

De 7 gewoontes van hoog effectieve leiding in en over je leven



Inleiding

De 7 gewoontes van hoog effectief leiderschap is meer dan een methode. Het is een levensstijl die men toe kan passen op je dagelijkse leven. Zowel zakelijk als privé wordt leiderschap van ons gevraagd. Vooral leiderschap over ons eigen leven, dan eventueel over de ander als het een zakelijke hiërarchie betreft.

Lees de gewoontes los door en creëer je beeld bij de invulling en leef!

De 7 gewoontes:

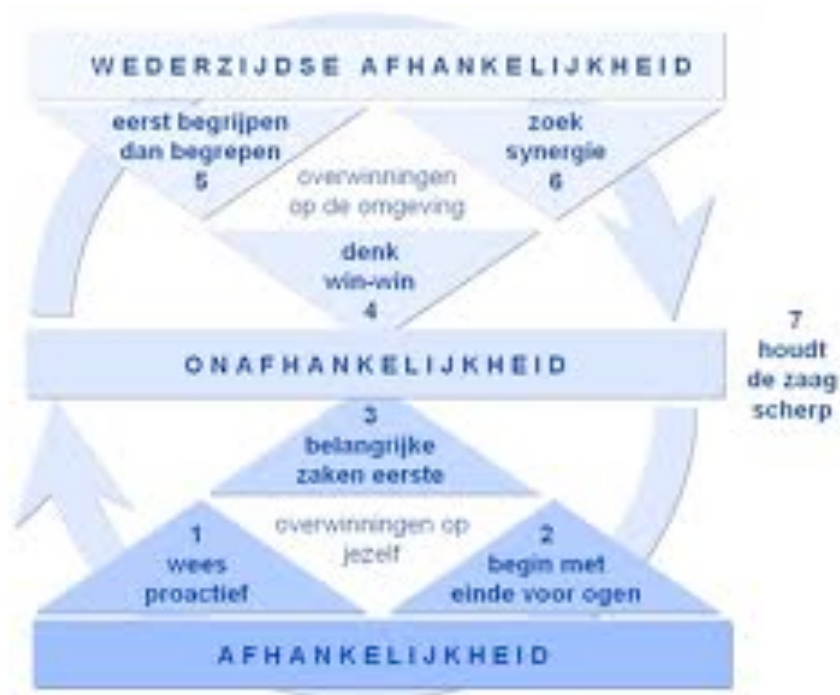
Overwinningen op jezelf

1. Wees pro-actief
2. Begin met het einde voor ogen
3. Doe bij het allerbelangrijkste

Overwinningen op de omgeving

4. Denk in termen van 'win-win'
5. Eerst de ander begrijpen, dan begrepen worden
6. Werk synergetisch

7. Houd de zaag scherp!



Gewoonte 1: Wees Proactief

Pro-activiteit is de sleutel tot de *toepassing* van alle andere gewoontes. Weten is niet genoeg: we dienen te leven vanuit wat we geleerd hebben. Daar is pro-activiteit voor nodig.

Pro-activiteit is het vermogen om te leven vanuit je missie en vanuit je principes en waarden, in plaats van vanuit je gevoelens en neigingen.

Als 'vruchten' van dat vermogen zien we dingen zoals: beloftes maken aan jezelf en anderen en ze nakomen - anderen met waardigheid behandelen - zelfdiscipline...

Proactieve mensen geven vorm aan hun leven; reactieve mensen worden gemaakt door de omstandigheden.

Victor Frankl, de Joods-Oostenrijkse psychiater die het boek *Man's Search for Meaning* schreef, stelde in de concentratiekampen vast dat zelfs onder de meest extreme omstandigheden er nog 1 laatste vrijheid overblijft: de vrijheid om te bepalen hoe je innerlijk je respons kiest op wat anderen doen. En hij voegde eraan toe: de grootste kracht is om die respons nog te *kiezen* in omstandigheden die helemaal buiten je controle vallen. De 'pro-actieve' krijgsgevangenen die Dr. Frankl observeerde, waren mensen die niet leefden vanuit hun gevoelens en neigingen, maar vanuit een innerlijke visie.

