

Volharden

Handleiding



Doorgaan waar anderen stoppen

door
Jan Olav Smit | 2022

Volharden | AQ

Diep in de mens sluimeren vele krachten - krachten die hem zouden verbazen, krachten waarvan hij nooit zou hebben gedroomd, krachten die een omwenteling in zijn leven teweeg zouden brengen als zij ontketend en geactiveerd werden.

Orison Marden

Doorgaan waar anderen stoppen

Hoe komt het dat de ene medewerker die ontslagen, actief zijn lot in eigen hand neemt terwijl de ander ten prooi valt aan angsten en depressies?

Hoe komt het dat mensen met veel talent of hoog IQ hun mogelijkheden niet waarmaken?

Iedere dag zie je mensen, ondanks problemen, toch blijven doorgaan. Terwijl anderen worden fijngegrind door een onophoudelijke stortvloed van veranderingen.

Er zijn mensen die steeds weer overeind te krabbelen en zich erdoorheen te slaan, waarbij ze al doende meer vaardigheden en meer invloed krijgen. Aan tegenslag denken ze niet eens. Ieder ongemak is een uitdaging, iedere uitdaging is een nieuwe kans en iedere kans wordt aangegrepen. Verandering is een welkom onderdeel van de reis.



De top bereiken

- IQ → je kunt alles nog zo goed plannen en organiseren: de route, je spullen, alle afspraken
- EQ → je kunt nog zo'n goed team hebben: volledig getraind en beheersen het vak van bergbeklimmen
- AQ → je haalt pas de top als je klimt en alle obstakels overwint.

Succes is de mate waarin je vooruitkomt, omhooggaat en vorderingen maakt ondanks alle hindernissen of andere vormen van tegenslag en toch aankomt op je eindbestemming.

Waarom houden sommige mensen vol, terwijl anderen tekortschieten of ophouden?

Mensen met een hoog AQ (Antagonimse Quotiënt) gaan goed om met tegenslagen.

Het Antagonisme Quotient (AQ)

- geeft aan of je goed bestand bent tegen tegenslag en of je die goed kunt overwinnen
- voorspelt wie tegenslag zal overwinnen en wie eraan onderdoor gaat
- voorspelt wie de verwachtingen over zijn prestaties en talenten zal overtreffen en wie daarin teleurstelt
- voorspelt wie opgeeft en wie zegeviert.

AQ is een maat die aangeeft hoe jij op tegenwerking reageert.

Antagonisme ontwikkel je door de inzet van verzameling technieken die maken dat je beter op tegenslag reageert.

Volharden

Hoe belangrijk is het voor jou om je volharding te versterken? Levenslange veerkracht, weerstand, doorzettingsvermogen en gehardheid.

Je ontleent nieuwe energie aan de kalmte tegenover iedere nieuwe uitdaging. En terecht. Je merkt dat mensen gunstig op je uitstraling reageren en bij jou om raad komen.

Niettemin ben je ook maar een mens, net als alle andere klimmers, en word je soms moe van de strijd om hogerop te komen. Je zult momenten hebben dat je je neerslachtig voelt en het leven ondraaglijk hard lijkt. Maar het verschil met iemand met een laag AQ is dat die stopt.

Je dromen waarmaken

Stap 1: je droom dromen

Mensen met een hoog AQ hebben de ruimte zich meer mogelijkheden in te beelden dan mensen met een laag AQ.

Stap 2: van de droom een visie maken

Maak van je droom een visie. Dan ontdek je welke werkelijkheden op je pad liggen en welke offers hierbij eventueel een rol spelen.

Stap 3: de visie staande houden

Dromen is één ding, je pad blijven volgen is iets anders. En je visie staande houden is echt het moeilijkst. Onderweg word je afgeleid door andere, makkelijkere doelen of je raakt ontmoedigd door de onophoudelijke inspanning om vooruit te komen.

Alleen degenen die ondanks alle tegenslagen en obstakels blijven doorgaan zien hun visie verwezenlijkt.

Je versterkt je visie als je beschikt over een hoog AQ. Omdat je op voorhand weinig beren op weg ziet, passen grote uitdagingen sneller bij je.

