

# Werkboek groeimindset

CGT-vaardigheden om je veerkracht en  
zelfvertrouwen te vergroten

Elaine Elliott-Moskwa



UITGEVERIJ NIEUWEZIJD

Oorspronkelijke titel: *The Growth Mindset Workbook. CBT Skills to Help You Build Resilience, Increase Confidence & Thrive through Life's Challenges*. Oakland: New Harbinger Publications, Inc., 2022.

Uitgegeven door: Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam  
Vertaling: Vanja Walsmit, Bergen  
Zetwerk: CeevanWee, Amsterdam  
Omslag: Buro Blikgoed, Haarlem

© Copyright 2022 by Elaine Elliott-Moskwa en New Harbinger Publications,  
5674 Shattuck Avenue, Oakland, CA 94609  
© Nederlandse vertaling, Uitgeverij Nieuwezijds, 2023

ISBN 978 90 5712 584 3  
NUR 770

[www.nieuwezijds.nl](http://www.nieuwezijds.nl)



Bij de productie van dit boek is gebruikgemaakt van papier dat het keurmerk van de Forest Stewardship Council (FSC) mag dragen. Bij dit papier is het zeker dat de productie niet tot bosvernietiging heeft geleid.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval system worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel dit boek met veel zorg is samengesteld, aanvaarden schrijver(s) noch uitgever enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek.

# Inhoud

Inleiding 9

Deel 1: Zo ontwikkel je een groeimindset 13

Hoofdstuk 1 Zit de statische mindset je in de weg? 15

Hoofdstuk 2 De voordelen van een groeimindset 31

Hoofdstuk 3 Verruil je statische mindset voor een groeimindset 43

Hoofdstuk 4 Omgaan met emoties vanuit een statische mindset 81

Hoofdstuk 5 Een actieplan als wapen tegen de statische mindset 101

Hoofdstuk 6 Een Groeimindsetschema om koers te houden 141

Deel 2: De groeimindset in de praktijk 165

Hoofdstuk 7 Een groeimindset voor werkgerelateerde doelen 167

Hoofdstuk 8 Een groeimindset voor het dagelijks leven 199

Conclusie: Hoe houd je een groeimindset vast als het moeilijk wordt? 223

Dankwoord 227

Literatuur 229

Over de auteurs 231

# Inleiding

Wat mij overkwam toen ik dit boek schreef, overkomt anderen als ze zich inspannen om iets te realiseren wat belangrijk voor hen is. Ik wilde mensen graag helpen op een effectieve manier de uitdagingen van het leven aan te gaan. Ik had nog nooit een boek geschreven, maar het plan lag er: een werkboek voor cognitieve gedragstherapie (CGT) om een groeimindset vast te houden ondanks de obstakels die het leven onvermijdelijk voor ons in petto heeft. Ik had de opleiding ervoor, was geschoold door vooraanstaande deskundigen op dit gebied, en ik had de ervaring, mijn onderzoek en de toepassing van de theoretische concepten op mijn cliënten. Wat stond me nog in de weg? Een statische mindset.

Dit boek schrijven was allesbehalve eenvoudig. Ik moest mezelf uitdagen – mijn bestaande vaardigheden op een andere manier inzetten en nieuwe vaardigheden aanleren. Soms ging het langzaam. Ik maakte fouten, kreeg kritiek en afkeuring, en hoorde dat collega's successen boekten. De onvermijdelijke ontmoedigende situaties waarmee je te maken krijgt als je nastreeft wat belangrijk voor je is, of dat nu een carrière, een relatie of lichamelijke of emotionele gezondheidsproblemen zijn, kunnen de statische mindset triggeren en je vooruitgang in de weg staan.

