



Anneke Durlinger
training, coaching & consulting
Vertrouwen - Verbinden - Verrijken

Het ontstaan, herkennen en transformeren van overtuigingen.

Uit: Handboek voor trainers, stappen ter verrijking.
Auteur: Anneke Durlinger-van der Horst

Inleiding

Robert Oxton Bolt (auteur en scenarioschrijver) zei over overtuigingen: ***'A belief is not merely an idea the mind possesses; it is an idea that possesses the mind.'***

En zo heeft een overtuiging, vaak zonder dat je je daar bewust van bent, de werking van een zelfvervullende voorspelling. Daar is niets mis mee, als het voor jou en/of de trainee gunstige voorspellingen zijn. Echter, als de effecten ongunstig zijn naar de relatie, het behalen van een doel of je belemmeren in je kracht te staan is het handig er iets aan/mee te doen.

Voorbeeld: Ik ben niet goed in namen.

Dit is een simpel statement dat ik wel eens hoor tijdens trainingen. Het is een overtuiging die je ervan weerhoudt om überhaupt de namen te leren. Als je het belangrijk vindt mensen toch bij hun naam te verwelkomen en te kennen, is het belangrijk deze overtuiging bij te stellen. Op die manier maak je de weg vrij naar het aanleren van de benodigde vaardigheden.

Voorbeeld: De eerste vijf minuten van een training zijn kritiek.

Het is een overtuiging die we hoorden van een trainee in een van onze NLP- trainingen voor trainers.

Stel je eens voor hoe je je lijf, leden en verstand onder druk zet met deze overtuiging. Niet de meest gezonde en effectieve manier om een training te beginnen.

'Alleen al dat ze er zijn, zorgt voor leren!'

Ga voor jezelf eens na wat voor een effect deze overtuiging heeft (positief zowel als negatief).

Hoe je als trainer met je eigen overtuigingen en met die van de trainees omgaat, is sterk bepalend voor het succes van de training. Dit vraagt een alerte gevoeligheid op de overtuigingen die spelen en het vraagt om het vermogen een beperkende overtuiging tot een ondersteunende/krachtgevende overtuiging te transformeren!

Wetenswaardigheden over overtuigingen

Onbewuste overtuigingen bepalen het grootste deel van ons gedrag. Wie gelooft dat niet? Vaak zijn die zekerheden conclusies uit vroege jeugdervaringen en hangen ze in netwerken samen.

Overtuigingen zijn de steunpilaren van ons model van de werkelijkheid: haal er een weg en het hele netwerk wankelt (in meer of mindere mate). Zonder overtuigingen kunnen we niets, want we hebben dan geen richting.

Wat we geloven over de wereld en de mensen, verdedigen we daarom vaak met onze meest creatieve argumenten. Zoals bijna iedereen wel eens ondervonden heeft, praat je iemands zekerheden niet zo snel uit zijn hoofd, ook al is de schadelijke uitwerking van die ideeën evident.

Charles Saunders Peirce, de grondlegger van het pragmatisme, zei rond 1860: "Een brein in onrust streeft er naar om een brein in rust te worden." Een uitspraak die we kunnen vertalen als: wanneer we onzeker over iets zijn, dan streven we krachtig naar zekerheid; we bereiken zekerheid door het vormen van een overtuiging. Hebben we eenmaal een overtuiging gevormd, dan laten we deze niet gemakkelijk meer los en we hebben de neiging om alle feiten en waarneming zo te filteren dat we

onze overtuiging kunnen houden. Mensen hebben overtuiging nodig om te kunnen handelen in het leven. Echter, wat eens een krachtgevende overtuiging was, kan later een grote hinderpaal voor verdere ontwikkeling zijn.

In het contact met mensen wordt over het algemeen meer in conclusies gesproken dan in feiten. 'Ik heb het gezellig gehad', is eerder een conclusie dan een feit. Vaak kun je deze conclusies voor kennisgeving aannemen. Tenzij ... tenzij ze een conclusie bevatten, die je eigenlijk niet tot de jouwe wilt maken. En zoals je mensen met overtuigingen positief kunt beïnvloeden, zo kun je ze ook negatief beïnvloeden. Dit kan jou ook gebeuren. Het is dus handig als je gevoelig bent voor de overtuiging, die je in de communicatie met de ander als vanzelfsprekend aangereikt krijgt.

