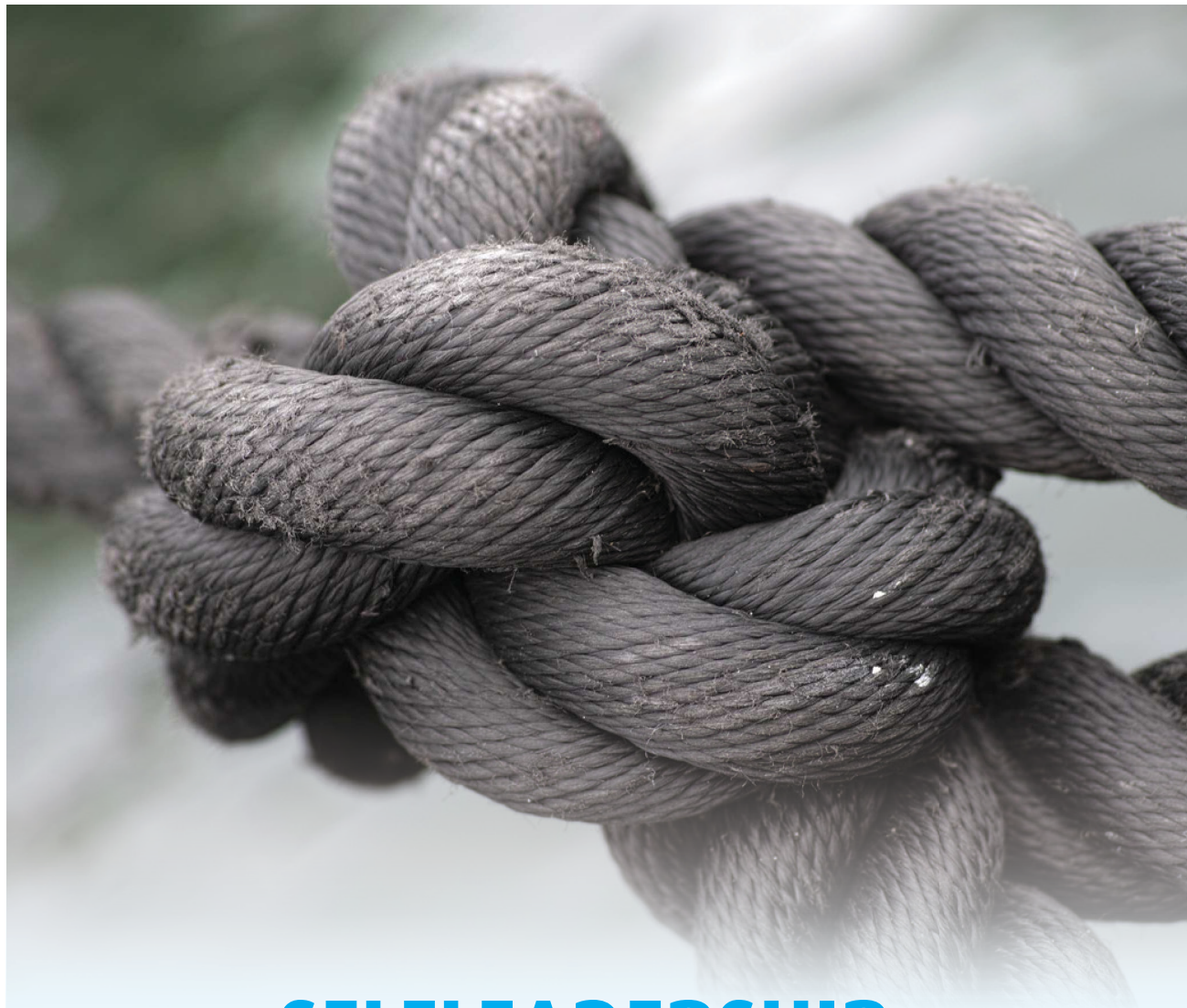




SELFLEADERSHIP: EEN TEGENMIDDEL VOOR CHRONISCHE STRESS

STRESS, WAT IS DAT EIGENLIJK?

