

2 Mindsets

Welke mindsets herken jij bij jezelf en in je team? Of in specifieke situaties of gesprekken tijdens de samenwerking?

De Amerikaanse psychologe Carol S. Dweck heeft decennia lang onderzoek gedaan naar het leveren van prestaties en het boeken van successen. Ze kwam tot de conclusie dat succes niet alleen tot stand komt door de talenten en vaardigheden van medewerkers. Ze stelde vast dat er twee soorten mindsets zijn: de groeimindset en de statische mindset.

Mensen met een groeimindset gaan er vanuit dat de 'mind' wel ontwikkelbaar is. Uit het onderzoek van Dweck blijkt dat mensen die dat geloven zich ook daadwerkelijk meer ontwikkelen. Mensen met een groeimindset, leren beter dan mensen met een fixed mindset. De eigen opvatting over je eigen ontwikkelbaarheid bepaalt daarmee in sterke mate hoe je je kunt ontwikkelen. Maar ook de opvatting over de ontwikkelbaarheid van anderen bepaalt hoe anderen zich ontwikkelen.

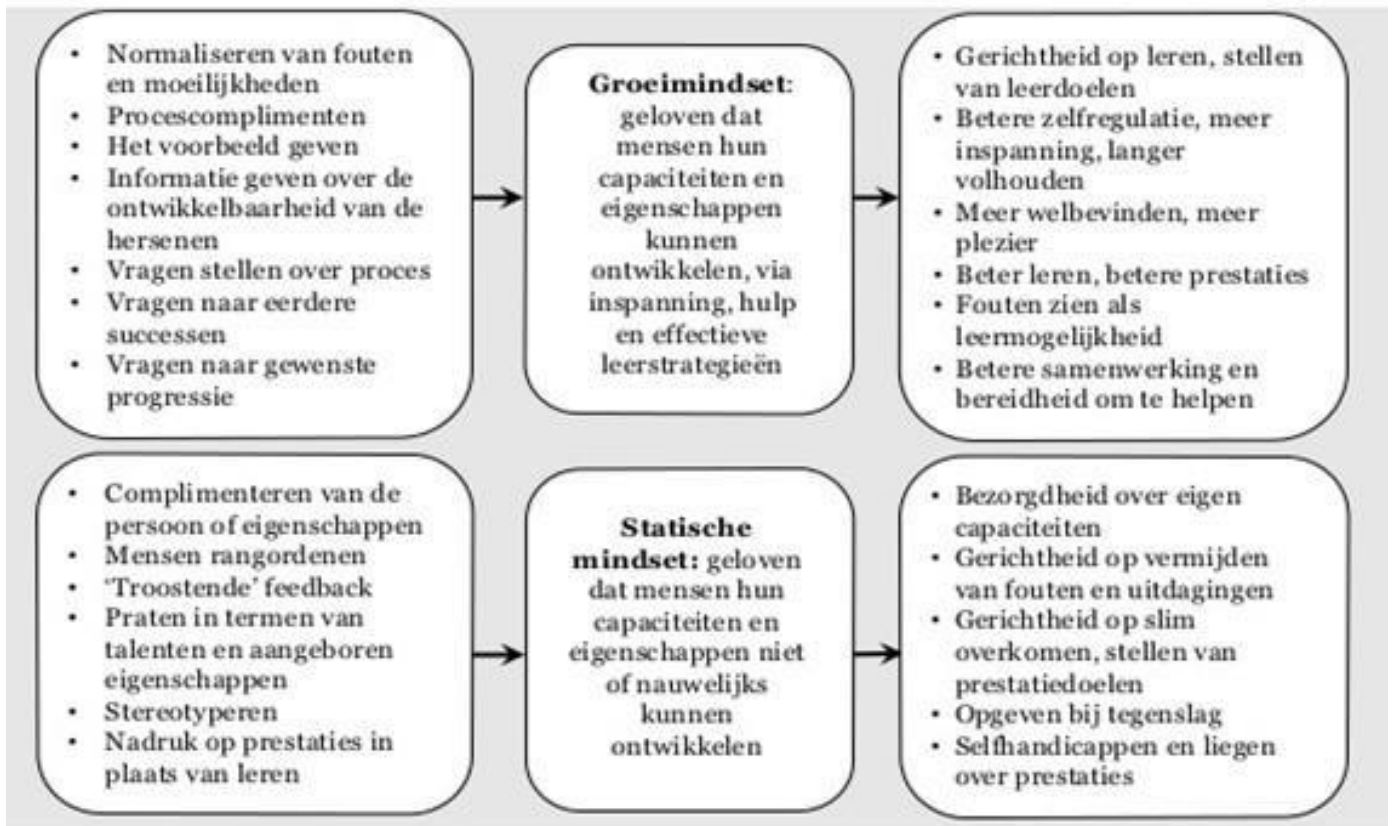
Jouw visie op de mogelijkheid voor het ontwikkelen van kwaliteiten is dus mede sterk bepalend voor je leerhouding. Als jouw leerhouding sterk(er) overeenkomt met de karakteristieken van de groeimindset, dan vergroot je jouw kans op persoonlijke ontwikkeling. Het draagt in grote mate bij aan jouw groei en daarmee op de kans op prestatie en succes van jezelf. Jouw bijdrage aan de samenwerking wordt er ook beter van.

