

© 2011 René Kerp

© 2010 kerp&company

Omslagontwerp en vormgeving:

Arie Portier

ISBN: 978 1 4452 0286 0

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijke verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht.

0. Inleiding

Zo! Daar gaan we dan: een boek over mindset, geschreven door een trainer op het gebied van mindset. Dat belooft wat.

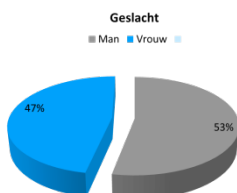
Maar wat dan?

Door de jaren heen heb ik steeds mensen – collega's, mijn partner, vrienden, klanten en deelnemers – zien worstelen met hun eigen denken. Ken je de uitdrukking: 'de mens lijdt het meest door hetgeen hij vreest?' Door beelden in ons hoofd kunnen we allerlei scenario's bedenken en afspelen. En over het algemeen kiezen we niet voor het meest gunstige.

Wat wij denken – onze opvattingen, overtuigingen en ervaringen – bepaalt uiteindelijk wat we gaan doen en welke actie we wel of niet ondernemen. Je kunt je voorstellen dat velen van ons daardoor niet doen wat ze zouden moeten doen. Misschien willen ze wel, maar iets houdt ze tegen: hun eigen mindset.

Als huwelijkspartner, vader, ondernemer, leider en trainer, wil ik mijn visie en mijn ervaringen met je delen om jou als lezer te helpen meer inzicht te krijgen in je mindset en hoe het voor – óf tegen – je werkt. Ik ben trainer geworden om één simpele reden: ik vind het belangrijk om impact te hebben op de mensen om mij heen en haal energie uit het feit dat ik mensen verder help.

De keus om een boek te schrijven ligt in het verlengde daarvan. Met een boek kun je in één keer veel mensen bereiken.



Over bereik gesproken: in dit boek zie je ook de resultaten terug van een kwalitatief (interviews) en een kwantitatief (enquête onder 2.882 mensen) onderzoek. Om maar

alvast de vraag te beantwoorden: we vonden geen verschil in mindset als het gaat om de verschillen tussen man en vrouw. We hadden een haast gelijk aantal van beiden seksen.

Dit boek heb ik dan ook geschreven voor iedereen: hoe oud of jong je ook bent, man of vrouw, wat je ook doet, in je werk of privé. Je bent nooit klaar met het ontwikkelen van je mindset. De ontwikkeling is tijdloos en niet gebonden aan leeftijd of beroep.

Toch spits ik me in het laatste gedeelte van het boek toe op enkele beroepen of rollen in ons sociale netwerk. Ik wil op die manier nog concreter aantonen wat je precies met mindset kunt doen.

Na het lezen van dit boek realiseer je je het belang van mindset en hoe je de twee rollen die je als mens elk moment van de dag aanneemt, erkent en herkent.

Vervolgens geef ik ideeën en tips voor hoe je je mindset kunt aanscherpen, en hoe je daarmee jouw omgeving kunt beïnvloeden.

In het mooiste geval breng je over drie jaar een aanzienlijk hoger percentage van je tijd door met een verbeterde mindset. En daardoor boek jij de resultaten die je wilt!

Blijf skerp,

René

1. De interviewees

Naast uitgebreid kwantitatief onderzoek heb ik interviews afgenomen met diverse professionals in Inkoop, Verkoop en Algemeen Management. Ik vond het belangrijk om de resultaten van het onderzoek te toetsen aan de realiteit en anderzijds te putten uit de ervaring van deze professionals.

Je zult regelmatig een quote tegenkomen van deze mensen. Door deze quotes hebben zij het boek kleur gegeven. Vandaar dat ik start met je een korte introductie te geven van de interviewees. Hier komen ze op alfabetisch volgorde:

François Buijs **Logistiek Directeur (a.i.) Destil**

François is 45 jaar, heeft na studie VWO Verkeersacademie gedaan, heeft vele interesses en vindt zichzelf daardoor ook een generalist. Begon als trainee bij Philips en heeft daar onder andere het distributiecentrum en expeditiecentrum verkend. Daarna is hij bedrijfskunde gaan studeren en ging vervolgens naar Philips Semiconductors. Toen ik hem sprak rondde hij net zijn opdracht of in het kader van zijn NIMBAS opleiding Operational Excellence voor Destil.

