



Ruth van der Vliet

# balans

WEG MET DE SPANNING TUSSEN WERK EN AL DAT ANDERE

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Het model</b>	<b>3</b>
	De logische niveaus	4
	Werken met het model	5
<b>3</b>	<b>Tijd</b>	<b>6</b>
	Disbalans op het niveau van tijd	7
	In de praktijk	8
	Ik ga op reis en ik neem mee...	9
<b>4</b>	<b>Overtuigingen</b>	<b>11</b>
	Van belemmering naar drive	12
	In de praktijk	14
<b>5</b>	<b>Waarden</b>	<b>15</b>
	Wat zijn waarden?	15
	Samenspel tussen waarden en overtuigingen	17
<b>6</b>	<b>Rust</b>	<b>19</b>
	De signalen	19
	Pleidooi voor rust	20
	In de praktijk	20
<b>7</b>	<b>Slot</b>	<b>22</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>23</b>
	<b>Over de auteur</b>	<b>24</b>

# 1

## Inleiding

Wie kent het niet: je start de werkdag vol goede moed, maar de dag lijkt zich te vullen met ongeplande acties. Voor je het weet is de dag voorbij en ga je onvoldaan naar huis. Thuis lijkt het die avond een continu spitsuur. Echt op adem komen zit er die dag niet meer in.

Ongetwijfeld herkennen we hier iets van. En ook van het gevoel van disbalans dat dit oproept. Vaak weten we de aanleiding wel: teveel hooi op de vork, reageren op elke prikkel, moeite met delegeren of aanhoudende prestatiedruk. Pakken we deze aanleidingen niet goed aan, dan gaat het na verloop van tijd wringen; we worden ons meer en meer bewust van gemiste kansen. We voelen innerlijke onrust en een groeiend gevoel van overspanning.

We gaan verlangen naar meer balans, maar wat verlangen we dan echt? Meer *in-control*-zijn – niet in de zin van beheersen, maar van beter besturen? Zoeken we meer zekerheid, of rust? Wat levert balans je op? En wat heb je nodig om in balans te komen?

*Ben je aan het balanceren of ben je in balans?*

Nu blijkt het nog best lastig om onze balans vorm te geven. Hoe komt het dat goedbedoelde pogingen toch weer sneuvelen? Mijn inziens komt dat omdat we te weinig zicht hebben op de onderliggende processen die de balans verstoren. Daardoor focussen we in ons zoeken naar balans teveel op ons gedrag. We delen onze tijd eens anders in, ruimen ons bureau op, proberen onze mail niet continu te checken, enz. Op zich is hier niets mis mee. Deze acties zeggen alleen nog niets over de persoonlijke factoren die een belangrijke rol spelen bij onze balans.

Dit e-book richt zich op het vinden van balans tussen werk en al dat andere, juist door deze persoonlijke factoren te onderzoeken.

In de volgende hoofdstukken verkennen we de verschillende niveaus waarop je die balans vorm kunt geven, aan de hand van een eenvoudig model. Zelfbewustzijn is hierbij steeds een sleutelwoord. Tegelijkertijd is het belangrijk om vanuit rust je situatie te overzien. Daarom geeft het laatste hoofdstuk praktische adviezen hoe deze rustmomenten vorm te geven.

Weg met de spanning tussen werk en al dat andere!

# 2

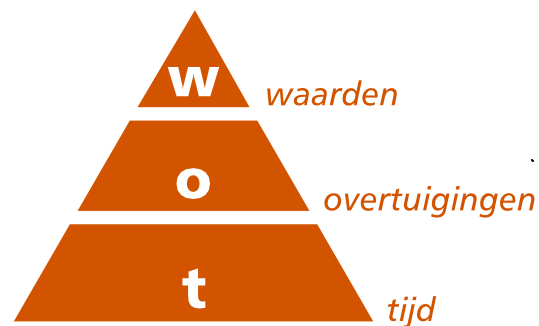
## Het model

Hoe stuur jij jezelf aan als je disbalans ervaart? Verander je wat aan je dagindeling, delegeer je meer of laat je het maar op z'n beloop? We merken vaak niet waar disbalans ontstaat en hoe we onszelf hierin moeten aansturen. Om daar meer inzicht in te krijgen, gaan we in onze zoektocht naar balans gebruik maken van een model.

Dit model vindt zijn oorsprong in de 'Logische niveaus' van Gregory Bateson (1904-1980). Bateson was een Brits antropoloog en sociaal wetenschapper. Hij werkte vanuit de systeemtheorie, die ervan uitgaat dat de werkelijkheid gezien kan worden als samengesteld uit eenheden (systemen) van allerlei aard en op alle mogelijke niveaus. Bateson zag deze verschillende niveaus ook terug in onze leerprocessen en in onze manier van denken.

Op dit model baseerde Robert Dilts (1955) zijn model van de 'psychologische niveaus'. Het onderste niveau betreft ons gedrag; de niveaus daarboven beschrijven persoonlijkheidsfactoren. Het 'logische' zit in het feit dat de niveaus onderling sterk samenhangen: ze kunnen elkaar positief of negatief beïnvloeden.

Het model in dit e-book is een compacte vorm van het model van Dilts en wordt voorgesteld in de vorm van een driehoek bestaande uit drie niveaus. Van onderaf gelezen heeft het de niveaus TIJD, OVERTUIGINGEN en WAARDEN.



