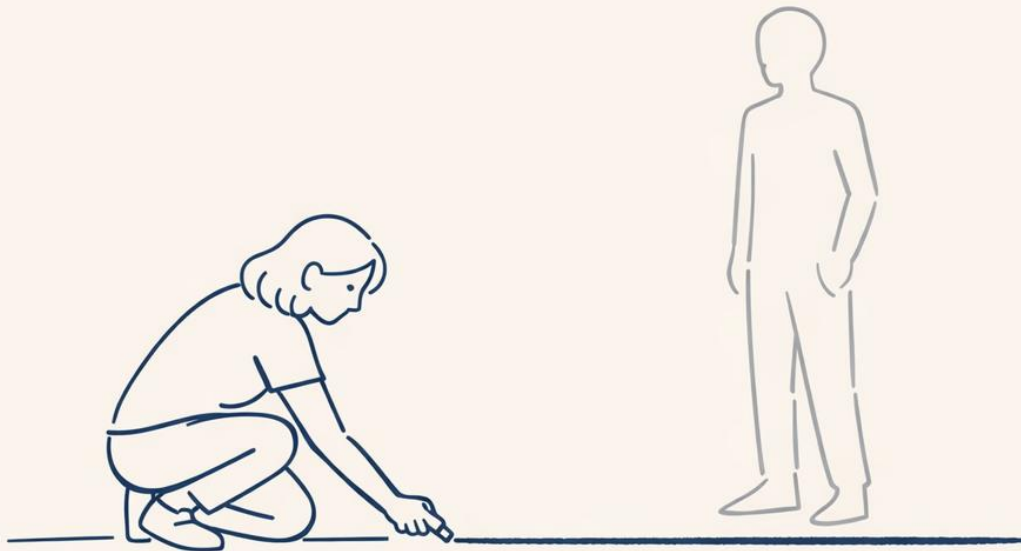


HOE STEL IK GRENZEN?



Leer duidelijk **nee** zeggen
zonder schuldgevoel

Arie van Wingerden

Doelgericht Coachen

HOE STEL IK GRENZEN?

Van nee durven zeggen tot grenzen bewaken — alles wat je nodig hebt

Arie van Wingerden

Voorwoord

Grenzen stellen. Iedereen weet dat het belangrijk is. Iedereen knikt instemmend als het onderwerp ter sprake komt. En toch, als puntje bij paaltje komt, zeggen de meeste mensen toch ja terwijl ze nee bedoelen. Ze knikken instemmend terwijl ze van binnen schreeuwen. Ze nemen een extra taak aan terwijl ze al overbelast zijn. Ze laten toe dat anderen over hen heenlopen, en glimlachen er bij.

Ik ken dat patroon. En ik weet hoe uitputtend het is.

Dit boek is niet geschreven voor mensen die al weten hoe ze grenzen stellen. Dit boek is geschreven voor iedereen die er moeite mee heeft, die er last van heeft dat ze het niet doen, en die klaar zijn om daar iets aan te veranderen. Het is een praktische gids vol concrete voorbeelden, herkenbare situaties en toepasbare tools.

Geen wollig taalgebruik. Geen eindeloze theorieën. Ik heb de meest waardevolle inzichten over grenzen stellen, assertiviteit, nee zeggen, stoppen met pleasen en loskomen wat anderen van je denken samengebracht in 17 stevige hoofdstukken. Per hoofdstuk ga je dieper in op één thema, met voorbeelden uit het dagelijks leven, het werk, relaties en de omgang met jezelf.

Pak elk hoofdstuk als een dagelijkse les. Lees het. Denk er even over na. En pas het die dag toe — ook al is het maar één kleine stap. Want elke stap richting je eigen grenzen is een stap terug naar jezelf.

— Arie van Wingerden

Hoofdstuk 1: Wat zijn grenzen eigenlijk?

Voordat we de diepte in gaan, is het goed om even te definiëren waar we het over hebben. Want het woord 'grenzen' wordt veel gebruikt, maar zelden precies omschreven. En vaagheid is de vijand van verandering.

Een grens is het punt waarop wat er van jou gevraagd wordt niet meer overeenkomt met wat jij wilt, kunt of bereid bent te geven. Simpel gezegd: alles wat over die lijn gaat, gaat over jouw grens.

Er zijn twee bewegingen die bij grenzen horen. De eerste is 'over je grens gaan': je doet of tolereert iets wat ingaat tegen wat je zelf wilt. De tweede is 'je grens aangeven': je corrigeert dat. Je zorgt ervoor dat wat jij wilt ook daadwerkelijk gerespecteerd wordt.

De vier redenen waarom grenzen wegglijden

Grenzen verdwijnen niet van de ene op de andere dag. Het is een sluipend proces. En er zijn vier veelvoorkomende oorzaken die dat proces in gang zetten.

De eerste oorzaak is dat je niet meer weet wat je zelf wilt. Dit klinkt misschien overdreven, maar het is verrassend gewoon. We zijn zo lang bezig geweest met wat anderen van ons verwachten, wat anderen willen en wat anderen nodig hebben, dat we vergeten zijn om bij onszelf te checken. De ander staat centraal, en jijzelf ben je kwijt.

► Voorbeeld uit de praktijk

Marieke werkt al tien jaar bij hetzelfde bedrijf. Ze zegt ja tegen elk project, elke vergadering, elke vraag van collega's. Als je haar vraagt wat ze zelf graag wil, kijkt ze je verbaasd aan. 'Ik moet toch gewoon doen wat nodig is?' Ze is zo gewend om te reageren op de behoeften van anderen, dat ze haar eigen behoeften al lang niet meer kent.

De tweede oorzaak is dat je de verwachtingen van anderen verwart met je eigen verwachtingen. We nemen onbewust de verwachtingen van mensen om ons heen over. Van ouders, partners, leidinggevenden, vrienden. Na een tijdje voelen die externe verwachtingen aan als de onze. We denken dat we iets willen, terwijl we eigenlijk willen dat de ander tevreden over ons is.

De derde oorzaak is gewoonte. Als je in het verleden regelmatig over je grenzen bent gegaan, is dat een patroon geworden. Je bent er zo aan gewend geraakt om alles te accepteren dat het voelt als normaal. En normaal is het moeilijkste om te veranderen, omdat het geen pijn meer doet, het voelt gewoon als 'zo gaat dat nu eenmaal.'

De vierde oorzaak zijn negatieve gedachten. Je eigen innerlijke criticus vertelt je dat je het niet waard bent om voor jezelf op te komen. Dat je anderen niet wilt teleurstellen. Dat je lastig gevonden wordt als je nee zegt. Die gedachten zijn leugens, maar ze voelen als waarheid.

Grenzen zijn niet egoïstisch

Een hardnekkig misverstand is dat grenzen stellen egoïstisch is. Dat je 'moeilijk' doet. Dat je anderen afwijst. Maar het tegendeel is waar.

Grenzen zijn juist de meest eerlijke en respectvolle manier van omgaan met anderen. Want als jij je grenzen niet aangeeft, doe je alsof je onbeperkt beschikbaar en inwisselbaar bent. Je geeft anderen een verkeerd beeld van wie jij bent en wat je kunt geven. Dat is niet eerlijk, naar jezelf niet, en naar de ander ook niet.

💡 Praktische oefening: neem vandaag vijf minuten de tijd. Schrijf op: wat zijn drie dingen die ik de afgelopen week heb gedaan terwijl ik dat eigenlijk niet wilde? Dat zijn de plekken waar jouw grenzen ontbreken.

