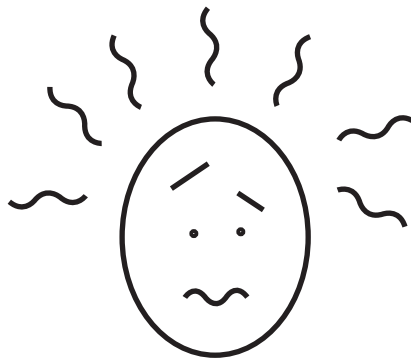
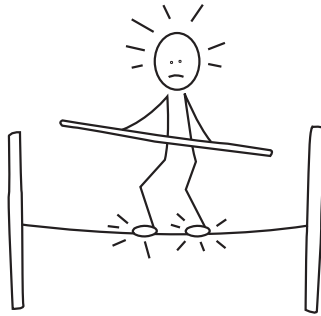


Daphne van Roon

Hoe train ik mijn verdraagspier?

Dealen met onzekerheid, spanning en andere ongemakken





DEEL II: DE TRAINING

Dit deel bestaat uit een aantal hoofdstukken die je als trainingsschema kunt zien en stap voor stap kunt doorlopen. Doel is niet zozeer om alle oefeningen goed te doen of af te vinken, het grote doel is om te doen wat belangrijk is, mét alle ongemakken die erbij horen. Niet om dit te verminderen, maar om een zinvol leven te leiden. Je kunt ook een hoofdstuk uitkiezen waar je je een week of twee op richt, om vervolgens op een ander hoofdstuk te focussen.

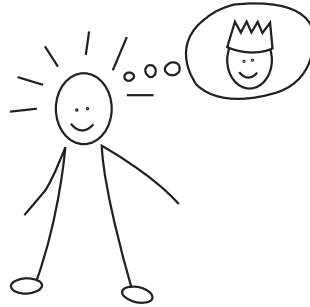
Het trainen van je verdraagspier is net als het doen van buikspieroefeningen: het is niet belangrijk in welke volgorde je oefeningen doet, áls je ze maar doet. En met het trainen van je lichaam kan je je hele leven doorgaan. Zo is het ook met je mentale sixpack.

Er zijn in dit trainingsprogramma voorbeelden opgenomen van mensen die jou voorgingen in hun omgang met onzekerheid en ongemak. Wellicht herken je jezelf in hen. En misschien ook helemaal niet. Het belangrijkste is dat je in actie komt om dingen uit te proberen. Alleen dan weet je wat jou helpt om een voor jou zo waardevol mogelijk leven te leven.

De volgende hoofdstukken kun je als trainingsprogramma's zien. Er zit een zekere chronologie in, maar je kunt er ook voor kiezen om van training te wisselen. Als je merkt dat je opziet tegen een trainingsprogramma, dan is dit echt iets voor jou. Laat het ongemak maar komen!

- 1. Dromen: Wat wil je dan?!**
- 2. Waarden: Koers bepalen**
- 3. Supporters: Fanclub oprichten**
- 4. Gedachten: Wat tegenwerkt**
- 5. Hier en nu: In de juiste tijdzone**
- 6. Zelfcompassie: Een beetje liefde**
- 7. Bereidheid: Voelen wat er te voelen valt**
- 8. Identiteit: Wie ben jij dan wel?**
- 9. Toegewijde actie: Aan de slag!**
- 10. Onderhoud plegen: Niet verslappen!**

En dan nu: Aan de slag!



1. DROMEN; WAT WIL JE DAN?!

Misschien weet je heel goed wat je eigenlijk zou willen, maar durf je het gewoon nog niet. Dan kun je dit hoofdstuk rustig overslaan.

Misschien voel je dat je iets anders wilt, maar weet je nog niet wat. Sommige mensen zijn al zolang spannende dingen aan het vermijden om hun onzekerheid niet te hoeven voelen, dat ze niet meer weten wat ze echt willen. Als dat voor jou geldt, is het goed om daarover te fantaseren en te dromen. De volgende oefeningen kunnen je daarbij helpen.

Opdracht Ja, ik wil!

Neem een pen en papier en een timer. Zet de timer op 5 minuten en schrijf zonder te stoppen de zin: Ik wil.. en maak telkens de zin af. Je pen gaat niet van het papier. Schrijf gewoon door.

Als je de timer afgaat, lees je rustig door wat je hebt opgeschreven. Kies vervolgens 3 punten die jou het meest aanspreken. Wat van deze punten wens je echt en wil je het liefst?

De volgende vragen kun je de aankomende tijd eens door je heen laten gaan als je bezig bent met je dromen. Hierbij gaat het niet om het goede

antwoord, maar om er speels mee bezig te zijn.

- Wat maakt dat je dat nog niet gedaan hebt?
- Hoe zou het zijn als je daar tijd aan besteedt?
- Ga aankomende dagen eens fantaseren over deze actie.