Hoe sterker onze innerlijke visie, hoe meer we in de ruimte tussen STIMULUS en RESPONS de kracht zullen hebben om boven onze conditioneringen uit te stijgen. De vraag is niet *of* wij geconditioneerd zijn, want dat zijn we zeker. De vraag is *of* wij sterker zijn dan die conditioneringen. Alleen mensen met een innerlijk JA dat onwankelbaar is, weten wanneer en waartegen ze NEE zeggen en stellen hun grenzen.

Toegeven aan impulsen en emoties is als achter een slang aanlopen die je gebeten heeft om wraak te nemen in plaats van het gif uit te zuigen. Je drang om wraak te nemen wordt je ondergang... Als iemand ons iets 'aandoet' kunnen we 2 dingen doen: het 'gif' uitzuigen door te 'vergeven en los te laten' of 'wraak nastreven' en onszelf innerlijk vergiftigen. *Dat* is het verschil tussen reactief en pro-actief. Reactieve mensen zoeken altijd naar bewijsmateriaal voor wat ze *geloven*. En de feiten zijn dat je dergelijke 'bewijzen' altijd kunt vinden. Zo geef je echter voeding aan het innerlijke gif...

Geef aan de 'zwaktes' van anderen niet de kracht om jou gedrag te bepalen.

Onze taal bevat de 'vingerafdrukken' van onze reactiviteit of proactiviteit. Vergelijk *Ik moet...* met *Ik kies ervoor om...* Vergelijk *Jij zou moeten...* met *Ik stel het op prijs dat...*

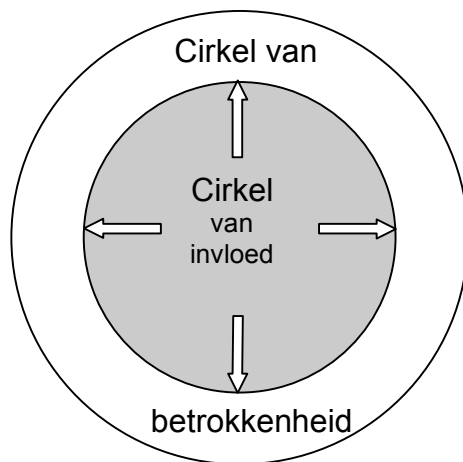
Cirkel van betrokkenheid / Cirkel van invloed

Onze wereld wordt bepaald door allerlei zaken waarbij we in meer of mindere mate invloed op hebben of betrokken bij zijn: onze gezondheid, onze kinderen, onze problemen op het werk, het nationale begrotingstekort, armoede in andere landen enz. Onze cirkel van betrokkenheid geeft aan waar we slechts toekijken en onze cirkel van invloed bepaalt waar we zaken actief kunnen veranderen of beïnvloeden. Als we nauwkeuriger kijken naar wat zich binnen onze Cirkel van betrokkenheid bevindt, zien we dat we op sommige dingen totaal geen invloed hebben, zoals problemen in verre landen enz. en op andere wel denken te hebben, zoals zaken in onze werkomgeving, zoals gedrag van collega's leidinggevenden en directie. De laatste categorie vraagt onze aandacht.

De zaken waar we echt wat over te zeggen hebben, kunnen we dan binnen een kleinere cirkel plaatsen: een Cirkel van invloed. Dit beperkt zich vaak tot ons eigen gedrag, onze

reacties, onze mentale en emotionele toestand. Hier hebben we vaak onze handen vol aan.

Door vast te stellen aan welke van deze twee cirkels je de meeste tijd en energie besteedt, kun je erachter komen hoe proactief je bent.



Proactieve aandacht vergroot de Cirkel van invloed

Proactieve mensen richten zich vooral op hun Cirkel van invloed. Ze spannen zich in voor zaken waar ze echt iets aan kunnen doen. Ze hebben een positieve energie die zich steeds verder uitstrekt en hun Cirkel van invloed vergroot.