Hoofdstuk 2: Waarom grenzen stellen loont — voor jou én de ander

Mensen die moeite hebben met grenzen stellen, hebben er vaak een negatieve associatie bij. Grenzen stellen voelt als weigeren, afwijzen, conflict. Maar dat is een misframing. Grenzen stellen is investeren, in jezelf, en in de kwaliteit van je relaties.

Wat het jou oplevert

Het meest directe effect van grenzen stellen is energiebesparing. Elke keer dat je ja zegt terwijl je nee bedoelt, kost je dat energie. Niet alleen de tijd voor de taak zelf, maar de wrok, de frustratie, het gevoel van niet gehoord worden. Dat sloopt je langzaam maar zeker.

Grenzen stellen geeft je controle terug. Over je tijd, je agenda, je aandacht. Dat gevoel van regie, het gevoel dat jij beslist wat er in je leven gebeurt, is fundamenteel voor je zelfvertrouwen en je welzijn.

Maar er is nog iets. Mensen die grenzen stellen, worden serieuzer genomen. In werk en privé. Wie altijd beschikbaar is, wordt vanzelfsprekend genomen. Wie selectief is, wordt gewaardeerd. Dat is geen cynische truc, dat is menselijke psychologie.

► Voorbeeld: de salesmanager die altijd beschikbaar was

Peter is salesmanager. Zijn team belde hem altijd, ook 's avonds en in het weekend. Hij was trots op zijn bereikbaarheid. Totdat hij merkte dat zijn teamleden steeds minder zelf nadachten — ze belden hem gewoon meteen. Toen hij besloot alleen bereikbaar te zijn tussen 8 en 18 uur, gebeurde er iets bijzonders: zijn team werd zelfstandiger, en zijn waardering steeg. Hij was niet minder betrokken. Hij was beter geworden in het bewaken van zijn grenzen.

Wat het de ander oplevert

Dit wordt zelden benoemd, maar het is net zo belangrijk: grenzen stellen is ook een cadeau aan de mensen om je heen. Want als jij duidelijk bent over wat je wilt en niet wilt, kunnen anderen rekening met je houden. Ze hoeven niet te raden. Ze hoeven niet op eieren te lopen. Ze weten waar ze aan toe zijn.

Stel dat een goede vriend je regelmatig vraagt of je hem kunt helpen met verhuizen, klussen, rijden. Jij zegt altijd ja. Maar op een gegeven moment zeg je nee, en je vriend is verbaasd en zelfs gekwetst. Had je eerder nee gezegd, had hij zijn verwachtingen bijgesteld en misschien iemand anders gevraagd. Jouw nee had hem geholpen.

"Als je jouw eigen grenzen niet aangeeft, kan de ander geen rekening met jou houden."

Hoe duidelijker jij bent over jezelf, hoe beter anderen jou kunnen geven wat jij nodig hebt. Ontneem ze die kans niet door altijd maar te zwijgen en toch maar door te gaan.

De prijs van niet-handelen

Wat gebeurt er als je je grenzen niet stelt? Op de korte termijn lijkt er weinig aan de hand. Maar op de lange termijn stapelt het zich op. Je raakt uitgeput. Je wordt cynisch of verbitterd. Je vermijdt bepaalde mensen of situaties, zonder te weten waarom. Je functioneert minder goed, slaap je slechter, verlies je plezier in je werk.

In ernstige gevallen leidt structureel over je grenzen gaan tot burn-out. Niet omdat de taken te zwaar waren maar omdat jij al die tijd ja hebt gezegd terwijl je nee bedoelde.

💡 Stel jezelf elke week één vraag: welke situatie heeft mij de afgelopen week het meeste energie gekost? Is dat iets wat ik had kunnen voorkomen door eerder mijn grens aan te geven?

Hoofdstuk 3: Ken jezelf — wat wil jij eigenlijk?

Om grenzen te kunnen stellen, moet je eerst weten waar die grenzen liggen. En dat betekent dat je moet weten wat je wilt. Wat echt belangrijk voor je is. Wat je energie geeft en wat het je kost.

Dit klinkt vanzelfsprekend. Maar voor veel mensen is het dat niet. Ze zijn zo lang bezig geweest met wat anderen van hen verwachten, dat ze zijn vergeten te vragen: maar wat wil ik eigenlijk?

De oefening: wat wil jij?

Ga zitten en neem een blad papier. Schrijf, zonder te censureren op: wat zou ik doen als ik geen rekening hoefde te houden met wat anderen van me vinden? Wat zou er anders zijn in mijn werk, mijn relaties, mijn dagelijkse leven?

Let op wat er verschijnt. Niet wat 'slim' is of 'realistisch' maar wat jij wilt. De dingen die je al lang weet maar nooit hardop durft te zeggen.

► Voorbeeld

Sandra werkt als projectleider. Ze begrijpt op papier precies waarom ze dit werk doet, maar als ze eerlijk is: ze heeft dit ooit gekozen omdat haar vader het een goed idee vond. Als ze de oefening doet, schrijft ze op: 'ik wil eigenlijk minder vergaderen en meer creatief werk doen.' Dat inzicht — al jaren aanwezig — had ze nooit eerder opgeschreven. Het was de eerste stap naar een verandering in haar weekindeling.

Van wil naar grens

Zodra je weet wat je wilt, weet je automatisch ook wat je niet wilt. En daarmee ken je je grenzen. Als je weet dat rust na 20.00 uur voor jou heilig is, weet je dat je na die tijd geen werkgerelateerde berichten meer wilt beantwoorden. Als je weet dat je creatief werk het beste gedijt in de ochtend, weet je dat je die tijd niet moet laten opslokken door vergaderingen.

Grenzen zijn de operationalisering van jouw waarden. Ze zijn niet willekeurig. Ze vloeien rechtstreeks voort uit wie je bent en wat jij belangrijk vindt.

De moeten-test

Kijk eens naar je agenda van de komende week. Loop door elke afspraak, elke taak, elk commitment. Stel jezelf bij elk item de vraag: waarom doe ik dit? En daarna: van wie moet dit eigenlijk?

Als het antwoord is 'omdat ik het zelf wil', prima. Maar als het antwoord is 'omdat het verwacht wordt', 'omdat ik anders een rotgevoel heb' of 'omdat ik dan niet aardig gevonden word' dan ben je bezig met de agenda van een ander, niet met de jouwe.

Je hoeft niet alles te schrappen wat je voor anderen doet. Maar begin bewust te kiezen. Doe het bewust, omdat jij het kiest niet omdat je geen keuze voelt.

💡 Praktische tool: schrijf aan het begin van elke week drie dingen op die jij die week voor jezelf wil doen of bewaren. Bescherm die drie dingen zoals je een belangrijke afspraak beschermt. Ze staan in je agenda en gaan niet zomaar weg.

Hoofdstuk 4: Voel je grens — je lichaam liegt niet

Grenzen zitten niet alleen in je hoofd. Ze zitten ook en vaak eerder in je lichaam. Het probleem is dat de meeste mensen geleerd hebben dat gevoel te negeren, te rationaliseren of te overstemmen met logica.

Maar je lichaam is een eerlijker informatiebron dan je hoofd. Het heeft geen agenda. Het weet niet van 'aardig gevonden worden' of 'geen moeilijkheden maken'. Het reageert puur op wat er is.

Lichamelijke signalen herkennen

Wanneer iemand over je grens gaat, of dreigt dat te doen, geeft je lichaam een signaal. Dat kan zijn: een samengetrokken maag, een druk op je borst, gespannen schouders, een lichte misselijkheid, je kaken die op elkaar klemmen, een versnelde hartslag. Of simpelweg een gevoel van 'dit klopt niet.'

Het is de moeite waard om te leren welke signalen jij persoonlijk hebt. Want die zijn voor iedereen net iets anders.

