



*"Wees eerlijk
tegenover eerlijke mensen.
Wees ook eerlijk
tegenover niet-eerlijke mensen.
Zo komt eerlijkheid tot stand."
Lao Tse*

Roddel voorkomen? Hanteer de drie filters van Socrates.

Naar: Max Herold – Managementissues.com

Op een dag liep Socrates een kennis tegen het lijf die zei:
"Socrates, weet je wat ik zojuist hoorde over een van je studenten?" "Wacht even," antwoordde Socrates, "voordat je verder gaat, wil ik dat je een kleine test doet die Drievoudige Filter heet. Laten we eerst eens filteren wat je te zeggen hebt, voordat je verder gaat om met mij over een van mijn studenten te praten."

"Het eerste filter is: Heb je je zelf er van vergewist dat hetgeen je me gaat vertellen echt waar is?" "Ehh... nee," zei de kennis, "eigenlijk hoorde ik het net en ik dacht..."

"Goed," zei Socrates, "dus je weet niet zeker of het waar is. Laten we nu eens het tweede filter proberen, het zogenaamde goedheidsfilter.

Is hetgeen je gaat vertellen over mijn student iets goeds?"

"Nee, juist het tegendeel....," antwoordde de kennis.

"Dus", ging Socrates verder "wil je me iets slechts over iemand vertellen, terwijl je niet zeker weet of het waar is."

Dit maakte dat zijn kennis een beetje beschaamd en ongelukkig om zich heen begon te kijken.

"Maar het kan nog steeds nuttig zijn dat je me vertelt wat je wilt vertellen omdat er ook nog een derde filter is: het filter van nuttigheid," zei Socrates. "Is hetgeen je wilt vertellen op de een of andere wijze nuttig voor mij?" "Ehh... nee niet echt," gaf de kennis aan.

"Welnu," zei Socrates, "als wat je me wilt vertellen niet Waar is noch Goed of Nuttig, waarom zou je me dat dan moeten vertellen?" Socrates vervolgde zijn weg, de kennis verslagen achterlatend.

Misschien ook goede filters om in je eigen organisatie af te spreken voordat je iets over een collega doorvertelt?



BIND-t



Waarom timemanagement-trucjes niet werken

Je kent het wel, er zitten gewoon niet genoeg uren in een dag om alles wat je wilt doen af te krijgen. Dit is een probleem waar iedereen in meer of mindere mate wel eens last van heeft. Vaak bedenken we dan dat we iets aan timemanagement zouden moeten doen.

Timemanagement heeft natuurlijk zo zijn voordelen. Want tijd die weg is, komt niet meer terug. Verspilde tijd is echt super zonde. Dus het is zinvol om slim met de tijd die je hebt om te gaan. Er zijn ongelooflijk veel timemanagement-trucjes die jou kunnen helpen om je tijd beter te managen. Dus er is vast voor iedereen wel een trucje die werkt.

En als je je tijd dan goed managet, dan is tijdverspilling verleden tijd, weet je precies je prioriteiten, je mist geen enkele deadline meer en je bent veel meer georganiseerd zodat je waarschijnlijk zelfs tijd overhoudt. Het geeft rust en vrijheid.

Maarrrr, laten we nu heel eerlijk zijn tegen elkaar. Hoe vaak heb jij al geprobeerd om iets aan timemanagement te doen? En hoe lang heb je dat volgehouden? Precies! Het antwoord op deze twee vragen is waarschijnlijk: al heel vaak en niet lang.

Dit komt omdat timemanagement eigenlijk niet gaat om timemanagement en het aanleren van een timemanagement-trucje. Het gaat in de kern namelijk om MOTIVATIE en het maken van KEUZES. Je bent gewoon niet super gemotiveerd om die taak uit te voeren, en je kiest ervoor (onbewust) om je af te laten leiden. Dit resulteert erin dat jij je laat leiden door de waan van de dag. Want dat is wat er eigenlijk gebeurt toch?