Werkvorm

Deze werkvorm is bedoeld om nader kennis te maken met de karakteristieken van de twee mindsets zoals deze zijn geformuleerd door Coert Visser in De psychologie van de progressie.

1. Vul eerst voor jezelf in door kruisjes te zetten op wat bij jou van toepassing is in je denken, je gedrag, je communicatie. Vraag twee leden van je team hetzelfde te doen.
 - ik complimenteer een persoon of diens eigenschappen
 - ik complimenteer het proces
 - ik geef het (goede) voorbeeld
 - ik geef informatie over de ontwikkelbaarheid van de hersenen
 - ik geef troostende feedback
 - ik leg nadruk op prestaties in plaats van leren
 - ik normaliseer fouten en moeilijkheden
 - ik praat in termen van talenten en aangeboren eigenschappen
 - ik rangorden mensen
 - ik stel vragen over het proces
 - ik stereotypeer anderen
 - ik vraag naar de gewenste progressie
 - ik vraag naar eerdere successen
2. Vergelijk jouw kruisjes met het schema hieronder. Doe hetzelfde met de antwoorden van je collega's.
3. Bespreek de uitkomsten met elkaar. Welke mindset is het meest op jou van toepassing. Kijk in het schema wat jouw dominante mindset voor je oplevert. Herken je het? Welke (aanvullende) actie neem je voor?

4. Vraag een collega om je op jouw voorgenomen acties te voorzien van feedback bij volgende gesprekken in je team of werk met elkaar aan de hand van het mindshift stappenplan hieronder.



Mindshifting

En ... je verandert niet van mindset door een enkele inventarisatie van indrukken als hierboven. Het gaat immers om een wezenlijke verandering in je denken en dat kost tijd.

De overtuigingen die je hebt zijn niet opeens verdwenen mocht je overwegend van mindset veranderen. Maar het kan wel. Het vraagt om gedurende een periode afscheid te nemen van oude opvattingen, één tegelijk en het om leren gaan met andere, nieuwe opvattingen. En je kunt van tijd tot tijd terugvallen. Mindshifting is een vorm van transformatief leren.

Het werkt eerder zo dat nieuwe inzichten of overtuigingen naast de oude bestaan. Het zal geleidelijk gaan. Langzaam worden de nieuwe sterker. Het gaat dus niet uitsluitend door een nieuwe methode toe te passen. Het is geenszins een trucje.

De nieuwe overtuigingen krijgen een plaatsje naast de oude. Als ze sterker worden, bieden ze een andere manier van denken, voelen en gedragen. Dit moet je volhouden. Het veranderen van je mindset bestaat niet uit het toepassen van een paar trucjes. Het gaat niet enkel om het toepassen van op groei gerichte methoden, maar om het veranderen van denken.

Stappenplan

Het verdient aanbeveling om planmatig te werk te gaan.

Volgen Simons, ontwerp je een mindshift in fases waarbij je elke fase ondersteunt met ondersteunende activiteiten en interventies:

1. Wat zijn de bestaande mindsets, kernideeën en handelingsperspectieven?
2. Wie zijn de mensen die niet willen, niet weten, niet durven, niet kunnen? In welke fase

van leren zitten de mensen? Houd rekening met verschillen, en stem de interventies hierop af. Belangrijk hierbij is de timing van de interventie: wanneer is iemand ontvankelijk voor leren?

3. Ondersteun de voorbereiding en de planning.
4. Begeleid het doen.
5. Plan het onderhoud.

Bron:

Visser, C. (2017). *De psychologie van progressie*.
Driebergen - Rijsenburg: Just-in-Time Books.