Duurzaam ontwikkelen

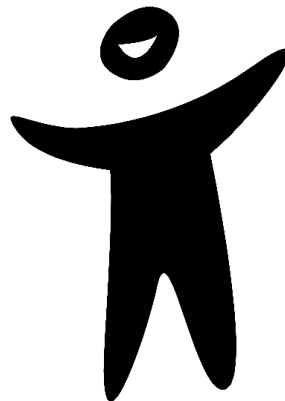
AQ is geen snelle, kant-en-klare oplossing, maar een duurzame formule die berust op de fundamentele waarheid dat het leven hard is en de manier waarop je daarmee omgaat.

Voordelen van een hoog AQ

- je herstelt sneller van tegenslagen
- je haalt jouw doelen
- een betere gezondheid, want je immuun functies gaan een afspiegeling vormen van je versterkte geestkracht
- beter functioneren, doelgerichtheid, uithoudingsvermogen en productiviteit
- je voelt je geestelijk vrijer en creatiever
- je merkt dat de mensen anders op je reageren, met nieuw respect. Zij worden geïnspireerd en aangetrokken door jouw voorbeeld
- het gevoel dat je invloed hebt op je leven.

Houding

Met een hoge AQ straal je een grotere authenticiteit uit in de manier waarop je met mensen omgaat en je weg door het leven zoekt.



Welke teamrol vervul jij?



Teamrol: de klimmer

Klimmers zijn mensen die als berggeiten altijd nieuwe energie hebben, ongeacht hun kansrijke of kansarme achtergrond, pech of geluk. Zij denken altijd in mogelijkheden en laten zich de weg omhoog niet versperren door barrières als leeftijd, geslacht, ras, lichamelijke of geestelijke handicap of andere belemmeringen.

Teamrol: de Blijver

Blijvers scheppen een 'comfortabele gevangenis', een werkplek die voldoende gerieflijk en zij vermijden het risico om deze te verliezen. Het is allemaal net goed genoeg.

De tijd van spanning, leren, groei en creatieve energie ligt achter hen. Het is een rustig leven ondanks de kwellende dreiging van voortdurende veranderingen.

Teamrol: de Afhaker

Afhakers leiden per definitie een leven vol compromissen. Zij hebben hun dromen opgegeven en kiezen voor een vlakker en gemakkelijker pad.

Psychische en lichamelijke gezondheid.

Er is een direct verband aangetoond tussen je reactie op antagonisme en je psychische en lichamelijke gezondheid.

- zeggenschap | autonomie is van essentieel belang voor een gezond en lang leven.
- hoe hoger je Antagonisme Quotiënt des te sneller herstel je van een medische ingreep en ben je minder vatbaar voor ziekten.

4 belangrijke invloedsfactoren die jouw AQ bepalen

1. Controle

De centrale vraag is: *"In hoeverre **denk** je een situatie van tegenspoed onder controle te hebben?"*. De feitelijke controle in een gegeven situatie is praktisch onmogelijk te meten. Maar de subjectieve controle is veel belangrijker.

Controle grijpt rechtstreeks in op zeggenschap en invloed en begint met de bewustwording dat je kunt ingrijpen, het maakt niet uit wat.

2. Schuldgevoel

Schuldgevoel heeft twee waardevolle functies.

1. Geeft een stimulans om te leren. Als je jezelf de schuld geeft, neem je eerder je eigen gedrag onder de loep nemen om daar iets van te leren. *"Wat wil ik de volgende keer beter doen?"*
2. Gevoelens van berouw, nodigen je uit tot zelfonderzoek zodat je nagaat of je een ander misschien hebt gekwetst. Berouw is een sterk motiverende factor.

3. Tijdsduur

Hier worden twee vragen gesteld:

- hoe lang gaat deze tegenslag duren en
- hoe lang zal de oorzaak van deze tegenslag aanhouden?

4. Beleving

In hoeverre heeft tegenslag invloed op jouw leven. Is jouw dag verpest omdat je drie kwartier in de file stond? En betekent een negatieve functiebeoordeling tegelijkertijd een mislukte carrière, die uitmondt in financiële paniek en piekeren.

Mensen met een hoog AQ hebben het vermogen de reikwijdte van een probleem terug te brengen tot de gebeurtenis zelf. Een file is slechts een file - niets meer en niets minder. Een klacht is een klacht, een gebeurtenis die misschien extra inzet en maatregelen nodig maakt.