*figuur 1: Balans verbeteren op drie niveaus.*

*Hoe komt het dat ik me verlies in mijn werk?*

We starten op het onderste niveau tijd. Hoe verdelen we onze tijd en welke factoren zorgen op dit niveau voor disbalans?

Daarna volgt de stap naar onze overtuigingen. Welke gedachten belemmeren ons en hoe heeft dat invloed op onze balans?

Het derde niveau gaat over onze waarden. Worden we in ons werk aangesproken op onze waarden, op dat wat er voor ons toe doet? Dat bepaalt in belangrijke mate onze voldaanheid en dit heeft weer een grote impact op ons gevoel van in-balans-zijn.

De drie niveaus worden afzonderlijk per hoofdstuk behandeld, met eigen probleemstellingen, onderzoeksvragen en praktische handvatten om mee aan de slag te gaan.

## **De logische niveaus**

Om op een goede manier met dit model te werken is het belangrijk om te begrijpen hoe de niveaus onderling invloed hebben op elkaar. Hoe dit werkt zien we in het volgende voorbeeld.

Harry werkt veel en is altijd druk. Als je vraagt naar zijn werkbeleving zal hij zeggen dat hij weinig structuur heeft en dat de dagen meestal chaotisch verlopen. Iedereen kan een beroep op hem doen, daardoor komen zijn deadlines en planningen nogal eens in het nauw. Door veel overuren heeft hij weinig ruimte voor ontspanning, hij zou meer balans willen tussen zijn werk en privéleven. Als waarde noemt Harry: perfectionisme.

Harry gaat aan de slag op het onderste niveau: tijd. Hij gaat zijn werkdag beter plannen, probeert werk te delegeren en hoopt zodoende meer tijd over te houden voor ontspanning.

Toch lukt het hem niet. Op een dieper onbewust niveau wordt hij belemmerd. Deze belemmering bevindt zich op het niveau van zijn overtuigingen – zijn denken. Harry blijkt namelijk de onbewuste overtuiging te hebben: ‘ik wil aardig gevonden worden’.

Vanuit deze overtuiging kunnen anderen altijd een beroep op hem doen. ‘Nee’ zeggen tegen een ander, is voor Harry ‘nee’ zeggen tegen zichzelf. Omdat hij zijn grens hierin moeilijk kan aangeven, komt er van zijn planning steeds maar weinig terecht.

Door het bewust worden en erkennen van deze overtuiging komt Harry in een heel nieuw proces. Hij ziet in dat deze overtuiging zorgde voor een subassertieve manier van leven. Gaandeweg groeit het besef dat hij nu eenmaal niet door iedereen aardig gevonden kan worden. Door zich niet steeds

te richten op wat de ander van hem verwacht, krijgt hij weer zicht op wat hij zelf wil en leert hij grenzen te stellen.

Harry ontdekt ook dat zijn hang naar perfectie een belemmering vormt om werk te delegeren. Hij doet het liever zelf, dan gaat het tenminste goed. Een waardevolle ontdekking voor Harry. Hij beseft niet hoezeer deze vormde uitwerking van zijn waarde zijn contact met anderen negatief beïnvloedde.

*Wat wilde ik nu eigenlijk echt zeggen tegen mijn collega?*

Hij probeert zijn waarde anders in te zetten. Zijn waarde – perfectie – wordt niet langer een voorwaarde voor een goede werkdag, maar is een streven geworden om zijn werk in de gegeven omstandigheden zo goed mogelijk te doen. In dit proces ervaart hij meer rust, kan hij zich proactiever opstellen en gaat hij genieten van zijn werk. Hij voelt zich meer in balans en is zich tegelijkertijd bewust van het kwetsbare evenwicht.

In bovenstaand voorbeeld zie je hoe de verschillende niveaus elkaar beïnvloeden. De sleutel naar meer balans vind je in het bewust worden van deze niveau's en van hun beïnvloeding op elkaar.

## Werken met het model

Nu is het een lastige opgave om te ontdekken hoe jouw overtuigingen belemmerend kunnen werken of hoe jouw waarden invloed hebben op je balans – je bent daar immers helemaal aan gewend. Daarom beginnen we bij het onderste niveau, ons gedrag. Dit functionele niveau gaat over hoe jij je verhoudt tot tijd. Hier ontdek je waar jouw tijd- en energielekken zitten. Daarna maken we de stap naar de verdiepende niveaus.

Realiseer je dat het bewustwordingsproces dat dit model op gang wil brengen, tijd en ruimte vraagt. Je komt niet in balans door hier een middag over na te denken. Het is een proces dat geduld en aandacht vraagt. In-balans-zijn is ook geen *steady state*, maar een kwetsbaar evenwicht. Een soort harmonie of samenspel, waarbinnen allerlei elementen en invloeden werkzaam zijn en elkaar compenseren. Kwetsbaar dus en voordat je er erg in hebt, ervaar je weer disbalans. Niet erg! Zie het als een signaal om weer bewust aandacht te geven aan al die fascinerende processen.



# 3

## Tijd

In onze westerse cultuur ligt er een sterke focus op tijd – noem het gerust een obsessie. We vechten voor meer en we vechten er tegen. In andere culturen zien we dat er minder belang aan tijd wordt gehecht. Hier staat de mens, zijn handelen en de natuur centraal. Niet de tijd bepaalt, de tijd *wordt* bepaald. Hoe verhoud jij je tot de tijd?