Een statische mindset is geen ziekte; het is een verraderlijke, niet-helpende gewoonte. Het is niet alleen de overtuiging dat je weinig capaciteiten hebt. Ook mensen die in hun eigen capaciteiten geloven, kunnen last hebben van een statische mindset. Het is je kijk op je eigen kunnen die bepaalt hoe je met de onvermijdelijke uitdagingen omgaat wanneer je probeert te bereiken wat jij belangrijk vindt. Als je een statische mindset hebt, denk je dat je een vaardigheid of eigenschap in een bepaalde mate bezit – misschien heb je er veel van, of juist weinig – en dat je niet veel kunt doen om daar verandering in te brengen. Met een groeimindset ga je ervan uit dat je een vaardigheid of ei-

genschap in eerste instantie weliswaar in een bepaalde mate bezit, maar dat je die vaardigheid kunt vergroten of die eigenschap kunt ontwikkelen. Je gaat meer uitdagingen aan, bent veerkrachtiger in lastige situaties (je past je aan en leert van fouten) en gebruikt anderen als mentor of hulpbron, om je te ontwikkelen op een manier die jij belangrijk vindt. Met een statische mindset maak je je constant zorgen om de onveranderlijkheid van de capaciteiten en eigenschappen die je bezit. *Ben ik slim? Heb ik talent? Ben ik sympathiek? Ben ik een loser?* Je richt je wereld zo in dat je geen ongewenste antwoorden op deze vragen krijgt. Je kiest veilige of gemakkelijke taken, vlucht voor tegenslagen en vraagt anderen niet om hulp, omdat het dan lijkt alsof je tekortkomingen hebt.

Hoewel ik tijdens het schrijven van dit boek meestal een groeimindset had, raakte ik soms onbewust verstrikt in een statische mindset. Maar zodra dat gebeurde, kon ik met de strategieën die in dit boek beschreven staan de signalen van de statische mindset herkennen en terugschakelen naar een groeimindset. Zo heb ik het project kunnen afronden.

Waarom wilde ik dit zelfhulpwerkboek over de groeimindset schrijven? Er is al heel veel gepubliceerd over het belang van je mindset. Maar dat je het belang ervan onderkent, betekent nog niet dat je altijd in staat bent om zo te denken, net zoals begrijpen dat het beter is om positief en rationeel te denken, gezond te eten en te bewegen nog niet betekent dat je die dingen ook daadwerkelijk doet. Het zou fantastisch zijn als je beseft dat de statische mindset je kan verstikken en dat je dan, als je het concept eenmaal begrepen hebt, ook eenvoudig kon overschakelen naar een groeimindset en daar alle vruchten van kon plukken.

De statische mindset is een niet-helpende gewoonte die je in de weg zit bij het aangaan van de uitdagingen van het leven. Soms is het lastig te herkennen dat je gevangen zit in een statische mindset en dan over te schakelen naar een groeimindset. Hoe ontwikkel je bijvoorbeeld een groeimindset en pik je je leven weer op als je na een verwoestende relatiebreuk in een statische mindset bent beland (*Ik ben niet geliefd*)? Hoe krijg je weer een groeimindset en zet je door als je in een statische mindset terecht bent gekomen na een afwijzing voor een baan die je heel graag wilde (*Ik heb geen talent*)?

De kunst is dus om het verstandelijke begrip van het belang van je mindset in de praktijk van je eigen leven toe te passen. In dit boek vind je systematische stappen om een statische mindset op te sporen en eraan te ontsnappen, en de draad weer op te pikken met een groeimindset. Je leert hoe je bepaalde tools uit de cognitieve gedragstherapie kunt gebruiken om een groeimindset

in te zetten, als je ergens op weg naar je doelen in een valkuil van de statische mindset belandt. Daarnaast is er ook heel wat materiaal beschikbaar op de website van dit boek: [www.nieuwezijds.nl/downloads](http://www.nieuwezijds.nl/downloads).

Er is veel geschreven over het bevorderen van een groei mindset bij peuters tot en met middelbareschoolleerlingen, maar voor volwassenen is er weinig bruikbaar beschikbaar dat gebaseerd is op de evidencebased tools van CGT. Bovendien benadrukken sommige auteurs alleen maar dat het belangrijk is om een statische mindset te veranderen, maar bieden zij daar geen praktische handvatten voor.