Reactieve mensen daarentegen richten zich vooral op hun Cirkel van betrokkenheid. Ze letten in eerste instantie op de zwakheden van anderen, op problemen in hun omgeving en op omstandigheden waar ze weinig of niets aan kunnen doen. Ze beschuldigen anderen en voelen zichzelf steeds meer slachtoffer. Een dergelijke gerichtheid genereert veel negatieve energie, bovendien verwaarlozen ze de dingen waar ze echt invloed op uit kunnen oefenen. Het gevolg is dat hun cirkel van invloed kleiner wordt.

Byron Katie verwoorde het nog simpeler: "*er zijn zaken van jouw, van anderen en van God, waar houdt jij je mentaal en emotioneel mee bezig*"

Reactieve aandacht verkleint de cirkel van invloed

De opdracht is om te leven vanuit onze cirkel van invloed en te doen wat we kunnen doen, terwijl we accepteren wat we niet kunnen veranderen. Ik kan *mijn* gedrag bepalen, maar niet jouw reactie op mijn gedrag. Ik kan een barbecue organiseren, maar niet het weer bepalen...

Wij kunnen wel onze acties bepalen, maar niet de gevolgen van onze acties.

Onze respons op 'negatief' gedrag van anderen zal voedend of vergiftigend zijn, naar gelang we ons richten op de cirkel van invloed of de cirkel van betrokkenheid. Hoe iemand anders zich gedraagt ligt binnen onze cirkel van betrokkenheid. Hoe wij ermee omgaan ligt binnen onze cirkel van invloed. Tegen iemand zeggen dat hij 'zich niet zo moet opwinden' is reactief. Het is als zeggen dat het niet zou moeten regenen. Hopeloos. Een proactieve vraag is: wat levert je zo'n reactie op? Welke andere reactie zet je meer in je kracht?

Gewoonte 2: Begin met het einde in gedachten

Elke creatie in de buitenwereld, was eerst een mentale creatie. De telefoon bestond in de mind van Alexander Graham Bell en de gloeilamp in die van Edison. If you can dream it, you can do it.

Wat wij denken te moeten zijn, doen en hebben is in eerste instantie een product van de 'sociale spiegel': ouders, broers en zusters, speelkameraadjes, televisie, kranten, leiders, leraren, boeken, helden en rolmodellen. Deze mentale creatie bepaalt dus ons leven op basis van externe invloeden die in onze mind post hebben gevat.

Gewoonte nummer 2 gaat erover dat wij in een andere spiegel gaan kijken dan de sociale spiegel, met name de spiegel van onze eigenheid. Terwijl gewoonte nummer 1 'Wees pro-actief' ons vertelde dat wij de programmeur kunnen zijn van de 'mentale computer', zegt gewoonte nummer 2 ons dat we beter het programma van ons eigen leven kunnen schrijven, dan een figurant te zijn in de levens van anderen.

Een mooie metafoor voor gewoonte nummer 2 is het maken van een puzzel: dat is onmogelijk zonder het einde in je gedachten te hebben! Waarom denken wij dan de puzzel van ons leven te kunnen maken zonder blauwdruk?

Gewoonte nummer 2 gaat essentieel over de noodzaak aan een persoonlijke visie en missie. Het is het antwoord op de vraag: wat geeft zin aan *mijn* leven.

Ons 'centrum'

De plek van waaruit je de kracht haalt om pro-actief te zijn, dat wil zeggen om het keuzemoment tussen stimulus en respons te benutten, komt uit je centrum, je FOCUS. Als mijn bril niet 'in focus' is, krijg ik een vertekend beeld van de realiteit. Hetzelfde voor een camera die 'uit focus' is; verwacht er geen goede foto's van. Zo is het ook met ons leven. Als wij een ander punt als focus nemen dan ons centrum, wordt alles scheefgetrokken. Bijvoorbeeld: als ik op een overdreven manier naar mijn werk kijk via mijn familiebehoeften zal ik slechts beperkte visie van mijn job hebben, zoals 'werken om de huur, et cetera te betalen' of zoals 'ik zou liever met mijn zoon tennissen dan hier te zijn'. Zo is het voor elk excentrisch brandpunt. Alleen ons centrum geeft kracht en waardigheid aan al onze levensgebieden. Wat is dan dat centrum?