Robert Dilts introduceerde daarvoor het begrip 'overtuigingsvirus'. Juist omdat mensen behoefte hebben aan 'een brein in rust', om met Peirce te spreken, zijn ze daar ontvankelijk voor.

Zo kan het vanzelfsprekend zijn voor mensen die behoefte hebben aan veiligheid om hard te werken aan vertrouwen: "Vertrouwen vereist actie." Zo op het eerste idee is er niks mis met deze uitspraak. Totdat je je realiseert dat in deze uitspraak je het idee dat 'er hard aan vertrouwen moet worden gewerkt' gratis meekrijgt.¹ Als mensen hard willen werken voor vertrouwen, dan is dat wat mij betreft prima. Echter, ik kies ervoor om mensen te vertrouwen, zoals ik de natuur vertrouw: dat bomen weer knoppen en bladeren krijgen in de lente en bloemen zullen bloeien. Instant vertrouwen noem ik dat. Ik hoef er weinig voor te doen. (En als ik bedrogen uitkom, leer ik alerter en duidelijker te zijn.)

Wat jij wilt geloven, is aan jou. Wat ik belangrijk vind, is mensen bewust te maken en te laten kiezen voor overtuigingen die passend zijn voor hen, in plaats van eigenaar te worden van 'anderemens' overtuigingen.

Het veranderen van overtuigingen is misschien wel het belangrijkste onderdeel van een training: training is mensen die *geloven* dat ze iets *niet kunnen* veranderen in mensen die *geloven* dat ze dat *wel kunnen*.

Hoe je als trainer met de overtuigingen van je trainees omgaat, is derhalve sterk bepalend voor het totale succes. Daarbij is het goed te kijken naar het criterium, dat centraal staat in de betreffende overtuiging(en) en kritisch te zijn op zowel positieve als de negatieve consequenties van een bepaalde overtuiging.

Afstemmen op beperkende overtuigingen van een trainee is gelijk aan het beperken van zijn of haar leerkracht. Iemand zal echter ook niet genegen zijn iets anders te gaan geloven als daarvoor de positieve consequenties van de eigen overtuiging moeten worden ingeleverd.

Het kunnen werken met overtuigingen in groepen en teams is dus voor elke trainer relevant. Dit kan variëren van bewustwording van overtuigingen, beïnvloeding van overtuigingen, het creëren van nieuwe overtuigingen en het transformeren van belemmerende overtuigingen tot het versterken van krachtgevende overtuigingen.

Het bovenstaande komt zeker ook van pas bij conflicten, die vaak niet alleen over verschillen in belangen gaan, maar ook over verschillen in opvattingen. En dikwijls is het duidelijk dat men vooral dat gelooft wat aansluit bij iemands belangen.

Het werkingsgebied van overtuigingen

Als trainer/mens opereer je natuurlijk al vanuit (on)bewuste overtuigingen. Datzelfde geldt voor je trainees. En er worden ook altijd weer nieuwe overtuigingen gevormd. Je kunt dat als trainer ook stimuleren (conclusies trekken). Echter, het is belangrijk je te realiseren dat jouw gedrag en dat van de trainee al wordt aangestuurd door overtuigingen. Die overtuigingen kunnen op van alles betrekking hebben:

- Het verwelkomen van de groep: "Mensen willen gezien worden."
- Het onderlinge contact: "Overeenstemming is de beste manier van besluitvorming."
- Presentatie: "Walking your talk."
- Interactie: "Provoceren is de beste manier van leren."
- Kritiek, feedback, reflectie: "Kritiek is een cadeautje."
- Mezelf als trainer: "Ik doe er niet toe." "Trainen zit in mijn bloed."

¹ Deze paragraaf komt voort uit de training "Werken met overtuigingen in groepen en teams", gegeven en ontwikkeld door Lucas Derks en Anneke Durlinger bij het IEP te Nijmegen.