Wat zal er anders zijn?

- Welke gedachten over mislukking, onzekerheid of spanning komen in je op?
- Welke lichamelijke sensaties voel je als je eraan denkt?
- Hoe kan deze actie bijdragen aan meer zingeving in je leven?

Inge

De casus van Inge loopt als een rode draad door het trainingsprogramma. Het geeft je een indruk hoe de training kan verlopen. Bij iedere training lees je hoe het Inge is vergaan.

Inge komt bij mij in coaching, omdat ze zich uitgeput voelt en zich afvraagt of ze door wil met haar functie als leidinggevende op de HR-afdeling bij een organisatie. Mijn eerste indruk van Inge is een verzorgde vrouw die spontaan overkomt. Ze is eind 30 en glimlacht bij de kennismaking veel naar me. Als het ijs gebroken is, breekt Inge ook en begint te huilen waar ze zich direct voor verontschuldigt. Het zit haar hoog: “Ik twijfel gewoon ontzettend of ik wel geschikt ben als leidinggevende en niet gewoon terug moet naar een andere functie.”

Inge is sinds een half jaar teamleider van 12 medewerkers. Haar onvrede is met deze nieuwe positie begonnen en ze vraagt zich af of ze wel geschikt is. Ze is heel precies en doet heel erg haar best, maar voelt zich moe, slaapt slecht en is prikkelbaar. Ook piekert ze veel.

Het blijkt dat Inge heel veel taken naar zich toe trekt, ook taken van haar medewerkers. Ze heeft het gevoel dat het 'sneller' gaat als ze zaken zelf even doet. Bij nader doorvragen blijkt Inge zich onzeker te voelen over haar competenties als teamleider. Wat ze wil is 'meer zelfvertrouwen', want dan zal ze meer rust ervaren en haar functie als teamleider beter kunnen uitoefenen. Of we daaraan kunnen werken. Doorvragend vindt Inge het lastig om mensen aan te spreken op niet nagekomen afspraken en gaat ze brandjes blussen door taken zelf te doen in plaats van te delegeren. Ze is bang dat haar medewerkers haar dan niet meer aardig vinden. Inge werkt zich haast over de kop om alle lijntjes te controleren. Thuis is ze ook veel aan het werk. En als ze niet werkt, denkt ze aan haar werk. Ze heeft weinig tijd voor haar twee kinderen en haar partner, want thuis heeft ze pas rust als het werk en ook het huishouden aan kant is.

Inge haar coachvraag is om meer zelfvertrouwen te krijgen, zodat ze meer rust kan ervaren. Ze vindt zichzelf nog niet goed genoeg voor haar functie en wil af van die onzekerheid. Ze vindt het samenwerken met haar team fantastisch op momenten dat zaken goed gaan. Ze geniet ervan als ze anderen dusdanig kan ondersteunen dat zij hun werk optimaal kunnen doen. Ik geef aan, dat als Inge bij mij in coaching wil, ik haar niet ga helpen om van haar onzekerheid en gebrek aan zelfvertrouwen af te komen. Wat ik wel voor haar kan betekenen, is samen met haar uitzoeken wat haar leven de moeite waard maakt om geleefd te worden en wat haar werk de moeite waard maakt om af en toe onzeker over te zijn. Ik kan haar handvatten bieden om zich anders te verhouden tot haar ongemakkelijke gevoelens, zodat ze flexibeler is in haar keuzes. Ik geef aan dat ook ik niet weet hoe haar proces precies zal verlopen, maar dat we samen op avontuur gaan.

Vragend naar een concrete situatie waar ze tegenaan loopt, komt ze met het volgende: Inge moet een vergadering voorzitten waarbij ze haar team zal informeren over nieuw beleid. Ze weet dat dit mogelijk verontwaardiging en kritiek zal oproepen, wat ze als persoonlijke kritiek ervaart.

We onderzoeken waar Inge gaat vermijden aan de hand van deze situatie. Welke gevoelens, gedachten, situaties of acties gaat zij uit de weg?

Je kunt haar patroon uittekenen als ze er meer over vertelt:

Inge moet een vergadering voorzitten waarbij zij haar team moet informeren over beleid. Ze weet dat dit mogelijk verontwaardiging en kritiek zal oproepen, wat ze als persoonlijke kritiek ervaart.

→ Kritiek maakt Inge onzeker, dit wil zij vermijden.

→ Haar strategie om de kritiek te vermijden, is om de meeting extreem zorgvuldig voor te bereiden. Ze maakt lange documenten van de agenda-punten, waarin alles heel duidelijk uitgelegd staat. Daar is ze heel veel mee bezig, ook 's avonds en in het weekend. Als ze daar niet mee bezig is, denkt ze erover na. Ze denkt: als ik het nog beter voorbereid, zal er minder kritiek komen.

