

Wat is SI – Geïdentificeerde toegangspoorten

Toegangspoort: onze gevoeligheid voor rollen

Een van de dingen waar het onbewuste van uitgaat is dat iedereen zijn rol heeft en dat die rol aangeeft wat je wel of niet mag doen. Je kent vast de experimenten waarin een groep mensen verdeeld werd in gevangenen en bewakers. De deelnemers namen hun rol zo serieus dat ze als bewaker de gevangenen mishandelden voor een kleine overtreding... De onderzoekers waren verbaasd over het krachtige effect van rollen en staakten de experimenten. Dat ons ego zo gevoelig is voor rollen, hoeft niet alleen maar nadelig te zijn. Dat illustreert de eerste techniek.

Techniek: het voorstel

Het voorstel is een techniek die gebruik maakt van onze gevoeligheid voor rollen. Hoe het werkt? Een voorbeeld van een voorstel in een vergadering: “Zullen we vandaag toch een besluit nemen over de budgetoverschrijding?” Als je zelf zo’n voorstel doet, dan geeft dat vaak een onzeker gevoel: het gevaar om de regie te verliezen. De anderen kunnen dat voorstel immers verwerpen. Dat leidt ertoe dat we proberen het voorstel wat steviger te maken met een aantal goede argumenten: “Zullen we vandaag toch een besluit nemen over de budgetoverschrijding? Ik denk namelijk dat we dit onderwerp niet meer voor ons uit kunnen schuiven. Onze policy is dat we 30 dagen hanteren en daar zitten we al overheen. Bovendien gaat Henk volgende week met vakantie...”

Twee vergissingen die hier gemaakt worden.

- Vergissing 1: een voorstel dat vergezeld wordt door argumenten is geen voorstel. Het defensiemechanisme herkent de argumenten en het ego wordt hermetisch afgesloten.
- Vergissing 2: de gedachte dat je voorstel afgewezen kan worden. Als een voorstel past bij onze rol en de context waarin we ons bevinden, dan wordt het voorstel altijd overgenomen. Het onbewuste van de ander herkent jouw rol en verzint razendsnel redenen waarom het een acceptabel voorstel is. Stel: je zit als communicatieprofessional in een IT-meeting. Je stelt voor om vijf minuten te besteden aan de kernboodschap van het project. Het ego van alle anderen herkent dat dit voorstel logisch past bij je rol en dat het een goed idee is om akkoord te gaan met jouw voorstel. Als je aan de deelnemers zou vragen waarom ze het een goed idee vonden, merk je dat elke deelnemer afzonderlijk een eigen reden heeft om akkoord te gaan. De een vond het zelf wel interessant om weer eens op te halen hoe dat met kernboodschappen zit, de ander vindt communicatie superbelangrijk en is blij dat het weer eens aan de orde kwam, de volgende wilde eigenlijk focussen op het budget, maar vond vijf minuten voor een kernboodschap best acceptabel. Dus: doe je een voorstel zonder argumenten? Dan laat je het ego zelf beredeneren waarom dat voorstel goed, aannemelijk of wenselijk is.

Dagelijks krijgen we honderden boodschappen die als doel hebben om ons gedrag te beïnvloeden. Dagelijks besluit ons onbewuste voor ons om het grootste deel van die boodschappen te negeren.

Onbewust is elk mens in staat om ongewenste boodschappen naast zich neer te leggen. Ook jouw klant, je collega of je manager. Zelfs na een gesprek met scherpe argumenten, wandelt hij vrolijk door op zijn eigen pad!

Maar stel je nu eens voor... hoe invloedrijk zou je zijn als anderen zich niet konden afsluiten voor jouw boodschappen? Wat als jouw boodschap wel zou doordringen? Wat als je het denken van anderen kon regisseren? Dat is wat Subconscious Impact doet!

Wil je met je voorstel maximaal effect op het onbewuste van de anderen?

- Zorg dat de ander vrije keuze ervaart: ik kan het voorstel wel/niet accepteren. Laat dus een stilte vallen na het voorstel.
- Het onderwerp van het voorstel past bij je rol.
- Je doet het voorstel ontspannen. Je spreekt de woorden bijna achteloos uit.

Zeg niet: "Zullen we doorwerken tot 18:00 uur, want dan kunnen we meer doen en morgen heb ik weinig tijd..."

Stel voor: "Is het een idee om door te werken tot 18:00 uur?"