Het gedrags- en cognitief stressmodel leert ons dat het verschijnsel stress **universeel** is, maar dat het wel individueel beleefd wordt. Stress is instinctief en geprogrammeerd en is niet typisch voor onze maatschappij of voor het menselijk geslacht. Een stresstoestand is een alarmtoestand, die ons helpt om te reageren op agressie, doordat onze concentratie en alertheid en ook onze spierwerking gestimuleerd worden. We maken ons klaar voor drie mogelijke reacties op het gevaar: vluchten, vechten of verstijven.

Vandaag de dag is stress geëvolueerd tot een **psychosociaal** verschijnsel, dat meestal opduikt in situaties waarin je leven niet echt bedreigd wordt. Je voelt je overweldigd door een situatie waarop je geen grip hebt. Stress geeft dus aan dat je strategieën gebruikt die voor de situatie in kwestie niet geschikt zijn. "Dat werkt niet". Daarbovenop komt een negatief zelfbeeld: je vindt van jezelf dat je de situatie niet aankan. Het zijn geen eenvoudige fysiologische reacties of stereotype en instinctieve mechanismen tegenover externe (en acute) agressie meer. Hoe langer de stress immers aanhoudt, hoe meer hij "**een deel van ons**" wordt en ons geheugen, onze leerprocessen aanspreekt. We brengen de stresserende situatie in verband met ervaringen uit het verleden en vergelijken ze daarmee.



Psychosociale stress beteugelt ons aanpassingsvermogen, vooral in situaties die ons onbekend of complex zijn. Hij is gewoonlijk **chronisch**, aangezien het probleem ook van binnenuit komt: het heeft te maken met onze gewaarwording en onze manier om een situatie te interpreteren die ons innerlijk op onszelf doet terugplooiën (overbelasting op lichamelijk, mentaal, emotioneel vlak, te veel werkuren...). Chronische stress is van lange duur (ontsnappen aan iets dan binnenin ons zit, is moeilijk). Hij zorgt voor controleverlies, verwarring, een slinkend vertrouwen in onszelf en in anderen, stemmingswisselingen (geïrriteerdheid, geen geduld, agressiviteit...). Hij veroorzaakt aandoeningen (spanning, astma, infecties...) en slaapstoornissen, eetstoornissen enz. Op bedrijfsniveau kunnen de gevolgen van chronische stress de collectieve veerkracht en intelligentie ernstig aantasten: minder innovatie, meer angst en agressie, slecht beheer van prioriteiten, demotivatie... Chronische stress leidt tot een ware psychische rigiditeit, zowel individueel als op groepsniveau, doordat het denkvermogen en het vermogen om afstand te nemen aangetast worden.

Stress zorgt er dus voor dat ons **aanpassingsvermogen** verslapt en onze **prestaties** verminderen. De mythe van "gezonde stress" bestaat dus niet. Meer nog, stress is een zichzelf voedend verschijnsel: hoe meer we onder stress staan, hoe meer kans we lopen om alsmaar meer stresserende situaties tegen te komen.

IS VERANDERING DE EERSTE OORZAAK VAN STRESS?

Verandering is inherent aan de **evolutie** van maatschappijen en wordt veroorzaakt door de mens. Verandering en stress met elkaar verbinden, zou betekenen

dat het leven stresserend is. Onze paradigma's en onze gewoonten veranderen omdat onze omgeving in beweging is, en alsmaar sneller. Via veranderingen spreken we ons vermogen aan om nieuwe vaardigheden, rijk aan onze ervaringen, sterkten en zwakten, aan te leren en te assimileren. Veranderingen doen dus overtuigingen en zekerheden wankelen en prikkelen onze waarden. Ze confronteren ons met het onbekende. Als we echter onze toevlucht zoeken in onze automatismen en verworvenheden, die onze veiligheid zouden moeten garanderen, lopen we het risico dat we ons niet kunnen aanpassen. De uitdaging bestaat erin onze manier van werken bij te sturen en daarbij toch "onzelf" te blijven. Gedrag is echter nooit constant, noch duurzaam: het leven en haar verrassingen slingeren ons in "positieve" en "negatieve" zin heen en weer, waardoor ze ons, in een voortdurende beweging, sterker maken of verzwakken.