In een bepaalde situatie speelt nooit één bepaalde overtuiging, maar vaak meerdere. In feite heb je een heel conglomeraat van overtuigingen. Overtuigingen over jezelf, over de ander, over wat hoort, kan, niet kan, zinvol is et cetera. Binnen dat conglomeraat speelt vaak een overtuiging de hoofdrol. Als er meerdere overtuigingen een hoofdrol spelen, dan kunnen ze met elkaar in conflict zijn in jezelf en zorgen voor incongruentie op overtuigingsniveau. Misschien dat de volwassene in jou gelooft dat je opgewassen bent tegen de taak, maar dat het kind in jou bibbert van de zenuwen, omdat dat iets anders gelooft. Of misschien is er een deel in jou dat zegt: het leven is vol uitdagingen, ik ga ervoor! En een deel dat tegenwerpt: veiligheid boven alles.

Het is handig als je als trainer inzicht hebt in het ontstaan en de werking van overtuigingen. Enerzijds om je bewust te zijn van je eigen overtuigingen en waar nodig het vermogen te hebben je eigen overtuigingen bij te stellen; anderzijds omdat je in je training zonder twijfel geconfronteerd wordt met dat wat je trainees geloven. Dit laatste zullen soms ondersteunende en soms belemmerende overtuigingen zijn.

Naast het al eerder genoemde werkingsgebied van overtuigingen, zal ik daarom ingaan op het ontstaan, de structuur en het transformeren van (beperkende) overtuigingen.

Het ontstaan van een overtuiging

Een overtuiging is niets meer en niets minder dan een conclusie, die je, vaak onbewust, hebt getrokken op basis van bepaalde ervaringen en gebeurtenissen. Vooral in het begin van ieders leven worden op onbewust niveau naar aanleiding van opgedane ervaringen veel conclusies getrokken en overtuigingen gevormd. Ervaringen hebben hoe dan ook energetische impact. Conclusies zijn dan veelal nog niet in het vat van woorden gegoten, maar al wel bepalend voor het handelen van de betrokkene.

Een kleuter raakt de verwarming aan die heet is. Hij reageert met: "Au!" Als vanzelf wordt deze ervaring gegeneraliseerd. Bij het zien van de verwarming, zal hij zeggen "Is au hè?"

Een spontane brand in een keukenkastje in ons huis, kon nog net geblust worden door mijn partner. 's Avonds in bed ben ik klaarwakker, dankzij de gedachte (getrokken conclusie): dit huis is niet te vertrouwen. Rationeel misschien makkelijk onderuit te halen. Emotioneel gezien een logische conclusie. Een ook die de moeite waard is om serieus te nemen zodat de positieve intentie 'veiligheid' gewaarborgd blijft. Tegelijkertijd is het goed om op basis van de nadelige consequentie, dreigend slaaptkort, actie te ondernemen met rookmelders en mijn overtuiging bij te stellen.

In een gesprek met een cliënt komt de overtuiging 'Ik doe er niet toe' bovendrijven. Als ik vraag wanneer ze dit voor het eerst is gaan geloven, schieten eerst de tranen in haar ogen. (Het lichaam geeft als eerste antwoord.) Ze vertelt als baby in de couveuse te hebben gelegen en dat haar ouders gewoon naar huis vertrokken.

Een mens zit vol met overtuigingen over zichzelf, anderen, het leven. Die overtuigingen zijn als innerlijke drijfveren en helpen bepaalde waarden te realiseren. Alhoewel overtuigingen helpen bepaalde waarden te realiseren en dus in principe dienend zijn en kracht geven, kunnen ze op een gegeven moment ook iemand afhouden van een bepaald doel of de eigen innerlijke kracht vol tot expressie te brengen. Dan worden het beperkende overtuigingen.