Martijn Janmaat **CEO Exact NV**

Martijn is qua opleiding en studie jurist, en is - zoals hij zelf zegt - verdwaald in IT. Hij heeft tientallen jaren in de publieke sector gewerkt, was consultant en zit nu inmiddels al 25 jaar in de IT. Hij heeft management functies gehad en is directeur van een softwarebedrijf geweest. Daar heeft hij een buy-out gedaan en dit bedrijf uiteindelijk naar de beurs gebracht. Sinds 1 juli 2010 is Martijn CEO van Exact en naast zijn werk houdt hij van theater, muziek, sport en de natuur.

Jacco de Jong MBA **Hoofd Inkoop PGGM**

In 1995 startte Jacco als marketing consultant en kwam daarna snel in inkoop terecht, omdat hij het de spiegel vindt van marketing en verkoop. Hij begon bij het Nederlands Inkoopcentrum (NIC) en maakte daarna de stap naar inkoop consultancy voor de private sector. Vervolgens ging hij naar ABN Amro waar hij verantwoordelijk was voor Procurement Development. Na een tijd bij the Royal Bank of Scotland te hebben gewerkt (separatie en integratie ABN Amro) begon Jacco aan zijn baan bij PGGM. Hij heeft zijn MBA afgerond, reist graag, speelt gitaar en houdt van muziek (gevarieerd, maar soul is wel het meest geliefd). Op het moment dat ik hem sprak was zijn dochtertje net drie maanden oud.

Mattijs Manders **Commercieel Directeur Graydon**

Geboren in Heeze en nu woonachtig in Den Haag met zijn gezin (twee zoontjes). Hij is sinds 1994 werkzaam en dan met name in de financieel economische hoek. Sinds drie jaar is hij Commercieel Directeur van Graydon en je kent hem waarschijnlijk ook van TV: hij zit regelmatig in het programma VI.

Guus van Suchtelen van de Haare **General Manager Procurement & Facility Management** **Equens**

Guus was al verantwoordelijk voor Inkoop bij Interpay en na de fusie van medio 2007 (wat leidde tot het huidige Equens) heeft hij ook de verantwoordelijkheid gekregen over Facilities. Hij werkt sinds 2001 bij Equens en daarvoor was hij inkoopconsultant en daarvoor werkte hij als inkoopster bij de voorloper van Connexion, en kocht hij autobussen in. Als hij niet werkt, brengt hij graag tijd door met zijn gezin.

Han Tetteroo **Hoofd Inkoop Bavaria**

Sinds 2,5 jaar is Han bij Bavaria verantwoordelijk voor inkoop. Voordat hij Bavaria aan boord kwam, was hij zeven jaar inkoopverantwoordelijke bij IFF (een producent van geur- en smaakstoffen) Hij heeft daardoor veel ervaring in (international) inkoop. Momenteel rapporteert hij aan de directie en heeft met

multidisciplinaire teams de structuur, processen en systemen ingericht voor het totale inkooptraject.

Hij is getrouwd, heeft 3 kinderen en loopt frequent hard.

Gerbert Jan Valk **Commercieel Directeur Peak-IT**

Na zijn studie Commerciële Economie is Gerbert Jan gestart als callcenter agent. Vervolgens groeide hij door naar project manager en maakte vervolgens de overstap naar Randstad. Bij Randstad maakte hij kennis met het detacheren van personeel en maakte vanuit daar de wissel naar Peak-IT. Hij begon als accountmanager, werd vervolgens salesmanager, toen regio manager en is nu commercieel directeur. Buiten zijn werk reist hij graag en trekt er met vrienden op uit.