Dit boek is bedoeld voor iedereen die op zoek is naar strategieën om zijn of haar statische mindset aan te pakken en een groei mindset vast te houden, en voor de lezers van *Mindset* (Dweck 2006). Dit boek is ook bedoeld voor professionals in de psychische gezondheidszorg, managers, coaches, ouders en opvoeders. Zij kunnen de technieken gebruiken om hun patiënten, werknemers, cliënten, kinderen en studenten te helpen een groei mindset vast te houden, ook al ligt de statische mindset altijd op de loer.

Waarom moest dit boek door mij worden geschreven? De auteur van *Mindset*, Carol S. Dweck, PhD, was mijn mentor tijdens mijn studie en heeft mijn postdoctorale werk in het Laboratory of Human Development van de Harvard School of Education begeleid. Mijn proefschrift is gepubliceerd in een toonaangevend academisch tijdschrift en meer dan vijfduizend keer geciteerd. Later heb ik samen met Dweck artikelen en hoofdstukken over de toepassingen van mindsets gepubliceerd. Een andere mentor van mij was Aaron T. Beck, MD, die beschouwd wordt als de vader van de cognitieve therapie en bij wie ik mijn opleiding heb gevolgd aan het Center for Cognitive Therapy van de University of Pennsylvania. Verder heb ik als adviseur gewerkt voor David Burns, MD, auteur van *Feeling Good: The New Mood Therapy*, in de periode dat hij in het Presbyterian Hospital in Pennsylvania werkte, en heb ik het opleidingsprogramma voor cognitieve therapie van de Harvard Medical School/het Massachusetts General Hospital helpen opzetten.

Momenteel ben ik voorzitter van de Academy of Cognitive and Behavioral Therapies, de belangrijkste certificerende instantie voor cognitieve therapie. In mijn privépraktijk in Princeton pas ik de CGT-zelfhulpstrategieën toe die ik in dit boek beschrijf. Ik heb geprobeerd een brug te slaan tussen de academische en de klinische wereld, en Dwecks boek en onderzoek te vertalen naar een zelfhulpwerkboek dat is gebaseerd op evidencebased technieken. Ik begeleid al meer dan twintig jaar mensen die de overstap willen maken van

een statische mindset naar een groeimindset op gebieden die belangrijk voor ze zijn maar waarop hun potentieel niet tot uiting komt. Ik heb met eigen ogen gezien dat dit levens kan transformeren. Het heeft mijn eigen leven getransformeerd, en doet dat steeds weer opnieuw.

DEEL 1

# Zo ontwikkel je een groeimindset



## HOOFDSTUK 1

# Zit de statische mindset je in de weg?

Stel, twee promovendi willen graag bij een onderzoeksbedrijf werken. Ze zijn werkzaam in hetzelfde vakgebied, de microbiologie, en hebben evenveel onderzoekspublicaties op hun naam staan. Beiden hebben hun doctoraalprogramma met gemiddelde tot bovengemiddelde cijfers afgerond, en beiden zijn bezig met hun proefschrift. Met andere woorden, ze zijn ongeveer even bekwaam en hebben ongeveer evenveel ervaring. Ze worden allebei door een bedrijf uitgenodigd voor een sollicitatiedag, die een presentatie van hun onderzoek met een vraag-en-antwoordsessie omvat, plus vijf gesprekken van veertig minuten met potentiële leidinggevend en collega's. De sollicitatiedag is over twee weken.