Als het gaat om balans wordt tijd vaak genoemd als datgene waar het wringt. We komen tijd te kort om in werk en privéleven tot ons recht te komen. Maar klopt dat eigenlijk wel?

### Doe de test

Vul onderstaande tabel eens in voor een gemiddelde werkdag.

Hoeveel tijd besteed je aan:

Besteding	Tijd (uren)
maaltijden	
reistijd	
persoonlijke verzorging	
ontspanning	
huishoudelijke klusjes	
nieuws, televisie, internet	
boodschappen doen	
zorg voor kinderen	
koken	
slapen	
sociale contacten	
<b>Totaal</b>	



Tel de uren bij elkaar op, hoeveel uur houdt je van die dag over?

Past hier nog een 8-urige werkdag in? Houd je dan nog over of kom je tekort?

Wat zegt deze test jou?

Als we gevraagd worden naar onze dagindeling zijn we gewend om eerst de werkuren te rekenen en van daaruit de andere dingen er omheen: reistijden, maaltijden, slapen. Wat er dan nog over is, wordt besteed aan... tja, aan wat?

In deze manier van denken wordt het privéleven een sluitpost. En juist op dat punt voelen we vaak dat het wringt. Daar zouden we meer tijd en kwaliteit willen ervaren.

## **Disbalans op het niveau van tijd**

Uit-balans-zijn merk je vooral op het praktische niveau van TIJD. Denk aan werk dat blijft liggen, overuren, geen grip op de planning, etc.

Sophie wil graag meer rust op het werk. Ze voelt zich snel gestresst en heeft een schuldgevoel naar haar kinderen die vaak gehaast bij school worden afgezet. Haar bureau is onzichtbaar, hoewel ze zelf goed de weg weet in de stapels papieren. Ze sluit haar werkdagen onvoldaan af, er ligt nog teveel werk. Weekenden worden daardoor nogal eens gevuld met thuiswerken.

Voor Sophie betekent werken en leven een race tegen de klok. Een adem-pauze wordt gevuld met achterstallig werk. Haar beleving van tijd is dat het haar altijd door de vingers glipt. Ze voelt zich reactief: houdt zich alleen bezig met wat zich voordoet op dit ogenblik. Problemen worden ad hoc opgelost, een beetje als een kip zonder kop.

Sophie gaat een aantal dagen een uredagboek bijhouden. Ze ontdekt dat de zorg voor haar kinderen 's ochtends vooral op háár schouders terecht komt. Als ze op haar werk komt, heeft ze het gevoel er al een dagtaak op te hebben zitten. Ze merkt dat ze weinig opdrachten afrondt, maar wel veel energie steekt in het op-pakken van nieuwe opdrachten.

Voor Sophie is het belangrijk dat de start van de dag minder energie gaat kosten. Een paar kleine veranderingen zorgen al voor een groot effect. Zo gaan de kinderen zelf hun lunchpakket verzorgen en haar partner brengt wat vaker de kinderen naar school.

Daarnaast gaat ze werken aan meer structuur. Vooral de mail blijkt hierin een belangrijk aandeel te hebben, omdat de nieuwe opdrachten vaak over de mail binnenkomen. Door het plannen van twee vaste mailmomenten per



dag, leert Sophie zichzelf te begrenzen. Zo krijgt ze meer rust om zich te concentreren op lopende zaken.

In dit proces ontdekt ze dat 'flexibiliteit' haar kwaliteit is. Ze wil deze kwaliteit op een meer evenwichtige manier inzetten, zonder te vervallen in chaos.

Welke elementen zorgen voor disbalans op jouw tijdniveau? Probeer dit te onderzoeken aan de hand van concrete situaties.

Vragen die hierbij kunnen helpen:

- Hoeveel tijd heb ik daadwerkelijk om te doen wat ik graag wil?
- Welke rollen heb ik in mijn werk en in mijn privéleven en hoe kunnen die tot hun recht komen?
- Waar zitten mijn tijdlekken?
- Wat verstoort steeds mijn planning?
- Heb ik realistische verwachtingen van mijn vrije tijd?

Hoe maak ik keuzes?

## In de praktijk

Disbalans op het tijdniveau ontstaan vaak door prikkels van buitenaf en de manier waarop je hiermee omgaat.

Voor welke prikkels ben jij gevoelig? Hoe zou je hierop kunnen anticiperen?

**Continu bereikbaar zijn:** is dat een must of eerder een behoefte aan prikkels en afleiding? Hoe zou je hier sturing in kunnen aanbrengen? E-mail is een grotere verstoorder en is tijdrovender dan we vaak denken. Plan zo mogelijk vaste mailmomenten op de dag.

Hoe ziet **jouw ideale werkplek** eruit? Werk je beter alleen of in een groep? Ben je chaotisch of geordend? Heb je aan het eind van de dag een opgeruimde werkplek of stap je de volgende dag in de chaos (met meteen een gevoel van achterstand)?

Een **planning** werkt doeltreffend als je zicht hebt op elementen die deze planning verstoren en op de daadkracht waarmee je hiermee omgaat. Hoe reëel is jouw planning? Biedt je planning ruimte voor 'storingsmomenten'?

**Verlies jij je** vaak in je werk? Stort je je vaak te lang op een klus terwijl er nog veel andere dingen moeten gebeuren? Is dit vluchtgedrag of een daad

van verzet tegen het vele werk? Hoe zit het met jouw tijdsgevoel? Weten hoe het bij jou werkt, is de eerste stap bij verandering.

