

Onderstaande is een reactie op het artikel "*Duurzame gedragsverandering: een utopie? Cultuurverandering, ondernemerschap, klantgerichtheid wat te doen?*" van Joos van Rantwijk & Cynthia van der Zanden, 24 november 2009

<http://www.managementsite.nl/7192/verandermanagement/duurzame-gedragsverandering-utopie.html>

Jacco Bergsma 25 november, 2009

Geïnspireerd door ontwikkelingen in de neo-biology (Lipton) en neo-psychology is het voor mij duidelijk geworden dat als je duurzaam wilt veranderen je terug moet gaan naar de oorzaken van gedrag en dat je moet begrijpen waar überhaupt gedrag vandaan komt.

Vanaf het moment van de conceptie komt er via de placenta en later via onze zintuigen informatie binnen op basis waarvan wij een beeld ontwikkelen van onze omgeving. Het is die perceptie op basis waarvan wij ook onze overtuigingen vormen.

Al die ervaringen (lees: informatie die via onze zintuigen binnenkomt) labelen wij aan twee gevoelens, plezierig en pijnlijk. Daarbij vergelijken we alle nieuwe ervaringen met de ervaringen die we al hebben. Al die informatie is opgeslagen in onze cortex (als ons vergelijkingsmateriaal).

Pijn en plezier zijn tevens de drijfveren achter ons gedrag. Immers; vanuit de psychologie is bekend dat mensen willen vasthouden aan het vertrouwde (doen wat werkt), en in de richting willen bewegen van wat wij als plezierig ervaren (met daar onze persoonlijke waarden). Tegelijkertijd vermijden we ook zoveel mogelijk situaties die wij als pijnlijk, onplezierig etc ervaren (waaronder de tegenovergestelde krachten van onze waarden, vgl bijvoorbeeld vrijheid als waarde en dwang als tegenovergestelde duwende kracht).

Eigenlijk vanuit een oer-mechanisme om te overleven, pijnlijk betekent immers bedreigend en ons lichaam waarschuwt ons (dmv stresshormonen) daar direct voor. We belanden daar in ons vechten-of-vluchten-mechanisme, in veranderingsprocessen noemen we dat ook vaak weerstand. Het op-weg-naar-plezier-mechanisme en het veel sterkere weg-van-de-pijn mechanisme zijn 100% gebaseerd op onze ervaringen. Met deze kennis ontstaat het volgende trappetje:

Gedrag-Beslissingen-Overtuigingen-Waarden-Emoties-
Ervaringen/vergelijkingsmateriaal

Alle weerstand tegen veranderingen in het hier en nu is dus gebaseerd op eerdere

ervaringen, de waarden en overtuigingen die we daarbij hebben ontwikkeld en de daaraan gekoppelde emoties. Die overtuigingen veranderen kan uiteraard. Je kan daarover praten, verhelderen, rationaliseren etc en dat werkt erg goed als de situaties waarin de overtuigingen zich hebben ontwikkeld nog helder op je netvlies staan (RET (Albert Ellis) is daarop gebaseerd en in zekere zin NLP ook).

Als het zich echter op een onbewust niveau bevindt is elke 'rationele' (op het bewustzijn gerichte) methode slechts tijdelijk houdbaar. Wil je dan duurzaam veranderen dan zal je naar de oorsprong moeten gaan waar de vaak hardnekkige overtuiging zich heeft ontwikkeld. Er zijn inmiddels verschillende methoden die de taal van het onbewustzijn volgen (zie Progressive Mental Alignment®-PMA*) om hardnekkige overtuigingen die je hinderen te vervangen door overtuigingen die je dienen. Het succes valt of staat met de keuze die iemand maakt of je accepteert wat je daarvoor moet doen. Die keuze is grappig genoeg natuurlijk ook gebaseerd op de twee mechanismes die ons gedrag bepalen (pijn en plezier). Een dreigend ontslag kan helaas een stevige motivator zijn om tot gedragsverandering te komen.

Ik hanteer daarbij als coach de volgende stappen; Bewustwording-Acceptatie-Transformatie-Harmonie en biedt hulp tijdens dat hele proces. De coachee moet het echter wel zelf doen. Gelukkig is voor veel mensen autonomie een belangrijke waarde ;-)

Ik kijk uit naar deel 2 over overtuigingen!

Jacco Bergsma
Docent/Coach Sport, Management & Ondernemen
Hogeschool van Amsterdam
PMA Coach/ Trainer

* redactie PMA Institute