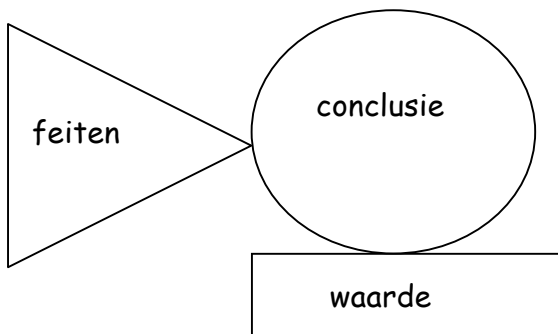
De structuur van een overtuiging

Het hier gebruikte schema van de structuur van een overtuiging werd in de jaren tachtig ontwikkeld door psychologen en NLP-trainers Jaap Hollander en Anneke Meijer van het IEP² te Nijmegen. Zij baseerden het op hun beurt weer op een schema van de Amerikaanse NLP-trainer Robert Dilts, die al onderscheid maakte tussen feiten of verschijnselen enerzijds en conclusies of betekenissen anderzijds. Hollander en Meijer voegden hier de criteria of waarden aan toe, aangezien een overtuiging zijn belang ontleent aan deze criteria.

² Instituut voor Eclectische Psychologie, zie www.iepdoc.nl

Een overtuiging kent in feite drie elementen:

- 1 De feiten: er gebeurt iets; je doet een bepaalde specifieke ervaring op;
- 2 De conclusie: je trekt een bepaalde conclusie;
- 3 De waarde: de conclusie dient een waarde.



Het interessante is dat je aan eenzelfde feit wel eens een heel andere betekenis kunt hechten. Die betekenis kan gebaseerd zijn op dezelfde dan wel op een andere waarde.

Stel je het volgende feit (zintuiglijk specifiek en dus observeerbaar) voor:

‘Het is de tweede dag van de training. De deelnemers van de groep zitten aan de koffie. Ik kondig aan dat we weer verder gaan met het programma. Ze kijken niet op of om en blijven doorpraten met elkaar.’

Welke conclusies zijn te trekken en welke waarden kunnen eronder liggen?

Ze hebben het hartstikke gezellig.	Onderling contact.
De sfeer is goed en de basis voor een goede training is gelegd.	Onderling contact.
Ik heb geen overwicht.	Gezag.
Ze zijn niet geïnteresseerd in het programma.	Leergierig.
Ik zal duidelijker moeten zijn.	Contact.

De kenmerken van een overtuiging

Als mijn overtuigingen ondersteunend zijn naar het doel dat ik me gesteld heb, zijn ze krachtgevend. Als overtuigingen blokkerend werken voor mijn doel, dan zijn ze belemmerend. En natuurlijk zullen sommige belemmerende overtuigingen meer impact op mij hebben, of een groter probleempotentieel, dan andere. Vergelijk bijvoorbeeld: “ik ben dom” en “een fysieke sport is voor mij niet weggelegd”.

Een overtuiging heeft als kenmerken (Derks en Hollander, 1996³):

- een hoog abstractieniveau;
- een groot potentieel;
- een sterke non-verbale reactie.

Het verschil tussen een krachtgevende en een beperkende overtuiging is dat de ene overtuiging een groot oplossingspotentieel heeft en de andere een groot probleempotentieel.

Een krachtgevende overtuiging geeft over het algemeen gepaard met positieve energie, terwijl een belemmerende overtuiging vaak zichtbaar wordt door negatieve energie.

Toch blijft het belangrijk je te realiseren dat het afhankelijk is van het beoogde doel of een overtuiging kracht kan geven of belemmerend kan werken.

³ Lucas Derks en Jaap Hollander, ‘Essenties van NLP, Sleutels tot persoonlijke verandering’. Servire, 1996.
©) Anneke Durlinger - Tjoys training, coaching & consulting | T 06 51516208 | tjoys@xs4all.nl | www.tjoys.nl

'Ik weet alles!' is een krachtgevende overtuiging als je docent bent en een bepaalde expertise moet overdragen. In diezelfde rol kan 'Ik weet alles!' ook een belemmerende overtuiging zijn als je een lastige klas moet coachen, of als je taakhoud verandert, of up-to-date moet blijven in je vakgebied.

Het beïnvloeden van een overtuiging

Een belangrijk principe binnen NLP is: de feiten kunnen van alles betekenen.

