



OPTIMALISEER
PRESTATIES EN
WERKGELUK
MET DE
POWER VAN
OPTIMISME

PTI MISME

AAN HET
WERK

Juul van den Boomen

Boom

OPTIMISME AAN HET WERK

OPTIMALISEER PRESTATIES EN
WERKGELUK MET DE POWER
VAN OPTIMISME

Juul van den Boomen

Boom



Introductie: optimisme aan het werk, in het werk	11
DEEL I – Inzicht in optimisme	17
1 Optimisme: wat, waarom en hoe dan?	19
Wat is optimisme eigenlijk?	20
Op het spectrum: optimist of pessimist?	22
Optimisme als onderdeel van psychologisch kapitaal	27
Optimisme: de brandstof voor onze motivatiemotor	29
Wat levert optimisme je op?	30
Optimisme en geluk	33
Optimisme, motivatie en succes	36
Gevoel van controle	37
De logica van optimisme: de optimismedefinitie	43
Optimisme: paplepel of ontwikkelbaar?	45
Optimisme als vaardigheid	51
2 De ratio van optimisme: gebruik je hersens optimaal	54
De wondere wereld van ons brein	55
Het brein als regiekamer	56
Functies van ons brein	57
Drie breinen met hun eigen bagage	58
Neuroplasticiteit: hoe jij zelf je brein vormt	61
Onze breinchemie en optimisme	64

Angst en stress in ons brein	69
Het oernut van optimisme	74
Optimisme in het brein versterken	75
Van 'moeten' naar 'willen'	77
Breinvalkuilen met impact op ons optimisme	81
Winst-en-verliesrekening van aandacht	86
De focusfilter in ons brein	88
3 Realistisch (over) optimisme	91
Optimisme is iets anders dan positiviteit	92
Integreren van positiviteit en negativiteit	96
Negativiteit hanteren	97
Valkuilen van optimisme	98
Realisme toevoegen aan optimisme	106
DEEL 2 – Ontwikkel optimisme met POWER to CHANGE	113
4 Optimisme optimaliseren	115
Weet wat je wilt: wat is waarde(n)vol?	116
Denken over je denken	122
De 'kleur en geur' van denken: houd het 'fris'	123
Innerlijke criticus	125
Doorgeslagen gedachten herkennen	127
Kies voor een optimaal verhaal	129
Je eigen verwachtingen managen	131
Verklaringstijlen	132
Perspectief kiezen	133
Ander verhaal met de kracht van taal	135
Manage je aandacht en je energie	136
Laat je niet afleiden door (negatieve) ruis	139
5 POWER als basis van optimisme	141
Positieve visie	143
Optimale realiteit	150

Welzijn	156
Energiemanagement	160
Rek- en veerkracht	166
6 Optimaliseren door CHANGE	173
Comfortzone uit	174
Healthy habits	181
Aantrekkelijke ambities	188
Nieuwsgierigheid	193
Groeimindset versterken	197
Experimenteren	203
Exploreer, experimenteer, leer, optimaliseer	204
Tot slot	207
Dankwoord	213
Literatuur	217



Introductie: optimisme aan het werk, in het werk

Mijn vader was nogal van de woordgrapjes. Een vraag die hij ons vaak voorlegde was: ‘Wat is het verschil tussen een optimist en een pessimist?’ Het antwoord op die vraag kan ik inmiddels wel dromen. De pessimist namelijk, die zegt: ‘het is een pest-die-mist’ en een optimist, die zegt: ‘hij trekt wel op-die-mist’. Een variant op het halfvolle en halflege glas. Het mooie van mijn vaders woordgrap is dat daar meteen een link is te leggen naar twee kernaspecten die essentieel zijn voor de manier waarop we naar de werkelijkheid kijken: onze uitleg van iets wat we in het hier-en-nu meemaken of waarnemen en wat we van de toekomst verwachten.

Dit boek gaat over optimisme. Over hoe optimisme werkt, over optimisme aan het werk, in het werk en over optimisme in je voordeel laten werken. Misschien denk je bij optimisme direct aan het glas dat halfvol is, aan een roze bril opzetten, of aan overal een zilveren randje om plakken en aan positief denken. En ja, natuurlijk heeft optimisme daarmee te maken. Soms. Maar optimisme is veel meer dan dat. Als het gaat om doelen bereiken en prestaties neerzetten, blijkt optimisme in het werk namelijk de smeerolie en de brandstof in de motor van onze motivatie. Optimisme zet én houdt vooruitgang in beweging. Het genereert positieve energie waardoor medewerkers en teamleden met plezier en vertrouwen hun werk doen. In een optimistisch werkklimaat ligt de focus op betekenis creëren, op vertrouwen op het kunnen realiseren van bepaalde resultaten, op mogelijkheden daarvoor vinden en op potentieel benutten. Optimisme helpt mensen om zich met vertrouwen in te zetten voor een optimale toekomst.

Je hebt vast weleens gemerkt dat het nogal wat uitmaakt voor resultaat en gedrag of iemand wel of niet gelooft dat iets mogelijk is. Stiekem weten we het allemaal ook wel: *mindset matters!* Het begint uiteindelijk allemaal met het vinden van dat

ene sprankje geloof dat dat wat je zou willen bereiken ook écht mogelijk is, ook al weet je nu misschien nog niet hoe. De werking van optimisme lijkt op de wet van beleggen: als we een aandeel kansrijk achten, durven we erin te investeren in de hoop dat dat zich zal terugbetalen in de toekomst. Zo werkt optimisme ook: als we er een zeker vertrouwen in hebben dat onze geïnvesteerde moeite, energie en inspanningen meer waard worden, dan gaan we ervoor.

Het gekke is alleen dat onze gedachten ons daarbij vaker wel dan niet dwarszitten. Vaak zetten we onszelf al op 0-1 achterstand door te denken dat iets moeilijk wordt of onmogelijk is. We doen negatieve toekomstvoorspellingen (terwijl we toch echt geen paranormale gaven hebben). Ons brein richt zich op negatieve informatie die ons laat geloven dat 'het' vast onhaalbaar is. En we luisteren naar allerlei stemmen in ons achterhoofd die ons eerder demotiveren dan motiveren (bijvoorbeeld 'Jij bent toch nog nooit goed geweest in sales, dus waarom zou het nu wel lukken?'). Dat alles kan ons optimisme en daarmee onze motivatie blokkeren.

Onze gedachten bepalen vaak waar we onze energie in steken, dus het maakt nogal wat uit of je in je hoofd vooral de pessimist of juist de optimist aan jouw innerlijke stuur laat zitten. Je houding is enorm bepalend voor je succes. Want, zoals Henry Ford al zei:

'Whether you think you can, or you think you can't – you're always right.'

Optimisme voedt dus je 'motivatiemotor'. En daarmee je succes en prestaties. Pessimisme voedt juist: gebrek aan dat succes en die prestaties. Als extra bonus brengt optimisme met zich mee: je voelt je ook nog eens een stuk beter als je met vertrouwen de toekomst tegemoet treedt. Want veel mensen hebben moeite om positief en ontspannen te zijn en te werken. Ze doen te veel negatieve toekomstvoorspellingen of piekeren vaak over het verleden. Dat zorgt ervoor dat ze zich onnodig opgejaagd en onrustig voelen. En dat heeft weer invloed op hun prestaties, op de mate waarin ze succesvol zijn en daarmee weer op hoe ze zich voelen: ontevreden of ongelukkig. En zo kan er een vicieuze cirkel ontstaan. Maar gelukkig kun je leren om je optimisme te ontwikkelen en te versterken!