Haal eens een situatie terug, waarbij je super gemotiveerd was om een bepaalde taak af te ronden. Tien tegen één dat het je is gelukt om deze taak binnen een bepaalde tijd goed af te ronden. Je had focus, je zat in flow en men kon een kanon afschieten naast je, niets kreeg jou van je taak af.

Dus in plaats van je te verdiepen in timemanagement-trucjes, kun je je wellicht beter verdiepen in de motivatie die je hebt voor jouw taken en de keuzes die je daarin maakt. En als je dat uitgevogeld hebt, dan pas komen de timemangement-trucjes :)

Bron: Column Bianca van de Stadt, Linked-In



BIND-t



“Je wordt niet als topvoetballer geboren”

Uit “Talent van morgen” en van Robin van Persie

Toen ik tijdens het WK 2014 raak kopte tegen Spanje, was ik uitzinnig van vreugde. Ik sprintte naar trainer Louis van Gaal toe voor een high five. Alles kwam samen in dat doelpunt: de locatie, de tegenstander, het moment en de manier van scoren.

Jaren later las ik in dit boek over de ijsberg van ontwikkeling. Dat was spot on. Ik had zoveel geoefend op koppen, dat het allesbehalve vanzelfsprekend was dat die bal er zo mooi in vloog.

Als kleine jongen oefende ik op de pleintjes in Rotterdam en bij SBV Excelsior. Niet eens heel bewust om beter te worden, maar vooral vanwege de liefde voor de bal. Plezier stond centraal en onbewust werd ik constant beter.

De term “groeimindset” kende ik toen nog niet. Maar als ik terugkijk op mijn beginjaren, dan had ik als jeugdvoetballer zeker een groeimindset. Elke dag werd ik beter en beter. Het liefst dribbelde ik elke dag met de bal aan de voet naar school.

In de jeugd bij Feyenoord begon ik steeds vaker doelbewust te oefenen, bijvoorbeeld op mijn vrije trap. Na verloop van tijd ging het gevoel ging als het ware in mijn benen zitten. Het leverde steeds vaker doelpunten op, dus dat stimuleerde me natuurlijk om nog meer te oefenen. Uiteraard bestaat talent voor een deel uit aanleg, maar je wordt zeker niet als topvoetballer geboren.

Jaren later werd mijn drang om mezelf te verbeteren opnieuw getriggered. Bij Arsenal keek ik vanuit de jacuzzi naar Dennis Bergkamp, die een hersteltraining afwerkte met twee jeugdspelers. Elke aanname was goed, elke pass kwam aan. Ik besluit uit de jacuzzi te stappen als Bergkamp een fout maakte. Die fout kwam er niet. Pas na drie kwartier stapte ik met verschrompelde handen uit de jacuzzi. De training was afgelopen.

Die training gaf mij veel antwoorden. Ik kon op dat moment ook prima voetballen, maar als ik écht goed wilde worden, dan moest ik ook op die manier gaan trainen. Vanaf dat moment gaf ik iedere training de volle honderd procent, in opperste concentratie. Ik wilde worden zoals Bergkamp!

BIND-t

Bij Arsenal leerde ik om me niet alleen te focussen op mijn eigen spel. We deden het echt samen, als team. Arsène Wenger maakte echt een teamspeler van mij. Later, onder Sir Alex Ferguson bij Manchester United, zette ik hierin de volgende stap. Het samenwerken als team is een proces dat veel aandacht vergt.

In mijn laatste periode bij Oranje en Feyenoord hielp ik heel bewust de jongere spelers in hun ontwikkeling. Ik stelde ze vragen en deelde mijn ervaringen. Het maakte mij gelukkig als anderen iets leerden, als zij profijt hadden van mijn tips. Door hen te helpen, hielp ik het hele team. Omdat zij beter werden, werden we samen beter.

Een groeimindset stimuleert je leergierigheid en zorgde bij mij echt voor een open mind. Ik stond meer open voor tips van anderen en nam zelf de verantwoordelijkheid over mijn ontwikkeling.

