



DENKEN IN KANSEN

Dit jaar wordt het jaar van de positieve psychologie, zo bedacht ik me. Een jaar waarin we kunnen stilstaan bij het mogelijke risico van een nieuwe mondiale crisis, maar waarin we misschien ook maar eens zouden moeten werken aan een andere, nieuwe en positieve mindset. Een mindset met denken in kansen als standaardinstelling.

Vooral in tijden van verandering en transitie in organisaties is kansgericht denken belangrijk. Het doel van kansgericht denken is om in mogelijkheden in plaats van belemmeringen te denken. Kansgericht denken is positief denken. Je denkt niet in problemen, maar in oplossingen en kansen. Medewerkers met een dergelijke mindset zijn erg belangrijk voor elk type organisatie.

Kansdenkers gaan ervan uit dat er altijd andere perspectieven zijn. Wanneer ze zelf niet tot een andere manier van kijken komen, gaan ze te rade bij anderen. Zo zou je eens aan stakeholders of klanten kunnen vragen wat zij als mogelijke oplossingen voor een bepaald probleem zien. Ook interessant in deze context is de theorie van de selectieve waarneming. Als je bijvoorbeeld een auto van een bepaald merk hebt gekocht, zie je plots veel van die auto's rijden. Dat effect kan ook worden gebruikt om meer kansen te ontdekken. Geef jezelf en anderen in je team een zogenaamde focusvraag. Dat is een vraag die geregeld wordt gesteld en waarbij men gericht luistert naar de antwoorden. Een voorbeeld: wat is het nieuwste idee voor toegepaste

innovatie op je werk? Als medewerkers zich dergelijke vragen stellen, stimuleert dit kansgericht denken, inclusief kansen om oplossingen te vinden voor organisatievraagstukken.

De uitdaging is om van iedere organisatie een community te maken waarmee medewerkers zich verbonden voelen. In deze context kunnen veel organisaties een sprong vooruit maken door meer gerichte aandacht te geven aan de 'zachte kant', concreet aan het stimuleren van positieve emoties, oftewel het domein van de positieve psychologie.

Positieve psychologie staat voor de uitdaging om niet alleen positieve kanten van het werk te versterken, maar waar mogelijk negatieve kanten weg te nemen of te minimaliseren. Het verbeteren van de balans tussen processen die de gezondheid bevorderen en verstoren, kan zich richten op de individuele medewerker en op de organisatie. Op individueel niveau kan gedacht worden aan het versterken van positieve emoties zoals optimisme, humor en vriendelijkheid. Op organisatieniveau gaat het bijvoorbeeld over constructieve feedback, complimenteren en eigen regie leren nemen. Het gaat hier dus ook over het ontwikkelen van een positief organisatieklimaat, met voldoende sociale ondersteuning en positieve werkrelaties tussen medewerkers.

Positief denken helpt om emotionele vaardigheden te ontwikkelen, om gezondheid te optimaliseren en het resultaat van werk en opleiding naar een hoger plan te brengen.

Positief denken creëert waarde in het leven en is niet alleen belangrijk om jezelf goed te voelen en gelukkig te zijn. Positief denken is ook van cruciaal belang om waarde toe te voegen aan je omgeving, zowel op je werk of op school als privé. Positief zijn betekent niet het negeren van het negatieve. Het betekent wél kansen zien en pakken. Dat laatste is niet onbelangrijk. Het glas is namelijk niet voor de helft leeg of vol; het gaat erom dat het glas weer kan worden gevuld.

Wat leren we hiervan?

Stop met praten over hoe groot de problemen zijn. Spreek met anderen over je dromen, ideeën en creatieve oplossingen voor bepaalde problemen en uitdagingen. Je hebt altijd een keuze en jij bepaalt zelf hoe het verder gaat. Dit is misschien wel de belangrijkste conclusie: jouw keuze bepaalt hoeveel kans je maakt op positieve verandering. En nu? Ga ervoor en maak er een mooi jaar van! 🍷