Dit is een boek voor jou als ...

Je merkt hoe belangrijk een optimistische mindset is als het gaat om presteren, op een positieve manier. En daar constructief mee aan de slag wilt. Als je meer wilt weten over optimisme en hoe dat doorwerkt in je prestatieniveau, maar ook in hoe je je werkplezier ervaart.

Daarnaast is dit boek extra interessant voor jou als je als coach, als leidinggevende of als werkgelukdeskundige anderen wilt helpen om zowel werkplezier als resultaat te optimaliseren. Door bij hen een optimistische mindset te versterken en aan het werk te zetten. Misschien zie je dat coachees of medewerkers vastlopen in hun voornemens. Of dat ze het gevoel hebben dat alles tegenzit. Wil je ze helpen zich bewust te worden van hoe ze met hun (gebrek aan) optimisme hun succes en ervaringen in hun werk en leven kunnen beïnvloeden. Wil je ze helpen om hun eigen impact op succes en geluk te vergroten. Om zo hun potentieel verder te benutten. Omdat je weet en ziet dat er meer mogelijk is voor ze, op het gebied van groei, positiviteit, resultaat en werkgeluk.

Dit boek brengt je op nuchtere wijze inzicht in realistisch optimisme en geeft je tools om te onderzoeken wat je kunt doen om pessimisme te verminderen en optimisme juist te versterken. Bij jezelf, of juist in een helpende rol als coach, als manager of als je op een andere manier wilt bijdragen aan de ontwikkeling van mensen. Want optimisme is voor een groot deel ontwikkelbaar. En dat biedt kansen: op meer succes met meer positieve energie.

Dat ontwikkelen van optimisme vereist echter wel aandacht. Aandacht voor het richten van die aandacht zelf, en aandacht voor oefening. Aandacht voor denken en voor doen. Zodat oude denkpatronen, die misschien neigen naar pessimisme, worden omgebogen naar nieuwe denkmogelijkheden en andere perspectieven. Door anders te durven dromen, denken en doen. In dit boek maak je eerst kennis met de theorie achter optimisme en vervolgens word je uitgenodigd om optimisme aan het werk te zetten. Om zelf anders te gaan denken, te kijken, je aandacht te richten en te gaan uitproberen door te doen. Of om je cliënten, je medewerkers en collega's, daartoe uit te nodigen. En daarbij adviseer ik je: lees, observeer, reflecteer, maar vooral: ga echt aan de slag. Daardoor creëer je namelijk de nieuwe ervaringen die de bouwstenen vormen van een nieuw, optimistisch perspectief.

Opbouw van dit boek

Het boek is opgebouwd uit twee delen. In deel 1 reik ik je algemene achtergrondkennis en theorie over het onderwerp optimisme aan. Daarin neem ik je mee in hoe optimisme werkt in ons brein. Dit deel is interessant voor iedereen die meer wil weten over optimisme. Vervolgens vind je in deel 2 vooral veel praktische handvatten waarmee je zelf, maar zeker ook met medewerkers of cliënten aan de slag kunt om aan optimisme te werken. Door het hele boek heen vind je *optimisers*. Dit zijn oefeningen en reflectievragen die je als coach of leidinggevende kunt inzetten om optimisme te helpen vergroten. In het eerste deel kom je ze al af en toe tegen, maar het praktijkgerichte deel 2 is er helemaal mee doorspekt, zodat je direct optimisme aan het werk kunt zetten.

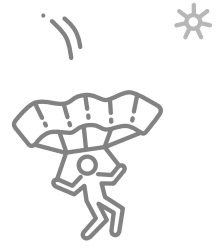
In deel 1 staan we in hoofdstuk 1 stil bij wat optimisme nu eigenlijk echt is, en bij wat het je kan opleveren. Ook maak je kennis met de belangrijkste gradaties op het spectrum van pessimisme tot optimisme, waarop we in feite allemaal voortdurend bewegen. Dat spectrum loopt van enorm pessimistisch (fatalistisch) naar blind (naïef) optimistisch. Verder lees je hier wat de kenmerken zijn van een optimistische mindset. In hoofdstuk 2 zoom ik uitgebreid in op de ratio achter optimisme, door te kijken naar hoe het in ons menselijk brein werkt. Je leest hier ook hoe je die neurologische kennis kunt inzetten om optimisme te optimaliseren. Omdat optimisme in extreme vorm ook nadelen kent, neem ik je in hoofdstuk 3 mee in hoe je een gezonde en noodzakelijke dosis realisme aan optimisme kunt toevoegen om de valkuilen van optimisme te vermijden. Die zijn er namelijk ook!

In deel 2 neem ik je dieper mee de praktijk in en vind je twee handige modellen vol bewezen technieken uit de positieve psychologie. Hiermee kun je optimisme ontwikkelen en versterken, bij jezelf of juist bij anderen. Deze modellen zijn doorspekt met handige optimisers waarmee je direct met optimisme aan het werk kunt.

Met het POWER-model krijg je eerst inzicht in welke krachtbronnen randvoorwaardelijk zijn om onder uiteenlopende omstandigheden bij de kracht van optimisme te kunnen. Je leest hoe je die krachtbronnen kunt aanboren en versterken. Vervolgens is het CHANGE-model goed bruikbaar als positief veranderingsmodel: hiermee ontvang je handvatten en tips die cruciaal zijn om duurzame verandering en aanpassingsvermogen te verwezenlijken met optimisme. Dit model draagt bij aan de optimistische veranderhouding die je helpt om, ook

onder moeilijke omstandigheden, op ontwikkeling en vooruitgang gericht te blijven.

Met beide modellen samen heb je dan een krachtige 'POWER to CHANGE'-aanpak in handen, waarmee je gericht aan de slag kunt om individuen en teams te helpen met meer optimisme en dus vertrouwen de toekomst tegemoet te treden, in hun werk en daarbuiten.



DEEL I

INZICHT IN OPTIMISME

Dit deel van het boek is erop gericht om je te helpen begrijpen wat optimisme nu eigenlijk is en welke rol het in ons leven en werk speelt. Ook lees je waarom het belangrijk is en hoe het werkt, en hoe je het kunt ontwikkelen. Je leert waarom het voor velen moeilijk is om optimistisch te zijn. Je leest bijvoorbeeld hoe de oermechanismen in ons brein het ons vaak lastig maken om de baas over onze eigen mindset te blijven. En uiteraard vergaar je ook kennis over de mogelijkheden die onze hersenen ons bieden om optimisme juist te versterken. Zodat jij of anderen geen speelbal meer hoeven te zijn van allerlei krachten uit de buitenwereld die onze oermechanismen triggeren. Daarbij leer je over de logica van optimisme en maak je kennis met een even simpele als doeltreffende definitie van optimisme. Ook kun je in dit deel lezen wat optimisten anders doen wat ze zo krachtig maakt.

Dit deel is interessant voor iedereen die meer wil weten over optimisme en over de belangrijkste vaardigheden die nodig zijn om met realistisch optimisme door het leven te gaan. Daarnaast vormt dit deel 1 de theoretische ondersteuning voor de praktische modellen met handvatten in deel 2 van dit boek, waarin je concreet leert hoe je jezelf en anderen succesvol kunt helpen om dat realistisch optimisme te ontwikkelen, te versterken en aan het werk te zetten.

*'It's not that optimism solves all of life's problems;
it is just that it can sometimes make the difference
between coping and collapsing.'*

– Lucy McDonald



Optimisme: wat, waarom en hoe dan?