Dit verlaagt jouw doorzettingsvermogen | AQ

Aangeleerde machteloosheid

Aangeleerde machteloosheid houdt in dat je de opvatting huldigt dat het allemaal niet uitmaakt wat je doet.



Beperkende gedachten

- Dit gebeurt nou altijd.
- Het zal nooit beter worden.
- Ik kan niet met computers overweg.
- Het is altijd al zo geweest.
- Mijn leven is geruïneerd.
- Dit bedrijf is ten dode opgeschreven.
- Mijn baas had gelijk: ik ben niet in de wieg gelegd voor succes.
- De hele bedrijfstak gaat naar de knoppen.
- Mijn familie zal nooit een hechte band krijgen.
- Ik word nooit een goede teamleider.

- Niemand wil met mij trouwen.
- Ik ben altijd al lui geweest.
- Ik heb nooit goed met kinderen kunnen opschieten.
- Ik ben gewoon een treuzelaar.
- Ik heb geen wilskracht.

Al deze uitspraken hebben iets permanents. Termen als mislukking, treuzelaar of nooit maken je machteloos om te veranderen.

Zo verhoog je jouw doorzettingsvermogen | AQ

LEID: Gebruik deze vraagmethode om je doorzettingsvermogen, AQ te verhogen

L = Luister naar je reactie als het even tegenzit. Welke zelfpraat werkt in je na- of voordeel?

E = Exploreer alle oorzaken en je eigen verantwoordelijkheid voor het resultaat:

- Wat is je eigen aandeel?
- Wat had je concreet beter kunnen doen?
- Voor welke aspecten van het resultaat moet je de verantwoording op je nemen?
- Voor welke niet?

Hoe groot is de kans dat je actie onderneemt om een situatie op te lossen waarvoor je wel de schuld op je neemt maar waarvoor je je niet verantwoordelijk voelt? Het antwoord: "*Niet zo heel groot!*".

Stel dat jouw team een belangrijk doel niet haalt, haak je dan af en wijs je de verantwoordelijkheid voor die mislukking af? Met een hoge AQ erken je jouw verantwoordelijkheid en wil je van de situatie leren of toch oplossingen vinden, om te herstellen van tegenslag.

I = Inventariseer de feiten

- Welke feitelijke aanwijzingen zijn er dat je geen controle over de situatie hebt?
- Welke feitelijke aanwijzingen zijn er dat dit antagonisme beslist ook op andere gebieden van je leven invloed zal hebben?

D = Doe iets!

- Welke informatie heb je nog meer nodig?
- Wat zou je kunnen doen om enige controle over de situatie te krijgen?

- Wat zou je kunnen doen om de negatieve effecten te beperken?
- Wat zou je kunnen doen om deze tegenslag in deze vorm te verkorten?

Persoonlijk Meesterschap

Als je verantwoordelijkheid neemt voor dat wat je hebt veroorzaakt en van je gedrag leert, is dat groei van jouw Persoonlijk Meesterschap.

Werken aan de Lerende Organisatie

Peter Senge, de schrijver van de Vijfde Discipline en vooraanstaand deskundige op het gebied van de **Lerende Organisatie**, geeft als omschrijving '**een organisatie die steeds beter haar eigen toekomst kan creëren**'.

In deze definitie ligt impliciet het vermogen besloten om vorderingen te maken, te groeien en te verbeteren als gevolg van nieuwe kennis.

Doorzettingsvermogen | AQ draagt bij een lerende Organisatie te creëren:

- mensen met een hoog AQ leren meestal meer dan mensen met een laag AQ die overigens even intelligent zijn.
- je doorstaat diepgaande veranderingen omdat je open staat voor continu verbeteren, kennis vermeerderen, vernieuwing en een eerlijke en open dialoog. Hiermee verhoog je het vermogen om tegenwerking te overwinnen en de hoop levend te houden.