**Collega's:** ze komen binnenvallen voor een praatje, willen sparren of geholpen worden en jij bent de beroerdste niet. Hoe reageer je? Zeg je vaak 'ja' voordat je ziet dat het niet past met je agenda? Zou het echt een probleem zijn als je 'nee' zou zeggen? Wil je ongestoord werken? Duik eens onder door op een andere plek te gaan zitten.

Heb je het idee dat de **laatste werkuurtjes** meestal het meest productief zijn? Wat heb je nodig om eerder in een productieve werkhouding te komen?

*Wie kan wat voor mij doen?*

Heb je het gevoel dat je **omkomt** in het werk? Wellicht heb je dan simpelweg teveel taken. Zet je eigen dienstbaarheid of perfectionisme even aan de kant en laat weten dat het zo niet gaat. Ga meer delegeren, verdiep je in de aanwezige kennis in het bedrijf en doe er je voordeel mee.

Ren je van de ene **vergadering** naar de andere? Zinvol, of is het vergaderen om het vergaderen? Hoe kan het efficiënter?

Voor **thuiswerkers:** Hoe voorkom jij dat werk en privé teveel door elkaar heen gaan lopen? Ervaar jij bij het thuiswerken veel onrust? Wellicht is er teveel 'vervuilde' tijd. Hoe kun jij je bewust focussen op je prioriteiten?

## **Ik ga op reis en ik neem mee...**

Als laatste: de **reistijd**, die verdient wat meer aandacht. We onderschatten namelijk nogal eens de verschillende rollen en functies die we hebben en wat het van ons vraagt om daartussen te schakelen.

Op het werk worden we op andere kwaliteiten aangesproken dan in ons privéleven. En zelf hebben we aan beide kanten ook onze (onbewuste) verlangens.

Om goed en bewust tussen deze werelden om te schakelen, hebben we tijd nodig, reistijd. Maak deze reis eens bewust en gebruik het niet als verlengstuk van je werktijd. Benut je reis!

Wat heb je nodig bij het omschakelen van werk naar 'al dat andere'?

- Wees je ervan bewust dat het deel 'werk' wordt afgesloten. Als er echt nog werk gedaan moet worden, beperk dit dan tot een klein deel van je reis.

- Gedachten over werk zijn onvermijdelijk. Je werk beslaat meestal het grootste deel van de dag, daar ben je vol van. Negeer die gedachten niet. Bedenk dat deze gedachten ‘ver-werkt’ moeten worden.
- Als gedachten niet lijken te stoppen, willen ze iets duidelijk maken. Voel bewust hoe je dag is geweest. Waar zaten knelpunten en wanneer had je een overwinningsgevoel?
- Maak in je denken de overstap naar waar je heen gaat. Visualiseer! Bedenk zo concreet mogelijk wat je de rest van de dag zult gaan doen, wie er om je heen zijn, wat anderen van jou verwachten en wat je nodig hebt. Benoem je wensen en creëer mogelijkheden.
- Ook thuiswerkers kunnen een ‘reis’ inplannen. Brainstorm over alle mogelijkheden, leef je creatief uit.

Deze omschakeling in de reistijd geldt natuurlijk net zo goed voor de reistijd náár je werk – zodat je werk je niet overvalt.



# 4

## Overtuigingen

Je hebt je wellicht laten coachen op time-management en bent enthousiast aan de slag gegaan met praktische tips. Na een week of drie merk je dat de motivatie beduidend lager is: je bent niet meer zo proactief. Hoe komt het dat het gaat zoals het gaat?

Aan onze intenties ligt het niet. Met de beste bedoelingen bepalen we nieuwe doelen, brainstormen we over verschillende acties, evalueren we en sturen we bij. Hoe komt het dat pogingen tot verandering toch na een aantal weken weer in de la liggen?

De oorzaak hiervan moeten we zoeken in onze manier van denken. De tweede laag in het model: het niveau van onze OVERTUIGINGEN.

### Belemmerende overtuigingen

Overtuigingen zijn onbewuste meningen en oordelen over onszelf, over anderen en over de wereld om ons heen. Denk aan: 'waar een wil is, is een weg', 'geld maakt niet gelukkig' of 'ik heb bestaansrecht'. Overtuigingen worden bepaald door de tijd waarin we leven, door onze cultuur, familie, positie, opvoeding, eigen ervaringen, enz.

*'Ik denk vaak: had ik maar nee gezegd...'*

Een overtuiging wordt belemmerend als het ons gedrag aanstuurt op een manier die niet bij ons past. Kijk maar eens naar de volgende overtuigingen:

De overtuiging 'ik word niet gewaardeerd' zorgt voor een leeg gevoel. Dat lege gevoel willen we liever niet voelen en we gaan dit compenseren door extra hard ons best te doen.

De overtuiging 'ik moet gezien worden' geeft een ontevreden gevoel over jezelf. We willen niet onzichtbaar zijn en gaan daar ons uiterste best voor doen.

De overtuiging 'ik ben geen deel van de groep' geeft ons een ontheemd en onzeker gevoel. Door ons aan te passen aan de groep en veel moeite te doen om erbij te horen, proberen we dit gevoel het zwijgen op te leggen.

Zo werkt het in theorie. De praktijk is nog wat ingewikkelder. We zijn namelijk gewend om tegen het negatieve gevoel te strijden door ons gedrag aan te passen. Omdat we dit al een tijd regelmatig doen, voelen we het negatieve gevoel niet eens meer zo duidelijk. Hooguit voelen we wat onrust of spanning, maar precies duiden kunnen we het niet meer.