Jim begint twee weken van tevoren aan zijn presentatie. Het werk vordert wel, maar hij zit vol oordelen over zichzelf. Hij denkt bijvoorbeeld: *Stel nou dat ik daar geen indruk maak? Wat als ze vinden dat ik niet genoeg bereikt heb tijdens mijn opleiding?* Hij zet zich over deze angsten heen en werkt verder aan zijn presentatie. Maar zijn gedachten blijven afdwalen. Hij stelt zich voor dat hij wordt afgewezen voor de baan. Hij denkt na over wat de mensen van zijn vakgroep zullen vinden als hij niet wordt aangenomen. Hij zegt tegen zichzelf: *Mijn begeleiders denken dan vast dat ik een slechte keuze was, een kat in de zak.* Hij werkt obsessief aan de presentatie en houdt zich voor: *Dit is mijn enige kans. Ik moet perfect zijn. Als dit niets wordt, zal ik maanden moeten wachten op een nieuwe kans, als die zich al voordoet.* Hij verwaarloost zijn werkzaamheden voor zijn vakgroep en werkt keihard aan zijn presentatie.

Tijdens zijn voorbereidingen spreekt Jim twee andere promovendi, die net een baan hebben gevonden. Een van hen werkt bij het bedrijf waar hij gaat solliciteren. Dat geeft hem een ongemakkelijk gevoel. *Wat zullen ze wel niet van me denken als ik geen baan aangeboden krijg? Ze vinden m'n werk dan vast oninteressant.* Omdat Jims beeld van zichzelf en dat van zijn werk op het

spel staan, kan hij de nacht voor de sollicitatiedag niet slapen. Hij ligt lang wakker en is bang dat hij door slaaptekort vragen niet zal kunnen beantwoorden en dat hij tijdens het gesprek niet goed uit zijn woorden zal komen. Hij vraagt zich af of hij niet beter op een minder ambitieuze baan kan inzetten en overweegt zelfs om de hr-afdeling te bellen en te zeggen dat hij ziek is.

Laten we Jim nu eens vergelijken met Rob. Rob en Jim hebben evenveel vaardigheden en ervaring als het om microbiologie gaat. Hoe gedraagt Rob zich de twee weken voor de sollicitatiedag? Ook hij gaat onmiddellijk met zijn presentatie aan de slag. Dat gaat niet altijd even soepel, en soms raakt hij gefrustreerd, maar op zulke momenten zegt hij tegen zichzelf: *Ik moet er vooral voor zorgen dat ik tijdens mijn presentatie goed communiceer, en gezien de complexiteit van mijn onderwerp wordt dat niet eenvoudig. Hoe kom ik duidelijk over bij een gemêleerd publiek, waar misschien ook mensen bij zitten die niet bekend zijn met mijn onderzoek?* Hij gooit zijn tekst verschillende keren om en maakt een afspraak met een van zijn begeleiders, om wat extra input te krijgen. Hij benadert een collega uit zijn vakgroep die onlangs door hetzelfde bedrijf is aangenomen en vraagt naar haar ervaringen met de sollicitatieprocedure. Hij is benieuwd naar wat voor vragen er tijdens het sollicitatiegesprek werden gesteld en naar wat zij het verrassendst vond aan het proces. Hij vraagt haar naar het bedrijf zelf. Hoewel hij de baan in principe wel ziet zitten, realiseert hij zich dat de sollicitatiedag hem pas een goed beeld zal geven van de cultuur van het bedrijf en duidelijk zal maken of die wel of niet bij hem past.

Als de sollicitatiedag nadert, houdt hij rekening met de mogelijkheid dat hij de baan misschien niet zal krijgen. Maar hij ziet de sollicitatieprocedure ook als een kans om iets over dit type bedrijf te leren en om ervaring op te doen met sollicitatiegesprekken. Als hij niet wordt aangenomen, zegt hij tegen zichzelf, zal hij op zoek moeten naar andere vacatures en eventueel moeten netwerken met alumni van zijn afstudeerprogramma. De avond voor het gesprek voelt Rob zich nerveus, maar ook opgewonden. Hij oefent een beetje met zijn presentatie, kijkt ter ontspanning een film op zijn computer en gaat op een redelijk tijdstip slapen. Hij voelt zich goed voorbereid en beseft dat het niet mogelijk is om op elke vraag te anticiperen.