→ Inge slaapt daardoor slechter en is prikkelbaarder.

→ Gevolg is dat ze snauwt tegen haar man en haar kinderen en heeft voor hen geen aandacht.

→ Daar voelt Inge zich schuldig over en denkt: als ik nu mijn vergadering nog beter voorbereid, heb ik daarna meer aandacht voor thuis, want dan zullen mijn collega's tevreden zijn en ben ik klaar.

→ Als uiteindelijk de vergadering plaatsvindt, voelt Inge zich onzeker, ondanks alles wat ze gedaan heeft. Vooral voor André, een kritische collega, is ze bang.

- Inge deelt het nieuwe besluit mee en zorgt dat er niet veel tijd is voor reacties. Ze geeft aan dat alles in de stukken is te lezen.
- André uit zijn kritiek op het feit dat zij als team niet betrokken worden.
- Zie je wel dat ik ongeschikt ben. Hoe goed ik ook mijn best doe, het is nooit goed genoeg, denkt Inge.
- Inge twijfelt zeer aan zichzelf en voelt zich heel onzeker.
- Ik moet het volgende keer beter voorbereiden, denkt Inge.

En de cirkel is rond.

Kort gezegd: Inge's trigger = kritiek kunnen krijgen. Haar respons = keihard werken om dit te voorkomen.

“Als ik harder werk, zal het beter gaan,” zegt Inge. “En dan zal ik mij ook minder onzeker voelen en meer rust hebben.”

Vanuit de informatie die Inge geeft, kun je met een ‘ACT-bril’ kijken. Je checkt in feite de flexibiliteit van Inge op de 6 pijlers van ACT. Links is flexibel, rechts is inflexibel:

<p>Mindfulness</p>	<p>Leven in verleden-toekomst.</p> <p>Inge is de hele dag aan het piekeren over alle zaken die moeten gebeuren. Of ze denkt na over wat er gebeurd is en dat ze het anders had moeten doen. Dus ze is niet in het hier en nu, maar in het verleden of de toekomst.</p>
<p>Bereidheid</p> <p>Tijdens de huilbui stopt Inge met net doen of ze blij is en stopt dus met vechten tegen haar gevoel.</p>	<p>Controle</p> <p>Inge wil af van haar gevoel van onzekerheid, dus zij is vooralsnog niet bereid dit te accepteren. Verder probeert ze door taken in de hand te houden, controle uit te oefenen op het voorkomen van eventuele ‘mislukkingen’.</p>

Flexibel	Inflexibel
Defusie	Fusie <i>Inge gelooft haar gedachten. Ze heeft veel 'als dan'-gedachten, zoals: als ik meer mijn best doe, dan heb ik rust. Of: als ik meer zelfvertrouwen heb, kan ik een betere teamleider zijn. Of: als ik taken zelf doe, heb ik controle op het resultaat en gaat het niet fout.</i>
Zelf als concept	Zelf als context <i>Inge zegt: "Ik ben heel perfectionistisch, ik ben heel onzeker." Ze identificeert zich met haar perfectionisme en haar gevoel.</i>
Waarden	Regels <i>Inge weet niet goed wat haar waarden zijn, maar heeft wel strenge regels naar zichzelf en haar collega's.</i>
Toegewijde actie <i>Inge is nieuwsgierig naar het coachtraject, ondanks dat ze nog niet ervaren heeft hoe het zal zijn.</i>	Onwerkbaar actie <i>Inge werkt zich haast over de kop om alle lijntjes te controleren.</i>

Ik vraag haar nog eens naar haar patroon te kijken en te vragen hoe hard werken haar helpt om kritiek te voorkomen en daardoor haar gevoel van onzekerheid te voorkomen. Ze heeft dit al talloze keren geprobeerd. En nee, ze ziet dat harder werken haar niet helpt om kritiek te voorkomen en van haar gevoel van onzekerheid af te komen...

Nadat Inge en ik dit hele patroon hebben opgetekend, vraag ik haar wat haar opvalt. Ze ziet vrij snel (wat niet alle mensen kunnen) dat ze alles in het werk stelt om kritiek te vermijden, maar dat die toch komt.

Ook vraag ik Inge eens de aspecten van SCARF te bekijken. Op welke aspecten wordt zij door onzekerheid het meest getriggerd:

- **Status**

Welke ranking neem je aan in een groep? Hoe is jouw positie ten aanzien van anderen? Soms bepaalt jouw functie voor een deel je status, maar vooral de lichaamstaal geeft jouw status aan. Je zult je eerder onzeker voelen als je een lagere status hebt, of je zult een lagere status innemen omdat je jezelf niet voldoende waardeert of gewaardeerd voelt.

Inge voelt zich klein en dom, omdat zij het gevoel heeft dat André beter is en meer weet.