We zijn ons niet bewust van onze belemmerende overtuiging, we missen ons gevoel in de reactie hierop en we gedragen ons op een geconditioneerde manier. Dat kost ons behoorlijk wat energie en dat gaat ten koste van motivatie en enthousiasme. Het zal het gevoel van disbalans alleen maar versterken.

#### Welke belemmerende overtuigingen draag jij bij je?

Probeer je belemmerende overtuigingen te vinden aan de hand van een concrete situatie. Bijvoorbeeld een situatie waarin je anders handelde dan je eigenlijk wilde. Of een situatie waarbij je 'ja' zei, maar 'nee' bedoelde.

Welke gedachte deed je besluiten om toch 'ja' te zeggen: 'ik doe het maar, want ....' Want anders word ik niet gezien? Want ik ben onmisbaar? Want ik moet perfect zijn? Vul deze zin aan en je hebt je belemmerende overtuiging te pakken.

Bij Harry zagen we de onbewuste belemmerende overtuiging: 'ik wil aardig gevonden worden'. Wat levert deze overtuiging hem op?

Tot zijn schrik kan Harry op deze vraag geen antwoord bedenken. Sterker nog: het levert hem niets op, maar kost hem wel veel energie. Deze overtuiging zorgt er namelijk voor dat collega's te vaak werk bij hem kunnen neerleggen. Hij ziet in dat zijn onbepaalde klaarstaan-voor-andere gestuurd wordt door een verlangen in hemzelf – een verlangen naar bevestiging. Tegelijkertijd voelt hij dat zijn gedrag geen bevestiging geeft. Het verlangen blijft, het lijkt wel een bodemloze put. Klaarstaan voor anderen was voor hem ooit een manier om bevestigd te worden, maar het voldoet nu niet meer. Het is een oude jas die te klein is, het knelt, levert niets op en kost een hoop energie.

## Van belemmering naar drive

Het is wel duidelijk dat het ons niets oplevert als onze belemmerende overtuiging ons gedrag bepaalt. Wil je nieuw gedrag aanleren dan zijn deze overtuigingen zeker geen goede stimulans.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat goedbedoelde pogingen voor een betere balans wel slagen? Wat is wel een goede *drive*? Goed nieuws: onder je belemmerende overtuiging bevindt zich een positief verlangen. Bij Harry zagen we als positief verlangen: het verlangen naar bevestiging.

Even tussendoor – vaak waarderen we het verlangen naar bevestiging niet positief. Maar 'bevestiging' betekent ook: acceptatie en toestemming.

Harry gaat proberen om vanuit zijn verlangen naar acceptatie zijn werk opnieuw vorm te geven. Dat begint bij zijn eigen acceptatie van zijn collega's met hun manier van werken. Hij wil niet langer wachten op adhesie van de buitenwereld, maar wil zichzelf meer gaan waarderen.

Door zich bewust te worden van de onderliggende processen krijgt Harry meer grip op zijn balans en zelfsturing.

Probeer eens te onderzoeken welk verlangen er onder jouw overtuiging zit. Denk aan: verlangen naar autonomie, eerlijkheid, acceptatie, vertrouwen, bescherming, ruimte, humor, betekenis, eenheid, schoonheid enz.

Wat is hierin voor jouw kenmerkend gedrag? En wat wil je jezelf nu eigenlijk geven?

Zoek je onvervulde verlangens! Richt je voor de vervulling van je verlangen niet meer op een ander. Het zal een positieve intentie geven aan je handelen.

Bij Sophie werkt de nieuwe structuur een week of drie, daarna verslapt haar aandacht hiervoor. In plaats van werk af te ronden is ze vooral weer bezig met het werven van nieuwe opdrachten. Het lijkt wel een vlucht om bestaande projecten niet af te hoeven maken. Om dit gedrag beter te begrijpen, houdt ze bij wat ze denkt. Het valt haar op hoe vaak ze bij een nieuwe opdracht denkt: 'mijn leidinggevende zal wel tevreden zijn'. Ze wordt zich bewust van haar grote verlangen om gezien te worden.

Nu Sophie haar verlangen om gezien te worden weet en accepteert, kan ze gaan ontdekken hoe ze dit verlangen op een andere manier kan vervullen – een manier die haar plezier geeft en er niet voor zorgt dat het haar balans overbelast.

Heb jij ook het (onbewuste) verlangen om gezien te worden? Door wie eigenlijk? En wat wil jij diegene laten zien?

Probeer eens op een andere manier aan dit verlangen tegemoet te komen, zonder hierbij op anderen te leunen. Op het werk bijvoorbeeld door je meer te laten zien in je professie. In je vrije tijd door jezelf meer te zien, meer tijd voor jezelf te plannen.

Zo krijgt je belemmerende overtuiging de kans om omgebogen te worden. Het verlangen blijft hetzelfde, maar je stapt uit het ongewenste gedrag.

## In de praktijk

Ga de komende tijd aan de slag met je overtuigingen en onbewuste verlangens.

- Houdt eens een dag bewust bij wat je denkt.
- Zoek jouw meest belemmerende gedachte en kijk hoe deze invloed heeft op jouw emotie en gedrag.

