



COLLEGA'S EN BAZEN

Doseer je emoties

2 jaar geleden

Jezelf profileren op het werk vergt moed en zelfkennis. Je kunt gemakkelijk jezelf overschreeuwen of juist te bescheiden zijn.

Je kent ze wel. Collega's die altijd het hoogste woord hebben en heel erg aanwezig zijn. Soms vermakelijk? Ja. Vaak ook irritant? Ja. 'Deze mensen hebben geleerd hard te roepen, omdat ze anders het idee hebben dat ze geen erkenning krijgen', aldus organisatiedeskundige [Suzanne van Veen](#). Ze traint mensen die zichzelf beter en vooral effectiever willen profileren, ook wel effectieve persoonlijke communicatie genoemd.

Van Veen leert “overschreeuwers” hoe zij door anders aanwezig te zijn erkenning kunnen krijgen zonder daarbij zo veel geluid te hoeven produceren. 'Zo weten ze

nog meer te bereiken.' Andersom geldt voor mensen die te bescheiden zijn dat ze zichzelf meer mogen laten zien. 'Het blijft altijd zoeken naar evenwicht, maar je bent je er dan tenminste bewust van.'

Volgens Van Veen ben je pas echt effectief als je dat bereikt wat je wilt en ook bent wie je wilt zijn in iedere situatie. Dat vergt voor Van Veen maatwerk, want iedereen is anders. 'Niemand spreekt vanzelf. Je wilt iets bereiken en daar ben je je niet altijd bewust van. Het gaat om waarden als vertrouwen, wantrouwen en respect. Toen ik jouw mailtje ontving, reageerde ik met wantrouwen, maar daarna keerde dat om naar enthousiasme. Die grondhouding heeft te maken met eigen ervaringen. Dat weet ik nu van mezelf. En zo werk ik ook. Hoe positioneer je jezelf? Hoeveel ruimte neem je en hoe begrenst je die? Je moet dan werk maken van je eigen en andermans emoties. Ben je boos, blij, verdrietig of angstig? Hoe is dat voor jou en voor anderen? Welke emoties hebben jouw voorkeur en voor welke heb je minder ruimte?'

Opvoeding

Iedereen die een stap wil maken in zijn ontwikkeling, is welkom op de training, maar Van Veen merkt dat ze vooral mensen ontvangt die te maken hebben met 'veel weerstand'. Van Veen: 'Het gaat vaak om spannende zaken: boosheid, angst, verdriet. Voor anderen is het juist lastig om vreugde en plezier toe te staan bij zichzelf en anderen. Mensen ontkennen vaak een onderdeel van zichzelf, een onderdeel waar ze bij anderen juist last van hebben. Dan zeggen ze: zo ben ik niet! Of: zo wil ik niet zijn! Ze schrikken als ze het herkennen. Het daarna erkennen heeft soms tijd nodig; dat vraagt mildheid en zelfacceptatie.'

Van Veen leert haar deelnemers 'doseren': maak jouw hoeveelheid emotie zo groot als bij de situatie past. 'Dat doe ik door ze te laten zien waarom ze dat zo doen. En als ze het doen, moeten ze zichzelf niet op de kop geven. Eerst moeten ze het erkennen. Vaak ligt de oorzaak van bepaald gedrag in de opvoeding, in de

jeugd en mensen willen niet deloyaal zijn naar hun ouders. Toch moet je je daarvan losmaken om autonomie te verkrijgen. Hoe meer aandacht voor het verleden, des te groter de effecten.'

10 tips voor succesvol communiceren

1. Luister meer, praat minder
2. Zorg voor een positieve houding
3. Neem tijd voor de ander
4. Zeg vaker: hoe kan ik je helpen?
5. Maak de verhouding positieve versus negatieve feedback 4 : 1
6. Je lichaamstaal spreekt boekdelen
7. Houd je doel in het oog
8. Verander eens van perspectief
9. Zet je trots opzij
10. Vergeet nooit te lachen!