► Voorbeeld

Thomas, accountmanager, merkte dat hij elke keer als zijn leidinggevende hem een nieuwe klant toebedeelde die hij eigenlijk niet wilde, zijn schouders optrok. Niet bewust. Maar zijn vrouw zag het thuis: 'je hebt die schouder-ding weer.' Toen hij erop begon te letten, zag hij het patroon. Zijn lichaam gaf al aan wat hij daarna pas in zijn hoofd erkende.

Waarom we het gevoel negeren

De meeste mensen negeren die lichaamssignalen niet omdat ze dom zijn, maar omdat ze geleerd hebben dat. 'Doe niet zo moeilijk.' 'Je kunt dit best.' 'Anderen hebben het ook gedaan.' We zijn getraind om door te bijten, door te gaan, te relativiseren.

Bovendien: zodra je voelt dat je grens bereikt is, moet je er ook iets mee doen. En dat is spannend. Het is makkelijker om het gevoel te negeren dan om er iets mee te doen.

Maar dat negeren heeft een prijs. Op de korte termijn luchtig gevoel. Op de lange termijn: uitputting, spanning en het steeds lastiger worden om je eigen grenzen te herkennen.

Oefening: voel bewust

De volgende keer dat iemand je iets vraagt waar je niet direct enthousiast over bent, stop dan even, ook al is het maar tien seconden. Neem een ademhaling. Stel jezelf de vraag: wat voel ik nu in mijn lijf? Niet: wat moet ik doen? Maar: hoe voelt dit?

Dat kleine moment van bewustzijn is genoeg om het verschil te maken. Je hoeft er niet altijd actie op te ondernemen. Maar je leert je eigen kompas kennen.

💡 Maak het gewoonte: aan het einde van elke dag, schrijf op bij welk moment van die dag je het meest 'in spanning' was. Wat was er op dat moment? Wat deed je lichaam? Dat patroon vertelt je waar jouw grenzen liggen.

Hoofdstuk 5: Nee zeggen — de kunst van drie letters

Hier is het. Het woord waar het allemaal om draait: nee. Drie letters. N-E-E. Een complete zin.

En toch is er weinig wat zoveel moeite kost als dat ene woord uitspreken. We omdraaien het, verpakken het, verzachten het. We zeggen 'ik zal kijken of ik tijd heb', 'misschien', 'ik laat het weten', 'ik denk het wel', terwijl we bedoelen: nee.

Dat is niet eerlijk. Naar jezelf niet. En naar de ander ook niet. Want een vage 'misschien' houdt de ander in een onzeker limbo. Een duidelijk nee is een gunst.

Gewoon nee

De simpelste techniek is ook de krachtigste: zeg gewoon nee. Geen uitvoerige verklaring. Geen verontschuldiging. Gewoon: nee.

Dat is voor veel mensen oncomfortabel, omdat het abrupt voelt. Maar 'nee' is geen aanval. Het is een antwoord. Net zo normaal als 'ja'. Het enige verschil is dat we dat nooit geleerd hebben.

► Scenario: collega vraagt je een rapport over te nemen

Collega: 'Hé, zou jij dit rapport voor me kunnen afmaken? Ik heb het te druk.' Jij: 'Nee, ik heb zelf ook een volle agenda deze week.' Geen 'sorry', geen 'maar misschien...', geen lange uitleg. Gewoon: nee.

Het NLP-overeenkomstkader

Wil je het iets soepeler laten landen zonder je standpunt te verzachten? Gebruik het NLP-overeenkomstkader. Dit werkt in twee stappen. Stap één: erken de ander. Stap twee: zeg nee.

De sleutel is het woordje 'en' in plaats van 'maar'. 'Maar' maakt de erkenning ongedaan. 'En' laat beide dingen naast elkaar bestaan.

► Voorbeelden met het overeenkomstkader

'Ik kan me voorstellen dat dit voor jou urgent voelt, en het antwoord is nee.' 'Ik begrijp dat je dit nodig hebt, en ik doe het niet.' 'Ik zie dat dit voor jou belangrijk is, en toch is mijn antwoord nee.' 'Bedankt voor het vragen, en nee.' 'Ik geef om je, en nee.' 'Ik houd van je, en ik kan dit niet voor je doen.'

Je nee hoeft geen uitleg

Een veelgemaakte fout is dat mensen hun nee gaan uitleggen. Ze geven redenen, verantwoorden zich, zoeken naar goedkeuring voor hun nee. Dat is begrijpelijk, maar het ondermijnt de kracht van je grens.

Hoe meer je uitlegt, hoe meer ruimte je geeft voor discussie. De ander kan op elke reden ingaan, elke verklaring weerleggen. 'O maar dat los ik wel op.' 'Maar het duurt maar even.' 'Maar je bent toch de enige die dit kan.'

Als je je nee niet toelicht, is er niets om tegenin te gaan. Nee is nee. Punt. Je bent niemand een verklaring verschuldigd.

| *"Nee is een volledige zin."*

Nee als standaardantwoord

Probeer dit eens: maak nee je standaardantwoord. Dat betekent niet dat je overal nee op zegt. Het betekent dat je niet meer automatisch ja zegt. Je standaardhouding is: 'Ik denk erover na.' En als je twijfelt, ook al is het een klein beetje, is je antwoord nee.

Een ja die je geeft met twijfel kost je meer dan het oplevert. Want je doet het met tegenzin, zonder energie, met een gevoel van 'had ik maar nee gezegd.' Dat is erger dan nee zeggen.

💡 Oefening voor deze week: elke keer dat iemand je iets vraagt en je voelt zelfs maar een klein momentje twijfel, zeg dan: 'Ik kom er even op terug.' Geef jezelf de tijd om te voelen of je werkelijk ja wilt zeggen. Als het antwoord niet een volmondig ja is, is het een nee.

Hoofdstuk 6: Blijf bij je nee — de grens die standhoudt

Nee zeggen is één ding. Bij je nee blijven is een ander verhaal. Want zodra de druk toeneemt, de ander wordt ongeduldig, teleurgesteld, gaan veel mensen overstag. Ze herhalen zichzelf, gaan uitleggen, bieden alternatieven aan, worden weekgemoed, en uiteindelijk worden ze door het aanhoudende verzoek toch ja gezegd.

Dat patroon is menselijk en begrijpelijk. Maar het is ook schadelijk. Want een grens die je laat vallen onder druk, is geen grens, het is een vrijblijvend advies. En de ander leert: als ik maar lang genoeg doordruk, geeft hij of zij toch toe.

De kapotte grammofoonplaat

Er is een klassieke assertiviteitstechniek die hierbij helpt: de kapotte grammofoonplaat. Je herhaalt je boodschap rustig en zonder toe te geven, zo vaak als nodig. Geen nieuwe argumenten, geen verdediging, geen verantwoording. Gewoon dezelfde boodschap, keer op keer.

► Voorbeeld: collega die blijft aandringen

Collega: 'Kom op, het is maar een klein uurtje.' Jij: 'Ik doe het niet.' Collega: 'Maar iedereen helpt mee.' Jij: 'Ik doe het niet.' Collega: 'Je bent de enige die dit aankan.' Jij: 'Ik begrijp dat je dat vindt, en ik doe het niet.' Collega: 'Dan vraag ik het aan de manager.' Jij: 'Dat is jouw keuze.'

Merk op: er is geen verontschuldiging, geen uitleg, geen nieuwe reden. Alleen dezelfde boodschap, rustig herhaald. De ander heeft niets om op in te springen.

Oud ja intrekken

Soms heb je eerder ja gezegd, maar merk je dat je dat niet had moeten doen. Je mag teruggaan op een eerder gegeven ja. Dat is ongemakkelijk, maar eerlijker dan doormodderen met iets wat je niet wilt doen.