Dat gezegd zijnde, leven we in een sterk "**resultaatgerichte**" maatschappij, waarin we vaak het gevoel hebben dat er te veel eisen aan ons gesteld worden met te weinig middelen. Vergeet niet dat onze hersenen zich richten op het negatieve en de kans op mislukking, wat in de natuur van vitaal belang is, want een enkele keer is genoeg om dood te gaan! Daarom kunnen concurrentie en "doelstellingenmanagement" een bron van stress zijn, als we ons op het doel concentreren. Om angst om te mislukken te voorkomen, is een deel van de oplossing investeren in het evenwicht tussen streefdoelen en middelen en medewerkers inspraak bieden in de middelen en het "hoe" resultaten bereiken. We zien trouwens dat mensen die concurrentie en druk als positief ervaren, meer actie ondernemen en het resultaat als een gevolg daarvan beschouwen.



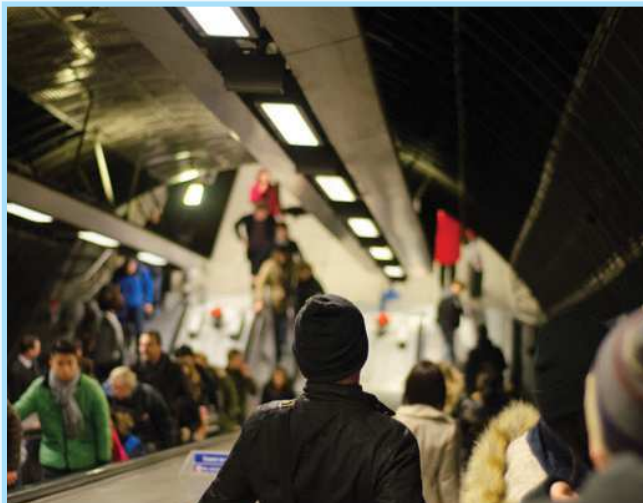


WAT IS HET VERBAND TUSSEN SELFLEADERSHIP EN STRESSBEHEERSING?

Onze overtuigingen, gevoelens, gewoontes en conditioneringen zijn een persoonlijk en uniek beoordelingsmodel voor de situaties die we tegenkomen en een kaart of een visie van de wereld. Die bril die we dragen is een prisma van de realiteit en een gezichtshoek. De meerderheid van onze handelingen en beslissingen zijn automatisch en worden beïnvloed door “onze” waarheden. In het dagelijks leven handelen we snel, zelfzeker en gesterkt door onze overtuigingen. Die automatische modus heeft wel grote voordelen, maar heeft ook zijn grenzen. Hij sluit ons immers op in het bekende, gewoontes, een dichotome/simplistische visie op de zaken en een vervreemdende bezorgdheid door de ogen van de andere (rechter). In stresssituaties is het belangrijk dat we leren overschakelen op een **prefrontale mentale modus**, een ware dirigent die, net als een onderzoeker, open, multidimensionaal denkt.

De prefrontale modus baseert zich op open vragen: Wat? Waarom? Wat nog? Hoe? Waarom niet? ... Wanneer we in een bepaalde situatie op die houding en instelling overschakelen, willen we graag ontdekken, verwelkomen we alles wat als een ervaring “is” die ons verrijkt, bekijken we de zaken met een veel fijnere en genuanceerdere blik, zetten we alles in perspectief en zijn we er ons bewust van dat onze waarneming relatief is, proberen we de vele oorzaken en verbanden tussen de verschijnselen die we waarnemen te begrijpen. We zijn dan ook in staat om onze mening uit te drukken en daarbij toch geïnteresseerd te blijven in die van anderen, maar ook in hun gevoelens. We hebben meer zelfvertrouwen, wat ons verlost van het gevoel altijd gelijk te willen hebben en wat ons in staat stelt om beter te communiceren met anderen en wederzijds begrip te tonen.