Mensen hebben verschillende waarden en verbinden, vaak op basis van die verschillende waarden, verschillende conclusies aan een feit. Dat feiten van alles kunnen betekenen, houdt in dat je de vrijheid van conclusie hebt (Derks en Hollander, 1996⁴). De conclusie die iemand hecht aan de feiten, zal een waarde dienen die voor de persoon in kwestie belangrijk is.

Een belangrijk obstakel bij het hechten van een andere betekenis aan een bepaald feit is, dat mensen zich vaak de feiten minder bewust herinneren. Het kan dan zijn dat ze de conclusie zelf als feit en als vanzelfsprekendheid representeren. Een vanzelfsprekendheid is in feite een vastgeroeste overtuiging. En daarmee staan de grenzen van hun beeld van de werkelijkheid vast.

Als trainer heb je dan het vermogen nodig om dit te kunnen waarnemen en ook het vermogen om de ander (of jezelf) zo te bevragen dat de 'feitelijke' feiten (lees: observeerbare, gedrags specifieke bewijzen) achterhaald worden om vandaar tot een nieuwe conclusie te komen.

In mijn werk als coach opper ik vaak het idee om de oude overtuiging in het persoonlijke museum te zetten. Een overtuiging kan namelijk op dit moment wel beperkend zijn, echter ooit had deze overtuiging ook een positieve intentie. Ik vind het dan belangrijk mensen na te laten gaan welke waarde centraal stond in deze overtuiging en wat de positieve consequenties van deze overtuigingen waren in hun leven bijvoorbeeld in termen van vergroting van bepaalde vaardigheden. Hierdoor ontstaat vaak mildheid naar de beperkende overtuiging en inzicht in de zin ervan.

Deze manier van reflecteren gebruik ik natuurlijk ook voor mijn eigen leerproces als trainer.

Het transformeren van een beperkende overtuiging

Het is goed om te reflecteren op wat krachtgevende overtuigingen zijn in relatie tot de (groeps)doelstelling en ook op wat de beperkende overtuigingen zijn, die leven bij een individu of in een groep. Een overtuiging is beperkend op het moment dat ze een individu of een groep van een doel afhouden. Ze komen vaak al spontaan naar boven. Daarom is het goed er alert op te zijn. Voor je het weet, ben je er in meegegaan.

Uitgaande van het feit dat de overtuiging een bepaald doel dient of heeft gediend, is het vooral handig eerst dit voordeel boven tafel te krijgen. Daarna kan worden gekeken naar het nadeel en welke criteria door dit nadeel niet worden gehaald.

Het doel van deze oefening is de beperkende overtuiging zodanig transformeren dat de weg naar het doel vrij is.

Daarvoor worden de volgende elementen in kaart gebracht:

- Hoe luidt de overtuiging, wat geloof je?
- Wat is de zin, de positieve intentie van deze beperkende overtuiging? Met andere woorden: wat heeft het geloven in deze overtuiging opgeleverd?
- Waar houdt deze overtuiging je vanaf? Met andere woorden: welk doel/welke waarde haal je niet als gevolg van deze overtuiging?
- Welke feiten hebben tot deze (beperkende) overtuiging geleid?
- Welke andere betekenis kun je aan deze zelfde feiten geven zodanig dat zowel de oorspronkelijke waarde als de waarde van het doel kunnen worden gerealiseerd?

Het format van Het transformeren van beperkende overtuigingen.

Het transformeren van een beperkende overtuiging.

⁴ Lucas Derks en Jaap Hollander, 'Essenties van NLP, Sleutels tot persoonlijke verandering'. Servire, 1996.
©) Anneke Durlinger - Tjoys training, coaching & consulting | T 06 51516208 | tjoys@xs4all.nl | www.tjoys.nl

Stap 1. Maak een levenslijn

Stap 2. Definieer in welke (soort) situatie voor je gevoel zwak functioneerde

Stap 3. Associeer in de situatie op de levenslijn

1. Wat voel, doe, denk je hier en nu in deze situatie
2. Wat geloof je hier? Wat is waar in jou?
3. Wat is belangrijk voor jou?

Stap 4. Check de beperkende overtuiging op de kenmerken.