- **Certainty (Zekerheid)**

Dit gaat over de verwachtingen die je voor de toekomst hebt: hoe zeker ben je van je baan, je partner, je gezondheid, dat de ander zich aan zijn afspraken houdt, enz. Welke afspraken zijn er en zijn deze helder?

Om grip op de situatie te hebben, maakt Inge veel regels en lijstjes, vooral in haar hoofd.

- **Autonomy (Autonomie)**

Je gevoel van ruimte om jezelf te zijn en situaties te kunnen beïnvloeden, bepaalt mede hoe zeker of onzeker je bent. Ervaar je keuzevrijheid? Is jouw inbreng belangrijk? Mag je zijn wie je wilt zijn? Mag je eruitzien zoals je wilt?

Inge heeft wel het gevoel dat zij zichzelf mag zijn, maar in haar rol als

leidinggevende zet ze zichzelf vast in het beeld dat zij daarover heeft.

- **Relatedness (Verwantschap)**

Wat deel je met de mensen in jouw omgeving? Kun je persoonlijke dingen delen? Is er empathie en samenwerking? Jouw hersenen zien de ander in eerste instantie als vijand totdat deze bewezen heeft geen bedreiging te zijn. Ook dat kan een gevoel van onzekerheid opleveren.

Inge deelt de lakens uit, in plaats van te delen hoe het met haar is en te vragen hoe het met de ander is.

- **Fairness (eerlijkheid)**

Als je het gevoel hebt dat anderen voorgetrokken worden, of dat iemand het een zegt en het ander doet, kan dat oneerlijk aanvoelen. Ook dat kan ongemakkelijke gevoelens opleveren.

Inge heeft gelukkig wel het idee dat het er eerlijk aan toegaat op haar werk.

“Zie je wel, misschien ben ik gewoon niet geschikt als teamleider,” is haar reactie. In haar hoofd gaan een gevoel van onzekerheid en een goede teamleider zijn niet samen. “Misschien moet ik toch eerst nog een extra opleiding volgen, ofzo.”

En zo ontstaat er een nieuwe ‘als dan’-gedachte: als ik meer leer, dan zal ik mij minder onzeker voelen.”

Ik vraag Inge naar haar opleidingsgeschiedenis en hoe haar dat in het verleden geholpen heeft om onzekerheid te voorkomen. “Af en toe had ik er dan minder last van.” Maar met collega’s als André, die in haar ogen meer weet dan zij én kritisch is, komt het nare gevoel toch steeds weer terug.

“En wat als je je hele leven, af en toe of regelmatig, gevoelens van onzekerheid zult hebben?” vraag ik. Dat vindt ze een vreselijke gedachte. “Dat trek ik niet,” zegt ze.

Ik vertel haar dat ik ook geen oplossing weet om nooit meer onzeker te zijn en laat een stilte vallen.

Inge zucht en wordt geïrriteerd: “Wat doe ik hier dan?” Ik geef aan dat ze in de coaching wel kan onderzoeken of er manieren zijn om er minder tegen te vechten, zodat het haar minder energie kost. En dat ze kan onderzoeken of er momenten zijn dat haar gevoel van onzekerheid het haar misschien waard is om te voelen. Inge ziet er verslagen uit. Ook ik voel me ongemakkelijk. (Alleen weet ik inmiddels dat dit een deel van het proces is.)

Coachingdoelen die we samen vaststellen, zijn:

- Inge gaat onderzoeken wat haar waarden zijn en welk gedrag daarbij hoort,*
- Inge leert haar gevoelens en gedachten opmerken,*
- Inge leert zich op een andere manier te verhouden tot haar gevoelens en gedachten,*
- Inge leert anders om te gaan met piekeren,*
- Inge is zich bewust van triggers en respons,*

Met als resultaat dat Inge:

- Die acties onderneemt die zingeving en energie genereren,*
- Kiest of ze leidinggevende wil zijn, ook als dat betekent dat anderen haar soms minder aardig vinden en zij onzekerheid ervaart,*
- Haar eigen patroon kent en kan kiezen voor effectieve coping.*

Wat we leren van de casus van Inge:

- Je brengt in kaart hoe je jezelf in een situatie manoeuvreert die jou verder afhelpt van een zinvol bestaan.
- Je zoekt niet naar oplossingen of oorzaken. Je registreert slechts.
- Je werkt niet aan het veranderen van gevoelens en gedachten, maar aan de manier waarop je je daarmee verhoudt. Oftewel, je gaat er anders naar kijken.
- Je weet niet bij voorbaat of iets lukt, maar bent bereid om het avontuur aan te gaan.
- Je accepteert de kans op ongemakkelijke gevoelens als onzekerheid. Sterker nog, je gaat ernaar op zoek!

In het volgende hoofdstuk lees je hoe het verder gaat met Inge.