Het centrum van het 'levenswiel' is als de as van het wiel. Het moet dus per definitie bewegingsloos of onveranderlijk zijn. Het kan dus niet bestaan uit opinies of overtuigingen, want die veranderen nogal eens... Alleen natuurwetten zijn onveranderlijk. *Principes* zijn een soort natuurwetten. En er is 1 wet die andere wetten overstijgt: de behoefte aan evenwicht. We hebben dus principes nodig *en* evenwicht tussen die principes.

Ons persoonlijk mission statement

2 vragen: *wat kom ik hier op aarde doen?* en *welke principes zal ik mijn acties laten bepalen?*

Wat onze unieke bijdrage hier op aarde is, zullen we alleen diep in onszelf vinden. Het is niet iets wat we bedenken. Het is iets wat we blootleggen. Het is de definitie van wie ik eigenlijk ben, de uitdrukking van mijn uniekheid. Mensen die de geschiedenis bepaalden, waren altijd *originelen*, geen kopieerders. Elk van ons is een *origineel*. Er zijn eigenlijk maar 2 opties: leven als een origineel of leven als een kopie. De vraag daarbij is: wat is een echte Van Gogh waard en wat is een kopie waard? Zo is het ook met onze eigenwaarde.

Hoe kom ik in mijn 'centrum'?

Vier voorschriften:

1. Ga naar een geliefkoosde plek, zoals een strand, een bos, de bergen... en *luister*.
2. Laat je geheugen je de mooie momenten van je leven tonen en misschien ook enkele harde lessen.
3. Heronderzoek je motieven: waar leef je eigenlijk voor? Wat is mijn missie, mijn zin?
4. Schrijf je problemen in het zand en laat ze door de zee wegwassen.

Alleen iemand met een heldere persoonlijke missie en visie kan vanuit zijn centrum leven in plaats vanuit zijn geconditioneerde patronen (zijn verleden).

Bij het kijken naar jezelf, naar je centrum geldt ook de kwestie van de juiste *focus*: kijk je naar wie je nu denkt te zijn of kijk je naar je potentieel? Wie wil je zijn? Wie kan je zijn? Wat wil je achterlaten?

Gewoonte 3: Doe het allerbelangrijkste

De vraag is dus: Wat is echt belangrijker dan de rest? Traditionele time management cursussen hebben het over welke taak eerst komt. In deze filosofie komen we met een totaal ander paradigma:

Laat relaties voorgaan op schema's en taken

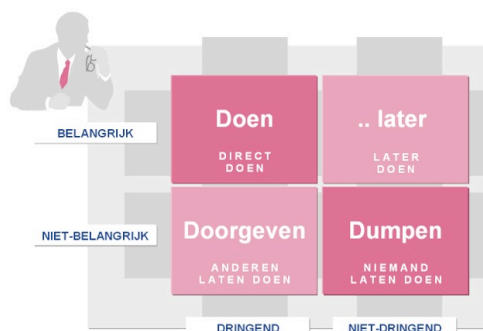
Of met andere woorden: laat leiderschap voorgaan op management en effectiviteit op efficiency. Dat impliceert:

Laat principes voorgaan op resultaten

Voordat we prioriteiten gaan bepalen, moeten we dus eerst 'het begin' of 'de eerste dingen' bepalen. Een prioriteitenlijst maken van de verkeerde dingen zal ons niet uit het moeras halen.... Om de 'eerste dingen' te bepalen dienen we de nodige tijd te nemen. Niet zoiets als "ik heb geen tijd om te stoppen voor benzine; ik moet nog te ver rijden".... Onze relaties komen overeen met onze diverse *rollen*; ouder, vriend, buur, musicus, echtgeno(o)t(e), zoon/dochter, teamlid, teamcoach... We stellen vaak vast dat sommige van die rollen zwaar te lijden hebben onder andere rollen. Wat we meest missen is *evenwicht*. Dat evenwicht kan alleen gevonden worden als we vanuit ons centrum redeneren bij het bepalen van onze prioriteiten. Dat centrum is het hart, niet het hoofd. Iemand zei eens dat *wijsheid* erin bestaat het hoofd te laten leiden door het hart. Wat *voelt* juist, diep in jezelf?