Wanneer je merkt je dat je reageert vanuit een belemmerende overtuiging, neem dan even een *time-out*. Neem even afstand van je werk, het gesprek, de dringende vraag van je collega. Bedenk van te voren al een standaardreactie om jezelf wat tijd te gunnen. Met 'ik kom er straks op terug' kan niemand een buil vallen. Vervolgens vraag je je af: Waar ben ik mee bezig?! Wat wil ik nu eigenlijk ècht? Wat is gegeven de situatie de mooiste oplossing?

*Vier iedere kleine overwinning!*

In dit proces van bewustwording kom je anders in het leven te staan. Je wordt minder afhankelijk van de situatie, van anderen, van hun mening of hun erkenning. Dat geeft harmonie, zowel in jezelf als in je relaties.

Zo wordt je een psychologisch gezond mens, of volgens Abraham Harold Maslow – psycholoog uit de 20e eeuw – een 'zelfactualiserende mens', iemand die in staat is om te doen wat zijn roeping is.

Ten slotte: ga mild met je gedachten, overtuigingen en verlangens om. Ze zijn ooit bij jou ontstaan. Je hiertegen verzetten zorgt voor pijnlijke zelfafwijzing.

En vergeet niet: het is een proces – waarbij iedere kleine overwinning gevierd mag worden!



# 5

## Waarden

Heb jij op je werk vaak het gevoel dat je maar wat aanmoddert? Weet je eigenlijk niet meer waar je het voor doet en waar je voor staat? Dit soort werkdagen geven een sterk onvoldaan gevoel. En dit gevoel neem je mee naar huis.

Er ligt daardoor een flinke druk op je privéleven. Je hebt het gevoel dat je de dag nog moet 'redden'. Hoe dat redden vorm moet krijgen weet je niet en je houdt een gevoel van doelloosheid.

Herken je dit? De kans is groot dat je balans 'waardenloos' functioneert: je weet niet waarom je de dingen doet zoals je ze doet. Je werkt niet vanuit je WAARDEN. Dit geeft het gevoel dat je 'maar wat doet', weinig sturing hebt en zodoende onvoldaan de werkdag afsluit.

Werk je niet vanuit je waarden, dan blijf je maar pakketjes op je balans gooien die niet bij jou passen, bij jouw waarden. En deze pakketjes wegen het zwaarst! De balans raakt overbelast en in zo'n overbelaste balans spring je onrustig en gestresst van werk naar al dat andere.

*Wat doet er nu werkelijk toe in mijn bestaan?*

Kenmerken van zo'n overbelaste balans:

- een schuldgevoel naar één of beide kanten van de balans
- pogingen om het anders te doen kosten je veel energie en sneuvelen snel
- er hoeft maar iets te gebeuren en je reageert overprikkeld
- conflicten met leidinggevende of met partner gaan vaak over dit onderwerp en lijken onoplosbaar
- je ervaart spanning en onvermogen als het gaat over je balans

Om weer in balans te komen, zul je je bewust moeten worden van je waarden. Zo kun je de balans opnieuw opmaken.

### Wat zijn waarden?

Waarden zijn idealen en motieven die richtinggevend zijn voor jouw handelen. Het is iets dat je na wilt streven en dat je elke dag, bij elke taak die je uitvoert en in al je ontmoetingen met anderen de weg wijst. Wat doet er nu werkelijk toe in je bestaan?

Denk aan rechtvaardigheid, integriteit, geloof, eenvoud, flexibiliteit, gezondheid, zelfontplooiing, autonomie, betrokkenheid, vrijheid, waardering,



competitie, leiderschap, invloed, onafhankelijkheid, liefde, succes, enzovoort.

Het christelijk geloof heeft bijvoorbeeld als centrale waarde *liefde*; de liefde voor God en liefde voor de naaste. In het verkeer vinden veel mensen de belangrijkste waarde *veiligheid*. In de samenleving kan worden gedacht aan *leefbaarheid* en *betrokkenheid*.

#### Waarden op het werk

Onderzoek eens vanuit welke waarden jij werkt.

Denk eens aan een werkdag die je voldaan en tevreden afsloot.

- Welke elementen zorgen voor voldaanheid?
- Wat zoek jij in je werk?
- Met welke mensen werk je het liefst? Wellicht herken je bij hen waarden die je zelf ook hebt.

#### Waarden in privéleven

Ook in je privéleven leef je vanuit idealen. Welke waarden passen bij jouw privéleven? In het werk- en privé-domein kunnen dezelfde waarden gelden, maar dat hoeft niet.

- In welke situaties voel je dat het goed is zoals het is en dat het klopt wat er in je leven gebeurt?
- Wat trok je destijds aan in je partner? Wat zocht en zoek je in jullie relatie?
- Wat vind je belangrijk om je kinderen mee te geven?
- Hoe wil je het liefst herinnerd worden?

Vergelijk deze waarden eens met je takenpakket, de verwachtingen die men van je heeft en de rollen die je vervult.

- Hoe verhouden jouw waarden zich tot de eisen die aan je gesteld worden?
- Waar neem je graag verantwoordelijkheid voor? En waarvoor niet?
- Zijn er pakketjes (taken, verantwoordelijkheden, onuitgesproken verwachtingen) op je balans die niet met jouw waarden te maken hebben? Wat ga je hieraan doen?

Raadpleeg eens je partner, een collega, vriend(in) of familielid over jouw waardebalans. Wat ziet de ander?