Zeg het direct en zonder overdreven verontschuldiging: 'Ik heb ja gezegd, maar ik kom daar op terug. Ik doe het niet.' Je hoeft geen lange verklaring te geven. De ander kan teleurgesteld zijn, dat mag. Jij mag van gedachten veranderen.

Wanneer nee moeite kost

Bij sommige mensen is het makkelijker nee te zeggen dan bij anderen. Een onbekende verkoper? Geen probleem. Maar je moeder? Je beste vriend? Je leidinggevende? Veel moeilijker.

Hoe hechter de relatie, hoe groter de angst om de ander te kwetsen of de relatie te beschadigen. Maar bedenk: een relatie die alleen goed gaat als jij altijd ja zegt, is geen gezonde relatie. Iemand die jou respecteert, respecteert ook je nee.

"Durf meer nee te zeggen. Als iemand dit niet van je accepteert, moet je je afvragen of die persoon nog van waarde voor je is."

💡 Schrijf drie situaties op waarin je in het verleden ja hebt gezegd terwijl je nee bedoelde. Wat had je willen zeggen? Oefen die zin hardop. Niet om het alsnog te zeggen — maar om te voelen hoe het klinkt als je voor jezelf opkomt.

Hoofdstuk 7: Proactief grenzen stellen — voor het te laat is

De meeste mensen stellen grenzen pas als het misgaat. Als ze al moe zijn. Als ze al overvraagd zijn. Als de grens al meerdere keren is overschreden. Ze reageren, in plaats van dat ze anticiperen.

Dat is de moeilijkste manier. Want op het moment dat je eindelijk je grens aangeeft, zit je al in de stress. Je bent defensief, de emoties lopen hoog op, en de kans op een goed gesprek is kleiner.

De slimme aanpak is proactief: grenzen stellen voordat het nodig is. Verwachtingen managen vóórdát ze verkeerd uitlopen. Dat klinkt formeel, maar het is eenvoudig.

Verwachtingsmanagement in de praktijk

Verwachtingsmanagement betekent: geef van tevoren aan wat je doet en niet doet, wat je verwacht van de ander, en wat je grenzen zijn. Niet defensief of verontschuldigend, gewoon helder.

► Voorbeeld: bij de start van een nieuwe samenwerking

Je begint een nieuw project met een klant. Vooraf zeg je: 'Ik ben bereikbaar op werkdagen tussen 9 en 17 uur. Buiten die tijden reageer ik de volgende werkdag. Op urgente zaken kun je me een appje sturen, dan kijk ik of ik het dezelfde dag nog kan oppakken.' Geen discussie. Geen verrassing later. De klant weet precies wat hij kan verwachten.

► Voorbeeld: in je team

Als teamleider bespreek je bij de start van elk kwartaal: 'Dit zijn mijn verwachtingen van jullie, en dit zijn de spelregels van hoe wij samenwerken. Ik verwacht dat jullie bij mij komen als er iets is — niet via de omweg van anderen. En ik verwacht dat vergaderingen gestart worden op tijd.' Door dit te benoemen voor problemen ontstaan, voorkom je eindeloze gesprekken achteraf.

Preframes: de grens die je van tevoren zet

Een preframe is een verwachting die je neerzet voordat een situatie plaatsvindt. Je geeft de ander een kader waarbinnen jij opereert, zodat ze weten wat ze kunnen verwachten.

'Ik help je graag, maar ik heb maar een halfuur.' 'Ik doe dit mee, maar ik ga om 17.00 uur weg.' 'Ik luister graag, maar ik heb niet de capaciteit om nu alles op te lossen.' Eenvoudige zinnen die onverwachte confrontaties later voorkomen.

Het mooie van proactief grenzen stellen is dat het jou de regisseursrol geeft. Jij bepaalt de spelregels. De ander past zich aan, in plaats van andersom.

💡 Kies één terugkerende situatie in je werk of privéleven waar je regelmatig moeite hebt met je grenzen bewaken. Bedenk welke verwachting je vooraf kunt uitspreken om die situatie te voorkomen. Oefen die zin.

Hoofdstuk 8: Verantwoordelijkheid — van wie is dit probleem?

Een van de snelste manieren om je grenzen te beschermen, is door jezelf voortdurend één vraag te stellen: is dit mijn verantwoordelijkheid?

Klinkt simpel. Maar in de praktijk zijn de meeste mensen die moeite hebben met grenzen, mensen die structureel problemen overnemen die niet van hen zijn. Ze lossen op, regelen, zorgen voor, terwijl de eigenlijke probleemeigenaar rustig achterover leunt.

Het probleem van de helper

Helpen is mooi. Maar er is een verschil tussen helpen en overnemen. Helpen betekent ondersteunen terwijl de ander de verantwoordelijkheid houdt. Overnemen betekent de last volledig van de ander wegnemen, en op jezelf leggen.

Het probleem van overnemen is tweeledig. Ten eerste kost het jou energie en ruimte die je niet hebt. Ten tweede helpt het de ander niet, want die leert niet om zijn eigen problemen op te lossen.

► Voorbeeld: de collega met een altijd urgente vraag

Jij bent degene naar wie iedereen toe komt met vragen, problemen en 'kun jij even?' verzoeken. Je hebt de reputatie van 'die lost het op.' Op het oog is dat fijn. Maar ondertussen werk jij over, mis jij je eigen deadlines, en voelt de ander geen urgentie om dingen zelf aan te pakken. De vraag is: wie profiteert hier echt van?

Probleemeigenaarschap helder maken

Als iemand bij jou aanklopt met een probleem, check dan eerst: is dit van mij of van jou? Als het van de ander is, zijn er twee gezonde reacties. De eerste is: je helpt de ander zelf het probleem op te lossen. Niet door het over te nemen, maar door vragen te stellen: 'Wat heb jij al geprobeerd?' 'Wat zou jij doen als ik er niet was?' De tweede is: je zegt vriendelijk maar duidelijk dat dit niet bij jou ligt.

"Het pad naar innerlijke vrede begint met drie woorden: niet mijn probleem."

Dat klinkt koud. Maar het is eerlijk. Jij bent niet verantwoordelijk voor de problemen van anderen, je bent verantwoordelijk voor jouw eigen leven, jouw eigen taken, jouw eigen welzijn.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Soms is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid in een team, in een relatie, in een gezin. Dan is de vraag niet 'wie lost het op?' maar 'hoe lossen we dit samen op?' Dat betekent dat jij een deel doet, en de ander ook een deel. Niet: jij doet alles en de ander kijkt toe.

Oefen je in de vraag: 'Hoe gaan wij dit oplossen?' In plaats van: 'Ik regel het wel.' Dat kleine verschil maakt een groot verschil in de dynamiek.

💡 De volgende keer dat iemand bij je aanklopt met een probleem, stel jezelf drie seconden de vraag: is dit van mij of van hem/haar? Als het van de ander is, vraag dan: 'Wat ga jij doen om dit op te lossen?' en zie wat er gebeurt.

Hoofdstuk 9: Assertiviteit — voor jezelf opkomen met stijl

Assertiviteit is het vermogen om vanuit rust en zelfvertrouwen voor jezelf op te komen, voor jouw behoeften, jouw mening en jouw grenzen, zonder de ander te kleineren of jezelf te verliezen.

Het is het midden tussen twee extremen. Passiviteit (altijd maar meegaan, nooit je mening geven, jezelf wegcijferen) aan de ene kant. Agressiviteit (bulldozeren, domineren, de ander overrompelen) aan de andere. Assertiviteit is de middenweg: je mening geven, je grens stellen, je behoeften uitspreken, op een directe, respectvolle manier.