Belangrijk en dringend

Wat *belangrijk* is komt uit je binnenste. Het heeft te maken met je missie en je principes. Wat *dringend* is komt van de buitenkant, drukt op je, ligt vlak voor je neus en is vaak iets wat populair is.



Kwadrant I DOEN: bevat de dagelijkse druk op managers: de crisissen, de dingen die dringend en belangrijk zijn *en* niet delegerbaar. Het is het leven van probleem naar probleem. Kwadrant III DOORGEVEN: bevat druk van alle kanten met inbegrip van 'wat zullen ze van me denken als ik *nee* zeg?' Kwadranten I en III beheersen het leven van de meeste managers. Kwadrant II LATER: bevat elementen als: nadenken, plannen, uitrusten, zelfontwikkeling, leiderschap, werken aan je missie of kort samengevat: de 7 effectieve gewoontes....

Als je kwadrant I laat groeien en groeien, zal kwadrant II kleiner en kleiner worden en het resultaat is: stress, burn out, hartinfarcten, echtscheidingen, depressiviteit, et cetera.

De uitweg

1. Zeg NEE tegen kwadranten III en IV
2. Maak van kwadrant II een krachtig JA wat je sterker maakt om NEE te zeggen tegen III en IV

KWADRANT II betekent; jezelf in harmonie brengen met natuurwetten.

Zes stappen

1. Maak van je missie je brandpunt.
2. Herzie je rollen.
3. Bepaal doelstellingen.
4. Organiseer per week.
5. Kies vanuit integriteit.
6. Blijf evalueren hoe het gaat.

Gewoonte 4: Streef altijd naar een win/win

Gewoontes 1-3 gaan over jezelf en zijn overwinningen op jezelf, als je ze leeft. Gewoontes 4-6 gaan over onze relaties met anderen en zijn overwinningen op je omgeving. Zonder gewoontes 1-3 dagelijks te leven kunnen relaties nooit het peil van gewoontes 4-6 halen. Reactieve personen zullen bijvoorbeeld nooit volgens het win/win principe omgaan met anderen. Reactieve personen leven vanuit hun conditioneringen. De meeste van ons werden geconditioneerd tot win-lose (competitie) of tot lose-win (underdog) of tot lose-lose (compromis).

Het win-win principe is een vorm van de Gulden Regel: *Behandel anderen zoals je door hen behandeld wenst te worden als de rollen omgedraaid worden.* Een andere versie van de Gulden Regel is: *Bemin uw naaste zoals uzelf.* De Gulden Regel is de absolute basisregel voor gezonde relaties. Allen pro-actieve, onafhankelijke mensen zijn echter in staat tot gezonde relaties. Reactieve mensen leven in een wereld van *schaarste*. Het win/win principe gaat niet uit van *schaarste* (als jij wint, dan verlies ik ergens iets), maar van *overvloed*: er is genoeg om alle partijen te laten winnen.

Win/win begint dus bij ons geloofssysteem: geloven wij echt dat win/win mogelijk is in onze zogenaamde competitieve omgeving? Geloven wij in tegenstellingen of in een groter geheel waar alles verbonden is met alles? Uit eenheidsbewustzijn volgt spontaan dat je een ander als een *naaste* en niet als een tegenpartij behandelt.

Win/win is een houding waarbij je liever geen zaken doet als er iemand is die verliest. Je blijft zoeken naar de 'derde oplossing' en als je die niet vindt, word je het eens over het feit dat je het niet eens kan zijn op dit moment. Misschien een andere keer. No hard feelings.

Win/win herprogrammering

Om bewust volgens de win/win regel te leven dienen wij letterlijk boven de algemene cultuur uitstijgen. De meerderheid daarbuiten leeft nog steeds vanuit het competitie-paradigma. In zo'n wereld wordt alleen 'gegeven' om iets terug te krijgen. De ultieme basis van win/win bestaat in onvoorwaardelijke liefde. Een klant is dan een 'naaste' en dat is ook zo voor een leverancier en een medewerker en een 'baas'. Het is de verschuiving van angst naar harmonie als

basis van het handelen in relaties. In deze wereldbeleving gaat het niet over het eindresultaat alleen, maar ook over de manier waarop en over de latere effecten.