Kortom, stress of beter gezegd stressgevoeligheid definiëren als iets dat deel van ons uitmaakt, helpt ons om het idee te aanvaarden dat we zelf het best geplaatst zijn om daar een einde aan te maken. Opgepast, we zijn **verantwoordelijk** en niet schuldig, en het gevoel van iets “fout” te hebben gedaan is niet op zijn plaats. We zijn ook geen slachtoffers, ook al is het verleidelijk om iemand anders, ons bedrijf, onze werkgever... de schuld te geven van onze stress. (We hebben het hier uiteraard over normaal aanvaardbare situaties. Er zijn ook ervaringen waarop we als dusdanig of omdat ze langdurig zijn en vaak voorkomen op dat moment eenvoudigweg geen grip hebben). Maar gewoonlijk, in “normale” situaties, schept die neiging om de fout of op zijn minst de oorzaak daarvan op “een ander” af te schuiven, verwachtingen die minder ruimte laten voor proactief gedrag en voor het zelf verantwoordelijkheid opnemen voor onze stress. Onze stress beheersen vergt vooral zelfkennis en zelfbeschouwing. **Zelfbewustzijn** is ook de basis van selfleadership.



Je selfleadership ontwikkelen is beslissen om terug **het heft in eigen handen** te nemen en van een “reflex»-modus over te schakelen op een “reflectie”-modus. In de plaats van op een situatie te reageren, beantwoorden we eraan. De uitdaging bestaat erin om in jezelf de middelen te vinden om de richting te volgen die je gekozen hebt. Selfleadership betekent vooral jezelf leren kennen (je overtuigingen, motivatie, waarden, talenten, zwakheden...) en je zelfvertrouwen ontplooiën. Selfleadership ontwikkelen vraagt inspanning en oefening. Je conditioneringen laten varen en je beslissingsvrijheid herontdekken, kan voor sommigen gelijkstaan met de doos van Pandora openen. Hoe paradoxaal het ook mag lijken, we kunnen er dus van uitgaan dat aan jezelf werken om rust en zelfvertrouwen te ontwikkelen, stress kan veroorzaken, aangezien je het onbekende en aspecten van jezelf waar je misschien nooit over nagedacht hebt tegemoet gaat. De angst die we bij iemand zien tijdens een coachingtraject of een seminarie, weerspiegelt die angst voor onzekerheid, controleverlies en het onbekende. We proberen onze zekerheden, onze prioriteiten te beschermen en ons gedrag te rechtvaardigen.

Selfleadership is niet alles willen beheersen of controleren, wat eerder arrogant zou zijn en de mogelijkheden zou inperken... Selfleadership bereidt ons voor op het idee dat er maar weinig dingen zijn die we beheersen en dat onzekerheid of risico's deel uitmaken van het leven. Het laat ons toe om **scherpzinnig** te zijn. Dat is ook de basis van harmonieuze relaties met anderen, aangezien onze benadering gestoeld is op zowel bescheidenheid en openheid als op zelfbevestiging. Selfleadership is geen individualisme of egocentrisme. Integendeel, als we onszelf bevestigen als individu, worden we minder gevoelig of minder wantrouwig, en maken we ons los van de “blik van anderen”, maar ook van onze eigen interne rechter. Daardoor kunnen we ons beter aan de andere binden. De andere vormt geen bedreiging meer.

SELFLEADERSHIP MAAKT HET ONMOGELIJKE MOGELIJK...

Om Epictetus te parafraseren, “Het is niet omdat de dingen moeilijk zijn dat wij niet durven. Het is omdat wij niet durven dat ze moeilijk zijn”. Of Marc Twain, “Ze wisten niet dat het onmogelijk was, dus hebben ze het gedaan”. De uitdaging voor ieder van ons is erkennen dat we soms onzeker zijn en aanvaarden dat we iets niet weten (of kunnen voorzien) en vooral vertrouwen hebben in onze **leervermogens**. Kortom, “leren leren”. Met die overtuiging kunnen we dromen realiseren of professionele projecten in het leven roepen met een soort van blind vertrouwen in onszelf en in het leven.

Natacha Van Hove