Waarden als anker

Assertiviteit wordt een stuk makkelijker als je weet wat je waarden zijn. Want als je weet wat je belangrijk vindt, weet je ook wanneer een situatie daar mee in strijd is, en dat is precies het moment om assertief te zijn.

Maak een lijst van jouw drie tot vijf kernwaarden. Wat is echt belangrijk voor jou? Eerlijkheid? Loyaliteit? Autonomie? Vakmanschap? Kwaliteit? Verbinding? Als een situatie één van die waarden schendt, is dat jouw signaal om op te staan.

► Voorbeeld: waarden in de praktijk

Sander heeft 'kwaliteit' als kernwaarde. Als zijn leidinggevende vraagt om een rapport in twee uur dat normaal twee dagen kost, voelt hij direct een weerstand. Vroeger slikte hij dat. Nu zegt hij: 'Ik kan dit in twee uur doen, maar dan wordt het geen kwaliteitswerk. Wil je het snel of wil je het goed? Dan stem ik mijn aanpak daarop af.' Hij stelt de grens vanuit zijn waarde — en zijn leidinggevende respecteert hem er juist meer om.

Assertief communiceren: concrete technieken

Er zijn enkele communicatietechnieken die assertiviteit concreet maken.

De ik-boodschap: spreek vanuit jezelf, niet als aanklacht. 'Ik vind het lastig als vergaderingen later beginnen dan gepland' is krachtiger en minder defensief oproepend dan 'jij bent altijd te laat.'

Beschrijf gedrag, niet karakter: 'je hebt je toezegging niet nagekomen' is feitelijk. 'Je bent onbetrouwbaar' is een oordeel. Mensen zijn bereid te veranderen op gedrag; ze worden defensief op karakteroordelen.

Formuleer concreet wat je wil: niet 'ik wil dat dit beter gaat', maar 'ik wil dat we volgende week maandag een definitief plan hebben, met een naam erbij wie wat doet.'

De fysieke kant van assertiviteit

Assertiviteit zit ook in je lichaam. Hoe je staat, hoe je kijkt, hoe je spreekt — het communiceert al voordat je ook maar één woord hebt gezegd.

Sta rechtop. Maak oogcontact, niet staren, maar verbinding houden. Spreek duidelijk en met voldoende volume. Neem de tijd om je zin af te maken, onderbreek jezelf niet en begin niet te ratelen als je nerveus bent.

Dit voelt in het begin misschien kunstmatig. Maar het is bewezen: je lichaamstaal beïnvloedt niet alleen hoe anderen je zien, het beïnvloedt ook hoe jij jezelf voelt. Rechtop staan geeft je letterlijk meer zelfvertrouwen.

💡 Oefen vandaag één assertief moment: een situatie waar je normaal je mond houdt of meegaat — zeg daar iets. Het hoeft niet perfect. Het hoeft niet groot. Eén moment van 'dit vind ik' is genoeg om mee te beginnen.

Hoofdstuk 10: De tien assertieve grondrechten

Er is iets wat veel mensen nooit geleerd hebben: ze hebben rechten. Niet als privileges, niet als uitzonderingen, maar als fundamentele rechten die bij ieder mens horen. De tien assertieve grondrechten zijn een krachtig fundament voor assertief gedrag.

Lees ze niet vluchtig. Neem bij elk recht even de tijd om te voelen: geloof ik dit echt? Leef ik hier al naar? Of is dit nieuw terrein?

De tien rechten

1. Het recht om zelf te oordelen over je eigen gedrag, gedachten en gevoelens — zonder uitleg aan anderen.
2. Het recht om onlogisch te zijn bij het nemen van beslissingen. Je hoeft niet altijd te kunnen beargumenteren waarom je iets wilt of niet wilt.
3. Het recht om te zeggen: 'het kan me niet schelen.' Niet alles hoeft je iets te doen.
4. Het recht om geen excuses of verklaring te hoeven geven voor je eigen gedrag.
5. Het recht om zelf te bepalen of je een oplossing zoekt voor andermans problemen — en om dat niet te doen.
6. Het recht om van mening te veranderen. Nieuwe informatie mag leiden tot een nieuw standpunt.
7. Het recht om fouten te maken en er zelf verantwoordelijk voor te zijn.
8. Het recht om te zeggen: 'ik weet het niet', zonder je daar voor te hoeven schamen.
9. Het recht om te zeggen: 'ik begrijp het niet', en door te vragen totdat je het begrijpt.
10. Het recht om niet aardig gevonden te hoeven worden door iedereen, en toch normaal met mensen om te kunnen gaan.

Rechten die je moet claimen

Het bijzondere aan deze rechten is dat ze pas werken als je ze ook daadwerkelijk claimt. Ze bestaan in theorie voor iedereen. Maar in de praktijk leven veel mensen alsof ze deze rechten niet hebben.

► Recht 4 in de praktijk

Je collega vraagt je waarom je niet meedoet aan de borrel na het werk. Vroeger zou je een uitgebreid verhaal vertellen: 'Ik heb dit en dat, en bovendien...' Nu zeg je: 'Ik ga vanmiddag niet mee.' Geen verontschuldiging. Geen verklaring. Je hoeft het niet uit te leggen.

► Recht 6 in de praktijk

Je hebt twee weken geleden ja gezegd op een project, maar je hebt sindsdien nieuwe informatie gekregen waardoor je er anders over denkt. Je belt je opdrachtgever: 'Ik heb ja gezegd, maar na verder nadenken kom ik op terug. Ik doe het niet.' Het is ongemakkelijk. Maar het is eerlijker dan doormodderen met iets wat niet klopt.

Schrijf deze tien rechten op. Hang ze op een plek waar je ze elke dag ziet. Niet als decoratie, maar als reminder dat jij ze hebt.

💡 Kies vandaag één van de tien rechten die jij nog onvoldoende claimt. Noteer een concrete situatie van de afgelopen week waarbij je dat recht had kunnen gebruiken. Hoe had de situatie er anders uitgezien als je het had gedaan?

Hoofdstuk 11: Stoppen met pleasen — waarom aardig zijn je kapot maakt

People-pleasing. Het woord klinkt onschuldig, bijna positief. Je bent toch aardig voor mensen? Je helpt toch graag? Wat is er mis mee om anderen het naar de zin te maken?

Veel, blijkt. Want pleasen gaat verder dan vriendelijk zijn. Pleasen is een patroon waarbij je de behoeften, wensen en verwachtingen van anderen structureel boven je eigen behoeften stelt niet om, dat je dat wilt, maar omdat je bang bent voor de gevolgen als je het niet doet.

Angst is het sleutelwoord. De pleaser is niet aardig uit vrijheid, de pleaser is aardig uit angst. Angst voor afwijzing, voor conflict, voor het verlies van goedkeuring, voor het niet meer aardig gevonden worden.

Hoe herken je een pleaser?

Pleasers zijn herkenbaar aan een aantal gedragspatronen. Altijd aardig blijven en conflicten vermijden, ook als het ten koste van henzelf gaat. Direct en snel reageren op verzoeken van anderen als teken van beschikbaarheid. Veel te veel sorry zeggen, ook voor dingen waar ze niets aan kunnen doen.

Pleasers stellen de behoeften van anderen altijd voor die van zichzelf. Ze vragen nooit om hulp. Ze passen hun mening aan zodra de ander het er niet mee eens is. Ze vergelijken zichzelf continu met anderen en voelen zich bijna nooit goed genoeg.

► Herkenbaar?

Rianne gaat op een verjaardag zitten naast iemand die ze eigenlijk helemaal niet interessant vindt, maar ze kan geen nee zeggen tegen de verzoekende blik van de gastvrouw. Gedurende het hele avond luistert ze beleefd, knikt instemmend, en lacht op de juiste momenten. Thuis is ze uitgeput. Ze heeft de hele avond voor anderen 'opgevoerd', en zichzelf totaal weggemoffeld.