De 6 elementen van het win/win paradigma

1. Streef naar het beste resultaat, binnen de grenzen van je principes.
2. Doe je uiterste best.
3. Werk als een echt team.
4. Help elkaar.
5. Geniet van het proces.
6. Je wint altijd onder punt 6, want: 'van *elke* ervaring kun je leren'

De 4 dimensies van win/win

1. Karakter: integriteit - rijpheid - overvloedmentaliteit.
2. Relatie: doe voortdurend deposito's op de emotionele bankrekening.
3. Akkoorden: niets wordt opgelegd, alles afgesproken.
4. Systemen en processen: niet alleen het einddoel is win/win, maar ook de manier waarop. Bijvoorbeeld: niet medewerkers ziek laten worden van de stress om de klant te laten 'winnen'.

Win/win afspraken

In het win/win paradigma geven we geen bevelen en we gebruiken geen angst om mensen tot actie te bewegen. We streven naar opdrachten die de medewerker laten groeien *en* die een waardevolle bijdrage zijn voor het bedrijf. We gaan uit van respect voor iemands potentieel, iemands talenten en vaardigheden en we zien onze rol als het 'helpen winnen', niet als het 'toezien op mogelijke misbruiken en mislukkingen'.

Als een medewerker niet meteen de goede kant opgaat, is onze grootste uitdaging om niet in het win/lose of lose/lose schema terug te vallen. Dat zouden we bijvoorbeeld doen door een probleem in de plaats van de medewerker op te lossen in plaats van de medewerker te coachen zodat hij het zelf kan oplossen. Alleen pro-actieve managers kunnen weerstaan aan de neiging om in de oude patronen terug te vallen.

Gewoonte 5: Eerst begrijpen, dan begrepen worden

Artsen besteden soms uren in de diagnosefase en schrijven dan de oplossing voor in 1 minuut. *Begrijpen* is wat voorafgaat aan snelle en effectieve actie. Ook topverkopers weten dat. Ze luisteren voor minstens 80% van het gesprek en komen dan met exact datgene wat de klant doet glimlachen.

'Luisteren' om wat ik zeg te gebruiken om mij achteraf te overtuigen van jouw standpunt, is niet wat we bedoelen met gewoonte 5.

De sleutel tot echt luisteren, is luisteren zonder enige intentie tot repleik.

Het is een uiting van integriteit, van heelheid. Alleen 'geheelde' mensen zijn echte luisteraars. Vandaar dat gewoontes 1-3 de fundamenteën zijn voor gewoonte 5.

Luisteren om van repliek te dienen, is luisteren vanuit JOUW standpunt. Het is de verkeerde focus en dus geeft het een vertekend beeld (zie de metafoer van kijken met de verkeerde bril of foto's maken met een niet gefocuste fotolens).

De reden waarom wij zo moeilijk kunnen luisteren is ANGST. Angst waarvoor? Angst om te moeten veranderen als de andere het bij het juiste eind zou hebben. Wij snijden dus de communicatie af omdat we liever *gelijk* hebben dan *geluk*. Dat gaat natuurlijk alleen op voor reactieve mensen (slechts 97% van de bevolking...).

Vijf niveaus van luisteren

1. Veronachtzamen - de ander ontkennen.
2. Doen alsof je luistert.
3. Selectief luisteren.
4. Actief luisteren.
5. Empathisch luisteren.

Gewoonte 5 gaat over het vijfde niveau van luisteren. Empathie staat daarbij voor neutraliteit: je geeft geen gelijk en ook geen ongelijk. Het enige wat je nastreeft is zien wat de ander ziet, zonder oordeel.

Autobiografisch luisteren

Betekent niet-empathisch luisteren of luisteren vanuit jouw eigen focus. We 'zien' dan de ander door de bril van ons waardensysteem en komen instant tot een oordeel. Vier vormen van autobiografisch luisteren zijn:

1. Suggestieve vragen.
2. Evaluaties.
3. Interpretaties.
4. Adviezen.

Vormen van empathisch luisteren

1. Open- of keuzevragen stellen.
2. Herformuleren/herkaderen.
3. Reflectie van het gevoel dat je denkt waar te nemen.
4. Herformuleren van inhoud plus reflectie van het gevoel.
5. Stilzwijgend luisteren.