Hoe komt het dat Jim en Rob zo verschillend op hetzelfde uitdagingende sollicitatiegesprek reageren, terwijl ze gelijkwaardige capaciteiten en ervaring hebben? Hoe komt het dat Jim zo zenuwachtig is dat hij er niet van kan slapen en zelfs overweegt de sollicitatie af te blazen?

Hoe komt het dat Jim en Rob zo anders naar hun begeleiders en collega's

kijken? Hoe komt het dat Jim en Rob hun gesprek zo verschillend voorbereiden? Hoe denk je dat elk van hen op de sollicitatiedag zelf zal reageren als het even niet zo lekker gaat? Hoe zullen ze ermee omgaan als ze tijdens hun presentatie een foutje maken? En wat doet het met hen als ze niet worden aangenomen?

Een ander voorbeeld.

Jessica en Gwen zijn beiden als twintiger getrouwd en hebben hun carrière op een laag pitje gezet om voor hun kinderen te zorgen en de loopbaan van hun man te ondersteunen. Nu zijn ze in de vijftig, hun kinderen studeren. Beiden krijgen verrassend nieuws van hun man: hij heeft een ander en wil scheiden.

Jessica is er kapot van. Ze denkt: *Hoe kan hij me dit aandoen, na alles wat ik hem heb gegeven?* Ze is intens jaloers op de nieuwe vriendin van haar man en voelt zich diep vernederd en afgewezen. Ze trekt zich terug uit vriendschappen en activiteiten, omdat ze denkt dat anderen haar minachten of medelijden met haar hebben. Ze heeft het gevoel dat ze van de ene op de andere dag van een winnaar in een verliezer is veranderd, van iemand van wie werd gehouden in iemand die geen liefde waard is.

Na een tijdje zoekt Jessica weer contact met een paar vriendinnen. Ze gebruikt die contacten vooral om haar ex naar beneden te halen en bijval te krijgen voor haar venijnige opmerkingen. Ze besteedt nu al haar energie aan plannen om wraak te nemen. Haar ex heeft haar tot niets gereduceerd, en ze is niet van plan om hem daar zomaar mee weg te laten komen en hem nog een lang en gelukkig leven te gunnen. Ze besluit niet te gaan werken, zodat ze het maximum aan alimentatie van haar ex kan krijgen. Ze probeert de kinderen tegen hun vader op te zetten – ze kan het niet aanzien dat die tijd doorbrengen met het gelukkige stel. Ook besluit ze dat mannen niet de moeite waard zijn en dat ze nooit meer een relatie wil. Maar toch knaagt er iets. Is ze nog wel aantrekkelijk? Is ze misschien echt een loser?

Laten we nu eens naar Gwen kijken, die net als Jessica hetzelfde schokkende nieuws heeft gekregen. Ook Gwen is ontredderd, gekwetst en verward. Wie zou dat niet zijn? Het kost haar maanden om te accepteren dat haar man haar heeft verlaten voor een andere vrouw.

Maar Gwen zoekt steun bij haar vriendinnen. Ze vertelt hun hoe moeilijk ze het vindt om aan haar nieuwe leven als alleenstaande vrouw te wennen, maar ze blijft er niet in hangen. Ze probeert bewust tijd met haar vriendinnen door te brengen en dingen met hen te doen die voor iedereen leuk zijn. Ze vraagt advies aan gescheiden vriendinnen die goed met hun situatie om

lijken te gaan. Ze realiseert zich dat haar status als alleenstaande vrouw invloed heeft op haar relatie met sommige mensen in haar omgeving, maar ze probeert actief te blijven en nieuwe kennissen te maken.

Tijdens de echtscheidingsprocedure probeert ze het rechtvaardig maar beschaafd te houden. Hoewel ze gekwetst is, geeft ze haar volwassen kinderen de ruimte om hun eigen relatie met hun vader vorm te geven. Na een tijdje maakt ze de balans op van wat er in haar huwelijk is gebeurd en wat ze in een toekomstige relatie zou willen. Ze weet niet zeker of ze nog een relatie wil, maar sluit de mogelijkheid niet bij voorbaat uit. Ze begint ook na te denken over de vraag of ze haar carrière weer wil oppakken en zo ja, hoe ze dat moet aanpakken. Ze praat met een paar oud-collega's en doet wat onderzoek. Soms voelt ze zich angstig en onzeker, maar ze begint ook oog te krijgen voor de vele mogelijkheden die in het verschiet liggen. Hoe komt het dat Jessica en Gwen zo verschillend op zo'n onverwachte en onwelkome gebeurtenis reageren?