### Waardenbalans tussen jou en je partner

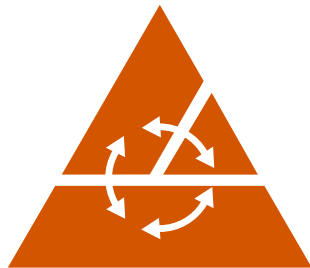
Het is leuk en leerzaam als je partner deze balans ook voor zichzelf invult. Vergelijk jullie waarden eens met elkaar.

Herkennen jullie elkaars waarden? Zijn jullie waarden en verlangens in balans?

Stel dat jullie waarden 'vrijheid' en 'betrokkenheid' zijn. Vanuit die waarden hecht de een aan regelmatig tijd voor zichzelf, terwijl de ander meer samen wil doen. Dat vraagt geduld en overleg. Het kennen van elkaars waarden en er rekening mee houden, geeft veel rust en een goede basis om het leven samen tot iets moois te maken.

## Samenspel tussen waarden en overtuigingen

We zagen al eerder dat de drie niveaus van het model elkaar onderling beïnvloeden. Zo hebben overtuigingen een behoorlijke impact op het niveau van waarden.



figuur 2: Onderlinge beïnvloeding van de drie niveaus.

Dat klinkt ingewikkeld, maar denk eens aan de waarde *liefde*. Deze waarde kan niet tot zijn recht komen als we door negatieve gedachten of angsten (overtuigingsniveau) geestelijk geharnast zijn (gedragsniveau – we laten ons niet zien aan anderen).

Nog een voorbeeld: twee mensen kunnen allebei *veiligheid* een belangrijke waarde vinden. Nu heeft de één de overtuiging dat veiligheid vooral een kans krijgt als 'je sterker bent dan de vijand en dat je de vijand moet raken voordat hij jou raakt'. De ander heeft de overtuiging dat we tot veiligheid komen door 'de vijand proberen te begrijpen en te geloven in zijn positieve intenties'. In een setting van vijandigheid zal het gedrag van deze twee personen compleet verschillend zijn.

Als laatste een voorbeeld van een waarde die vaak wordt genoemd in werksituaties: *competitie*. Herken je deze waarde, dan zul je je werk als een uitdaging ervaren: al je daadkracht en scherpte is nodig, de veer staat strak gespannen. Deze waarde geeft echt een energieboost. Niks mis mee!

Het gaat pas mis als er een belemmerende overtuiging mee gaat spelen. Bijvoorbeeld de overtuiging: 'ik mag er zijn als ik scoor'. Dit zorgt voor een enorme ballast voor je waarde competitie. Die ballast uit zich in overuren en nooit genoeg voldoening in het werk. De werkdag afsluiten betekent immers gemiste scoringskansen. De waarde competitie wordt op deze manier gekoppeld aan het persoonlijk functioneren. Zo is competitie geen waarde maar een verborgen agenda geworden – een te zwaar pakket voor de balans! En lastig om op te geven, want het idee om te moeten scoren, is een bodemloze put.

Heb je competitie als waarde, zet deze dan in zoals bij een spel: niet van levensbelang voor je persoonlijk functioneren, maar wel goed voor een gezond portie daadkracht.

Kun jij je waarden op een zuivere manier inzetten?

Wist je dat het vinden van je waarden ook je zelfrespect oppept? Waarderen betekent immers 'de waarde inzien'.



# 6

## Rust

Wil je krachtig en van binnenuit in balans leven dan heb je een stevige basis van zelfbewustzijn nodig. Mis je die, dan voelt in-balans-zijn als het balanceren op wiebelige hoogte. Dat kost een hoop energie. Die energie heb je lang niet altijd: weg goede voornemens en opgebouwde verwachtingen. Herken je dit? Staak het gevecht – tegen wie of wat vecht je eigenlijk? – en kijk eens vanuit rust naar je situatie.

De huidige levenskunstfilosofie richt zich vooral op het maakbare: onze eigen autonomie staat centraal. We ‘moeten’ doorlopend scoren, goed overkomen, *geliked* worden, waardering krijgen en het liefst willen we alles beheersen en regisseren. Volgens Paul van Tongeren – hoogleraar ethiek en winnaar van de Socrates Wisselbeker – gaat deze filosofie voorbij aan onze machteloosheid en ons onvermogen. Dat we zwak en kwetsbaar zijn, willen we liever niet horen of voelen.

Als we al onlustgevoelens ervaren, dan worden die onderdrukt in de trant van: ‘verman jezelf, recht je rug, we gaan door’. Die houding kunnen we soms lang volhouden. Het lijkt alsof ons systeem zich aanpast, maar ondertussen verschuift de grens voor spanning en overspanning en negeren we belangrijke signalen.

### De signalen

*Wees de hoofdpijn voor!*

Om meer in balans te komen tussen werk en al dat andere zijn juist deze signalen ons hulpmiddel – signalen zoals irritatie, boosheid, angst, stress of schuldgevoelens.

Wanneer je deze emoties ondervangt, kun je keuzes maken die invloed hebben op je balans. Het is dan wel zaak om het signaal te herkennen voordat de hoofdpijn weer heeft toegeslagen; bijvoorbeeld al op het moment dat een collega iets aan je vraagt en je een lichte irritatie voelt opkomen. Bij het opmerken van kleine veranderingen in je gevoelens begint het werken aan je balans. Zo leg je een stevige basis voor je zelfbewustzijn.