Empathie is niet sympathie, wat letterlijk betekent 'medelijden'. Mensen willen geen medelijden, maar mededogen en dat is: 'empathie'.

Alles wat niet-neutraal luisteren is, wordt bestuurd door onze onbewuste patronen en is in wezen defensief. Het is daarom helder dat alleen mensen die zich boven geconditioneerde patronen kunnen verheffen, ook echt kunnen luisteren. Dat betekent: je boven het verleden verheffen en hier-en-nu zijn.

Gewoonte 6: Synergie scheppen

'Synergie' is de rijke oogst van de boom van win/win en empathisch luisteren, die op zijn beurt wortels heeft in gewoontes 1-2-3.

Synergie betekent 'de creatie van een derde mind, de toegang tot de universele mind'. Het is de toegang tot de meest fantastische en onverwachte oplossingen en doorbraken.

Synergie betekent ook: het overstijgen van de tegenstellingen en dus het voeling krijgen met het zogenaamde collectieve Verenigde Veld, het Veld van Alle Mogelijkheden, het geliefkoosde studie-object van Albert Einstein.

Drie rekensommen

Compromis : $1 + 1 = 1 \frac{1}{2}$
Positieve synergie : $1 + 1 = 3$
Negatieve synergie : $1 + 1 = \frac{1}{2}$

Synergie betekent dat het Geheel groter is dan de combinatie van de delen.

Synergie betekent 'aansluiten' bij de natuurwetten. Dat kan nooit fout gaan...

De sleutel tot synergie

Bestaat in het waarderen van verschillen in plaats van je eraan te ergeren. Dat gaat veel verder dan het accepteren van verschillen. Het gaat om het 'vieren van verschillen' als de ultieme bron van creatie. Sterkte komt van verschillen, niet van gelijkwaardigheden. We zijn, als we allemaal dezelfde sterktes hebben, ook samen blind voor dezelfde dingen. Dat is levensgevaarlijk.

De sabotage van synergie

Komt van vooroordelen over 'anders zijn'. Zoals vooroordelen tegen iemand van een ander ras, andere huidskleur, andere religie, ander geslacht, andere sexuele voorkeur, et cetera.

De 'derde oplossing' vinden

Betekent openstaan voor een andere en betere oplossing dan beide partijen nu in het hoofd hebben. Dat kan alleen mits gewoonte 5 (empathisch luisteren) en gewoonte 4 (een gezamenlijk win/win doel). Grondregel: *je kan niet je eigen punt overbrengen zolang de ander niet voelt dat je zijn punt totaal begrepen hebt.*

Doel: even goed het punt van de ander kunnen herformuleren als hij/zij het zelf zou doen.

Neutraliteit

De 'derde mind' is de neutrale mind, de universele mind. Elk oordeel vernietigt dat 'intelligente energieveld'. Ook elke vorm van vooringenomenheid, sluit radicaal dat 'veld' af. De sleutel is: totale openheid, zonder verborgen agenda.

Juiste nederigheid

Alleen een houding van 'ik weet niet wat het beste is' komt overeen met neutraliteit. Echte nederigheid betekent bereid te zijn 'niet te weten'. In die openheid kan inspiratie binnenkomen. Elke vorm van zelfprojectie is hier dus catastrofaal. Synergie is alleen mogelijk tussen niet ego-gedreven personen in plaats van personen die liever willen sterven dan hun ongelijk te zien bewijzen. Projectie betekent: mijn standpunt projecteren op de ander, maar ook mijn zwaktes projecteren op de ander. We gaan dan oordelen en met het vingertje wijzen...

De sleutel tot meer objectiviteit is het erkennen van iedere subjectiviteit en dus van ieders beperkt gezichtspunt.

SAMEN WETEN WE DUS MEER, ZIEN WE MEER EN ZIJN WE DUS OBJECTIEVER.