Laurent de Vries **Directeur GGD Nederland**

Laurent studeerde geschiedenis, was al vroeg politiek actief en zijn eerste baan was in het klooster van de Dominicanen. Daar heeft hij negen jaar leiding gegeven, en groeide van 4 medewerkers naar 70. Daarna werd hij verkozen tot wethouder in gemeente Renkum, werd vervolgens plaatsvervangend projectdirecteur bij railinfrabeheer voor de spooruitbreiding Amsterdam-Utrecht. Eind 2001 is hij benaderd voor de functie van Directeur GGD Stedendriehoek Apeldoorn, welke hij kort daarna aanvaardde en onder andere de fusies heeft begeleid met andere GGD's in de regio. Vanaf de zomer van 2007 is hij Algemeen Directeur GGD en geeft

daarna college op de postdoctorale opleiding gezondheidszorg te Amsterdam.

2. Wat is Mindset?

Ik houd enorm van praktijk en toepasbaarheid. Het liefst zie ik van alles direct het nut en hoe ik het kan gebruiken (of niet). Om je toch later een raamwerk te kunnen schetsen en die toepasbaarheid aan te geven, leid ik je eerst even kort in wat mindset nu eigenlijk is. In dit hoofdstuk leg ik uit welke twee rollen mindset we onderkennen en waarom het belangrijk is na te denken over en te investeren in je mindset.

Maar laten we eerst beginnen met de betekenis van het woord.

Als je willekeurige mensen vraagt naar hun associatie met mindset of welke betekenis zij menen dat het woord heeft, krijg je een veelvoud aan antwoorden en meningen. Ikzelf heb ook mijn mening en opvatting.

Maar laten we, voor ik daarop in ga, eens kijken wat enkele bronnen op dit vlak hebben te zeggen.

2.1. Definitie

Allereerst het woordenboek. Van Dale geeft ons de volgende betekenis van mindset oftewel attitude:

at•ti•tu•de [attietuu:de] de; v -s gedrag, gedragslijn

Dit geeft houvast, maar is nog niet toereikend om een goed antwoord te geven op de vraag wat mindset is.



Het populaire Wikipedia komt met de volgende verklaring:

Een mindset is een consistente en voorspelbare manier waarop een persoon:

- ✓ denkt over een object van een mindset;
- ✓ voelt met betrekking tot een mindsetobject;
- ✓ geneigd is zich te gedragen ten opzichte van een mindsetobject.

Toch blijven deze verklaringen wat in het vage hangen.

Mindset is een begrip uit de psychologie. Het staat voor de evaluatie van verschillende aspecten van de sociale wereld. Aan mindset worden verschillende functies toegedicht die een relatie hebben met kennis, identiteit, zelfvertrouwen, zelfverdediging en zelfexpressie. Maar volgens het woordenboek betekent mindset simpelweg een houding of psychische instelling.

Voor ons doel hanteren we de volgende definitie:

Mindset = hoe wij denken, voelen en handelen ten opzichte van iets of iemand

Belangrijk is te constateren, dat het dus gaat over een mening, waarnaar we handelen en daarmee richting geven aan een persoon of iets.



“Mindset is de instelling die je hebt, je levensmotto, je visie op zaken. Met een positieve mindset bereik je veel meer dan met een negatieve. Je kan jezelf laten remmen of laten excelleren. Daar kies je voor. Uiteraard zit er veel in je karakter, en toch kun je een bewuste keuze maken hoe je omgaat met een bepaalde situatie. Als ik me heen kijk zie ik veel slachtoffergedrag. Gelukkig zie ik ook veel verantwoordelijk gedrag. Het zit echter deels in onze cultuur om te klagen en van het negatieve uit te gaan. Toch heb je daarin nog steeds een keuze..”

Gerbert Jan Valk

2.2. Positief en negatief

Er zijn grofweg twee mindsets te onderscheiden: positieve en negatieve. Een tussenweg bestaat niet. Ons brein maakt altijd een tweedeling en dat moet het ook doen om alles een plaats te geven.

In onze trainingen delen we mindsets in met de volgende



etiketten: **'verantwoordelijke'** en **'slachtoffer'**. Op elk moment van de dag voelen we ons één van die twee: we voelen ons slachtoffer – 'want we moesten in die meeting zitten, het zit ons niet mee, dat project zal wel weer mislukken en dan dat nieuwe initiatief dat op stapel staat: bij ons verandert ook nooit iets' – óf we voelen ons verantwoordelijk – 'we staan aan het stuur, zijn chauffeur in plaats van passagier, durven risico's te nemen en zijn veel creatiever'.