'Optimism is the faith that leads to achievement. Nothing can be done without hope and confidence.' – Helen Keller

Optimisme is een begrip dat we allemaal kennen en waar we ook allemaal een bepaalde betekenis aan geven. En misschien ook wel een waardeoordeel over hebben. In deze wereld van verwarring, van voortdurende verandering, ook in de wereld van werk, is sinds een aantal jaar een steeds sterker opkomend geluid van aandacht voor (werk)geluk te horen. Daarbij worden succes, wendbaarheid, (werk)geluk, welzijn en motivatie allemaal genoemd als fenomenen die werk optimaal maken en ondertussen elkaar over en weer beïnvloeden. Ook wordt veel gesproken over onderwerpen als autonomie, zelfsturing, werken vanuit je kwaliteiten, persoonlijke ontwikkeling als 'one-size-fits-all'-opties. Maar in al het gedruis van het werkgeluggeluid ontbreekt vaak een belangrijk thema: optimisme, dat tot op heden binnen alle aandacht voor werkgeluk en welzijn in het werk relatief onderbelicht gebleven is.

Want hoe zorg je er nou voor dat iemand niet blijft vasthangen en in jammerlijk *would be/should be*-gedrag blijft steken? Dat hij juist echt in beweging komt en actie onderneemt? Niet stil blijft zitten en ergens echt voor durft te gaan? Want 'praatjes vullen geen gaatjes'. En: 'niet alle mensen vervullen hun wensen'. Het antwoord hierop is dat je begint met het vergroten van het vertrouwen en geloof dat de werkelijkheid er beter, fijner, mooier en succesvoller uit kan zien. En dat doe je met optimisme.

In dit hoofdstuk lees je daarom wat optimisme nu eigenlijk is en ook welke gradaties er zoal kunnen zijn op het spectrum van pessimisme tot optimisme.

Want niemand is 100 procent optimist of pessimist en we bewegen ons allemaal op dat spectrum. Daarna laat ik je zien wat investeren in optimisme de moeite waard maakt. Ik neem je mee in de theorie achter de impact van optimisme: omdat het zowel geluk als motivatie en daarmee ook succes sterk beïnvloedt. Vervolgens maak je kennis met de kenmerken van een optimistische mindset en leer je met welke activiteiten je deze mindset verder kunt ontwikkelen.

Wat is optimisme eigenlijk?

Optimisme is van oudsher, vanuit het Latijn (optimum = het beste), het geloof in het beste. Ooit ging het dan wellicht om het geloof in de beste van alle mogelijke werelden te leven (Philippa et al., 2003-2009). En natuurlijk is er dan ook de tegenpool: pessimisme (afgeleid van het Latijnse pessimum = het slechtste). Tegenwoordig gebruiken we deze termen veel meer in een afgezwakte vorm: het geloof hebben in een goede of juist in een slechte afloop. Of de neiging alles positief te zien.

In het algemeen zijn optimisten mensen die de werkelijkheid met een positieve bril op benaderen. Vanuit een insteek waar hoop, vertrouwen, veerkracht en positiviteit de boventoon voeren. Pessimisten zijn daarentegen juist eerder geneigd de toekomst of de werkelijkheid donkerder en grauwer te benaderen. Ze leggen de nadruk op dat wat ontbreekt, op dat wat beperkt en op dat wat vervelend is. En benadrukken de slechte kanten en verwachten tegenslag.

Daarnaast hebben we dan nog de realist. En weet je wat zo grappig is? Zowel optimisten als pessimisten noemen zichzelf ook regelmatig 'realist'. Dat woord draagt het al in zich: iedereen denkt dat zijn waarheid dé realiteit is, de échte waarheid.

Even voor de goede orde: pessimisten zijn geen realisten, maar optimisten zijn óók geen realisten. Beiden hebben een (onbewuste) voorkeur voor een bepaalde kleur van hun bril. Waarmee ze de informatie in de wereld om hen heen onbewust filteren en kleuren. Hoe we naar gebeurtenissen kijken, wordt bepaald door onze overtuigingen en ervaringen die we hebben opgedaan in ons verleden. En ook door hoe we ons op dit moment voelen én simpelweg ook gewoon door hoe ons brein werkt.

Die spreekwoordelijke bril kleurt zo ons verhaal van de werkelijkheid. En dat

verhaal bepaalt of we ons goed voelen en ook of we gemotiveerd dan wel gefrustreerd zijn. En dus: of we tot actie overgaan.

Kortom:

Een pessimist ziet een donkere tunnel.

Een optimist ziet het licht aan het einde van de tunnel.

Een realist ziet de vrachttrein aankomen.

De treinconducteur ziet drie mafkezen midden op de rails staan.

Bron onbekend

‘Optimisme’ is, net als ‘geluk’, een woord waar iedereen al snel een gevoel bij heeft. En, ondanks de positieve betekenis roepen deze woorden daarbij ook vaak een allergische reactie op. Dat komt vooral door het idee voortdurend met een blij grijns rond te moeten lopen en overall een ‘*silver lining*’ aan te moeten plakken. Zelfs als het leven alleen maar citroenen uitdeelt.

Optimisme aan het werk zetten betekent zeer zeker niet voortdurend een blij ei zijn, zorgeloos, vrolijk en goedgehumeurd zijn. Of (bijna) 100 procent van de tijd gelukkig zijn. Want: sowieso is optimisme niet een-op-een gelijk te stellen aan geluk. Geluk is in principe een gevoel dat we hebben, maar dat is optimisme niet. Dus: wat is het dan wel?

Optimisme is een mindset, een set van overtuigingen en een verklaringstijl die ertoe leiden dat optimistische mensen meer goeds dan slechts verwachten als het gaat om de toekomst. Optimisten beschouwen daarnaast hun doelen als bereikbaar en zijn oplossingsgericht ingesteld. En door realisme toe te voegen, sluiten zij obstakels en tegenslag niet uit, maar hebben ze een soort basisovertuiging dat ze uiteindelijk van die negatieve ervaringen terugveren en waar mogelijk obstakels kunnen overwinnen.

Optimisme heeft verschillende aspecten in zich:

1. Het heeft onmiskenbaar te maken met een positief gekleurde verwachting van de toekomst: dat die toekomst niet zo slecht zal zijn. Misschien zelfs best wel goed, of de best mogelijke. Of het nou om de rest van het leven gaat of om een bepaald doel dat behaald moet worden of een actie die nodig is. Optimisten zijn ervan overtuigd dat ze zelf, tot op zekere hoogte, invloed kunnen uitoefenen op hoe zaken lopen.

2. Daarnaast heeft optimisme ook te maken met hoe iemand betekenis geeft aan ervaringen en gebeurtenissen in het heden en in het verleden. Optimisme (met pessimisme hiernaast als tegenpool) is dan in feite de manier waarop we wat we meemaken beleven, uitleggen en verklaren. Waarbij optimisten aandacht naar positieve aspecten uit laten gaan en focussen op die zaken die helpen versterken in plaats van beperken.