Pleasen is oneerlijk

Hier is het harde feit: pleasen is niet aardig. Het is oneerlijk. De pleaser laat de ander geloven dat alles goed gaat, terwijl dat niet zo is. De pleaser toont een versie van zichzelf die niet echt is. Dat is niet vriendelijkheid, dat is misleiding.

En op de lange termijn werkt het ook averechts. Mensen houden niet van pleasers. Ze vinden ze in eerste instantie aangenaam, maar na verloop van tijd vervelen ze. Ze voelen dat er iets niet klopt. Ze vertrouwen iemand die altijd ja zegt minder dan iemand die soms nee zegt.

"Ik kan je de formule voor succes niet geven, maar wel de formule voor falen: probeer iedereen tevreden te stellen." Herbert B. Swope

De eerste stap: nee zeggen

Stoppen met pleasen begint, hoe verrassend ook, met nee zeggen. Niet een keer als groot gebaar, maar kleine keren, elke dag opnieuw. Begin je zinnen met 'ik wil graag dat...' in plaats van je te verontschuldigen. Zeg wat je werkelijk denkt, ook al is het niet wat de ander wil horen.

Het begin is ongemakkelijk. Er zullen mensen zijn die reageren met verbazing, teleurstelling of irritatie. Maar dat is geen bewijs dat je iets verkeerd doet. Het is bewijs dat ze gewend waren aan de versie van jou die altijd ja zei.

 Schrijf op: in welke drie relaties of situaties pleaset jij het meest? Kies de meest behapbare en bedenk wat je volgende keer anders doet — niet compleet anders, maar één kleine stap eerlijker.

Hoofdstuk 12: De psychologie van de pleaser — wat zit erachter?

Pleasen verdwijnt niet door simpelweg te besluiten ermee te stoppen. Dat helpt tijdelijk, maar het patroon keert terug zodra de druk toeneemt. Om echt te veranderen, moet je begrijpen wat er achter zit.

Angst als motor

De meest voorkomende drijfveer achter pleasen is angst. Angst voor afwijzing: als ik nee zeg, wil de ander me misschien niet meer. Angst voor conflict: als ik mijn mening geef, ontstaat er onenigheid. Angst voor oordeel: als ik mezelf ben, vinden mensen me misschien niet leuk.

Die angst is vaak geworteld in vroegere ervaringen, in een gezin waar goedkeuring alleen werd gegeven als je je aanpaste, in een omgeving waar meningsverschillen gevaarlijk aanvoelden, in relaties waar je geleerd hebt dat liefde voorwaardelijk is.

Dat was toen. Maar het patroon is meegenomen naar nu. En nu is het niet meer functioneel, het kost je alleen maar.

Schuldgevoel als rem

Naast angst is schuldgevoel een krachtige remmer. Pleasers voelen zich schuldig zodra ze ook maar overwegen nee te zeggen. Soms zelfs als ze nee zeggen voor iets wat echt niet van hen gevraagd kan worden.

Dat schuldgevoel is geen moreel kompas, het is een aangeleerde reactie. Je hebt geleerd dat jouw behoeften minder belangrijk zijn dan die van anderen. Dat geloof moet je ontmantelen.

► Voorbeeld

Vincent voelde zich altijd schuldig als hij avonden voor zichzelf nam terwijl zijn partner thuis was. Hij moest er toch altijd zijn? Na gesprekken daarover beseftte hij: die schuld was niet logisch. Hij deed zijn aandeel in de relatie. Hij had gewoon geleerd dat eigen tijd nemen — ook in een relatie — verkeerd was.

De positieve intentie achter pleasen

Belangrijk om te beseffen: achter pleasen zit altijd een positieve intentie. De wens om verbinding te maken. Om bij te dragen. Om aardig gevonden te worden. Om harmonie te bewaren.

Die intentie is niet verkeerd. Maar de manier waarop de pleaser die intentie invult, ten koste van zichzelf, is destructief. De oplossing is niet het verlies van die intentie, maar het vinden van een gezondere manier om eraan te voldoen.

Een pleaser heeft vaak uitstekende empathische kwaliteiten. Hij of zij kan goed luisteren, begrijpt anderen snel, is attent en zorgzaam. Dat zijn enorme kwaliteiten, als ze vanuit kracht worden ingezet in plaats van vanuit angst.

Wat helpt

Bewustzijn is de eerste stap. Herken wanneer je pleaset. Niet als oordeel, maar als observatie. 'Ik doe dit uit angst, niet omdat ik het wil.' Dat inzicht alleen al maakt ruimte voor een andere keuze.

De tweede stap is je eigen behoeften serieus nemen. Niet als optie, als verplichting. Want je kunt alleen duurzaam voor anderen zorgen als jij zelf ook goed voor jezelf zorgt.

💡 Neem een vel papier en schrijf aan de linkerkant vijf dingen die jij de afgelopen maand hebt gedaan voor anderen terwijl je dat eigenlijk niet wilde. Schrijf rechts ervan op wat je liever had gedaan. Dat zijn jouw behoeften die je hebt genegeerd. Begin ze serieus te nemen.

Hoofdstuk 13: Authenticiteit boven aanpassing — durf jezelf te zijn

Pleasers passen zichzelf voortdurend aan de verwachtingen van anderen aan. Ze veranderen hun mening zodra de ander het er niet mee eens is. Ze maken zich kleiner dan ze zijn. Ze verbergen hun echte karakter, hun echte mening, hun echte gevoelens, puur uit de angst dat het 'niet goed genoeg' is.

Het gevolg: de meeste mensen in hun omgeving kennen niet de echte persoon. Ze kennen de versie die gecensureerd is voor goedkeuring. En die versie is uitputtend om vol te houden.

Waarom authenticiteit werkt

Er is een ijzeren paradox in pleasen: de persoon die je probeert te zijn om aardig gevonden te worden, wekt helemaal geen diep respect of echte verbinding op. Mensen voelen haarfijn aan wanneer iemand een act opvoert. Ze zijn misschien beleefd — maar ze voelen geen echte connectie.

Authenticiteit, jezelf zijn, ook als dat niet perfect is, trekt mensen aan. Het geeft anderen toestemming om zichzelf ook te zijn. En het bouwt vertrouwen, omdat wat je ziet ook is wat je krijgt.

► Voorbeeld: de salesmanager die zijn mening gaf

Joost was altijd de man die het overal mee eens was in vergaderingen. Tot de dag dat hij hardop zei dat hij het met het nieuwe beleid oneens was, en waarom. Er viel een stilte. En daarna zei zijn directeur: 'Eindelijk hoor ik jouw echte mening. Goed punt.' Joost had altijd gedacht dat aanpassen hem veiligheid gaf. Nu ontdekte hij dat zichzelf zijn hem meer gaf: respect.

Congruent zijn

Congruentie betekent dat je buitenkant overeenkomt met je binnenkant. Dat wat je zegt overeenkomt met wat je denkt en voelt. Dat je gedrag overeenkomt met je waarden.

Mensen voelen congruentie, en gebrek eraan. Als je iets zegt wat je niet meent, zien mensen dat. Je toon, je lichaamstaal, je timing kloppen dan net niet. Dat wekt wantrouwen, ook al kunnen mensen er soms niet de vinger op leggen.

Congruent zijn begint met kleine dingen. Niet ja knikken als je het er niet mee eens bent. Niet zeggen dat iets goed is als je dat niet vindt. Niet glimlachen als je eigenlijk gefrustreerd bent. Begin daar. Elke dag een beetje meer jezelf.

