

ANDERS KIJKEN

In een humoristische en energieke presentatie gaat Paul Smit in op diverse aspecten van menselijk gedrag en de werking van ons brein. Wat werkt wel en wat werkt niet als we willen veranderen? Hoe kunnen we als mens flexibel en ontspannen in het leven staan en denken in mogelijkheden? Hoe ontstaat er verbinding, vertrouwen en creativiteit binnen een organisatie? De combinatie van inhoud, humor en interactie maakt *Anders Kijken* een ideale toevoeging aan uw bijeenkomst, congres of evenement.

12 PRINCIPES

Hoe werkt verandering? Je eigen gedrag of het gedrag van anderen veranderen, blijkt in de praktijk vaak lastig. Bij verandering maken we doorgaans allerlei plannen en afspraken wat aangestuurd wordt door onze neocortex. Onze oudere en dominantere lagen van het brein trekken zich daar echter weinig van aan. En juist in die diepere delen wordt ons gedrag bepaald. Bij de 12 principes van verandering krijg je van ons de nieuwste inzichten vanuit de neurowetenschap en psychologie.



PAUL SMIT

Filosoof & cabaretier Paul Smit is één van de meest gevraagde sprekers voor het bedrijfsleven en overheden. Tevens is hij op internationale podia een veelgevraagd keynote spreker met een presentatie in het Engels. Paul Smit studeerde af op de 'Evolutie van het menselijk bewustzijn' en schreef tien boeken over filosofie, psychologie en neurowetenschap. In zijn presentaties combineert hij humor en inhoud en speelt hij in op de processen binnen een organisatie. Hierbij worden thema's belicht als samenwerking, innovatie, beïnvloeding, verbinding, intrinsieke motivatie en verandering.

CONTACT

Management Paul Smit:
Arno Folkerts

06 - 13 43 69 47

info@folkertsensmit.nl

Int. 0031-6 13 43 69 47

www.paulsmit.nu



PAUL SMIT

www.paulsmit.nu

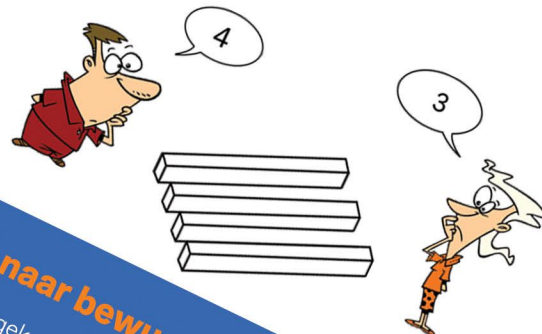
van oordelen naar analyseren

Vind je het schilderij hier rechtsboven mooi? Stel dat jij het mooi vindt en ik vind het lelijk. Wat zegt dat dan over het schilderij?

Nu is het met een schilderij een eenvoudig voorbeeld, maar vervang 'schilderij' nu eens door 'je baas' of 'je schoonmoeder'. Jouw mening of visie daarop is niet als bij het schilderij subjectief en niet de waarheid.

We zien de wereld door onze eigen roze bril en dat is prima. Die roze bril zal ook nooit verdwijnen. Het probleem is alleen dat veel mensen niet beseffen dat ze 'm' op hebben.

Doordat we door een roze bril kijken, hebben we allemaal blinde vlekken en tunnelvisie. Om die reden loont het om samen te werken, om meerdere visies naast elkaar te leggen en gezamenlijk tot nieuwe ideeën te komen.



van onbewust naar bewust

Heb je van tevoren bewust gekozen voor de wijze waarop je nu zit terwijl je deze folder leest? Waarschijnlijk niet. Je wordt je op dit moment bewust van je houding en denkt: 'Oh, ik zit nu op deze manier.' Meer dan 99% van ons gedrag is onbewust. Dit houdt in dat meer dan 99% van alles wat we dagelijks doen, volledig op de automatische piloot gaat. Denk hierbij aan gewoonten, reflexen, imitatiegedrag en automatische reacties op personen en situaties.

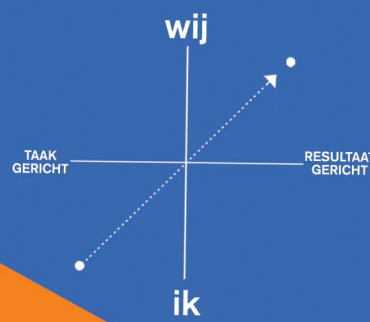
Soms ben je al een half uur aan het autorijden en opeens denk je: 'Hé, ben ik al hier?' Al je handelingen gingen een half uur lang geheel vanzelf terwijl jij in gedachten heel ergens anders was. Onbewust denken en handelen we ook in patronen. Leg voor de grap het bestek maar eens in een andere la. Je zult merken dat zowel jijzelf als de medebewoners nog dagenlang misgrijpen. Je doet dan de la open en denkt: 'Oh ja, ik had het verplaatst.'

