



"Success is not a goal to reach or a finish line to cross. It is a system to improve, an endless process to refine."

James Clear, auteur Atomic Habits

■ **Fredrike Bannink**

Naast alle aandacht voor falen en fouten wil ik graag ook aandacht vragen voor de A, de vijfde pijler van het PERMA-model. De A van Accomplishment gaat over iets bereiken in je leven, iets presteren. Je zou het de A van succes kunnen noemen.

PERMA is het acroniem horend bij de welbevinden-theorie van Seligman (2011). Even ter herinnering: P staat voor Positive emotion, E voor Engagement, R voor Relations en M voor Meaning. Accomplishment kun je vertalen met: presteren, vervullen, verwezenlijken, of succes hebben.

Velen van ons zijn bezig iets te presteren, successen te boeken, en dingen onder de knie te krijgen, gewoon voor onszelf. Denk aan het beter willen worden in een sport of bespelen van een muziekinstrument, niet omdat je er een kampioenschap mee wilt winnen of op een podium wilt staan, maar gewoon, omdat je iets onder de knie wilt krijgen.

Seligman voegde de A toe, omdat hiermee naar zijn idee de welbevinden-theorie een completer beeld geeft van wat wij vrijelijk kiezen: zoals hij zegt: 'for its own sake.' Accomplishment gaat niet alleen over het uiteindelijk bereiken van je doel, maar ook over de weg ernaartoe en over de persoonlijke groei die je daarbij kunt ervaren.

Succes en geluk

De relatie tussen succes en geluk is op meerdere gebieden onderzocht, zoals huwelijk, vriendschap, inkomen, werkprestaties en gezondheid (Lyubomirsky et al., 2005). Het blijkt dat niet alleen succes gelukkig maakt en voor positieve emoties zorgt, maar dat, andersom, positieve emoties ook voor succes zorgen. Geluk is gerelateerd aan en gaat vooraf aan vele succesvolle uitkomsten.

Wat onderscheidt succesvolle mensen van anderen? Wiseman (2009) onderzocht dit bij zo'n vijfduizend personen en vond dat succesvolle mensen de volgende vijf dingen doen:

1. Ze hebben een doel en benoemen concrete subdoelen die ze stap voor stap realiseren.
2. Ze betrekken familie, vrienden en collega's bij hun doel. Daardoor kunnen anderen helpen als er obstakels zijn.
3. Ze stellen zich de positieve gevolgen van het bereiken van hun doel voor.
4. Ze belonen zichzelf wanneer ze een subdoel bereikt hebben en bepalen vooraf al hoe ze zichzelf gaan belonen.
5. Ze noteren hun progressie zo concreet mogelijk in een dagboek of computer, of maken een tekening of grafiek van hun vorderingen.

Hieronder vind je drie toepassingen, gebaseerd op de bovengenoemde vijf dingen die succesvolle mensen doen. Het gaat over het visualiseren van 'Je best mogelijke zelf', het betrekken van anderen bij het werken aan je doel en het bijhouden van progressie.

Toepassing 1. Visualiseer Je best mogelijke zelf

Om een haalbaar doel te stellen en je de positieve gevolgen van het bereiken van dat doel voor te stellen is deze toepassing geschikt. Neem even de tijd en stel je 'Je best mogelijke zelf' voor. Een persoon in de toekomst over wie je bijzonder tevreden bent en die je boeit. Stel je voor dat je hard hebt gewerkt en het je gelukt is je doel te verwezenlijken. Denk aan dromen die je hebt gerealiseerd en het daarbij inzetten van je sterke kanten. Wanneer je een duidelijk beeld hebt van wat dat voor jou is, sta er dan even bij stil en geniet ervan.

Het opschrijven van hoe Je best mogelijke zelf eruitziet kan helpen om vage ideeën en gedachten te ordenen, zodat je je kunt richten op concrete en reële mogelijkheden. Onderzoek (Meevissen et al., 2011) laat zien dat als je dit twee weken achtereenvolgend doet – waarbij je Je best mogelijke zelf in verschillende situaties kunt visualiseren – je je optimistischer en hoopvoller voelt.

Toepassing 2. Betrek anderen bij het werken aan je doel

Het is moeilijk om blijvende gedragsverandering in je eentje voor elkaar te krijgen. De context is vaak de baas (Bannink, 2024). Betrek dus anderen (familie, vrienden, collega's) bij het werken aan je doel. Nodig anderen uit om je 'supporters' te worden. Hier een paar vragen:

- Wie nodig je uit om je supporters te worden?
- Hoe ga je hen uitnodigen en vertellen over je doel?
- Hoe ga je hen op de hoogte houden van je vorderingen?
- En hoe ga je hen bedanken?

Toepassing 3. Houd je progressie bij

In 2011 publiceerden Amabile en Kramer een boek over het 'progressieprincipe', met daarin bewijs voor het belang van de focus op progressie – in hun geval in werksituaties. De auteurs

hielden een enquête onder meer dan 600 managers uit tientallen bedrijven. Ze vroegen hen een rangorde aan te geven van vijf factoren die de impact op motivatie en emoties van medewerkers bepalen. Die vijf factoren waren: 1. erkenning voor goed werk, 2. financiële prikkels, 3. interpersoonlijke ondersteuning, 4. vooruitgang boeken en 5. duidelijke doelen. De meerderheid van de managers koos 'erkenning voor goed werk'. Hun meerjarig onderzoek dat de dagelijkse activiteiten van 238 mensen in 26 projectteams uit 7 organisaties volgde, liet echter zien dat ze het bij het verkeerde eind hadden.