Bron: [ICM](#)

Uitgesleten pad

Ook trainer in effectief persoonlijk communiceren Valentijn Ouwens van [Stichting De Baak](#) wijst erop dat je als kind bepaalde patronen aanleert die je in een later leven blijft bewandelen, terwijl ze dan niet meer effectief zijn. Hij vergelijkt het met een uitgesleten pad: 'Het is dan lastig een ander pad te kiezen.' Ouwens leert cursisten, vaak leidinggevend en zelfstandig professionals, zicht te krijgen op eigen patronen en stil te staan bij welke wel en niet werken en hoe je een ander patroon kunt kiezen. 'Daarbij gaan we uit van de eigen mogelijkheden van die persoon.'

Wankel evenwicht

Jezelf effectief profileren op de werkvloer vergt tact en blijft een wankel evenwicht. 'Het is spannend', begint Van Veen. 'Je komt in een ander gebied terecht, want als je je anders opstelt, krijg je ook andere reacties. Dat vraagt van jou ook weer een andere reactie. Mensen gaan zich dan vaak schuldig voelen, omdat ze zich anders gedragen dan ze hebben geleerd. Ik zeg dan dat het fijn is dat die andere manier bestaat en die niet “ervoor in de plaats”, maar “erbij” komt. Je hebt een ruimer palet aan mogelijkheden.'

Openheid in de organisatie Openheid kan een middel zijn om zaken te delen, aldus Van Veen. 'Het wordt helaas te vaak als pressiemiddel of doel opgevoerd.' Dat geldt bijvoorbeeld binnen organisaties. 'Er is vaak een spanningsveld tussen jouw verschillende individuele doelen en belangen en die van de organisatie. In organisaties die mij inschakelen, heerst vaak veel onvrede en wordt over mensen en zaken gesproken waar het niet moet. Als mensen met elkaar werken, houd dan niet achter wat van belang is voor de organisatie.'

Samenwerken

Vooraf 'boos zijn' vinden mensen lastig, waardoor ze vaak meegaan in een besluit dat hen eigenlijk niet bevalt. Dat leidt tot onmacht en frustratie. Van Veen: 'Aan de andere kant zeggen mensen het ook niet als iets ze wel bevalt. Als ze dat wel doen, merken ze dat ze gehoord en gezien worden.'

Ouwens treft vaak mensen die uitgaan van hun “ratio” en weinig vanuit hun gevoel. 'Ze zitten veel op de inhoud en weinig op de relatie en merken dat het tegen ze gaat werken. Ze krijgen niet de effecten die ze willen.'

Dit doelgerichte gedrag werkt vaak goed op de korte termijn, maar minder op

lange termijn. 'Mensen krijgen weinig ruimte te vertellen wat ze bezighoudt. Dan vertellen ze jou ook minder over het werkproces. Als je dat werkklimaat verbetert, heeft dat positieve effecten op het arbeidsproces.'

4 tips van Van Veen

1. Weet dat iedereen gelijk heeft. Waarheden kunnen naast elkaar bestaan.
2. Blijf je bewust van wat jij wel en niet wilt en handel daarnaar.
3. Ken jezelf. Weet of ga op zoek naar waar jij voor staat, wat jij te doen hebt.
4. Leer zo veel mogelijk over temporiseren; over terugkijken, stilstaan en verdergaan.

Life-changing

Mensen leren in het programma Effectieve persoonlijke communicatie bij De Baak vooral om zich bewust te zijn van wat ze doen. 'We leren hen inzicht te krijgen in hun handelen en communicatie, wat een uitdrukking is van wie je bent.

Gedragsveranderingen zijn natuurlijk trage processen, dus dat heeft tijd nodig. We lassen ook een periode van zes maanden in tussen de twee blokken.'

Sommige deelnemers ervaren de verandering als "life-changing". 'Je omgeving kan het verschil vertellen. Die zeggen tegen hen dat ze prettiger in de omgang zijn en dat ze gemakkelijker met ze kunnen praten.'

Dit artikel verscheen eerder in [Intermediair Magazine](#).

Het magazine voortaan in de mail? Laat hieronder je e-mailadres achter!

BEDRIJFSCULTUUR

COLLEGA'S

PROFILEREN

MAGAZINE



Volg Intermediair

 [Twitter](#)

 [Facebook](#)

 [LinkedIn](#)

Voor werkgevers

[Direct vacature plaatsen](#)

[Kandidaten zoeken](#)

[Bekijk de webshop](#)

[Privacy en cookie policy](#) [Terms & Conditions](#) [Contact/Colofon](#)

Alle rechten voorbehouden © 2018 De Persgroep Online Services B.V.