

Transformeer negativisme in uw organisatie

Door: Sheila Neijman, 30 september 2012

Verandering begint bij uzelf. Het gaat over gedrag, overtuigingen en waarden. Op de één of andere manier zijn we gewend om te klagen, ons negativisme te uiten. Maar we beseffen vaak niet wat voor impact dit heeft op onszelf en op elkaar.

In onze geciviliseerde samenleving worden wij mensen zo vaak overladen door diverse gedachten, ideeën, concepten, overtuigingen dat het ons persoonlijk en zakelijk bestaan lijkt over te nemen. De meeste mensen staan niet stil bij hun eigen gedachtewereld, zijn zich niet bewust van wat ze denken. In plaats daarvan lijkt het heel gewoon om aandacht te geven aan datgene wat er in dat moment in ons opkomt, ook al is dat negatief. Dit zie je ook vaak op de werkvloer gebeuren, in het bijzonder bij reorganisaties, fusies of veranderingen van een bedrijf. Maar wij mensen zijn in staat om bewust onze gedachten te kiezen en daarmee ook een andere werkelijkheid. Het vereist misschien het veranderen van denkpatronen en opgeven van overtuigingen, maar als daarmee uw gedachten zuiverder en positiever worden, en ook uw werkelijkheid en resultaten positief veranderen, is het wellicht de moeite waard.

Zelfmedelijden

Als u in staat bent om uw negativisme te veranderen, bent u in staat om meer uit het leven te halen. Dat betekent niet dat u niet kritisch mag zijn of nooit klachten mag uiten, absoluut niet. Het is juist heel erg goed om aan te geven wat u graag anders zou willen of uw visie te delen. Maar voorkom zelfmedelijden. Er is namelijk een groot verschil tussen klagen en een mening geven gebaseerd op oplossing.

Carol Dweck, een Amerikaanse psychologe en hoogleraar aan de Stanford Universiteit, onderzocht dat onze eigen overtuigingen over de ontwikkelbaarheid van onze eigenschappen en vermogens een grote invloed hebben op tal van gebeurtenissen in ons leven. De inzichten die zij verwierf met haar onderzoek hebben verregaande gevolgen voor bedrijven, organisaties, managers, leraren, scholen en ouders.

In haar boek – *The New Psychology of Success*, verklaart ze helder en grondig haar bevindingen van jarenlang onderzoek. In het boek kunt u lezen hoe een simpele geloofsovertuiging over onszelf, tot een bepaalde mindset kan groeien en verklaart waarom wij meer of minder succesvol in het leven zijn en wij daarmee ook onze eigen resultaten creëren. Zij omschrijft twee vormen van mindsets die vaak al in de vroege jeugd zichtbaar zijn: de "fixed mindset" en de "growth mindset".

Mindset

Mensen die zich een "fixed mindset" eigen hebben gemaakt, geloven dat hun talenten, intelligentie en capaciteiten vast liggen en dus niet veranderbaar zijn. Ze kunnen slecht met tegenslag en kritiek overweg. Zij twijfelen aan zichzelf en geven sneller op. Denken vaak niet intelligent genoeg te zijn en verliezen snel het

vertrouwen. In tegenstelling tot de mensen met een "growth mindset" die geloven dat talenten en capaciteiten te ontwikkelen zijn door volharding, passie en opleiding. Zij zoeken geen excuus voor tegenslag, maar juist als een ervaring c.q. les om van te leren en obstakels te overwinnen. Het zijn mensen die het vertrouwen behouden dat ze hun doel hoe dan ook bereiken. Ze hebben een enorm doorzettingsvermogen. U kunt zich voorstellen dat dit grote gevolgen heeft voor de resultaten die iemand boekt in zijn of haar leven of voor de ontwikkeling van een kind op school of iemands werkcarrière. Wat zou dit voor consequenties hebben voor het bedrijfsleven als medewerkers de gelegenheid krijgen om zich bewust te worden van hun mindset en ook in staat zijn om een gefixeerde mindset te veranderen in een growth mindset?

