

Dat wat je ooit geholpen heeft, kan je nu tegenhouden



Je vertrouwde route blijft. Er komt een nieuwe mogelijkheid bij.

We zijn nogal snel geneigd om gedrag waar we last van hebben als iets negatiefs te zien.

*Ik ben te perfectionistisch.
Ik wil te veel controle houden.
Ik vind het moeilijk om nee te zeggen.
Ik denk te lang na voordat ik in actie kom.
Ik los het liever zelf op.*

Maar wat als dat gedrag ooit juist heel effectief was?

Mil Rosseau beschrijft in *Herbeslissen* hoe we gedurende ons leven manieren ontwikkelen om met onze werkelijkheid om te gaan. Beslissingen en gedrag die op dat moment logisch en effectief waren, kunnen we later blijven gebruiken terwijl onze omstandigheden allang veranderd zijn.

Mil vergelijkt dat mooi met de ponskaart. Ooit was die een slimme oplossing. Toen er betere technologie beschikbaar kwam, werd de ponskaart niet ineens een domme uitvinding. Hij paste alleen niet meer bij de nieuwe werkelijkheid.

Van kwaliteit naar automatische piloot

Neem iemand die heeft geleerd om vooral heel goed voorbereid te zijn.

Dat levert waarschijnlijk iets op: kwaliteit, betrouwbaarheid en weinig fouten. Misschien heeft juist dat gedrag ervoor gezorgd dat iemand promotie maakte en uiteindelijk leidinggevende werd.

En dan verandert de omgeving.

Als leidinggevende kun je niet meer alles zelf controleren. Je moet soms besluiten nemen terwijl je nog niet alle informatie hebt. Anderen krijgen verantwoordelijkheid.

De kwaliteit **zorgvuldig zijn** is nog steeds waardevol.

Maar wanneer *zorgvuldig zijn* automatisch verandert in *alles eerst zelf willen controleren*, kan precies dezelfde kwaliteit je ontwikkeling gaan belemmeren.

Dat is een belangrijk uitgangspunt van herbeslissen.

Het gaat niet om: **“Dit gedrag moet weg.”**

Maar veel meer om:

“Wat heeft dit gedrag mij gebracht en welke mogelijkheid wil ik er nu aan toevoegen?”

Mil omschrijft herbeslissen als het vinden van opties die beter passen bij je huidige realiteit. Niet jezelf vervangen, maar je mogelijkheden uitbreiden.

Een vraag voor jezelf

Denk eens aan gedrag van jezelf waar je momenteel af en toe last van hebt.

**Wanneer heeft precies datzelfde gedrag
je juist geholpen?**

En vervolgens:

Welke nieuwe mogelijkheid zou je eraan willen toevoegen?

Dat tweede deel is belangrijk. Want inzicht in je patroon is interessant. Een andere keuze kunnen maken op het moment dat het ertoe doet, is waar ontwikkeling zichtbaar wordt.

Educational of incompany

Bij BIRD werken we vanuit dit principe zowel in open opleidingen als binnen organisaties.

Bij **educational** ligt het vertrekpunt bij jouw eigen ontwikkelvraag: welk patroon werkt voor jou niet meer zoals vroeger en wat wil je eraan toevoegen?

Bij **incompany** wordt het extra interessant. Want ook teams en organisaties ontwikkelen gewoontes die ooit uitstekend hebben gewerkt. *Zo doen wij dat hier* kan jarenlang een kracht zijn - totdat de werkelijkheid verandert.

Dan ontstaat eigenlijk dezelfde vraag:

Wat willen we behouden omdat het ons sterk maakt, en wat willen we opnieuw beslissen omdat de werkelijkheid inmiddels veranderd is?

VOLGENDE NIEUWSBRIEF / 202610

De Gouden Driehoek: persoonlijke ontwikkeling is geen doel op zich.

Gebaseerd op *Herbeslissen - Hoe mensen en organisaties oude patronen loslaten en nieuwe omarmen*, Mil Rosseau (2024).