

'Je wordt er gewoon gelukkiger van'

Hoe stevig je voor je gevoel ook in je schoenen staat, momenten van twijfel zijn voor niemand exceptioneel. Heb ik wel de juiste carrierekeuze gemaakt? Hoe word ik gelukkiger in mijn werk? Hoe weet ik wat ik écht wil? De Zelfconfrontatiemethode (ZKM) moet helderheid scheppen in de chaos en helpt mensen keuzes maken. ZKM-coach Mieke Litmaath deed zelf twee zelfonderzoeken, en helpt nu anderen het heft in eigen hand te nemen. 'Ik gun iedereen een ZKM'



"Als mensen me vragen wat ik precies doe, neem ik als voorbeeld altijd een ijsberg. Bij mensen zie je het topje en wat daaronder zit, wat je kunt zien als hoe ze zich in het dagelijks leven gedragen en wat hun (bewuste) overtuigingen zijn. Maar wat daaronder zit, namelijk de vragen 'wat drijft mij nu echt', daar gaat de ZKM over. Ik leg ook altijd uit aan klanten: wat er bij jou onder water zit, dát gaan we uitzoeken.

Mensen die bij mij aankloppen zitten voor hun gevoel 'vast', en ik begeleid ze bij het proces om in beweging te komen. Het zijn meestal mensen die komen vanuit hun werkgever en de vragen zijn dan ook vaak werkgerelateerd, al spelen privé-zaken

ook vaak mee. Het merendeel van de mensen loopt zelf tegen een probleem in hun werk aan, en klopt dan aan bij mij. Dat zijn bijvoorbeeld mensen die een negatieve beoordeling hebben gekregen, mensen die merken dat ze zich altijd door anderen laten leiden, zichzelf stuurloos voelen of mensen die geen voldoening meer ervaren in het werk en nu denken: wat wil ik nou eigenlijk? Als een loopbaantraining of een assertiviteitscursus onvoldoende 'de kern' raakt of als ze liever individueel willen, kunnen ze bij mij terecht voor een intakegesprek.

In feite is elke klant bij mij op de een of andere manier ontevreden over de huidige (werk)-situatie. Ze werken keihard, maar halen geen energie meer uit hun werk. Ze hebben hun studie en baan weloverwogen gekozen, maar zien nu dat status alleen helemaal niet gelukkig maakt. Bij het eerste telefonische contact kijk ik al of de ZKM iets voor deze persoon is. Soms kan het ook zijn dat iemand heel concrete antwoorden of adviezen wil of met een depressie kampt, of een burnout. Dan verwijst ik door.

Nee, mensen vinden het niet makkelijk onder woorden te brengen wat ze precies dwarszit. Een 'ZKM-vraag' is vaak vaag. 'Hoe kom ik in beweging, uit mijn comfortzone?' of 'Wat houdt mij tegen om meer kleur te bekennen of meer mijn leven te leiden zoals ik dat wil?' Samen met de klant inventariseer ik alle wensen in een persoonlijke intake. Na die intake volgt een bijeenkomst van vier uur, waarin we alle belangrijke ervaringen in iemands leven verkennen, zowel hoogte-als dieptepunten. Bijvoorbeeld: 'Die keer dat ik met mijn ouders op vakantie ging', of 'Die keer dat mijn baas zo enthousiast was over mijn plannen'. Wij schrijven als het ware iemands verhaal in zo'n vijftig kernzinnen. Mensen vinden dat al heel prettig, die structuur en systematiek.

Dit verhaal krijgen zij vervolgens thuis online aangeboden en zij koppelen aan elke kernzin een lijst met gevoelens. Blij, machteloos, zelfverzekerd... Die gevoelens zijn niet willekeurig. Er is wetenschappelijk onderzoek gedaan naar het verband tussen deze gevoelens en de 'onbewuste' grondmotieven. Het unieke van deze methode is dat je dus zicht krijgt op die grondmotieven of diepere drijfveren; hoe beïnvloeden deze jouw gedrag en keuzes? En hoe belemmeren ze je soms ook? Zo krijg je zicht op 'het verhaal onder het verhaal'. Kort gezegd: het Z-motief staat voor het streven naar zelfbevestiging, jezelf een plek in de wereld geven. Het A-motief staat voor het verlangen om verbondenheid te ervaren met de ander.

Die grondmotieven werken heel dynamisch, bij de ZKM krijgen mensen zicht op hoe ze bij hen werken. Met name als de balans zoek is, komen mensen bij mij. Bijvoorbeeld een klant die keihard werkt en zich zeer zelfverzekerd presenteert, maar merkt dat hij keer op keer 'alleen' komt te staan, zowel in werk als privé. Of juist iemand die er alles aan doet om erbij te horen en zichzelf hierin verliest. In de tweede bijeenkomst krijgen mensen een rapportage, waarin middels een computerprogramma met veel statistiek heel veel informatie staat over hun gevoelens, motieven en drijfveren die spelen in het verhaal. Ook kunnen interessante verbanden gelegd worden op basis van de methode. Vaak geeft het ook verrassende of confronterende inzichten. Bijvoorbeeld, een manager die zegt: ik wil andere mensen

verder helpen. Je denkt dan, in eerste instantie: daar speelt het A-motief een grote rol, hij wordt gemotiveerd door verbinding met de ander. Maar als je naar zijn gevoelsscore kijkt, blijkt het Z-motief te overheersen. Dan blijkt dat die drang om mensen te helpen eerder gaat om het uiten van zijn eigen kracht. Dat hij vooral ervaart: 'Dit kan ik goed!' Voor zijn loopbaankeuze is dit inzicht natuurlijk van groot belang.