Optimisme zoals ik in dit boek bespreek, is gebaseerd op optimisme zoals de positieve psychologie (de psychologie die zich richt op het floreren van mensen in plaats van op hun disfunctioneren) het begrip hanteert: *Optimisme is een mindset die wordt gekarakteriseerd door hoop en vertrouwen in een goede toekomst en in succes. Die mentale houding wordt gecombineerd met de wijze waarop we de werkelijkheid en de wereld om ons heen interpreteren. Namelijk vanuit een basisvertrouwen dat je zelf een positieve invloed kunt uitoefenen op de situatie en op hoe je reageert op die situatie en vanuit een geloof dat je meer goede dan slechte dingen zullen overkomen.*

Optimisme en pessimisme zijn verschillende denkmodellen die je het beste op een spectrum kunt beschrijven, want ze kennen verschillende gradaties. En daarbij is zelfs dit spectrum niet uitputtend qua typering.

Op het spectrum: optimist of pessimist?

Allemaal hebben we zowel een optimistische als een pessimistische kant in ons. Je kunt bijvoorbeeld best optimistisch zijn over bepaalde levensgebieden (bijvoorbeeld je huwelijk of je gezondheid), terwijl je alles een stuk somberder inschat als het over je werk gaat of over je financiële zekerheid. We bewegen ons allemaal over dat spectrum heen en weer. En we hebben allemaal zo onze zonnige dagen, waarin we de hele wereld denken aan te kunnen, terwijl we ook donkerder dagen kennen als we vinden dat de wereld buiten er maar grijs en grauw uitziet. Zo hebben we onze optimistische en onze pessimistische buien.

En ja, het is ook een feit: sommige mensen hebben nou eenmaal meer de neiging om op een meer optimistische of juist pessimistische manier naar de werkelijkheid te kijken dan anderen. In die gevallen hebben we het dan ook vaak over een 'rasechte optimist' of een 'rasechte pessimist'.

'De optimist verkondigt dat we in de beste van alle mogelijke werelden leven; en de pessimist vreest dat het waar is.' – James Branch Cabell

We kennen ze dan ook allemaal wel: de blinde optimisten, maar ook de rasechte pessimisten. Om ons heen maken we ze mee, maar soms herkennen we ze allemaal ook stiekem wel een beetje in onszelf.

Het is een breed spectrum waar je je op kunt bevinden: van het zwartgalligste pessimisme tot aan het rondlopen met je hoofd in een roze wolk die je blind maakt. We hebben allemaal wel een soort 'dispositionele basishouding' (dat is: hoe we nou eenmaal in elkaar zitten) en bevinden ons daarmee ergens op dit spectrum. En daarnaast kunnen we, als het om bepaalde onderwerpen of situaties gaat, een andere houding hebben die dan door onze gedachten over dat specifieke onderwerp of die situatie wordt bepaald. Wellicht denk je bijvoorbeeld veel pessimistischer over hoe je financiële situatie er over een aantal jaar uit zal zien, dan of het je lukt om eindelijk een goede woning te kopen. Of net andersom.

Een overzicht van (een aantal van, want het blijft natuurlijk een spectrum) verschillende 'smaken' pessimisme en optimisme op het spectrum van types, van de extreemste pessimist met de donkerste bril tot aan de grootste optimist met de meest roze bril:

- De **fatalist** gaat ervan uit dat je als mens geen enkele invloed hebt op je lot. Nul komma nul. Eigenlijk gelooft een fatalist dat alles door het lot wordt bepaald ('Alles gebeurt met een reden'). In elk geval door omstandigheden buiten hemzelf. Het lijkt alsof fatalisten alles accepteren, maar het idee dat alles al voorbestemd is en vastligt, kan ze ook enorm moedeloos en wanhopig maken. Kijk maar naar het klimaat: als individu is het erg gemakkelijk om daarover een fatalistische houding te ontwikkelen en te denken: alles wat ik doe maakt toch niets uit. Dat resulteert in het volgende gedrag: passief, afhaken, niets meer doen dan nodig of zelfs negatief gedrag in stand houden. De fatalist kan zich ondertussen compleet machteloos en invloedloos voelen. Hij uit zich niet vaak over dit gevoel en kan dus berustend lijken.
- De **pessimist**, de 'echte azijnzeiker', zet na elke tegenslag een rem op al zijn inspanningen en ambities op alle vlakken, of het nu beroepsmatig, persoonlijk of creatief is. Hij spreekt daardoor voortdurend in negatieve bewoordin-

gen en laat zich wantrouwend en negatief uit over gebeurtenissen en andere mensen. Ziet in elke kans een risico. Het is geen wonder dat deze persoon het leven als één grote bevestiging ziet van zijn voorspellingen. Dit zijn geen volhouders, als ze überhaupt al ergens aan beginnen. Want ze vinden de meeste initiatieven bij voorbaat kansloos. Dit resulteert in het volgende gedrag: is actief en (letterlijk) uitgesproken negatief, saboteert en ontmoedigt (soms zonder dit bewust te willen), mijdt risico's, slaat energie plat, onderneemt geen initiatief of alleen initiatief vanuit angst of frustratie.

- De **defensieve pessimist**, ook wel **strategisch pessimist** genoemd, hanteert pessimisme als een strategie om zich tegen spannende en risicovolle gebeurtenissen en acties te wapenen en zich hierop voor te bereiden (Norem & Cantor, 1986). Waarschijnlijk herken je dit wel: als je bijvoorbeeld voor het eerst of voor een belangrijk publiek een presentatie moet houden, bereid je jezelf goed voor en maak je extra aantekeningen, je doet een oefenpresentatie en je checkt je beamer of alles werkt. Je neemt de verschillende rampscenario's door en anticipeert in je voorbereiding een voor een op deze mogelijke drama's. We doen dit allemaal weleens, maar als je een 'echte' defensieve pessimist bent, heb je dit echt nodig om te kunnen presteren. Los van hoe goed je het hebt gedaan in het verleden, leg je de lat van je verwachtingen laag. Je presenteert dan het beste als je uitgaat van deze lage, soms negatieve verwachting. In tegenstelling tot de rasechte pessimist verliest de defensieve pessimist zich niet in langdurig gepieker, maar gaat juist wel over tot actie en een gedegen voorbereiding. Hij raakt ook juist gemotiveerd om zijn best te doen om succesvol te zijn. Of eerder: mislukking te voorkomen. Daar waar de 'azijnzeiker' écht 'zeker weet' dat 'het toch wel fout zal gaan', is de defensieve pessimist daar niet zeker van. Hij ziet het als een mogelijkheid en doet er alles aan om het te voorkomen. Hij heeft ook nog steeds een gevoel van controle. De defensieve pessimist stopt dan ook met deze strategie wanneer hij denkt dat het niet meer nodig is. Onderzoek heeft uitgewezen dat over een verscheidenheid aan situaties, defensief pessimisten net zo goed blijken te presteren als realistisch optimisten. Defensief pessimisme is een 'strategie' die een aantal kenmerken gemeen heeft met de negatieve verwachtingen van de rasechte dispositionele pessimist. Maar dan zonder de afbreukeffecten op motivatie. De defensieve pessimist dekt zijn (geluks)verwachtingen in door ze laag te houden en kan zich nerveus en angstig voelen in het anticipe-

ren op mogelijke negatieve uitkomsten. De defensieve pessimist zoekt naar zekerheid en komt daar dan ook wel voor in actie. Hij gaat teleurstellingen uit de weg.