Presentatie geven



Al jaren staat het spreken in het openbaar hoog op de ranglijsten van meest voorkomende angsten van mensen. Naast hoogtes, spinnen en slangen hebben veel mensen angst voor het geven van presentaties. Je kan daarover twee mindsets hebben: óf je vindt het leuk, óf vind je vind het niet leuk. Stel, je vindt presenteren niet leuk, maar je doet het toch omdat je het gevoel hebt dat je het wel moet doen van je manager – dan acteer je vanuit de slachtoffer-rol. Dat zal een andere dynamiek en presentatie worden, dan iemand die acteert vanuit de verantwoordelijke rol: “ik vind het spannend, maar het is een goede manier om beter te worden in presenteren en daarom ga ik het doen!”

2.3. Het belang van mindset

Waarom is mindset eigenlijk dan zo belangrijk? We hebben ook daarom onze respondenten gevraagd, hoe belangrijk zij mindset vinden:



Mindset is dus erg belangrijk vind het overgrote deel van de respondenten.



“ Indien we meer invloed hadden op de mindset van Nederlanders, zouden we veel meer denken in termen van voorkomen in plaats van genezen als het gaat om gezondheid. Dat betekent simpel gezonde mensen gezond houden. 50% van de ziekten zijn te voorkomen (denk aan roken, alcohol en obesitas). Deze

50% heeft alles te maken met je gedrag, en dus je mindset.”

Laurent de Vries

Maar waarom dan? Onze mindset bepaalt immers onze interne beslissingen, die weer leiden tot de acties, die uitvloeien in een resultaat:



“ Mindset is hoe je tegen zaken aankijkt en wat je daarmee doet. Iedereen kijkt anders tegen hetzelfde beeld aan. Deze mentale instelling is essentieel om je doelen te bereiken. Als je houding verkeerd is, bereik je niet of nauwelijks je doel. Veel mensen doen angstvallig om te verdoezelen dat ze ergens niet in geloven – die vallen uiteindelijk toch door de mand.”

Mattijs Manders

Sporten of niet?



Iedereen weet cognitief dat sporten gezond voor je is. Je traint je hart, je spieren en je houdt je lichaam in vorm. Het is goed voor de ontspanning en je voorkomt er allerlei kwaaltjes mee. Toch sport niet iedereen zo vaak en zo lang als dat ze zouden moeten. Vraag mensen waarom, en je krijgt antwoorden als “geen tijd”, “geen zin”, “sportschool heeft niet de juiste openingstijden” etc. De mindset hier is eerder in die van de slachtoffer, want er worden smoesjes aangewend om zelf niet verantwoordelijk te hoeven zijn voor het niet sporten. Het ligt immers aan externe factoren. Stel, je mindset is in de verantwoordelijke staat, dan zal zoeken naar oplossingen om toch te kunnen sporten. Je zoekt geen uitvluchten, maar nieuwe wegen. Zo bepaalt je mindset welke beslissing je neemt, welke actie daarop volgt en zo uiteindelijk het resultaat wat je boekt.



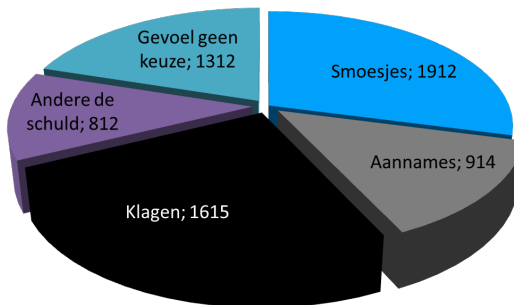
Wil je een ander resultaat, dan zul je dus moeten beginnen met een andere mindset. Veel trainers proberen deelnemers ervan te overtuigen andere acties te ondernemen en zo het resultaat te beïnvloeden. Zinloos, als je de ervaringscijfers ziet van trainingen. Van de theorie blijft maar een klein deel hangen en iedereen gaat weer bezig met zijn werk zoals hij dat altijd al deed. Weinig verandering dus.

Als je als trainer een verandering kunt bereiken in mindset – die véél langer aanwezig blijft – dan komen andere acties en resultaten vanzelf. Vandaar dat wij ons primair richten op een mindsetboost.

