



Doe normaal, dan doe je al gek genoeg

In de trainingen die wij geven komt regelmatig het onderwerp **“Zie-je-wel-lisme”** naar voren. Vanuit het Engels: De Selffulling Prophecy. Ik heb hier in het verleden, een aantal keer op verschillende manieren, aandacht aan gegeven en gedeeld op social-media. Dit omdat het een leuk onderwerp blijft en het kan leiden tot verbluffende inzichten.

Het “Zie-je-wel-lisme” gaat over beperkende en stimulerende overtuigingen. Gedachtes en aannames, die voor jou of een groep absoluut waar zijn, maar niet per se waar hoeven te zijn. Deze waarheid of overtuiging sturen je gedrag en dus ook het effect van dit gedrag. Voortdurend zijn we op zoek naar de bevestiging van onze overtuiging. Binnen Blanco noemen we dat het Zie-je-wel-lisme. Zie je wel dat ik gelijk heb!

In een training bij **ziekenhuis Rijnstate** kwam dit onderwerp ook ter sprake. We hadden het die bijeenkomst over samenwerking en communicatie, hierbij het meest gericht op grensoverschrijdende communicatie.

We hadden het over OEN en OMA gedrag en constateerde dat OMA gedrag een grote rol speelde in de communicatie. Contact hebben vanuit een Oordeel, Mening of Aannee. Dit in tegenstelling tot OEN gedrag. Contact hebben vanuit een Open, Eerlijke en Nieuwsgierige/ Neutrale houding. Bevestiging zoeken in je overtuiging speelt dus in communicatie en samenwerking een grote rol.

We kwamen er dus niet onderuit om het ook over het “Zie-je-wel-lisme” te hebben.

Geschreven door Onno



In een korte inleiding over beperkende en stimulerende overtuigingen vertelde ik ook over een aantal van mijn beperkende overtuigingen en hoe ik hiermee om ga in mijn leven.

Dat was in het begin van mijn carrière lastig, omdat ik het idee had dat ik me dan te kwetsbaar op zou stellen. Inmiddels heb ik de ervaring dat als je er meer mee oefent het makkelijker gaat. Het delen heeft ook als gunstig bijeffect dat het voor de deelnemers iets minder spannend wordt. **De ervaring blijft echter wel dat het geen gemeengoed is om hier in grote groepen over te praten.** Kwetsbaar zijn is toch wel een dingetje. Dit vergelijkbaar met mijn start als trainer. In de tussentijd weet ik natuurlijk wel dat dat maar schijn is, maar het is goed om dat ook te ervaren.

Hoe we dat gedaan hebben? De grote groep hebben we verdeeld in kleine groepjes (max 4) om dit met elkaar te bespreken. Daarbij is de opdracht om elkaar uit te vragen op de beperkende overtuiging. De makkelijkste vraag daarbij is om naar het “waarom” van iemands gedrag te vragen. We weten dat ‘waarom’ vragen suggestief invullende vragen zijn, maar ze werken wel om het antwoord te vinden. Dus waarom doe jij dat?

Wat ik echter wil delen is dat er bij deze groep zoveel mooie dingen naar voren kwamen die ik, maar ook de deelnemers, niet aan voelde komen. De medewerkers gaven aan waarom ze een aantal dingen in het werk moeilijk vonden en daarbij ook lastig vonden om te delen. Dit had in een aantal gevallen niet te maken met het hier en nu...

Geschreven door Onno



maar ook met het verleden. Namelijk: hoe ze zijn opgevoed, wat voor ervaringen ze in het werk hadden opgedaan en welke overtuigingen dit met zich meebracht. Voorbeelden van beperkende overtuigingen: mijn mening doet er niet toe; je mag niet falen; wie zit er op mij te wachten; de ander zal het wel beter weten; de ander heeft gestudeerd, etc.

In de kleine groepjes kwamen er veel persoonlijke verhalen naar voren en deelde ze dingen met elkaar die ze nog niet wisten. **Ze begrepen daardoor beter waarom collega's bepaald gedrag vertoonden in de soms spannende samenwerking.**

Later hebben ook nog een aantal mensen hun overtuiging gedeeld in de grote groep. Dat ging een stuk makkelijker en het zorgde ervoor dat

de drempel niet meer zo hoog was. Ik zou dus ieder team willen uitnodigen; bespreek het "Zie-je-wel-lisme" met elkaar. Leer elkaar nog beter kennen. Het komt de samenwerking en het opbouwen van vertrouwen in elkaar ten goede.

We zeggen vaak: als je grote veranderingen wil, werk dan je overtuiging, wil je kleine veranderingen, werk dan vooral aan je gedrag.

Geschreven door Onno