- De **realist** ziet de wereld door geen enkele gekleurde filter, geen positieve en ook geen negatieve. Hij is volkomen objectief. Vanuit psychologisch perspectief is dit echter vrijwel onmogelijk. Iedereen maakt zich, door cultuur, opvoeding en andere ervaringen, bepaalde voorkeuren eigen. Niemand is 100 procent realist. Want... échte realisten bestaan er nauwelijks. Pessimisten noemen zich vaak realist, maar ook zij zijn dat niet. Ons brein zal altijd, maar dan ook altijd een verhaal rondom de feiten in ons leven bouwen. Ons brein kan nu eenmaal ook niet anders, want we móéten nou eenmaal betekenis geven aan alles wat er om ons heen gebeurt. Zodat we op basis van die betekenis ons handelen inrichten. Sterker nog: ons brein doet dat voor het grootste deel automatisch. Dat betekent dat we, met wat bewustzijn, eigenlijk alleen maar kunnen balanceren tussen optimisme en pessimisme. Maar dat realisme is wel essentieel, juist omdat het ons bij de les van de feitelijke werkelijkheid houdt. Het is goed om te weten wannéér je het beste kunt denken als een realist. Zoals Martin Seligman, een van de grondleggers van de positieve psychologie, zegt: *'When the cost of failure is large and catastrophic, you don't want to use optimism skills.'* (Freedman, 1999)
- De **realistische optimist** voegt daarom een gezonde dosis realisme toe aan optimisme. Slim, want optimisme kan namelijk soms gewoon ronduit gevaarlijk zijn! Dus de realistische optimist kijkt zowel realistisch naar alle mogelijkheden als naar wat er feitelijk is. En kiest vervolgens een uitgangspunt dat de meeste ruimte biedt om het best mogelijke te realiseren en te doen binnen de kaders van de realiteit. De realistische optimist is zich dan ook echt wel bewust van de imperfectie van de wereld, ziet best de nare dingen die (kunnen) gebeuren, maar kiest er daarbij wel voor om te focussen op dat wat wél mogelijk is. Hij gelooft dat hij succesvol zal zijn, maar ziet dat daar wel het een en ander voor nodig is. De juiste acties, een zekere focus, een goede planning, toegang tot de nodige hulpbronnen en volharding. In twijfelgevallen over succes ('zal het wel of zal het niet lukken?') legt de realistisch optimist het accent meer op het optimisme dan op het realisme, omdat zo creativiteit, verbeelding en lef meer ruimte krijgen. De realistisch optimist stelt zijn verwachtingen hoog, voelt vertrouwen, plant en reflecteert wel, maar niet meer dan dat een

rationele redenering hem ingeeft. De realistische optimist wordt namelijk niet door angst gedreven en zal misschien niet alle mogelijke obstakels identificeren, maar richt zich wel op de meest waarschijnlijke. De realistische optimist zoekt naar kansen en mogelijkheden, ziet fouten als leermomenten en laat zich niet te veel beïnvloeden door een mogelijke kans op teleurstellingen.

- De naïeveling, de blinde, **onrealistische optimist** verwacht altijd en overal dat alles goed zal aflopen, ongeacht wat het toeval voor invloed kan hebben. Hij kiest ervoor zijn ogen te sluiten voor alles wat negatief is, wenst alleen maar gelukkige gedachten te hebben en zo zijn dromen te realiseren. Gaan hardlopen op de A2 op maandagmorgen rond 8 uur zou bijvoorbeeld een wel erg onrealistische optimistische actie zijn. Net als al je spaargeld in één nieuwe *crypto currency* beleggen, of denken dat je die deadline van dat grote project wel in drie dagen kunt halen, terwijl anderen er een maand over zouden doen. Een blinde optimist kan vanuit blind vertrouwen, een gebrek aan kritisch beoordelingsvermogen enerzijds ergens te veel energie in steken, maar kan anderzijds ook juist passief worden omdat ‘alles uiteindelijk toch wel op zijn pootjes terecht komt’.

In dit boek leg ik de focus op het vergroten van *realistisch optimisme* bij individuen en in teams. Zodat zij, daar waar het kan, naar kansen en mogelijkheden kijken en ze ook benutten. Zodat motivatie niet nutteloos door onnodig donkere brillen de kop in wordt gedrukt of dat door blind enthousiasme kansloos energie verspild wordt. Zodat aanwezig potentieel beter en fijner benut wordt. Beter, omdat door een gebrek aan realistisch optimisme kwaliteiten en vermogens onbenut of onderbenut blijven. Fijner, omdat door een gezonde dosis optimisme de werkelijkheid uiteindelijk toch echt een stukje mooier kleurt.

Realistisch optimisme gaat over kiezen voor die werkelijkheid die ook echt waar is, maar die jou het meeste en het beste, dus optimaal ondersteunt. Met alle gevolgen voor geluk en welzijn in het werk, en daarmee ook voor succes. Vanuit de overtuiging, beschreven door Shawn Achor, hoogleraar positieve psychologie, in zijn boek *Before Happiness* (2013):

*‘Before success, comes happiness.
Before happiness there is potential.
Before potential, there is your reality.’*

OPTIMISER: PLEK OP HET SPECTRUM

Neem bovenstaande typeringen door en beschrijf dan:

- Hoe zou jij jezelf typeren? In welke van de types herken jij je het meest? Is dat in specifieke situaties? Of over bepaalde deelgebieden in je leven? Of meer in het algemeen?
- Wat zijn jouw meest saboterende opvattingen?
- Ook interessant: voor welk type ben jij het meest allergisch? Waarom? Welk effect heeft dat type op jou en waarom?
- Hoe werd er bij jou thuis omgegaan met tegenslagen en mogelijke risico's?
- Hoe werd er bij jou thuis omgegaan met (het grijpen van) kansen, veranderingen en mogelijkheden?
- Hoe ga jij zelf om met kansen, ideeën, veranderingen en (het zien van) mogelijkheden?
- Hoe ga jij om met het formuleren van verwachtingen?
- Wanneer was je optimistisch in je werk en hoe heeft dat je geholpen?
- Wanneer was je pessimistisch in je werk en hoe heeft dat je geholpen?
- In welke situaties ben jij eerder (realistisch) optimistisch?
- In welke situaties ben jij eerder pessimistisch? Of defensief pessimistisch?

Optimisme als onderdeel van psychologisch kapitaal

Lange tijd ging binnen de psychologie vrijwel alle aandacht uit naar de mentale problemen die we als mensen kunnen tegenkomen en willen overwinnen. Maar tegen het einde van de vorige eeuw groeide de wetenschappelijke interesse in hoe welzijn en optimaal functioneren vergroot kunnen worden. Met aandacht voor hoe mensen kunnen floreren, in plaats van alleen voor 'problemen repareren'. Deze stroming, de positieve psychologie, zorgde ervoor dat mentale gezondheid een veel breder begrip werd dan voorheen. Het ging niet meer alleen over 'wat er fout is'; deze stroming richt zich juist op wat goed gaat, en op wat ervoor zorgt dat het goed gaat. Van wat beperkt naar wat juist versterkt!

De positieve psychologie richt zich in feite op het vergroten van ons 'psychologisch kapitaal', de mentale bronnen die we benutten en tegelijkertijd versterken

als het goed gaat en waaruit we putten als het tegenzit (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Denk aan: motivatie, veerkracht, zelfvertrouwen, hoop, optimisme, eigenwaarde, een gevoel van doeltreffendheid en (positieve) energie. Deze bronnen dragen direct bij aan ons geluk en welbevinden. En in tegenovergestelde richting: deze bronnen lijden vaak direct onder een gebrek aan geluk en welbevinden. Tegenwoordig groeit de kennis over deze bronnen hard. Waarbij steeds weer wordt bevestigd dat deze positieve menselijke eigenschappen ontwikkelbaar zijn, maar ook dat dit vaak niet zomaar vanzelf gaat.