2.4 Slachtofferrol

Een “slechte” mindset oftewel slachtofferrol... wat is dat nu precies en hoe herken je dat? We hebben in ons kwantitatief onderzoek die vraag gesteld, en dit was de uitkomst ervan:

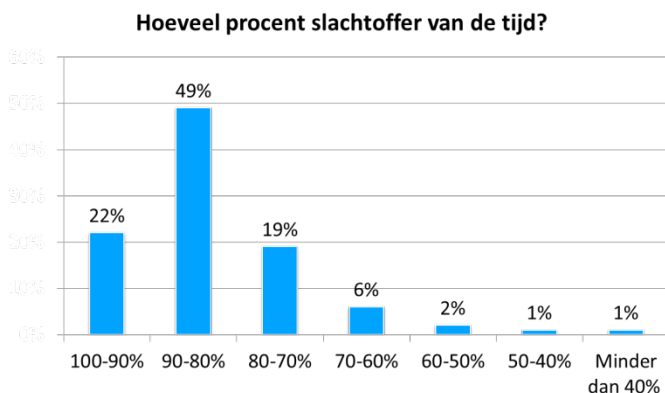
Hoe herken je een slechte mindset?



Bijna alle respondenten gaven dus aan, dat smoesjes, klagen en het gevoel hebben geen keuze te hebben, heel kenmerkend is voor slachtoffergedrag. Het mooie hiervan is, dat het zichtbaar is en dus waarneembaar. Het gaat niet puur over gedachtes, maar ze worden ook geuit. Anders zou het haast niet te meten zijn.,

Besef goed dat we op elk moment van de dag we in één van die twee rollen zitten. Enig idee hoeveel tijd de gemiddelde Nederlander doorbrengt in de rol van slachtoffer?

Ook hier hebben we onderzoek naar gedaan middels het kwantitatief gedeelte van ons zoektocht.



Deze grafiek geeft de verdeling aan van alle respondenten. Als je het uit zou rekenen wat het gemiddelde is van alle respondenten, dan kom je uit op 83 procent. Het antwoord is dus 83 procent van onze tijd.

Verbazingwekkend, niet? Ga maar eens na bij de mensen om je heen: hoe vaak hoor je niet dat er geklaagd wordt, dat de schuld bij een ander ligt. Hoe vaak hoor je niet allerlei belemmeringen en excuses? Hoe meer je erop let, hoe erger het lijkt te zijn.

Een 'slachtoffer' is dus te herkennen aan een aantal gedragingen:

- ✓ hij of zij is behept met vooroordelen en aannames, die ook nog eens belemmerend werken;
- ✓ hij of zij gedraagt zich ook op basis van die vooroordelen en aannames;
- ✓ hij of zij doet dit, omdat hij of zij zich afhankelijk voelt en het dus wel móet doen;
- ✓ hij of zij geeft anderen de schuld en klaagt daarmee;
- ✓ hij of zij gebruikt excuses, smoesjes en andere uitvluchten.

2.5 Uit mijn eigen ervaring

Laat ik een voorbeeld, dat ik zelf meemaakte, met je delen:

Op reis om training te geven



Jaren terug, toen ik net begon met training geven, stond ik in te checken op Schiphol voor een vlucht naar Birmingham. Het was de eerste training die ik zou gaan geven in mijn leven – gelijk in het buitenland en ook nog eens in het Engels. Kortom: een spannend moment!

Zoals altijd ben ik ruim op tijd en het is vroeg in de morgen, want ik wil niet te laat komen, laat staan voor mijn eerste training! Voor mij bij de incheckbalie staat een oudere dame, ze staat gewichtig te doen met een Blackberry en kijkt kribbig om haar heen. Ze zucht, steunt en puft alsof ze niet lang meer te leven heeft. Als ze eindelijk aan de beurt is, doet ze kattig tegen de grondstewardess. Ik bemerk irritatie bij mezelf richting deze dame en zie nu ook wat uiterlijke kenmerken bij haar die ik niet aantrekkelijk vind. Kortom, ik begin deze dame steeds minder te mogen, en dat is een understatement.

Enfin, ik ben aan de beurt, check in en vervolg de bekende rit door de douane en slenter op mijn gemak langs de winkels op weg naar de gate.