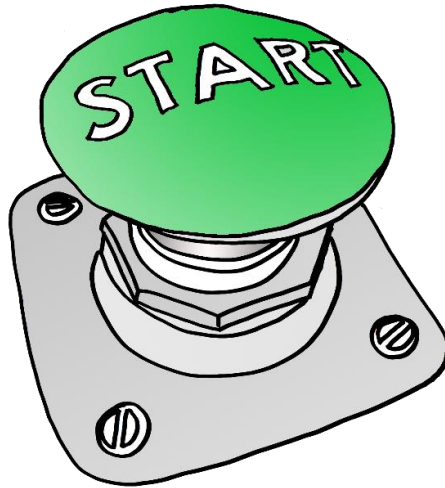
Starten met doorzetten | AQ

Maak tijd en middelen vrij om de bedoeling van je organisatie te formuleren. Kom tot overeenstemming over wat belangrijk is, waarna je moet volhouden. Formuleer een bemoedigende, inspirerende en optimistische visie en geef jezelf de opdracht deze springlevend te houden. Formuleer het betekenisvolle verhaal.

Voeg termen als doorzettingsvermogen, veerkracht en continue verbetering toe aan je teamwaarden.

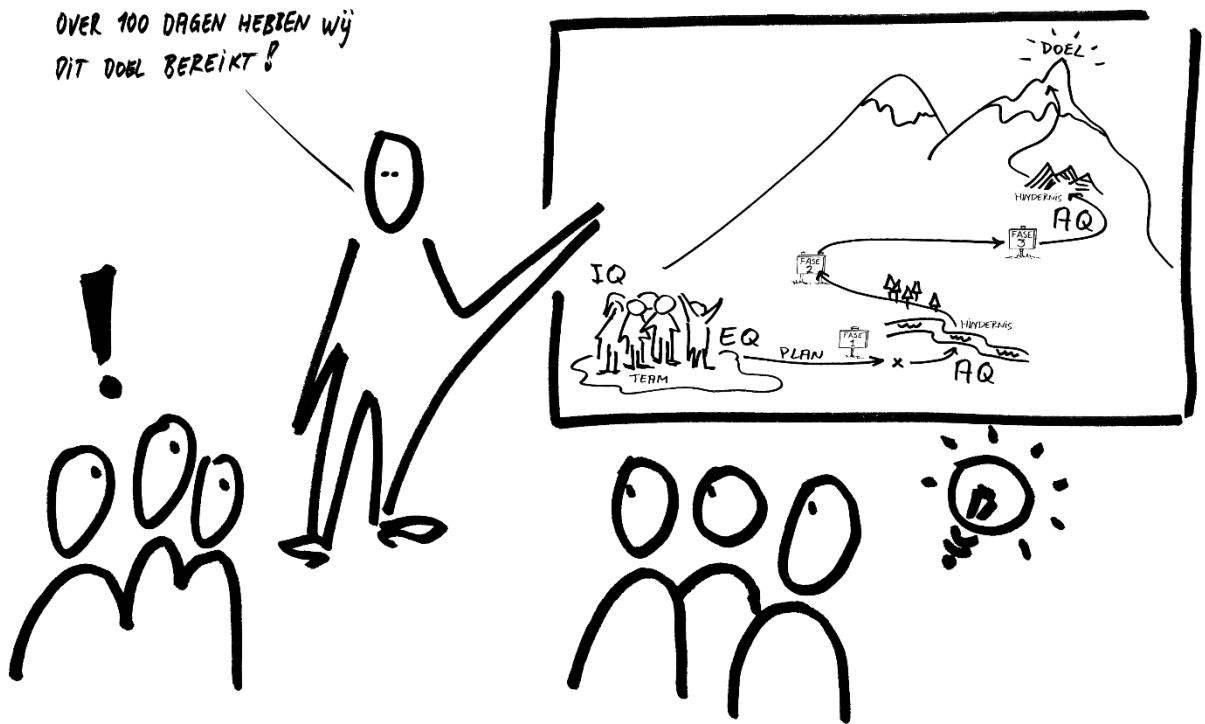
Plannen werken niet, dat doen mensen. Je beschikt wellicht over een prachtig gedetailleerd plan van aanpak, maar er is steeds niets veranderd!

Je volhardt pas, als je begint.