Psychologisch kapitaal kun je vergelijken met financieel kapitaal. Even heel simpel gesteld: als je meer bezit dan je schulden hebt, dan sta je in de plus, of je nu een individu of een bedrijf bent. Hoe meer kapitaal, hoe meer kansen, mogelijkheden en flexibiliteit. Om activiteiten te ondernemen, om tegenslagen op te vangen en om kansen te grijpen.

Binnen organisaties werd daarom begin deze eeuw al vaak gekeken naar *'human capital'* als belangrijke factor: het is namelijk best belangrijk voor een bedrijf als je medewerkers productief zijn, de goede dingen doen, bijdragen aan groei, zich ontwikkelen en met de juiste energie en houding werken. Steeds vaker lijken organisaties te ervaren dat als medewerkers met een zekere mate van *'werkgeluk'* en met positieve energie kunnen werken en floreren, dat bijdraagt aan positieve resultaten voor die organisatie. En ook voor die mensen zelf. Vandaar de groeiende focus van de laatste jaren op werkgeluk, met alle aandacht voor mooie kantoren, gave werkplekken, thuiswerken en fantastische arbeidsvoorwaarden. En gelukkig ook aandacht voor *'what makes the average employee tick'*. Waar wordt iemand nou (werk)gelukkig van? En ja, dan blijkt dat aspecten als betekenis in je werk zien, met focus en in flow kunnen werken, je kwaliteiten kwijt kunnen in je werk en meer positieve dan negatieve emoties hebben door je werk, de meeste mensen een grote dosis werkgeluk opleveren. Alleen zijn er dan wel wat vragen die dan rijzen: waarom is dan niet iedereen gelukkig in zijn werk? Wat maakt dat het de een wel lukt om met werkgeluk en succes te werken, terwijl het de ander maar niet lukt om die positieve energie op te wekken?



Optimisme optimaliseren

'Success is found balanced between optimism and realism, where it is unhindered by the weight of pessimism.' – Wes Fesler

Naast dat optimisme deels voortkomt uit je karaktertrekken en uit hoe je van nature ingesteld bent, is optimisme gelukkig ook goed ontwikkelbaar. Het is een kwaliteit die je kunt toepassen en inzetten. Het is een vermogen dat je kunt *optimaliseren*. Ontwikkelen, vergroten, versterken. Dat optimaliseren van optimisme kun je doen langs verschillende ingangen die ik in dit hoofdstuk de revue laat passeren.

Om te beginnen lees je waarom het van groot belang is om een helder beeld te hebben van waar je voor gaat en waar je voor staat, in je werk en daarbuiten. Weten wat waardevol is voor jou en voor wie je wilt zijn, vormt namelijk de basis van een eerste potentiële beweging richting een mooie(re) toekomst. Daarna neem ik je mee in het 'denken over je denken', omdat zelf de baas zijn over je gedachten in plaats van jouw gedachten over jou, cruciaal is in hoe je naar de wereld en naar de gebeurtenissen in die wereld kijkt. En je ziet waarom je vaak veel meer invloed hebt op welke betekenis je legt in het verhaal dat je jezelf of anderen vertelt over die feitelijke werkelijkheid, in het verleden, het heden of de toekomst. Je leest hoe je dat verhaal kunt optimaliseren, zodat het in je voordeel werkt in plaats van in je nadeel. En, om optimaal door de feitelijke werkelijkheid te blijven manoeuvreren, bespreek ik de noodzaak om je aandacht en je energie te managen om je bril realistisch optimistisch 'op te blijven poetsen'.

Weet wat je wilt: wat is waarde(n)vol?

Mensen blijken intrinsiek, van binnenuit, gemotiveerd te zijn als ze het gevoel hebben dat ze betekenis hebben (Pink, 2009). Als ze voelen dat wat ze doen waardevol is, niet alleen voor henzelf, maar juist voor anderen of iets buiten henzelf. Ook blijkt het idee iets te kunnen bijdragen vele malen sterker te motiveren dan bijvoorbeeld een gewone beloning.

Wat ons intrinsiek motiveert, wordt daarbij sterk bepaald door wat ons vanbinnen drijft, door onze eigen kernwaarden. Want onder onze complexe lagen van emoties, gedachten en gevoelens liggen onze diepgewortelde waarden. De meeste mensen zijn zich echter vaker niet dan wel echt bewust van die persoonlijke kernwaarden. Maar ook al is dat bewustzijn er niet, onze innerlijke waarden vormen ook dan de basis en de structuur van wie we zijn en wat we doen. We dragen ze overal mee naartoe. En ze spelen een rol in wat wij belangrijk vinden en willen nastreven voor onszelf en voor anderen. Als we ze kennen, kunnen we met veel meer intentie onze energie en inspanningen richten. Met meer voldoening tot gevolg. En met meer waarde.

Je kernwaarden ontstaan in je vroege jeugd en soms ook daarna, ingegeven door de (familie-, school- en gemeenschaps-)cultuur om ons heen of door belangrijke gebeurtenissen die impact hadden op wat je als belangrijk bent gaan beschouwen.

Kernwaarden zijn overigens niet hetzelfde als overtuigingen. Daar waar onze waarden bestaan uit onze idealen of gedragsprincipes, zijn onze overtuigingen vaak gebaseerd op dat wat ons is verteld of dat wat we onszelf vertellen. Overtuigingen – onze denkbeelden over wat waar is of wat niet waar is – beïnvloeden ons gedrag sterk, maar kunnen (en dat is soms maar goed ook) met ons mee veranderen. Onze kernwaarden vormen de vaste basis van wat we persoonlijk en individueel écht belangrijk vinden in ons (werkende) leven. Het zijn onze (dus vaak onbewuste) principes die ons ‘van binnenuit’ helpen te prioriteren wat we nodig hebben en die ons helpen om moeilijke beslissingen te nemen. Kernwaarden zullen in het algemeen niet heel sterk veranderen, tenzij we compleet anders tegen onszelf gaan aankijken, bijvoorbeeld door impactvolle gebeurtenissen.

Vaak zijn onze kernwaarden ook het meest voelbaar op die momenten dat er

gewilde of ongewilde verandering aankomt en we onze plannen of levensstijl moeten aanpassen. Zeker in moeilijke tijden kunnen je kernwaarden onder druk staan; gelukkig kunnen ze je dan zeker ook richting geven. Want door je kernwaarden na te streven, breng en houd je passie en authenticiteit in je werk en je leven. Weten wat voor jou waarde(n)vol is, maakt je minder een speelbal van andermans waarden en prioriteiten.

In feite stel je met die helderheid over wat je écht belangrijk vindt, ook meteen je RAS, je focusfilter in je brein, optimaal in. (RAS staat voor Reticulair Activatie Systeem, zie hoofdstuk 2.) En het helpt je om gericht een zinvol, betekenisvol beeld van de toekomst voor je te zien waardoor je in de Positieve Emotionele Aantrekkingskracht terecht komt. En dat helpt je weer om die informatietsunami om je heen te filteren, zodat je kunt focussen op die dingen die voor het behalen van je doelen belangrijk zijn. Want vergeet niet: die PEA-staat helpt je om creatief te zijn, in oplossingen te denken en verschillende realiteiten te zien, zodat je dan ook, via je RAS, gemakkelijker die signalen ziet die helpend voor je zijn.