Bij de gate aangekomen, zie ik wederom de chagrijnige dame van de incheckbalie. En ja hoor, ook hier doet ze weer bot en kortaf tegen het personeel. Wat bezielt haar? Ik besluit er niet verder op te letten en lees wat in mijn boek van

Viktor Frankl (waarover later meer in dit boek).

Het is tijd om aan boord te gaan. Ik ben als één van de eersten in het toestel en ga aan het raam zitten, doe mijn laptop open en begin me voor te bereiden op de training: hoe ga ik vooroordelen goed vertalen en uitvragen in het Engels?

Ik zie beetje bij beetje de overige passagiers binnendruppelen en kijk iedereen even vluchtig aan. Telkens denk ik 'loop maar door, kom niet naast mij zitten, laat mij maar even alleen op deze vroege morgen'. Even later komt uiteraard ook deze chagrijnige dame de cabine binnen. Ze loopt duidelijk te zoeken naar haar stoel en natuurlijk heb ik ook een doorloopwens bij haar, maar dan sterker. Helaas, ik zie dat ze haar mond opent, waarna eruit komt: 'Morge'. Ze vraagt of het goed is dat ze hier komt zitten (en ik zeg: 'natuurlijk!') en ze neemt plaats. Instinctief draai ik mijn laptop en dus mijn rug verder naar haar toe, zodat ik haar niet hoeft aan te kijken.

We vertrekken weldra en tijdens de take-off moeten laptops dicht. Hoe ga ik om met de situatie?

Ik vind het vliegen spannend en de situatie ook. Ik denk aan de voorbereiding van de training en denk dus aan vooroordelen, die de basis zijn van de mindset. En dan, alsof alles in één keer helder wordt, besef ik waar ik mee bezig ben! Ik heb vooroordelen richting mijn buurvrouw op basis van mijn eigen perceptie en ervaringen, ik zit me aan te passen, vertoon geen authentiek gedrag en dat doe ik omdat ik me afhankelijk voel vanwege de situatie in het vliegtuig. En ik geef haar de schuld en verzin voor mezelf excuses om het contact met haar te vermijden.

Weet je wat het moeilijkste is in een situatie waarin je totaal geen interesse hebt in iemand anders, je vooroordelen regeren en je excuses bij de vleet hebt?

Juist: interesse tonen, en wel op een oprechte manier.

Omdat ik later die dag voor een groep accountmanagers zou staan te vertellen over vooroordelen en mindset, vond ik dat ik toch zelf minimaal voorbeeldgedrag moest vertonen.

Daarom besloot ik het meest moeilijke te doen van alles: een gesprek met mijn buurvrouw aanknopen op basis van oprechte interesse in haar.

Ik startte het gesprek en het begin was lastig en met hangen en wurgen ging het na tien minuten eindelijk

ergens over. Wat bleek? Als Vice President Research & Development van een internationale voedingsmiddelenfabrikant, was zij verantwoordelijk voor de ontwikkeling van voedingssupplementen. Ik sport heel veel en voeding is voor mij enorm belangrijk. Binnen een mum van tijd hadden we het over de toekomstige trends in de voedingsmiddelenindustrie. We hadden een gemeenschappelijke interesse en mijn beeld van haar veranderde langzaam maar zeker. Van de chagrijnige dame van de incheckbalie ontpopte zij zich tot een interessant mens met veel kennis en ervaring. Verder bleek dat ze opzag tegen vliegen en dat ze thuis wat problemen had. Vandaar dat ze chagrijnig was en moeilijk stond te doen met haar Blackberry: ze probeerde zichzelf een houding te geven. Kun je je voorstellen wat deze nieuwe informatie deed met het beeld dat ik van haar had? Ineens vond ik haar aardig, interessant en had ik medelijden met haar vanwege haar vliegangst en problemen.

Dag beeld kattig mens, hallo werkelijkheid.

Voordat we landden, vroeg zij mij wat voor werk ik deed. Ik vertelde haar over mijn bedrijf en mijn passie voor trainingen. En over het feit dat al mijn trainingen mindset als basis hebben, omdat ik geloof dat dat het begin is van echte gedragsverandering.