1. Groot probleem potentieel
2. Hoog abstractie-niveau
3. Sterke/intense non-verbale reactie

Beleef de beperkende overtuiging. Met behulp van de woorden laat je de overtuiging tot je doordringen: Klopt de beleving met de woorden of kloppen de woorden met de beleving.

Stap 5. Achterhaal het feit

Wanneer ben je dit voor het eerst gaan geloven? Op basis waarvan?

Stap 6. Achterhaal de onderliggende waarde en positieve effecten.

Wat leverde je deze overtuiging op? Wat bereikte je of vermeed je door dit te geloven? Dit is de positieve intentie van de overtuiging. Door deze te onderkennen en de positieve effecten te waarderen, kan iemand vaak met meer mildheid naar de overtuiging kijken.

(Door vragen totdat de waarde positief taalkundig geformuleerd is.)

Positieve effecten: welke vaardigheden heb je je eigen gemaakt dankzij deze overtuiging.

Stap 7. Stel vast welke waarde niet gehaald wordt door deze beperkende overtuiging.

Wat is het nadeel van deze overtuiging. En dit is belangrijk want.....?

Stap 8. Laat je door de beide waarden (stap 6 en 7) inspireren om tot een nieuwe krachtgevende overtuiging te komen, die zowel de waarde uit stap 6 en stap 7 mogelijk maakt.

Stap 9. Beleef de feitelijke/oorspronkelijke situatie opnieuw met de nieuwe krachtgevende overtuiging aan boord.

- Ecologiecheck
- Groei opnieuw op met deze nieuwe overtuiging aan boord.

Stap 10. Future Pace en Ecologiecheck

Stap 11. Zet de oude beperkende overtuiging in je persoonlijke museum.

Bovenstaande format maakt gebruik van de levenslijn, zoals in nlp te doen gebruikelijk. In onderstaand voorbeeld zul je de kern van bovenstaande oefening terug herkennen. Dit is een short version, waarbij het beheersen van het bovenstaande format goed van pas komt.

Praktijkvoorbeeld

Een teamleider over een van zijn medewerkers: hij zit aan zijn plafond.

Op mijn vraag wat dit te geloven hem bracht, zei hij, dat hij daarmee teleurstellingen voor zichzelf voorkwam. Realistische verwachtingen was zijn criterium.

Op mijn vraag wat het nadeel was van deze overtuiging, zei hij dat de stagnatie van de medewerker dit bevestigde, terwijl leren voor de leidinggevende een belangrijk criterium was.

Realistische verwachtingen en leren vormden de ingrediënten voor de transformatie van de overtuiging: hij zit aan zijn plafond.

We kwamen uit op: je kunt altijd iets beter.

Een overtuiging heeft vaak de vorm van een motto, een slogan. In dit motto zijn ook metaprogramma's (gedragspatronen)⁵ actief. Kijkend door het filter van de metaprogramma's komt het knelpunt van de beperkende overtuiging vaak snel boven water.

In het voorbeeld: hij zit aan zijn plafond. Is het kritische metaprogramma 'controle buiten zelf'. In de getransformeerde overtuiging staat 'controle binnen zelf' centraal.

Vereiste vermogens:

- Het kunnen pinpointen van de beperkende overtuiging.
- Het kunnen bevragen op criteria.
- Het vertalen van voordelen en nadelen naar criteria.
- Het analyseren op actieve metaprogramma's/gedragspatronen.

In coaching maak ik dit proces inzichtelijk met behulp van een levenslijn. Het proces kan op die manier beleefd worden, waardoor lichaam en geest maximaal betrokken zijn.

(Een uitgebreide versie vind je in mijn boek.)

Aandachtspunten:

- Het belangrijkste aandachtspunt is dat voor het begeleiden in deze methodiek (NLP-) coachingskwaliteiten goed van pas komen. De bovenstaande oefening is primair een coachingsmethodiek. Je kunt hem ook als doe-het-zelf techniek gebruiken. Het toepassen van deze methodiek (eventueel op een meer conversationele manier in een groep) is gebaat bij kundigheid in de één-op-één coachingsmethodiek. (Binnen de NLP-opleiding zoals ik deze geef bij het IEP (Instituut voor Eclectische Psychologie) toon ik me daarom ook een warm voorstander van de wenselijkheid dat ook trainers zich bekwamen in deze meer individugerichte coachingstechnieken.)
- Een belangrijk aandachtspunt is dat je een methodiek als deze niet zomaar ongevroegd toepast in een groep. Ik zou eerst de route uitleggen om vandaaruit commitment te verkrijgen.