Gewoonte 7: Houd de zaag scherp

Gewoonte nummer 7 is de gewoonte van Zelfvernieuwing in al haar vormen; fysiek, emotioneel/relatieel, mentaal, spiritueel.

Het is de oplossing voor de tweede wet uit de thermodynamica, de wet van de entropie ('alles wat niet in stand gehouden wordt, komt tot verval').

Geen enkele van de 7 gewoontes heeft meer hefboomkracht dan Zelfvernieuwing.

Het is het ultieme time management, het ultieme kwadrant II management. Daar ligt echter ook de uitdaging: het is nooit dringend, tenzij na een hartinfarct of zo. Tom Peters zegt ergens: '*Bedrijven komen meestal slechts tot fundamentele veranderingen na een bijna-dood-ervaring*'. Dat is voor reactie mensen ook waar.

Fysieke vernieuwing

1. Fitness training: balans, plezier, moderatie, regelmaat, verscheidenheid en commitment...
2. Voeding: geen extreem dieet, maar gezond verstand. Beperk suiker, beperk genotsmiddelen, eet vers eerder dan geconserveerd, zorg voor variatie, eet niet teveel, drink voldoende water, eet rustig...
3. Stress management: sauna, meditatie, stretching, yoga, biofeedback, massage...

De beste vorm van stress management is echter: *je droom, je missie en visie beleven*. Niets geeft je meer levensenergie (let op balans!!). Omgekeerd, put niets je zo uit als niet trouw zijn aan jezelf en de natuur.

Mentale vernieuwing

Ga weer (meer) lezen. Kijk minder TV. Lees eerst 1 boek per maand, dan 2, dan... Neem deel aan studie- en gespreksgroepen. Ga naar seminars. Luister naar tapes.

Spirituele vernieuwing

Dit is een zeer privaat domein. Elk moet hier zijn eigen hart volgen. Het is interessant om vast te stellen dat *hier* de essentie van zelf-vernieuwing ligt. Hier gebeurt de echte transformatie: van binnen naar buiten. Spiritualiteit heeft te maken met integriteit en heelheid. Missie en visie vallen er daarom onder. Neem tijd voor jezelf om stil te zijn. Wandel in de natuur. Kijk naar zonsopgangen, kijk naar de bloemen... Voel de resonantie tussen de natuur en je innerlijke natuur.

Emotioneel/relatiele vernieuwing

Als je als product van dit seminar één gekwetste relatie zou kunnen herstellen, was het allemaal de moeite meer dan waard. Wat baat het de wereld te trachten hervormen, als je thuis niet naar elkaar luistert?

Het is meer nobel om je totaal te geven aan 1 persoon dan je moe te maken bij het redden van de wereld.

Dag Hammerskjöld, voormalig secretaris van UNO

Hier komen we echt bij de kwestie van evenwicht in het leven: geen enkele taak is het waard om relaties kapot te laten gaan. Een gekwetste relatie heeft heling nodig en dus een grote dosis empathisch luisteren. Dat begint zoals we eerder gezien hebben met nederigheid, met het stillen van ons ego. De ultieme vraag is: waar gaat het leven echt over? Het is je wel bekend dat niemand op zijn sterfbed ooit gezegd heeft: "Was ik maar meer op kantoor geweest", "Er is meer in het leven dan 'efficiency'". Vrede, vrijheid,

liefde, nederigheid en harmonie zijn essentiële waarden voor een rijk en evenwichtig leven.

De sleutel tot de 'vele' is die 'ene'.

Als we één mens totaal kunnen beminnen, kunnen we iedereen totaal beminnen... Niemand is 'tijdverlies'.

Byron Katie heeft een belangrijke bijdrage geleverd door situaties vanuit een ander licht, vernieuwd te bekijken. Hieronder een samenvatting van haar voorgestelde stappen.

The Work (Byron Katie)

1. Is het waar wat er gebeurt?
2. Kun je absoluut weten dat het waar is?
3. Hoe reageer je als je die gedachte hebt?
4. Wie zou je zijn zonder die gedachte?
5. Keer de gedachte om, zou deze net zo waar kunnen zijn?
6. Kun je nog meer omkeringen vinden?