Waarom zakt Jessica weg in negatieve emoties als woede en jaloezie, terwijl Gwen, die ook gekwetst is, de draad weer lijkt op te pikken? Beiden worden objectief gezien geconfronteerd met dezelfde situatie – een moeilijke scheiding. Hoe komt het dan dat hun relaties een andere wending nemen? Hoe komt het dat ze zich zo verschillend tegenover kennissen, vriendinnen en familieleden opstellen?

In deze twee voorbeelden reageren mensen met vergelijkbare vaardigheden en in vergelijkbare situaties heel verschillend op uitdagingen in het leven. In hun gedachten, emoties en gedrag zijn twee verschillende reacties te onderscheiden, ongeacht of de uitdaging werkgerelateerd of persoonlijk is. De personages in de voorbeelden zijn weliswaar fictief, maar ze zijn samengesteld uit verschillende mensen met wie ik de afgelopen dertig jaar heb gewerkt. Ik heb me jarenlang verdiept in hun reacties, om ze te helpen veerkrachtig en succesvol om te gaan met de uitdagingen en tegenslagen in hun leven.

## Het belang van je mindset

In haar boek *Mindset: Verander je manier van denken om je doelen te behalen* (2006) beschrijft Carol Dweck mensen uit alle lagen van de bevolking die deze duidelijk verschillende patronen laten zien. Ze beschrijft twee overtuigingen, of mindsets, die mensen kunnen hebben als het om hun capaciteiten en eigenschappen gaat, en laat zien welk effect deze mindsets kunnen hebben

op hun succes – op gebieden als school, werk, wetenschap en sport, maar ook op het interpersoonlijke vlak, zoals het aangaan en onderhouden van hechte relaties.

De *statische mindset* is de overtuiging dat je een bepaalde hoeveelheid van een vaardigheid of eigenschap bezit – misschien veel, misschien weinig – en dat je daar niet echt iets aan kunt veranderen (Bandura en Dweck 1985). De *groeimindset* is de overtuiging dat je weliswaar met een bepaald niveau van bekwaamheid of een bepaalde sterkte van een eigenschap begint, maar dat je die bekwaamheid kunt vergroten of die eigenschap kunt ontwikkelen. Mijn vroege werk samen met Dweck hielp het fundament te leggen voor de groeimindset en de statische mindset. Bij het zoeken naar een antwoord op de vraag wanneer mensen uitdagingen omarmen, opgewassen zijn tegen negatieve feedback en op hun best presteren ondanks obstakels, benadrukten we het belang van *leerdoelen* versus *prestatiedoelen* (beter worden versus goed overkomen) (Elliott en Dweck 1988). Later toonden Dweck en anderen aan dat je mindset van invloed is op deze doelen (Robins en Pals 2002; Blackwell, Trzesniewski, en Dweck 2007; Mangels et al. 2006). Onderzoek wees uit dat mensen meer uitdagingen aangaan als ze een groeimindset hebben (Mueller en Dweck 1998; Beer 2002; Kray en Haselhuhn 2007). Met een groeimindset zijn ze ook veerkrachtiger als ze geconfronteerd worden met moeilijkheden (Wood en Bandura 1989). Ze passen zich aan en leren van hun fouten (Blackwell, Trzesniewski, en Dweck 2007; Mueller en Dweck 1998; Kammrath en Dweck 2006). En ze gebruiken andere mensen als mentor of hulpbron om hun capaciteiten of eigenschappen te ontwikkelen (Hong et al. 1999; Nussbaum en Dweck 2008).