Durven afwijken

Authentiek zijn betekent ook: durven afwijken van de norm. Niet om het afwijken zelf, maar omdat jij nu eenmaal niet gelijk bent aan de massa.

De norm is trouwens lager dan je denkt. Mensen die 'normaal' zijn, houden zichzelf in. Ze durven niet te veel te zijn, niet te opvallen, niet te duidelijk te zijn. Als jij dat wel doet, val je op. En dat is geen probleem, dat is een kwaliteit.

| *"Als je niemand je laat haten, doe je iets fout." Steve Jobs*

💡 Kies één situatie deze week waarin je normaal je mond houdt of instemt terwijl je dat eigenlijk niet wilt. Zeg wat je echt denkt — rustig, direct, zonder verontschuldiging. Let op hoe de ander reageert. Vaak is dat heel anders dan je verwacht.

Hoofdstuk 14: Eigenwaarde als fundament — jij bent genoeg

Achter bijna elk grenzenprobleem zit uiteindelijk één gemeenschappelijke noemer: eigenwaarde. Hoe jij over jezelf denkt, hoe jij je eigen waarde ervaart, bepaalt voor een groot deel hoe je je gedraagt en wat je toelaat.

Mensen met een gezonde eigenwaarde stellen grenzen makkelijker, omdat ze weten dat ze het recht hebben. Mensen met een lage eigenwaarde stellen grenzen niet, of trekken ze terug, omdat ze diep van binnen geloven dat hun behoeften minder belangrijk zijn dan die van anderen.

Wat eigenwaarde niet is

Eigenwaarde is niet hetzelfde als zelfverzekerdheid of arrogantie. Het is geen groot ego. Het is geen neerbuigende houding naar anderen.

Eigenwaarde is het rustige, stille besef: ik ben goed genoeg. Niet perfect. Niet beter dan anderen. Maar goed genoeg om serieus genomen te worden. Goed genoeg om mijn behoeften uit te spreken. Goed genoeg om nee te zeggen.

Hoe eigenwaarde groeit

Eigenwaarde is geen eigenschap waar je mee geboren wordt of niet. Het groeit, met elke keer dat je een grens stelt en de wereld niet vergaat. Met elke keer dat je voor jezelf opkomt en merkt dat je het aankunt. Met elke keer dat je eerlijk bent en ontdekt dat authenticiteit je meer oplevert dan aanpassing.

Het groeit ook met de omgang met jezelf. Hoe je over jezelf praat, in je hoofd en hardop. Of je jezelf toestaat om fouten te maken zonder jezelf af te branden. Of je jezelf dezelfde vriendelijkheid geeft die je anderen zo makkelijk geeft.

► Voorbeeld

Fatima had de gewoonte zichzelf altijd te vergelijken met collega's die 'beter' waren. Na coaching begon ze bij te houden wat zij wél goed deed — één ding per dag. Na een maand had ze een lijst van dertig dingen. Die lijst werd haar anker. Niet als trots, maar als bewijs: ik ben meer dan ik dacht.

Validatie van binnen

Eigenwaarde betekent ook: de behoefte aan externe validatie loslaten. Je hoeft niet bevestigd te worden door anderen om te weten dat je goed bezig bent. Je hoeft niet geprezen te worden om je goed te voelen.

Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. We leven in een omgeving die constant om aandacht en goedkeuring vraagt, via sociale media, via prestatiedruk, via de meningen van anderen. Maar de mensen die het meest in zichzelf geloven, zijn juist de mensen die het minst afhankelijk zijn van dat externe oordeel.

Validatie begint bij jezelf. Vind jij jezelf de moeite waard? Als je dat oprecht beantwoordt met ja, heb je een solide fundament. Als je twijfelt, is dat je startpunt.

💡 Schrijf elke avond drie dingen op die je die dag goed hebt gedaan. Niet groot — klein is prima. Zo train je je aandacht om je eigen kwaliteiten te zien, in plaats van altijd te focussen op wat ontbreekt of misging.

Hoofdstuk 15: Stop met invullen — begin met navragen

Een van de meest slopende gewoonten is gedachten lezen. We veronderstellen wat anderen van ons denken, vullen negatieve scenario's in, maken complete verhalen in ons hoofd, en handelen daarnaar. Terwijl die gedachten niets anders zijn dan fantasie.

'Ze vinden me lastig.' 'Hij is boos op me.' 'Ze denkt vast dat ik incompetent ben.' Je hebt geen bewijs. Maar je handelt alsof het waar is: je trekt je terug, je verontschuldigt je alvast, je past je aan. En zo houdt het patroon zichzelf in stand.

Gedachten zijn geen feiten

Het eerste wat je moet beseffen: een gedachte is niet hetzelfde als een feit. Je brein produceert voortdurend scenario's, positieve en negatieve. Die scenario's zijn interpretaties, gekleurde door je eigen ervaringen, angsten en overtuigingen. Ze zijn niet neutraal.

Negatieve invullingen over wat anderen van jou denken zijn bovendien vrijwel altijd overtrokken. Mensen zijn over het algemeen veel minder met jou bezig dan je denkt. Ze hebben hun eigen zorgen, hun eigen gedachten, hun eigen agenda.

► Voorbeeld uit het werk

Karin stuurde een voorstel naar haar leidinggevende. Na twee dagen geen reactie begon ze te denken: 'Hij vindt het niks. Ik heb het fout gedaan. Straks word ik aangesproken.' Ze was al bezig met haar verdediging. Toen ze hem tegenkwam, bleek hij het voorstel nog niet gelezen te had gehad — hij was druk geweest met iets anders. Haar complete drama was gebouwd op niets.

De ANNA-methode

De antidote voor gedachtelezen is eenvoudig maar krachtig: navragen. Gebruik de **ANNA-methode: Alles Navragen, Niets Aannemen**.

In plaats van een conclusie te trekken, stel je een vraag. 'Ik merk dat je stil bent — is er iets?' 'Ik vroeg me af hoe je tegenover mijn voorstel staat.' 'Heb je even tijd om dit te bespreken?' Die vragen geven je echte informatie, in plaats van de geconstrueerde informatie van je eigen angstfantasie.

Beledigingen zijn een spiegel

Als iemand iets negatiefs over je zegt, lijkt dat als een persoonlijk aanval. Maar is het dat? Bijna nooit.

Wat iemand over jou zegt, zegt altijd meer over die persoon dan over jou. Iemand die continu kritiek heeft, zit zelf in de problemen. Iemand die anderen neersabelt, heeft zichzelf nodig om neer te halen. 'Hurt people hurt people', mensen die pijn hebben, doen anderen pijn.

Dat betekent niet dat je feedback nooit serieus hoeft te nemen. Maar neem het in perspectief. Is dit bruikbare informatie van iemand die jou respecteert? Dan is het de moeite waard. Is het een aanval van iemand die zijn eigen frustratie op jou botviert? Dan is het niks met jou te maken.

💡 De volgende keer dat je jezelf betrapt op een negatieve invulling over wat iemand van je denkt, schrijf het op. Schrijf daarna drie andere mogelijke verklaringen voor hetzelfde gedrag. Je zal zien: jouw negatieve interpretatie is zelden de meest logische.

Hoofdstuk 16: Niemand let op jou — en dat is bevrijdend

We zijn geneigd te denken dat we constant in de spotlight staan. Dat iedereen ons beoordeelt. Dat elk misstapje gezien, onthouden en besproken wordt. Dat we ons constant moeten verantwoorden voor hoe we eruitzien, wat we zeggen, hoe we ons gedragen.

Maar hier is de bevrijdende waarheid: niemand let op jou. Niet zoals jij denkt. Iedereen is te druk bezig met zichzelf.