We wisselden visitekaartjes uit, omdat zij mij wilde introduceren bij een business unit van haar bedrijf, waar ze wel een mindsetboost konden gebruiken. Geweldig! Mijn allereerste training in het buitenland, en nu al succes.



“ Als je met mensen zit, gaat het altijd over relaties. Mensen kopen van mensen, bedrijven kopen niet van bedrijven. Niet iedereen in commercie heeft dat in de gaten.”

Guus van Suchtelen van de Haare

Stel nou dat ik in de slachtofferrol had blijven zitten? Wat had me dat gebracht? Had ik dan dezelfde ervaring gehad?

Vrijwel zeker niet!

2.6 Verantwoordelijke rol

De verantwoordelijke rol brengt je andere resultaten, omdat je andere acties neemt op basis van andere beslissingen:

Je herkent de verantwoordelijke aan de volgende gedragingen:

- ✓ hij of zij is onder alle omstandigheden open en eerlijk over alles;
- ✓ hij of zij is creatief: denkt minder in vooroordelen en zoekt dus automatisch minder naar redenen waarom iets wel of niet kan: en dat is de basis van creativiteit;
- ✓ hij of zij heeft vertrouwen: in de eerste plaats in zichzelf en vanuit dat kader ook in anderen;
- ✓ hij of zij is authentiek: past zich slechts sociaal aan (en dat noemen we eerder ‘inpassen’) en is altijd zichzelf. Anderen weten wat ze aan hem of haar hebben.
- ✓ hij of zij is zelfkritisch: als er iets misgaat stelt de verantwoordelijke zichzelf de vraag: wat kan ik de volgende keer anders doen om dit te voorkomen?

De opsomming is niet uitputtend, maar slechts om je een idee te geven.

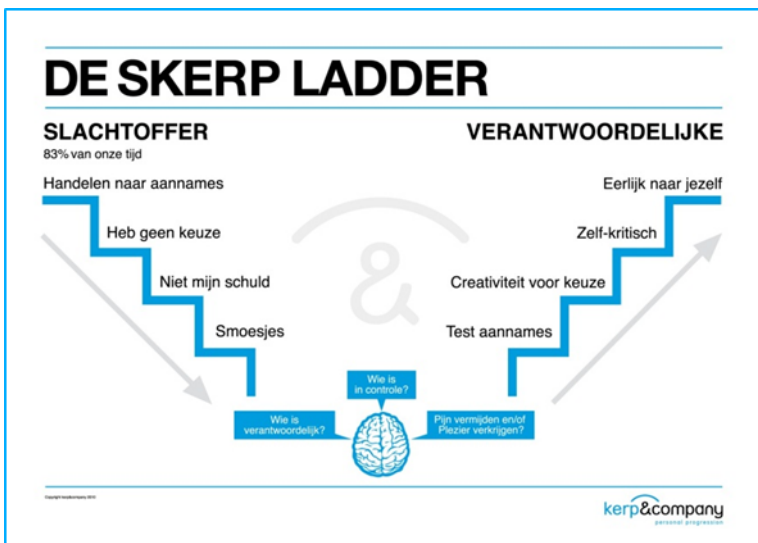


“ Als ik een probleem heb met een leverancier, vraag ik mijzelf eerst strikt: wat kan ik hier aan doen..?”

Han Tetteroo

2.7 Conclusie

In het volgende model staan de kenmerken van mindset samengevat.



We noemen dit de skerp ladder, omdat je op basis van je eigen beslissingen en acties bepaalt of je de ladder naar boven of naar beneden neemt. Jij stuurt, jij bepaalt en jij krijgt daarmee de resultaten.



Kortom: mindset is belangrijk voor wie we zijn en wat we doen. Het staat aan de basis van interne beslissingen, de acties die we daarop nemen en uiteindelijk de resultaten die we boeken.



“Mindset is erg belangrijk, omdat het allesbepalend is. Overal waar je bang van bent of plezier van hebt zit in je hoofd. Denk aan angst voor het donker. Dat is geen rationele angst, maar voor kinderen een mindset – gebaseerd op vooroordelen, aannames en buiten de comfortzone.”

François Buijs