In die tweede bijeenkomst wordt dus duidelijk wat je jezelf als het ware 'wijsmaakt' en wat je werkelijke gevoelens en motieven zijn. Ik help mensen met het interpreteren van het rapport, maar ga ook in op de vraag hoe zij zich graag zouden willen voelen in hun werk of leven. We doen een analyse van ervaringen die dit gevoel grotendeels oproepen. Mensen formuleren zo hun visie op de toekomst.

De derde bijeenkomst onderzoeken we systematisch wat hen nog afhoudt van deze visie. Mensen ontdekken dat hun manier van doen en hun onbewuste strategieën hen succes hebben opgeleverd, maar dat de balans nu verstoord is. Of dat ze eigenlijk altijd een masker op hebben. Bijvoorbeeld bij iemand die zich vroeger in de klas genegeerd voelde door de lerares en klasgenoten. Die ontwikkelt op zo'n moment een bepaalde strategie om daarmee om te gaan, bijvoorbeeld doen of er niets aan de hand is en geloven dat je niet kunt vertrouwen op anderen. Dit werkt vrij onbewust door in het verdere leven. Op het moment dat mensen zicht krijgen op zo'n 'oude' strategie en vooral ook hoe deze is gaan 'knellen' in het hier-en-nu, is het zaadje geplant (het verlangen) om zich hierin verder te ontwikkelen en nieuwe keuzes te maken.

Mensen vinden dat over het algemeen het moeilijkste, meest emotionele moment: als ze beseffen dat ze zolang hebben vastgehouden aan die oude strategieën. Op basis van een aantal 'groeizinnen' probeer ik ze door een andere bril naar de wereld te laten kijken, want het uiteindelijke doel is natuurlijk dat hun situatie verandert en verbetert. Bijvoorbeeld: 'Wat levert het me op als ik me kwetsbaar opstel?'. Voor sommige mensen is dat heel moeilijk, om tegen collega's te zeggen dat ze zich niet zo lekker voelen, of net een moeilijk telefoontje hebben gehad. Maar ze merken ook dat ze meer verbondenheid ervaren met hun collega's als ze zeggen waar het op staat.

Ja, de ZKM vraagt veel van mensen. De ZKM is redelijk kort: de bijeenkomsten duren in totaal zo'n twaalf uur, inclusief een evaluatiesessie na drie maanden. Maar tijdens en vooral ná de ZKM moeten mensen natuurlijk zelf nog veel werk verrichten. En ja, het werkt altijd. Het komt nooit voor dat iemand er helemaal niets uithaalt. Het is natuurlijk wel zo dat de resultaten bij de een veel zichtbaarder zijn dan bij de ander. Ik probeer mensen overigens wel altijd in een 'realistisch gebied' te laten komen en niet de extremen te idealiseren. Als iemand bijvoorbeeld succesvol is in zaken, maar nooit iets gedaan heeft met een hele creatieve (onderdrukte) kant en dat wel graag wil, zal ik nooit zeggen: 'Ga dáár dan helemaal voor'. Dat is niet aan mij. Zij trekken zelf hun conclusies en komen vanuit een grondige reflectie zelf in actie. Ik kan wel stimuleren om te onderzoeken hoe ze die creatieve kant meer in hun dagelijks leven kunnen brengen.

Het resultaat is niet altijd een rigoureuze keuze. Het gaat erom dat een keus of verandering voor hén gedurfd is. Dat is al heel spannend en inspirerend. Al komen bijzondere gevallen natuurlijk voor. Zo had ik eens een directeur die het helemaal gehad had met bepaalde aspecten van zijn werk, en dat ook na het traject steeds duidelijker ventileerde op de werkvloer. Op een gegeven moment belde hij me op, met de mededeling dat de organisatie geen toekomst meer zag voor hem en hij dus werd ontslagen. Dan slik je wel even, maar die man was vooral blij. Hij is voor zichzelf begonnen. Voor hem voelde dat als een cadeautje, het laatste zetje in het proces waar hij al in zat.

Ik voorspel een grote toekomst voor de ZKM. Dat heeft met de huidige tijdsgeest te maken: teveel druk, teveel keuzes. Eigenlijk zou iedereen die behoefte heeft aan bezinning en persoonlijke ontwikkeling zo'n zelfonderzoek moeten doen. We vinden het doodnormaal dat we eens in de zoveel tijd trainingen krijgen, terwijl we na een zelfonderzoek met dezelfde thema's vanuit de kern in beweging komen. Ik gun iedereen een ZKM. Het helpt mensen met de balans vinden. Je wordt er gewoon gelukkiger van.'

Hans van Lissum, juni 2008