Het spotlight-effect

Psychologen noemen dit het spotlight-effect: we overschatten hoeveel anderen ons observeren en beoordelen. We denken dat we in een spotlight staan, terwijl de meeste mensen in de zaal helemaal niet naar ons kijken.

Stel dat je een presentatie geeft en je verspreekt je. Jij denkt er de hele dag aan. De mensen in de zaal waren het tien minuten later alweer vergeten.

► Voorbeeld: de treinpassagiers

Je zit in de trein. Twee mensen voor je draaien zich om. Direct denk je: zie ik er raar uit? Zit er iets op mijn gezicht? Heb ik iets verkeerd gedaan? In werkelijkheid wilden ze gewoon de reistijden op het bord achter je controleren. Ze hadden je niet eens opgemerkt.

Verlegenheid is narcisme

Dit klinkt confronterend, maar het is waar: verlegen zijn en denken dat iedereen op je let, is een vorm van narcisme. Je plaatst jezelf in het middelpunt van andermans bewustzijn, terwijl jij daar helemaal niet in staat.

Dat is geen verwijt. Het is een mechanisme dat vrijwel iedereen kent. Maar als je het doorziet, verliest het zijn kracht. Als niemand op je let, is er geen reden om je te gedragen alsof je beoordeeld wordt.

De vrijheid die dit geeft

Als je echt gelooft dat niemand op je let, word je vrij. Vrij om te experimenteren. Vrij om fouten te maken. Vrij om jezelf te zijn zonder de voortdurende zorg over hoe het overkomt.

Mensen die dit begrijpen, en ernaar leven, zijn opvallend relaxed, opvallend aanwezig, opvallend zichzelf. Ze nemen ruimte in omdat ze niet voortdurend ruimte inleveren uit angst voor andermans oordeel.

Wil je die vrijheid ook? Begin dan met het loslaten van de illusie dat de wereld toekijkt. De wereld heeft andere dingen aan zijn hoofd.

"Je zal vanzelf stoppen met zorgen maken over wat anderen van je denken, zodra je je realiseert hoe zelden ze dat doen."

Wiens mening telt dan wel?

Dit wil niet zeggen dat geen enkele mening meer telt. Er zijn mensen van wie de mening wél de moeite waard is: mensen die jou respecteren, die zelf succesvol zijn in wat jij wilt bereiken, en die jou eerlijk en constructief feedback geven.

Maar dat zijn er veel minder dan je denkt. De rest is ruis. Luister niet naar de mening van mensen die zelf niet verder komen dan klagen en neersabelen. Hun oordeel zegt iets over hen, niet over jou.

💡 Maak een lijstje van de drie mensen van wie jij de mening werkelijk serieus neemt. Van wie kom je écht verder als je naar ze luistert? Dat zijn je referentiekader. De mening van alle anderen is optioneel.

Hoofdstuk 17: Selectief zijn, kleine stapjes en de lange termijn

We zijn aan het einde gekomen van dit boek. Maar grenzen stellen is geen boek dat je uitleest en dan vergeet. Het is een praktijk. Een vaardigheid die groeit met elke keer dat je het toepast, ook als het ongemakkelijk is.

Kwaliteit boven kwantiteit — in relaties

Een van de meest onderschatte manieren om je grenzen te beschermen, is selectief zijn in wie je dicht bij je laat. Niet iedereen hoeft toegang te hebben tot jouw tijd, energie en emotionele wereld.

Dat is geen koudheid. Het is realisme. Je hebt een beperkte hoeveelheid aandacht, energie en tijd. Als je die verdeelt over te veel mensen, houd je niets over voor de relaties die er echt toe doen.

Wees vriendelijk voor iedereen, maar reserveer jouw diepere betrokkenheid voor de mensen die dat verdienen. Je beste vrienden. Je naaste familie. Je levenspartner. Die paar mensen die er echt voor je zijn. Dat is genoeg.

Kleine stapjes zijn grote winst

Een veelgemaakte fout is denken dat je het allemaal in één keer moet veranderen. Oud patroon weg, nieuw patroon erin. Maar zo werkt gedragsverandering niet.

Kleine stapjes, consistent volgehouden, zijn krachtiger dan grote gebaren die je één keer maakt. Elke keer dat je nee zegt terwijl je dat vroeger niet deed, is een kleine overwinning. Elke keer dat je je grens benoemt, is een stap. Elke keer dat je bij je standpunt blijft, versterk je het patroon.

► Voorbeeld: de aanpak van de kleine stap

Nicole besloot niet om 'nooit meer te pleasen', dat was te groot en te vaag. Ze besloot: elke week één concrete nee. Elke week één situatie waarbij ze voor zichzelf opkwam in plaats van mee te gaan. Na drie maanden had ze 12 kleine overwinningen. En ze merkte: het werd makkelijker. Niet omdat het minder spannend werd, maar omdat ze bewijs had dat ze het kon.

Aarden: je basis bewaken

Er is een eenvoudige oefening die helpt bij moeilijke momenten: jezelf aarden. Voel je voeten op de grond. Leg je hand op je buik. Adem langzamer. Voel dat je gedragen wordt.

Dat klinkt simplistisch. Maar het werkt. Het brengt je terug in je lichaam, uit je hoofd. Het kalmeert het zenuwstelsel, zodat je vanuit rust kunt reageren in plaats van vanuit stress. Een stevige positie, letterlijk en figuurlijk, maakt het makkelijker om je grens te bewaken.

De lange termijn

Op de lange termijn verandert grenzen stellen je leven fundamenteel. Niet dramatisch, niet in één dag, maar gestaag, stap voor stap.

Je energieniveau stijgt. Je relaties worden eerlijker en dieper. Je werk wordt bevredigender. Je zelfrespect groeit. En mensen om je heen, de mensen die er echt toe doen, zullen je meer respecteren, niet minder.

Want het paradoxale is: mensen die grenzen stellen, worden meer gewaardeerd. Niet ondanks hun grenzen, maar dankzij. Ze zijn helder. Ze zijn betrouwbaar. Je weet wat je aan ze hebt. Dat is zeldzaam. En zeldzaam is waardevol.

"Respecteer jezelf genoeg om weg te lopen van alles wat jou niet meer dient, laat groeien of gelukkig maakt." Robert Tew

💡 Kies vandaag één eerste stap. Niet de moeilijkste. Niet de grootste. Gewoon de eerste. Eén situatie, één nee, één grens die je benoemt. Begin daar. De rest volgt vanzelf.

Tot slot

Je hebt dit boek gelezen. Dat betekent dat je klaar bent, klaar om te werken aan iets wat fundamenteel is: de regie over je eigen leven terugpakken.

Grenzen stellen is niet egoïstisch. Het is niet aardig worden of bot. Het is eerlijk zijn. Naar jezelf. Naar de mensen om je heen. Het is het respect dat je jezelf geeft, en daarmee ook het signaal dat je anderen geeft: zo ga ik met mezelf om, en zo wil ik behandeld worden.

De weg daarheen is niet altijd makkelijk. Er zijn mensen die niet blij zijn met je grenzen. Er zijn momenten waarop je twijfelt, terugvalt, spijt hebt van een nee of van een gemiste kans om je grens te stellen. Dat hoort erbij. Het is geen bewijs dat het niet werkt. Het is bewijs dat je bezig bent.

Onthoud: je hoeft niet perfect te zijn in grenzen stellen. Je hoeft alleen maar beter te worden dan gisteren. Elke stap telt. Elke keer dat je voor jezelf opkomt, hoe klein ook, is een overwinning.

Succes. En meer dan dat: geniet van de ruimte die vrijkomt als jij eindelijk de grenzen stelt die jij verdient.

Arie van Wingerden