Had ik niet elke dag in mezelf geïnvesteerd, dan was die kopbal tegen Spanje er niet zo mooi in gevlogen. En was ik nooit topscorer aller tijden van het Nederlands elftal geworden. Juist door elke dag te focussen op je ontwikkeling, is de kans op resultaat uiteindelijk het grootst!

Robin van Persie

***“Talent is in de praktijk vaak een nadeel.
Duurzaam talent is de liefde om iets keer op keer te doen:
Fouten maken moet!”***



BIND-t



Machteloosheid verplicht tot niets

Uit een column van Dominique Haijtema, psycholoog, in het Financieel Dagblad

We zijn gefascineerd door macht. Wie heeft het, wie verdient het en vooral: hoe kun je het krijgen? Macht betekent dat je formeel of informeel in staat bent het gedrag van anderen te sturen. Maar wanneer heeft iemand macht? Dat is bijvoorbeeld het geval als hij of zij veel kennis heeft over een onderwerp, of over een betere toegang beschikt tot belangrijke informatie. Ook de hiërarchie van een organisatie bepaalt de machtspositie en de bevoegdheden van leidinggevend. Een directeur heeft doorgaans meer macht dan een operationeel manager.

Er zijn tientallen soorten macht. Bij schaarste op de arbeidsmarkt hebben sollicitanten bijvoorbeeld meer te eisen dan wanneer de werkgever kan kiezen uit duizenden anderen. Een directeur met een groot netwerk, die in veel besturen zit, is meestal machtiger dan een baas die uitsluitend de eigen organisatie leidt. Veel therapeuten en coaches ontleen hun macht aan de hulpeloosheid van anderen, maar zullen dit zelf nooit onderkennen. Want hoewel macht buitengewoon aantrekkelijk is, is het 'not done' om toe te geven dat je macht over anderen wel prettig vindt en dit jou een bestaansrecht verleent.

Managers die zich vooral laten gelden door uitspraken als 'dat moet je doen, omdat ik het zeg', hebben wellicht formeel macht over een werknemer, maar dat betekent nog niet dat hij of zij werkelijk serieus wordt genomen. Ik kan me nog goed herinneren dat een van mijn eerste leidinggevend tijdens een werkinhoudelijk conflict tegen mij zei: 'Wij weten allebei wie hier aan het kortste eind gaat trekken als wij het eropaan laten komen.' Vanaf dat moment had hij voor mij als baas afgedaan. Het dreigement was vooral een zwakgebod en geen teken van kracht. Als hij mij inhoudelijk had weten te overtuigen, was ik waarschijnlijk meer onder de indruk geweest.

Een goede vriendin leidt een organisatieadviesbureau en zei onlangs het absurd te vinden dat er altijd zoveel kritiek is op de machthebbers. 'Schrijf ook eens een rubriek over de grote groep van machteloze mensen', zei ze. 'Iedereen heeft altijd maar begrip voor de zwakkeren. Waarom eigenlijk? Is dat wel eerlijk?'

Alhoewel wij gefascineerd zijn door macht, kunnen wij ons inderdaad doorgaans beter identificeren met de machtelozen. De werknemer die door de baas wordt onderdrukt of de burger die door een bedrijf niet fatsoenlijk wordt geholpen, kan meestal rekenen op begrip en mededogen. *Noblesse oblige* is een bekende uitdrukking, bij rijkdom of macht horen nou eenmaal bepaalde sociale verantwoordelijkheden.

Vaak wordt vergeten dat bij macht altijd twee partijen een rol spelen: degene die macht uitoefent en degene die de ander toestaat om macht uit te oefenen. Machteloosheid is het gevoel geen controle te hebben over een situatie of gebeurtenis en het gevoel dat acties nauwelijks van invloed zijn op de uitkomst. Zo kan een werknemer denken dat het niets uit zal halen als hij bij de directie gaat klagen over het gedrag van zijn leidinggevende. In veel bedrijven klagen werknemers daarom liever uitgebreid over de miserabele eigenschappen van hun leidinggevend. Hele sessies bij de koffieautomaat worden gevuld met anekdotes over het management, zonder dat er ooit werkelijk actie wordt ondernomen.