Toepassingsmogelijkheden

Bovenstaande oefening kan zowel naar het individu, als naar de groep worden gehanteerd.

Reflectie

Voor mij zijn er twee maatstaven langs welke ik voor mezelf overtuigingen op hun merites beoordeel: Wat is het pragmatisch nut van deze overtuiging? Met andere woorden: wat maakt het mogelijk voor mij in de praktijk?

En (heel belangrijk)

Is deze overtuiging verenigbaar met en ondersteunend aan mijn missie?

Mocht dit laatste niet het geval zijn, dan kan ik op zoek gaan naar het belang (de waarde) die deze overtuiging dient. Met dat inzicht kan ik mijn overtuiging bijstellen.

⁵ Voorbij je eigen wijze, effectief communiceren met metaprogramma's in professionele relaties

Guus Hustinx en Anneke Durlinger-van der Horst

Daarnaast is het goed ook altijd kritisch te zijn op de impact van formuleringen, negatieve effecten om op basis daarvan de overtuiging bij te stellen.

'Ik moet het anderen naar de zin maken.'

Deze overtuiging maakt het mogelijk dat ik mijn focus heb op wat anderen nodig hebben en dienstbaar te zijn. Deze overtuiging ondersteunt ook mijn missie om een verschil te willen maken en mijn deel te doen ten behoeve van innerlijke vrede.

Echter de woordjes 'moeten' en 'anderen' zorgen voor dwang en uitsluiting van mezelf.

Daarnaast heeft het nog als nadeel dat ik me als enige verantwoordelijk voel voor het 'naar de zin hebben'. Mijn eigen innerlijke vrede wordt er dan niet mee gediend.

'Het naar de zin hebben is ieders pakkie an en ik doe mijn deel', is een meer krachtgevende overtuiging.

Terugkomend op eerder genoemde statements/overtuigingen zoals 'Ik ben niet goed in namen' en 'De eerste vijf minuten van een training zijn kritiek' is het dus goed zowel voor- als nadelen te onderzoeken.

Het eerste voorbeeld 'Ik ben niet goed in namen' maakt bijvoorbeeld dat je jezelf niets hoeft te verwijten. En de tweede 'De eerste vijf minuten van een training zijn kritiek' heeft mogelijk als positieve intentie, dat je je sterk inzet om een goede start te maken. Het nadeel/ecologisch bezwaar van 'Alleen al dat ze er zijn, zorgt voor leren!' kan zijn dat je als trainer niet echt je best gaat doen. Het gaat er uiteindelijk om dat je overtuigingen creëert die een win-winsituatie in zich herbergen.



Anneke Durlinger werkt als trainer, procesbegeleider en coach van individuen en teams voor uiteenlopende organisaties vanuit haar praktijk Tjoys (www.tjoys.nl). Zij doet dit op basis van en met behulp van NLP-methodieken (Neuro-Linguistic Programming), uitgaande van het gegeven dat de ander(en) expert is op het gebied van zijn/haar doel, probleem, hindernissen en hulpbronnen. Zij ziet NLP als 'inner human resource management' en als optimaal middel om tot zelfverwezenlijking te komen. Hierbij heeft zij een vanzelfsprekend vertrouwen in de kwaliteiten en het potentieel van mensen. Als NLP-trainer werkt zij ook al vele jaren binnen het IEP (Instituut voor Eclectische Psychologie te Nijmegen). Zij schreef samen met Guus Hustinx het boek 'Voorbij je eigen wijze' over metaprogramma's. In 2011 verscheen van haar bij Mediawerf: Handboek voor trainers, stappen ter verrijking

Anneke Durlinger

Tjoys, training, coaching & consulting
Verbinden Vertrouwen Verrijken

www.tjoys.nl

06 51516208

Twitter @AnnekeDurlinger