Voor de duidelijkheid, lang niet iedereen heeft een grootse en meeslepende passie zoals het leegzeven van de oceanen, het redden van levens als intensive-care-arts of vioolspelen in het Concertgebouworkest. En dat hoeft ook helemaal niet. Maar iedereen heeft wél dingen waar hij waarde aan hecht en waar hij met een behoorlijke drive voor wil gaan. Omdat hij intrinsiek gemotiveerd is om die dingen te doen.

De veelgebruikte en -onderzochte *self-determination theory* van Deci en Ryan (2012) laat zien dat onze intrinsieke motivatie voortkomt uit drie belangrijke aspecten:

- het gevoel de vrijheid te hebben om je leven en werk in te richten (*autonomie*);
- het kunnen verbeteren van je kwaliteiten en vaardigheden (*competentie*);
- het in verbinding kunnen zijn met anderen (*connectie*).

Daniel Pink voegt daar, in een van de meest bekeken TED-talks aller tijden, nog als vierde element 'purpose' (zingeving) aan toe. Want: er ontstaat een leegte als we het gevoel hebben er niet toe te doen. Dat wat zin geeft aan je (werk)leven, voedt echte intrinsieke motivatie en vergroot daarmee de passie in je werk en je leven. En die purpose heeft vaak een directe link met je kernwaarden. Want wat jij waardevol vindt, dat gun je anderen ook en dat vormt een sterke basis voor hoe je betekenis koppelt aan je werk.

Socrates zei het al: 'Ken uzelf.' Maar gek genoeg blijkt jezelf goed kennen vaak best een uitdaging. Echt weten waarom je reageert zoals je reageert, waarom je je voelt zoals je je voelt, weten wat je drijft of wat je écht, diep vanbinnen, wilt. Als we onszelf niet goed genoeg kennen, is de kans groot dat we een reactief leven leiden waardoor we altijd met een onvoldaan en vaak ook onzeker gevoel blijven rondlopen, in plaats van dat we zelf onze richting bepalen. In de praktijk blijkt vaak: succesvolle mensen hebben heldere antwoorden op een aantal belangrijke vragen. Die helderheid wordt daardoor in verband gebracht met zelfvertrouwen. Kortom: hoe positief en optimistisch je bent over jezelf is direct gelinkt aan *hoe goed je jezelf kent en hoe goed je weet wat je wilt*.

En ook al zijn we het ons vaak niet bewust, helderheid is ook een van de kernvoorwaarden om met positieve energie te kunnen werken. Als we weten wat we willen en waarvoor we staan, draagt dat bij aan ons gevoel van voldoening en resultaat. Als we ons inzetten voor dat wat we willen, worden we niet geleefd door het leven, maar geven we er juist zelf een optimale richting aan.

Vaak zijn we ons alleen niet bewust van onze purpose, ook wel onze missie of onze 'why' genoemd. Dat is jammer, want je missie, de waarde die jij wilt toevoegen, zet aan tot actie, stuurt je én geeft betekenis aan je leven. Je purpose kun je (her)ontdekken. De optimisers 'Bepaal je why' en 'Bepaal je waarden' helpen je te onderzoeken wat je missie en je belangrijkste kernwaarden zijn. Alleen jijzelf kunt daar het antwoord op geven.

Waarschuwing: wanhoop niet meteen als die helderheid niet direct naar boven komt. Ook helderheid is iets wat te 'ontwikkelen' is, of misschien moet ik eerder zeggen: wat je langzaam tevoorschijn kunt poetsen door jezelf (eventueel door herhaling) de juiste vragen te stellen. En onthoud: ook door ervaringen te verzamelen, nieuwe situaties uit te proberen én daarop te reflecteren, wordt je kennis van waar je voor wilt staan en gaan steeds helderder. Gun dat proces wat tijd! Met die zelfkennis kun je straks, in hoofdstuk 5, aan de slag om een positieve toekomstvisie te formuleren, een van de kernfundamenten van realistisch optimisme.

OPTIMISER: BEPAAL JE WHY

Hieronder vind je een lijst met vragen die jou kunnen helpen bij het ontdekken van jouw why, jouw purpose. Dit zijn vaak lastige vragen, want we vinden het meestal moeilijk om onszelf en ons werk op waarde te schatten. Het begint bij weten wat je waarde(n)vol vindt. En dat is echt de moeite waard omdat we, als we van binnenuit (intrinsiek) gemotiveerd zijn, vaak tot mooiere en betere prestaties in staat zijn. Als we iets echt zelf, intrinsiek willen, geeft dat ons namelijk doorzettingsvermogen en vleugels! Deze vragen zijn bedoeld als hulpvragen om je te helpen dichter bij je innerlijke drijfveren te komen. Een paar instructies:

- Zorg voor schrijfmateriaal.
- Zoek een plaats waar je rustig kunt werken.
- Ga even offline, zet je telefoon uit.
- Noteer voor alle vragen je ingevingen, zorg dat je wegblijft van zelfcensuur of je innerlijke criticus, ga niet je eigen redacteur uithangen. Schrijf kort en krachtig, en weet: het is echt belangrijk om daadwerkelijk te schrijven in plaats van de antwoorden enkel in je hoofd af te draaien.
- Houd het tempo erin om spontaan te blijven in je antwoorden.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Welke waarde wil je leveren aan anderen (met je werk)?
- Welke vaardigheden en kwaliteiten heb jij in huis die daarvoor waardevol zijn?
- Welke waarde wil je dat jouw werk aan jouw groei en persoonlijke ontwikkeling levert?
- Hoe zien waardevolle relaties op en buiten het werk eruit voor jou? Kun je deze benoemen? Welke waarde leveren jullie aan elkaar in jullie relatie?
- Wat zeggen anderen over jouw werk en toegevoegde waarde?
- Voor wat voor soort hulp komen anderen naar jou toe?
- Wat geeft jou een goed gevoel over jezelf? Wanneer ben jij aardig tegen jezelf om wat je hebt gedaan?
- Welk beroep of welke persoon inspireert jou het meest? Waarom? Wat doet die persoon dat jij ook zou willen kunnen doen (mag iedereen zijn, van beroemd tot onbekend, van levend tot dood, van artiest tot zakenman)?
- Stel je voor dat je 90 jaar oud bent en op een bankje in het park zit te mijmeren. Je kijkt met tevredenheid en voldoening terug op je leven. Je ziet de film van je leven op een prettige manier langs je netvlies rollen. Je ziet de relaties die je hebt gehad,

de hoogtepunten en de dalen, je belangrijkste prestaties en je meest fantastische falen. Schrijf op wat van dit alles het belangrijkste voor je is en waarom. Let op: hier mogen best toekomstige beelden bij zitten, want je bent natuurlijk op dit moment nog geen 90! Ook die beelden zijn interessant.

'Writing or reviewing a mission statement changes you because it forces you to think through your priorities deeply, carefully, and to align your behaviour with your beliefs.' – Stephen Covey

Schrijf kort en krachtig je purpose (je missie) op en besteed aandacht aan de volgende onderdelen:

Wat wil ik doen?

Wie wil ik helpen?

Hoe wil ik ze helpen?

Wat is hiervan het resultaat, welke waarde voeg ik toe?

Mijn purpose is (houd het kort en krachtig!):

OPTIMISER: WAT IS WAARDE(N)VOL WERKEN VOOR JOU?

Kennis en begrip van je eigen kernwaarden helpen je tijd, aandacht en energie veel gericht en met meer focus in te zetten. Je kunt ze bewuster gebruiken om doordachte beslissingen te nemen en jezelf doelen te stellen. En dat levert dan weer voldoening, werkgeeluk en energie op! Je top 3 kernwaarden is bepalend voor hoe jij je tijd prioriteert. Hoe kun je jouw kernwaarden bepalen?