Experiment met rijst

Ook Dr. Masaru Emoto, een Japanse wetenschapper, bekend van het boek *De verborgen boodschap* van water heeft veel onderzoek gedaan naar de kracht van gedachten. Hij meent onder meer te hebben aangetoond dat water op gedachten, gevoelens en woorden kan reageren. Hij deed ook een experiment met rijst. Dit experiment laat goed zien hoe productief onze gedachten zijn en hoe energie werkt. Door dit experiment zelf toe te passen, beseft u hoe de kracht van gedachten en emoties werken. Ik weet dit inmiddels uit eigen ervaring.

Het rijstexperiment gaat als volgt. Verdeel gekookte witte rijst over twee identieke lege, schone, glazen potjes die voorzien zijn van een deksel. De rijst moet wel eerst goed afgekoeld zijn en de potjes uitgekookt met soda. Plak op één van de potjes een papiertje met daarop liefdevolle woorden, bijvoorbeeld "dank u wel, mooie rijst, ik hou van jou". Op het andere potje plakt u een tekst met alleen maar negatieve en kwetsende woorden, bijvoorbeeld "idiot, stomme rijst, ik haat je".

De twee potjes zet u op een gelijkwaardige plek neer, met 1 meter tussenruimte, en u spreekt een paar keer per dag, bijvoorbeeld als u 's ochtends wakker wordt en 's avonds voor het naar bed gaan, uw liefde uit naar het potje met de tekst "dank u wel". Spreek uw dankbaarheid en liefde uit naar de rijst. Het andere potje spreekt u dagelijks een aantal keren kwetsend toe, met de woorden "idiot" of wat voor negatieve tekst u ook heeft bedacht.

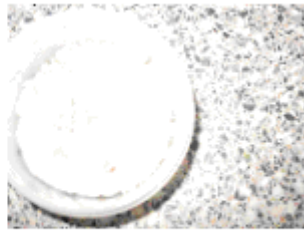
Belangrijk is om de volledige onderliggende emotie, behorend bij het woord, te laten stromen. Dus werkelijk boze energie of liefdevolle energie naar de potjes sturen en niet doen alsof terwijl u eigenlijk denkt "deze nonsens gaat nooit lukken". Doe dit minsten drie weken lang. De resultaten zijn verbluffend. Na drie weken is de rijst in het liefdevolle potje gewoon wit van kleur gebleven en ruikt lekker. De rijst in het negatieve potje daarentegen zal verkleuren naar bruin/zwarte rijst en ruikt vies en bedorven.

Onzin?

Ik vond het belangrijk om dit experiment zelf uit te voeren alvorens te roepen: "Wat een onzin". Want hoe kan ik weten dat het onzin is als ik het niet zelf heb ervaren? Ik heb het experiment drie keer uitgevoerd en drie keer met hetzelfde resultaat. Zie hieronder de foto's van mijn experiment.



"Negatief potje rijst"



"Positief potje rijst"

Er zijn mensen die dit experiment nog verder uitgebreid hebben met een derde potje. Dit potje hebben ze volledig genegeerd, geen aandacht gegeven, en absoluut geen woord tegen gezegd. Dit derde potje bleek rijst te bevatten die nog een sterkere vieze geur gaf dan het negatieve potje rijst en was ook nog sterker verkleurd. Als we er van uit gaan dat gedachten deze kracht bezitten, wat voor effect kunt u bewerkstelligen in uw organisatie. Wat gebeurt er met medewerkers die zich volledig genegeerd voelen door hun manager, zich niet gehoord voelen, of niet begrepen?

Het doel van dit experiment is om aan te tonen dat positieve of negatieve gedachten (= energie) aantoonbare gevolgen heeft. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als we negatieve gedachten hebben in ons eigen systeem? Trek dit eens door naar een afdeling waar veel negativiteit heerst en veel geklaagd wordt over het werk. Hoe is de productiviteit van deze afdeling ten opzichte van een afdeling waar mensen juist een positieve inslag hebben? En wat zou er gebeuren als managers en bestuurders de focus leggen op de kracht van gedachten?