Verhoog het AQ van je team met deze 25 tips

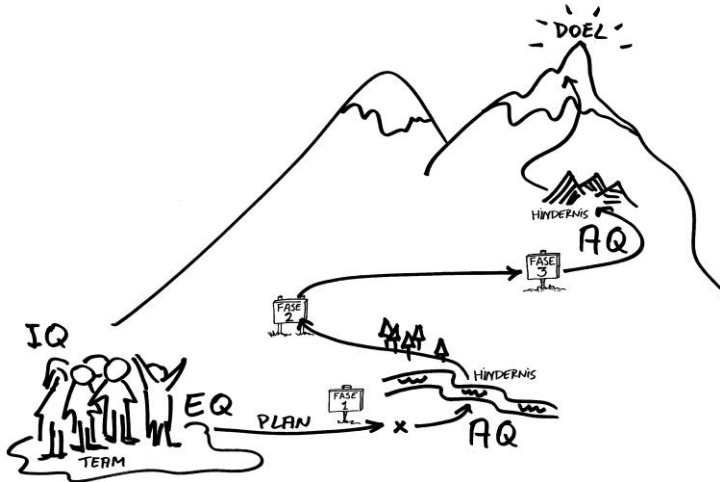
1. **Gebruik klimmersjargon.** Jouw succes is voor klimmers de bergtop. Vertel je medewerkers wat klimmers, blijvers en afhakers zijn. Het pad van succes is voor klimmers de route naar de bergtop. Vermijd termen als onmogelijk, nooit, altijd, kan niet, onhaalbaar, onvermijdelijk of moeten.



2. **Schep een klimcultuur.**



3. **Definieer de berg.** Maak duidelijk wat de bedoeling van jouw team is. Kom tot overeenstemming over wat belangrijk is en waarom ze moeten volhouden. Vertel het inspirerende verhaal. Formuleer een bemoedigende, inspirerende en optimistische visie en geef jezelf de opdracht deze springlevend te houden.



4. **Maak een mooi anker van je focus punt.** Koop één of meerdere flessen champagne en schrijf op het etiket wanneer die open mag. Zet die duidelijk in beeld. Kies vooral je eigen anker of maak samen met je team een anker dat symbool staat voor jullie succes! Maak een visionboard, een startscherm of gebruik het doel als wachtwoord.



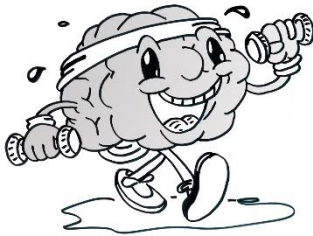
5. Voeg termen als doorzettingsvermogen, veerkracht en continue verbetering toe aan je teamwaarden.



6. Daag je team uit met **grensverleggende doelen**. Ondersteun hen en doe regelmatig aan voortgangscntrole. Als het ze lukt, zorg dan dat zij gevoel van meesterschap kunnen ontwikkelen.



7. Toon aan dat **niets onmogelijk is**. Start klein. Laat je team zelf het pad te ontdekken door hen in de richting van succes te coachen en te begeleiden. Eenmaal gevonden, komt er een geweldige energie en spanning vrij. Voer dit als bewijs aan van een hoog AQ.



8. Selecteer **teamleden met een hoog AQ**. Iedere taak vereist het vermogen om tegenslag te overwinnen. Maak op in hoeverre zij hun talenten, vaardigheden en al hun capaciteiten gebruiken, vooral tijdens stressvolle en moeilijke tijden.



9. **Stem je beoordelingssysteem af op klimmers.** Verbeter je systemen voor selectie, salariering, functiewaardering, prestatie management, training, disciplinaire maatregelen en beloning.
10. **Vind keerpunten uit het verleden waar doorzettingsvermogen is getoond.**



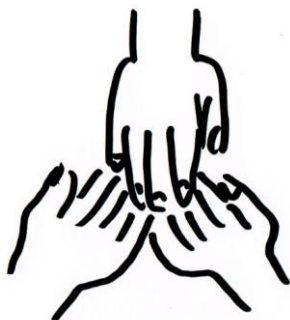
11. **Laat je teamleden lichamelijk en geestelijk bijtanken.** Maak het mogelijk dat jouw team studeert, sport en/of mediteert.



12. **Versterk de sterke punten van je teamleden,** zodat daarmee hun zwakke punten worden opgevangen. Verschaf je team de middelen, training en stimulans om zich voortdurend te verbeteren.