Dat vraagt wat van je! Durf jij jezelf te ervaren? Met mooie en minder mooie gevoelens, met pijnlijke plekken, ongezonde gedachten en rare trekjes?

## Pleidooi voor rust

Het probleem is dat we deze signalen in de hectiek van de dag vaak niet opmerken. Hier is rust voor nodig, ontspanning, uitademing.

We hebben de tijd hierin niet mee. Onze tijd is gehaast: het moet sneller, efficiënter, groter, meer. We zouden bijna vergeten dat we in een natuurlijk systeem leven waarin expansie, contractie en rust elkaar afwisselen. Afwisseling zoals we die ook zien in de seizoenen, in de afwisseling van dag en nacht en bij ademhaling. We kunnen niet 24/7 doorgaan, of de hele week zo hard werken dat er in de avonden en weekenden bijna niets meer mogelijk is.

Zowel Harry als Sophie beseffen dat ze de druk die ze op het werk ervaren, zichzelf aandoen. Hoe moeilijk het ook voor ze is, zij zullen zelf in de hectiek moeten besluiten om toch te ontspannen – om in die rust hun verlangen te peilen en te onderzoeken wat ze het beste kunnen doen.

Train jezelf om regelmatig te ontspannen. Wissel een tijd van inspanning af met rust. Dat hoeft niet eens veel tijd te kosten. Zo zul je de signalen van onlustgevoelens, spanning en disbalans eerder herkennen, zodat je jezelf beter kunt bijsturen. Vanuit een ontspannen houding sta je open voor ontvangen en geïnspireerd raken.

Je gevoel wordt zo een steeds belangrijker *trigger* bij het voorkomen van disbalans.

En nee, dat betekent niet dat je almaar aan het navelstaren bent. Juist in het proces van zelfbewustwording leer je om jezelf niet als het middelpunt te zien waar alles om draait, maar dat je deel uitmaakt van een groter geheel.

## In de praktijk

Wie deze rust in zijn leven wil vormgeven, staat voor de opgave om rustmomenten in te plannen. Het zijn deze momenten die zorgen voor verwerken, ordenen, evalueren en mediteren. In die rustmomenten ervaar je hoe het met je gesteld is, hoe je reageert op spanning en wat je nodig hebt.

Op het werk kunnen dit de momenten zijn dat je je bureau opruimt, een bakje koffie haalt, een lunchwandeling maakt.

In je privéleven zijn dit momenten van ‘even niets doen’, loskomen van de enorme hoeveelheid aan mogelijkheden en impulsen die voortdurend op je af komen. Vanuit deze ontspanning kunnen we beter overzien wat er toe doet en welke bijzaken ons onrustig maken.

Start klein: zelfs een uitademing doet wonderen!

Gebruik een rustmoment:

- om je eigen situatie onder ogen te zien;
- om eerlijk te voelen hoe je je voelt;
- om te wennen aan rust en stilte en de kracht te ervaren die daarvan uitgaat;
- om vanuit de rust opnieuw creatief te kunnen zijn, prioriteiten te kunnen stellen;
- om alleen te kunnen zijn, een ander niet nodig te hebben om iets te betekenen;
- om je even gewoon mens te voelen en je bewust te worden dat je deel uitmaakt van een groter geheel;
- om je gevoelsleven te (her)waarderen;
- om je bewust te worden van je verlangens;
- om na te denken over levensvraagstukken;
- om je innerlijke ruimte te kunnen vullen met momenten van spiritualiteit, om ook weer te kunnen uitdelen.

Hoe kom jij tot rust?

Kun je met deze rustmomenten (nog) moeilijk uit de voeten? Doe dan eens iets wat juist al je aandacht behoeft. Zoals de Griekse filosoof Heraclitus zei: 'De mens wordt het meest zichzelf als hij de toewijding heeft van een spelend kind.'



# 7

## Slot

Ik besef dat ik je met dit e-book een flinke uitdaging meegeef. Je balans vinden is niet zomaar een kwestie van tips en trucs. Tegelijkertijd vind ik dat juist bemoedigend: er moet voor gewerkt worden, het vraagt echt iets van je. Juist daardoor heeft het kans van slagen. Wees nieuwsgierig naar hoe het bij jou werkt. Houd alle opties open en veroordeel niet.

Ga ervoor! Lever je eigen maatwerk.

# Literatuur

Welke kleur heeft jouw parachute?

Bolles, Richard. M.

De zeven eigenschappen van effectief leiderschap

Covey, Stephen R.

Coachen vanuit een veelzijdig perspectief

Dilts, Robert

Zeven lessen in emotionele intelligentie

Merlevede, Patrick E.

Niets moet, alles mag

Roest, Kees

Gelukkig zijn kun je leren

Seligman, Martin E.P.

Tot de kern komen: de kunst van het pastorale gesprek

Smit, Johan

Leven is een kunst: over morele ervaring, deugdethiek en levenskunst

Tongeren, Paul van

Handboek ontwikkelingsgericht coachen – een hefboom voor zelfsturing

Vandamme, Rudy

Het licht en de korenmaat

Wopereis, Hans



## Over de auteur

Ruth van der Vliet (1974) heeft zich, na een tiental jaren gewerkt te hebben in het wetenschappelijk onderzoek, gevestigd als professionele coach en counselor. De focus in haar werk ligt op individuele trajecten waarbij persoonlijke vraagstukken aan de orde komen. Verder geeft zij ontwikkelingsgerichte trainingen voor bedrijven, organisaties en groepen.

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