Als mensen een statische mindset hebben, maken ze zich steevast zorgen om hun statische capaciteiten en eigenschappen. Ben ik slim? Heb ik talent? Ben ik sympathiek? Ben ik een loser? Ze richten hun wereld zo in dat ze geen ongewenste antwoorden op deze vragen krijgen. Ze kiezen veilige of gemakkelijke taken, gaan tegenslagen uit de weg en vragen anderen niet om hulp, om te voorkomen dat ze door de mand vallen.

Een statische mindset is als een nachtmerrie waarin je door een afgelegen woestijn rijdt op weg naar een verre bestemming, terwijl je brandstofmeter niet werkt. Je vraagt je af: *Hoeveel brandstof heb ik nog? Heb ik genoeg om m'n reisdoel te halen? Hoe ver moet ik doorrijden? Wat doe ik als ik zonder benzine kom te zitten? Ik vermoed dat ik genoeg heb om m'n bestemming te bereiken, maar stel dat dat niet zo is? Moet ik het wel proberen, of moet ik gewoon aan de kant van de weg gaan staan?* Je voelt intense angst en ongerustheid. Je hebt het gevoel dat je leven op het spel staat.

Onderzoek heeft aangetoond dat sommige mensen van nature meer een statische mindset hebben en andere meer een groeimindset (Robins en Pals 2002). Maar belangrijk is ook dat uit onderzoek blijkt dat een groeimindset aan te leren is, en dat er daardoor verschuivingen kunnen optreden in hoe je denkt, voelt en handelt (Nussbaum en Dweck 2008; Aronson, Fried, en Good 2002; Good, Aronson, en Inzlicht 2003; Blackwell, Trzeniewski, en Dweck 2007; Hong et al. 1999).

## Hoe dit boek je kan helpen

Misschien lees je dit boek omdat je het belang van een groeimindset inziet. Misschien heb je al een groeimindset en wil je leren hoe je die effectiever of consequenter kunt inzetten. Misschien heb je Dwecks *Mindset* gelezen en had je daar een aha-ervaring bij. Je herkende onmiddellijk dat je mindset op bepaalde gebieden in je leven statisch was, en je wist snel de overstap te maken naar een groeimindset. Dat is heel mooi. Of misschien was je al hard bezig een groeimindset te ontwikkelen om de mogelijkheden van je denken en doen te vergroten, en wil je die nog verder uitbreiden.

Een groeimindset kan een goed hulpmiddel zijn om de uitdagingen in je leven aan te gaan en om op allerlei gebieden uit te blinken. Maar hoewel het concept eenvoudig is – het is goed om op een groeimindset over te schakelen als je merkt dat je in een statische mindset zit – is het minder eenvoudig in praktijk te brengen. Een van de problemen is dat een statische mindset soms lastig te herkennen is. En zelfs als je beseft dat je gevangen zit in een statische mindset, is het niet altijd even gemakkelijk om die om te buigen, ook al zie je de voordelen ervan in. Dat je iets verstandelijk begrijpt, wil nog niet zeggen dat je het gemakkelijk kunt toepassen. Stel, je bent een honkbalpitcher en je wilt betere effectballen gooien. Je coach zegt tegen je dat je je aanloop moet inkorten, de hoek van je elleboog moet veranderen en je grip moet aanpassen. Je kijkt toe terwijl je coach je precies laat zien wat je moet doen. Je ziet wel wat je moet veranderen, maar het uitvoeren is een tweede. Het is vooral moeilijk omdat je voor het werpen van een effectbal een bepaalde gewoonte hebt ontwikkeld. Je moet vele uren bewust oefenen om tot de nieuwe manier van gooien te komen. Begrijpen wat een goede effectbal is, staat dus niet gelijk aan verandering. Evenzo staat besef van het verschil tussen een statische mindset en een groeimindset niet gelijk aan verandering.

Omschakelen van een statische mindset naar een groeimindset is niet alleen een kwestie van vele uren oefenen, dat oefenen gaat ook nog eens je le-