Stap 1: Denk aan je werk, aan het fenomeen werk. Wat betekent jouw werk voor jou? Wat wil je dat het voor jou betekent? Stel jezelf de vraag: wat is echt belangrijk voor mij als het om werk gaat? Welke waarden hanteer ik, wat drijft mij, wat vind ik werkelijk belangrijk? Stel dat jij het voor het zeggen zou hebben, voor welke waarden zou jij je dan sterk maken, welke zou je benadrukken, wat zou je inbreng zijn?

Let op: maak daarbij een onderscheid tussen randvoorwaarden en echte kernwaarden. Randvoorwaarden zijn waarden die je in de gelegenheid stellen om je échte kernwaarden na te kunnen even. Bijvoorbeeld: financiële zekerheid is iets wat veel waarde heeft. Toch is dat vaak een aspect in ons leven dat we vooral belangrijk vinden omdat we daardoor andere waarden kunnen leven. Zoals vrijheid om te doen wat we willen, anderen helpen of zekerheid hebben dat we overleven.

Stap 2: Schrijf de woorden op die spontaan in je hoofd opkomen. Het is nog niet zo gemakkelijk om direct je waarden te noteren als je hier niet al eerder over na hebt gedacht. Ook kan het zijn dat het je niet lukt om met een fors aantal woorden te komen. Heb je inspiratie nodig, dan kun je onderstaande lijst raadplegen (die overigens niet uitputtend is):

Voorbeelden van waarden:

balans	ruimte	tolerantie
mededogen	veiligheid	ontmoeting
creativiteit	spiritualiteit	duurzaamheid
respect	harmonie	plezier
natuur	samenwerking	openheid
contact	authenticiteit	passie
eerlijkheid	autonomie	originaliteit
doelgerichtheid	schoonheid	waarheid
verschil maken	doen wat je zegt	zekerheid
verbondenheid	vrijheid	bescheidenheid
genegenheid	rust	eenheid
avontuur	betrokkenheid	heelheid
zelfontplooiing	humor	inspiratie
zelfexpressie	integriteit	beschouwing
liefde	behulpzaamheid	vrede

Stap 3: Als je niets meer kunt verzinnen, geef de woorden die je hebt genoteerd dan een cijfer op volgorde van hoe belangrijk ze voor jou zijn. De belangrijkste geef je het cijfer 1, enzovoort. Uiteraard zijn al deze zaken belangrijk voor je, maar probeer toch te prioriteren. Breng deze prioritering dan terug naar een top tien.

Stap 4: Bekijk nu deze top 10 kritisch. Kies hieruit nu jouw allerbelangrijkste drie kernwaarden. Het kan zijn dat je de tijd moet nemen voor deze optimiser, soms heeft het gewoon meerdere dagen of weken nodig om je bewust te worden van wat je echte kernwaarden zijn. Hoewel jouw kernwaarden je RAS onbewust al voeden, gaat jouw RAS nu nog sterker, want je gaat bewuster letten op welke aspecten van het werkende leven jij het allerbelangrijkste vindt als je jezelf deze vragen stelt. Gun jezelf dan ook

de tijd daarvoor. Nogmaals, het is de moeite waard! Want deze kernwaarden vormen je motivatie vooraf en een toetssteen achteraf voor wat jij in je werk wilt doen en voor hoe je dat wilt doen.

Mijn belangrijkste waarden:

- 1
- 2
- 3

Het is belangrijk dat je doelstellingen op één lijn met je waarden liggen en vice versa. Als ze elkaar niet ondersteunen of zelfs frustreren, krijg je last van een innerlijk waardenconflict met alle gevolgen die daarbij horen: onzekerheid, energieverlies, stress, en niet meer weten wat je wilt.

Denken over je denken

Weten wat je wilt is eigenlijk de fundering voor je potentiële toekomst. De eerste paal of palen in de grond. Vervolgens creëren je gedachten de realiteit. Ze bepalen de lens waardoor je naar de wereld en naar jezelf in die toekomst kijkt. En wat je daardoor ziet, bepaalt vervolgens wat je echt gaat doen om die toekomst mogelijk te maken. Als je op de basisschool voortdurend te horen hebt gekregen dat je wel goed bent in talen, maar niet in de exacte vakken, dan is de kans groot dat je dit ook later tegen jezelf blijft herhalen. En dus maar weinig energie in die exacte vakken steekt. Waarom zou je ook als je gelooft dat het geen zin heeft?

Onze gedachten bepalen alles: onze veerkracht, ons doorzettingsvermogen, hoe we iets aan onszelf (of anderen) verantwoorden, onze mentale kracht, onze energie en ons zelfvertrouwen. In theorie vormen ze hulpbronnen die we nodig hebben om te groeien, ons te ontwikkelen en om tegenslagen te overwinnen. Maar meestal zijn onze gedachten en verhalen ons meer de baas, dan dat wij onze gedachten en verhalen in ons hoofd de baas zijn. En dat heeft grote gevolgen.

Als je optimisme wilt ontwikkelen, is het dan ook waardevol om 'metabewust-



Optimisme is de brandstof in onze motivatiemotor. Optimisme ontstaat als vertrouwen groter is dan angst. Daarom is optimisme dé onderscheidende factor voor positieve ontwikkeling, ook tijdens veranderingen, crises, grote uitdagingen – op je werk en in je team.

Want het helpt ons hopen en dromen om te zetten in concrete actie en doorzettingsvermogen, zodat we onze ambities kunnen realiseren.

Gelukkig is optimisme te ontwikkelen. Door een aantal breinmechanismen slimmer in te zetten en door vaardigheden van realistisch optimisme toe te passen. Met het praktische POWER to CHANGE-model kun je direct aan het werk. Met POWER versterk je de vijf krachtbronnen van optimisme en met CHANGE vergroot je positieve groei en ontwikkeling, ook tijdens verandering of onzekere tijden.

Met *Optimisme aan het werk* help je jouw medewerkers, teams of coachees om aan vertrouwen te bouwen, onder alle omstandigheden. Zodat ze potentieel optimaal benutten en blijven groeien. En dat maakt positieve prestaties met succes en werkgeluk mogelijk.

Juul van den Boomen (Toptimism at Work) coacht teams en individuen naar succesvol en soepel (samen)werken, met positieve energie. Haar kernthema's zijn topteamwork, werkgeluk en optimisme in het werk.

'This is a wonderful and timely book. It reminds us of the central role of optimism if we want to thrive (and not simply survive), sharing the scientific case for realistic optimism staying away from toxic positivity, and providing the practical strategies to face today's challenges and demands positively.'

Tony Crabbe, bedrijfspsycholoog, auteur van *Nooit meer te druk*

'Juul van den Boomen beschrijft aanstekelijk én onderbouwd hoe je optimisme kunt vergroten, van jezelf en anderen!'

Matthijs Steeneveld, positief organisatiepsycholoog, auteur van o.a. *Autonomie Verbondenheid Competentie Purpose*

'Een inspirerend, persoonlijk en direct toepasbaar boek. Een absolute aanrader voor elke werkgelukdeskundige, Chief Happiness Officer en leidinggevende die aan de slag wil met een realistisch optimistische mindset.'

Onno Hamburger, psycholoog & grondlegger van werkgeluk in Nederland, auteur van o.a. *Handboek Werkgeluk*



9 789024 450534

Boom.nl
Boomcoaching.nl