De belangrijkste bevinding was dat drie soorten gebeurtenissen het sterkste effect hadden op werkbeleving en functioneren: 1) progressie in betekenisvol werk, 2) katalysatoren (gebeurtenissen die het projectwerk in directe zin ondersteunen) en 3) 'voedende' gebeurtenissen (interpersoonlijke gebeurtenissen die medewerkers stimuleren). Van deze drie factoren bleek progressie veruit de krachtigste. Omdat het bijhouden van progressie zo belangrijk is kan je jezelf en/of je collega's de volgende vragen stellen:

- Welke vooruitgang heb je recent geboekt in iets wat voor jou van betekenis is?
- Hoe is je dat gelukt?
- Wat zie jij als volgende tekenen van vooruitgang?
- Wat zie jij als volgende stapjes die je kunt zetten om verdere vooruitgang te boeken?

Mazzel

Heeft succes alleen te maken met je eigen talenten, vaardigheden en hard werken? Die factoren zijn natuurlijk belangrijk, maar vergeet de rol van *mazzel* niet! (Frank, 2016). Vaak hebben succesvolle mensen de wind in de rug. Als je fietst met tegenwind merk je dat voortdurend – als de wind draait en je helpt, merk je dat alleen de eerste minuut, daarna voelt het als normaal. Mazzel kon wel eens een grotere rol spelen in ons leven dan we wellicht denken. Ga eens na:

- Wat was tot nu toe de grootste mazzel in mijn leven?
- Wat kreeg ik zomaar in de schoot geworpen?
- Waarvoor ben ik dankbaar?

Een andere definitie van succes

En dan is er recent een andere definitie van succes. "Wat als het spel niet gaat om hoeveel je verzamelt, maar om hoeveel je achterlaat?" stelt Jacqueline van den Ende, oprichter en CEO van Carbon Equity, die meer dan 150 miljoen euro ophaalde voor haar groene beleggingsplatform. Wat als we niet optimaliseren voor eigendom, maar voor nalatenschap? Dit is een andere definitie van succes; Bregman (2024) noemt dit 'morele ambitie'. Het gaat niet meer over de Quote 500, maar over een nieuw concept: de Impact 500. Al die ambitie om zo veel mogelijk geld te verdienen – wat als je die zou inzetten om de wereld te verbeteren?

Succes gaat niet altijd over resultaten als geld en status, maar over het behalen van doelen en dromen. Niet alleen wij mensen vinden dat belangrijk, ook sommige dieren zien dit als 'het allerbelangrijkste onderwerp'.

In Winnie de Poeh en Succes (Allen & Allen, 1997) vertelt de wijze Vreemdeling aan de dieren hoe zij succesvol kunnen worden. "Hij pakte een groot vel papier en begon te schrijven. Toen hij klaar was, keerde hij het om en liet het aan zijn vrienden zien. Dit is wat hij had opgeschreven:

Selecteren van een droom

Uit je droom een doel halen

Creëren van een plan

Concentreren op je hulpmiddelen

Ervaring opdoen met je vaardigheden en capaciteiten

Slim met je tijd omgaan

'Daar staat Succes!' riep Knorretje, die had geleerd goed op te letten als de Vreemdeling zijn zinnen opschreef, omdat je er bijna altijd een echt woord uit kon lezen als je goed naar de grote letters keek, en Knorretje was graag de eerste die het ontdekte.' ■

Literatuur

- Amabile, T. & Kramer, S. (2011). *The progress principle*. Harvard Business Review Press.
- Allen, R.E. & Allen, S.D. (1997). *Winnie-de-Poeh en succes*. Den Haag: Sirius en Siderius.
- Bannink, F.P. (2024). *Duurzame gedragsverandering in de huisartsenpraktijk*. Amsterdam: Boom.
- Bregman, R. (2024). *Morele ambitie*. Amsterdam: De Correspondent.
- Clear, J. (2018). *Atomic habits*. Londen: Cornerstone Press.
- Frank, R.H. (2016). *Success and luck: Good fortune and the myth of meritocracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin American Psychological Association*, 131, 6, 803-855.
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Wiseman, R. (2009). *59 seconds. Think a little, change a lot*. Londen: Pan Books.

Als je kiest voor inhoud.



**Sari van Poelje, Annejet de Blécourt,
Marianne Eussen, Rob de Ruiter,
Sonja Wekema,**

7 Perspectieven op leiderschap *Inzichten uit executive coaching*

Welke perspectieven op leiderschap zijn in deze snel veranderende wereld essentieel als leider? Hét leiderschapsboek van 2023 bundelt de jarenlange ervaring van vijf senior executive coaches.

Ria van Dinteren & Katelijn Nijsmans
In het echt ben ik veel leuker!

Dit praktische boek rondom online trainen is geschreven door en voor mensen die hun opleidingen en trainingen vooral online moeten (vorm)geven. Het geven van een online training of presentatie is toch net iets anders dan voor een groep staan. Hoe houd je de aandacht van je deelnemers vast? En hoe zorgen we ervoor dat het geleerde blijft plakken?



Ron van Deth,
Coachen op maat

Er is niet één juiste manier om te coachen. Coachees zijn daarvoor te verschillend en er zijn vele wegen die naar Rome leiden. Dit boek pleit daarom voor 'coachen op maat'. Leidend is wat de coachee wil bereiken en daarvoor nodig heeft. Met een koel hoofd en een warm hart veert de coach mee en doet wat voor haar coachee het beste werkt.

Deze boeken zijn verkrijgbaar bij: coachboeken.nl



www.kloosterhof.nl