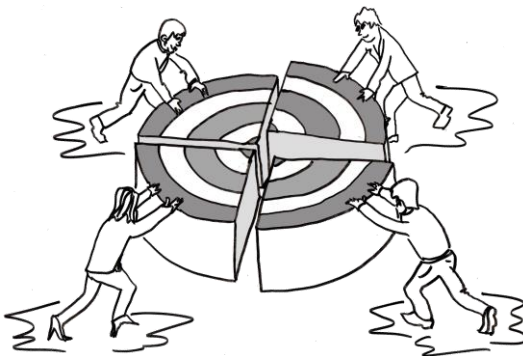
13. **Geef je team de kans om iets bijzonders te doen.** Als het werkt, prima! Als het mislukt, prijs dan de geleverde inspanning.



14. **Vraag altijd inzet en betrokkenheid.** Hiermee schep je een gevoel van controle. Teams met een sterker gevoel van controle houden langer vol, zijn creatiever en blijven gezonder.
15. **Geef reële aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid.** Wanneer mensen afspraken maken, zijn zij verantwoordelijk voor het nakomen daarvan en aansprakelijk voor de gevolgen. Er gaat niets boven het AQ-bevestigende moment waarop zij zichzelf bewijzen waartoe zij in staat zijn.
16. **Geef elkaar een opstapje.** Teamleden die wat achterlopen, reik je de helpende hand. Moedig onderlinge hulpverlening aan. Koester die momenten van synergie en samenwerking. Communiceer dit soort situaties en beloon ze.



17. **Breng de doelen van individuele medewerkers en team op één lijn.** Wees oprecht geïnteresseerd in het succes van je team en laat dat blijken. Vraag jouw mensen wat hun persoonlijke doelen zijn. Span je in om hun doelen te combineren met je teamdoelen. Doe je uiterste best om dat te bereiken. Niets leidt tot grotere inzet dan het gevoel dat de doelen echt overeenkomen.



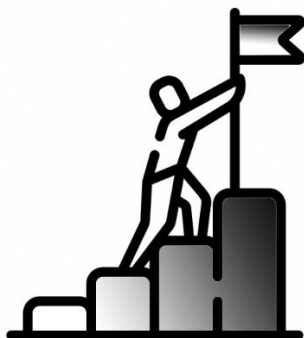
18. **Beloon moed.** Geloof in duurzame oplossingen en laat je niet verleiden door kant-en-klaar voorgetoverde oplossingen. Kies samen wat belangrijk is en houd het daarbij. Het is misschien niet erg opwindend, maar het werkt.



19. **Weersta de verleiding.** Sla met je hand op een vlakke tafel en roep hard "Stop!". Concentreer je blik op iets wat er niets met de situatie te maken heeft. Doe een elastiekje om je pols, trek er aan laat met een ruk los. Aauuauwww! Doe even iets heel anders. Verander je stemming door lichamelijke inspanning. Gebruik een affirmatie om bijvoorbeeld te wachten om je mail te openen: "Ik werk effectief als ik me concentreer op één zaak tegelijk."
20. **Neem nooit genoeg met minder, bij jezelf noch bij anderen.** Streef naar een hoger haalbaar prestatieniveau. Vraag eerst jezelf om grootse daden, pas daarna kun je dat van anderen verlangen.



21. **Onderzoek met je team wat de grootste hindernissen voor succes zijn.** Geef je teamleden de macht en de instrumenten om hun obstakels op te ruimen.
22. **Geef inhoud aan legenden met een hoog doorzettingsvermogen.** Vind een recent project waarvan niemand geloofde dat het kon. Wijs op succesverhalen met een hoog volhardingsniveau en meet die breed uit. Prijs klimmers voor hun moed. Maak hen helden. Merk op dat iedereen zo'n niveau kan bereiken.



23. **Geen slachtoffers!** Zorg dat slachtofferschap en gejeremieer niet meer op het menu voorkomen. Doe niets dat geweeklaag beloont of voedt. Daarmee verzwak je het hele team. Als het uit de hand loopt, geef iedereen dan even twee minuten de tijd om hard en zielig te jammeren. Ze zullen lachen om hun eigen kinderachtigheid en weer verdergaan met wat belangrijk is.
24. **Vraag om het nemen van gepaste risico's en beloon dat.** Wees consequent in je boodschap met het belonen van risico's die op het pad van doelrealisatie horen. Ook al gaat iemand finaal onderuit! Waardeer elke poging.



25. Beloon de resultaten die je mensen bereiken en laat merken dat creativiteit, risico's, fouten of zelfs slordigheid gewaardeerd worden.



Succes,

Jan Olav Smit | janolav.smit@hgmr.nl | 06 21275787