Hebben onze gedachten dan een dergelijke krachtige uitwerking. Het antwoord daarop is "ja". Elke gedachte die we hebben is een tastbare energie met het vermogen dingen te veranderen. Een gedachte is dus niet zomaar een ding, een gedachte is een ding dat andere dingen kan veranderen.

Tips

Door als manager onderstaande tips te hanteren, kunt u een bijdrage leveren aan het transformeren van negativisme.

1. Geloof dat de doelen die u dient na te streven mogelijk zijn en breng dat over naar uw personeel. Als u gelooft dat iets gedaan kan worden, vindt uw mind ook mogelijkheden om dit te doen. Geloven in een oplossing brengt u naar de weg van de oplossing. Spreek dus niet in woorden als: 'lukt niet', 'onmogelijk', 'dit is onbegonnen werk' en dergelijke.
2. Blijf een open geest houden en stel u open voor nieuwe ideeën en gedachten. Wees vooruitstrevend en vraag uzelf dagelijks af hoe u beter kunt managen. Als u dat doet komen er absoluut antwoorden en ideeën in uw hoofd op.
3. Stop met klagen. Klagen is praten over dingen die u niet wilt in plaats van wat u wel wilt. Vaak zijn wij ons niet bewust hoe vaak we klagen op het werk. Hoe meer we klagen hoe meer er ook te klagen valt. Als u het goede

voorbeeld geeft, zorgt u voor een mentaliteitsverandering bij de medewerkers. Als u niet verandert als manager, verandert er niets.

4. Veel mensen geloven niet in hun eigen mogelijkheden. Laat uw medewerkers zich voorstellen/visualiseren dat ze goed in staat zijn tot het leiden van dat project, of goed in staat zijn tot leiding geven, samenwerken et cetera. Met een beetje verbeeldingskracht en geloof is men beter in staat om die stappen ook in de werkelijkheid te zetten.

5. Negativisme ontstaat vanuit angst, angst voor verandering. Angst wordt genezen door actie en angst wordt vergroot door besluiteloosheid of uitstel van actie. Stel uzelf de vraag wat voor soort actie u kunt ondernemen om negativisme te transformeren, stel vertrouwen in uw medewerkers en kom tot gerichte actie.

6. Het is een onmiskenbaar teken van leiderschapskwaliteiten als u het initiatief neemt om mensen te leren kennen en prettig met ze om te gaan. Leer anderen kennen en zorg ervoor dat zij u leren kennen.

7. Doe het goede en ontwikkel uw zelfvertrouwen. Iets doen waarvan u weet dat het "niet goed" is, bijvoorbeeld kwaad spreken of leugens vertellen over een collega, heeft negatieve gevolgen. In de 1e plaats voelt u schuld en dat schuldgevoel heeft invloed op uw zelfvertrouwen. Ten 2e kunt u desbetreffende collega niet oprecht meer te woord staan. Doe dus het goede en wees oprecht en zuiver.

8. Leer uw eigenbelang los te laten. Als u zich op uw eigen afzonderlijke behoeften concentreert, leidt dat tot angst en als u zich op het zakelijke belang concentreert, leidt dat tot vrede. Het gebeurt regelmatig dat managers zich laten leiden door hun eigen emoties, hun eigenbelang.

9. Wees u bewust van de macht van de taal, de kracht van woorden. Elke actie leidt tot een reactie. Alles wat we zeggen en doen, al ons handelen, leidt tot een reactie met dezelfde impact. Uw denken hangt van uw woorden af.

10. In vrijwel iedereen zijn goede en minder goede eigenschappen te vinden. Richt uw aandacht echter op het positieve, op de kwaliteiten van uw medewerkers. Complimenteer ze met de geleverde prestaties. Eén positieve gedachte zet een kettingreactie van soortgelijke gedachten in werking