Als het beleid binnen een organisatie verandert of als je een andere functie krijgt, duurt het even voordat de nieuwe benodigde gedragspatronen zijn ingesleten. Het brein heeft namelijk tijd nodig om nieuwe verbindingen aan te maken. Verandering is daarom een kwestie van blijven herhalen.

van ingezoomd naar uitgezoomd

In een *ingezoomde* organisatie handelen mensen vanuit eigenbelang en richten zich slechts op hun eigen taak. In dit soort organisaties is er een overvloed aan regels en protocollen, ontstaat er al snel een eilandjescultuur en is er weinig onderling vertrouwen.

In een *uitgezoomde* organisatie functioneren mensen vanuit intrinsieke motivatie, passie en plezier. In deze organisaties werken mensen vanuit verbinding en vertrouwen en als team zorgen ze voor een synergetisch effect. Ze denken daarbij in oplossingen en mogelijkheden en werken gezamenlijk aan het resultaat.



Ingezoomd	Uitgezoomd
ik (ego)	wij (verbinding)
piekerverstand	functioneel verstand
problemen	oplossingen
moeilijkheden	mogelijkheden
controlezucht	loslaten
verkramping	ontspanning
rationeel	intuïtief
halsstarrig	flexibel
najagen van doelen	genieten van de reis

van forceren naar verbinden

Wanneer mensen zich verbonden voelen, ontstaat er vertrouwen en is er ruimte voor passie, plezier en een goede samenwerking.

Veel van onze communicatie verloopt via de e-mail of via WhatsApp. Het voordeel hierbij is dat we enorm snel informatie kunnen delen. Echter, werkelijke verbinding vindt in ons brein pas plaats als we elkaar fysiek ontmoeten. Door oogcontact, een handdruk of een hand op de schouder, komt oxytocine vrij in het brein. Dit stofje zorgt ervoor dat we elkaar gaan vertrouwen.

Probeer het e-mailen dus te beperken en zoek elkaar vaker op. De klik tussen mensen ontstaat voornamelijk bij persoonlijk contact en persoonlijke aandacht. Het is zelfs zo, dat aandacht geven aan iemand ervoor zorgt dat jij in de hersenen van die persoon, mooier en interessanter wordt gevonden. Tevens zorgen aandacht en verbinding ervoor dat we ons gelukkig voelen. De meest gelukkigste mensen zijn niet de meest rijke of succesvolle, maar diegenen met de grootste hechte sociale groep om zich heen.

van rationeel naar intuïtief

Veel organisaties worden rationeel aangestuurd. Dit is te merken aan het bureaucratische systeem waarbij alles vastligt in procedures, protocollen en regels. Het functioneren van mensen proberen we dan te sturen middels straffen en belonen hetgeen in de meeste gevallen averechts werkt. Bij een reorganisatie gaan we veelal een nieuwe structuur en nieuwe regels bedenken met het idee dat we daarmee een verandering kunnen realiseren. Maar cultuur wint het bijna altijd van structuur en een bedrijfscultuur verandert je nu eenmaal niet met een Excel sheet. Cultuurverandering vraagt om empathisch leiderschap, voorbeeldgedrag, verbinding, vertrouwen, vrijheid, eigen inbreng, eigenaarschap en het ontkrampen van mensen binnen de organisatie.

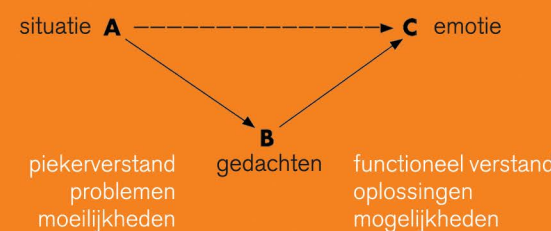
We zijn onze ratio gaan vereren, maar met rationeel denken graaf je alleen in oude informatie. Zodra je rust neemt, ontstaat er ruimte voor intuïtie, inspiratie, wijsheid en creativiteit. Dan ontstaat vanzelf een oplossing vanuit een ruimer inzicht.



van pieker- naar functioneel verstand

Wanneer we een emotie (C) hebben, geven we vaak de situatie (A) daarvan de schuld. Als we in de file staan en gefrustreerd raken, zeggen we dat dit komt door de file. Maar dat is niet zo. In dezelfde file staan namelijk ook mensen die rustig een muziekje opzetten en niet gefrustreerd raken. Je kunt dus nooit iets of iemand de schuld geven van jouw emoties, het zijn jouw gedachten (B) over de situatie (A) die maken of je wel of geen grote emoties hebt.

Ons *piekerverstand* zorgt ervoor dat we verkrampen. Deze gedachten maken dat we nu al bang zijn voor wat er eventueel in de toekomst zou kunnen gaan gebeuren. Tevens maakt het ons gefrustreerd omdat we denken dat iets in het verleden anders had moeten gaan. Wanneer je handelt vanuit *functioneel verstand* wordt je leven erg gemakkelijk. Als er iets gebeurt, kijk je naar mogelijkheden en oplossingen en je vecht niet langer tegen zaken die je toch niet kunt veranderen.



Te bestellen
via bol.com