Zo blijkt dus niet alleen macht, maar ook machteloosheid buitengewoon aantrekkelijk te zijn. Maar machteloosheid verplicht je - in tegenstelling tot macht - blijkaar tot helemaal niets.

***“Mensen eisen vrijheid van meningsuiting
als compensatie voor vrijheid van denken,
waar ze zelden gebruik van maken. “
Søren Kierkegaard***



BIND-t

Bestrijd de waan

Uit de coachingskalender

In 2021 merkte Eric Schmidt, de CEO van Google, op dat er indertijd iedere 2 dagen dezelfde hoeveelheid informatie werd gecreëerd als in de periode vanaf het ontstaan van de beschaving tot het jaar 2003.

Volgens Rijn Vogelaar wordt die hoeveelheid informatie intussen al per dag geproduceerd. En dat is lastig, omdat onze hersenen die ontwikkeling niet hebben kunnen bijhouden. We raken niet beter geïnformeerd, maar filteren gewoonweg meer informatie weg.

Vogelaar beschrijft een aantal gevolgen:

1. *Negativiteitsbias*. Negatief nieuws triggert ons direct, positief nieuws moeten we minimaal 3 keer horen voor het indaalt. Dat heeft alles te maken met ons oerbrein: dat is gericht op veiligheid en pikt dus de risico's, het negatieve nieuws, eruit. Dankzij de media kunnen we veel meer nieuws over de hele wereld mee krijgen, en dat maakt ons nog negatiever.
2. *Fixatie op de korte termijn*. In de oertijd moesten we de hele dag werken om onszelf te voeden. Tegenwoordig lopen we voortdurend in een snoepwinkel. Ons brein kan dat niet aan en zet ons aan tot eten, zelfs nu er meer dan voldoende voorhanden is. De technologische ontwikkelingen wakkeren de kortetermijnfixatie aan.
3. *Groepsdenken*. Vroeger was het van levensbelang om tot een groep te behoren. Omdat iedereen dat wist, was de compassie voor vreemdelingen veel groter. Nu zijn we veel individualistischer en hebben meer de neiging om mensen buiten te sluiten. Daardoor voelen we ons eerder bedreigd en onveilig door vreemdelingen, en er zijn meer wereldconflicten.

Hoe verander je dat? Door je gedachten uit te dagen: wat voor gevolgen heeft deze beslissing op de middellange en de lange termijn, en wat vindt die eigenwijze collega hier eigenlijk van? Of door te beseffen dat als iedereen het ermee een is, niemand er misschien echt over heeft nagedacht. Vraag je collega's daarom bijvoorbeeld een voordeel en een nadeel van het voorgestelde te formuleren.

Je gedachten kunnen je van alles wijs maken, maar ze hoeven niet je gedrag te bepalen

Jasmin Vogeley

Wie een belangrijke verandering wil doorvoeren in zijn of haar leven, stuit vaak op gedachten met de teneur: doe maar liever niet. Je bent hier toch te oud, jong, arm, dik, dun, stil, luidruchtig, zwak, dom, angstig voor. Alle beperkende overtuigingen die je ooit hebben gehad, kunnen spontaan de kop opsteken en dringend van zich laten horen.

Het goede nieuws is: het zijn maar gedachten. En die doen wat gedachten nu eenmaal graag doen: zichzelf zo belangrijk mogelijk maken. Het kan bevrijdend zijn om te beseffen dat ze je gedrag niet hoeven te bepalen.

Je kunt ze even aanhoren en bedanken voor hun poging je te beschermen tegen verandering. Vervolgens diep ademhalen en toch een stap zetten naar wat je diep van binnen wilt doen.

“Vaak ben je te bang! Onze onbewuste overtuiging bepalen ons gedrag”

