

EEN GROWTH MINDSET: WAT IS HET EN WAT KAN HET JE OPLEVEREN?



Het vermogen om je aan te passen en wendbaar te zijn, is onmisbaar in onze maatschappij die zo snel verandert. Met als resultaat een nieuwe trend: de *growth mindset*. Wat is het precies? En kun je het jezelf aanleren?

Nieuwe dingen leren, uit je comfortzone stappen, doen wat je nog nooit eerder deed. Het zijn tegenwoordig vaardigheden van niet te onderschatten belang. De wereld verandert snel.

Prijzen stijgen, zekerheden vallen weg. De enige zekerheid die we hebben, is dat niets echt zeker is. Dus een beetje aanpassingsvermogen, een beetje wendbaarheid: vandaag de dag kun je eigenlijk niet zonder.

Een kampioen in nieuwe dingen leren

Zo vinden werkgevers het *adaptability quotient* (AQ), ofwel je vermogen om je aan te passen aan nieuwe processen, situaties en ontwikkelingen, in toenemende mate een cruciale eigenschap voor hun werknemers.

Ook lees je steeds vaker over een growth mindset, en dat iedereen die eigenlijk zou moeten hebben. Hiermee wordt een mentaliteit of een manier van denken bedoeld die je een kampioen zou maken in het leren van nieuwe dingen, het aangaan van uitdagingen, het omgaan met feedback en tegenslagen en nog meer moois. O, en het zou ook nog faalangst verminderen.

Growth mindset of fixed mindset?

Het begrip is zo'n dertig jaar geleden geïntroduceerd door psycholoog Carol Dweck van de universiteit van Stanford in de Verenigde Staten. In haar veelbekeken [TED Talk](#) vertelt ze hoe ze aan het begin van haar carrière ontdekte dat kinderen heel verschillend op uitdagingen reageerden. De ene groep kinderen zag het als een uitdaging om iets nieuws te leren, de andere groep reageerde verslagen op de pittige opgave.

Het zette Dweck op het spoor van een rijk oeuvre aan onderzoeken en haar inmiddels beroemde theorie van de growth mindset versus de fixed mindset. Verschillende onderzoekers zijn sindsdien in haar voetsporen getreden.

Weerstand tegen feedback

De theorie in een notendop? Mensen met een growth mindset gaan ervan uit dat je intelligentie, vaardigheden en talent kunt ontwikkelen door hard te werken. Zij zien uitdagingen en mislukkingen als kansen om te groeien. Feedback is om van te leren. Lukt iets niet meteen? Dan is dat hooguit een teken dat ze een vaardigheid nog

niet beheersen. Kortom: deze mindset geeft volgens Dweck meer motivatie om te leren, bereidheid om uitdagingen aan te gaan en een beter vermogen om met fouten en kritiek om te gaan.

Mensen met een fixed mindset daarentegen gaan ervan uit dat intelligentie en talent aangeboren en onveranderlijk zijn. Zij zien fouten als het bewijs van hun eigen (onveranderlijke) tekortkomingen, en vatten daardoor feedback en kritiek persoonlijk op. Als iets niet meteen lukt, voelt dit voor hen als falen. Vaak gaat dat, aldus Dweck, samen met faalangst, weerstand tegen feedback en een grote afhankelijkheid van bevestiging van buitenaf.

Growth en fixed tegelijk

Al lopen de twee soms ook door elkaar. Zo kun je op werk bijvoorbeeld last hebben van faalangst, terwijl je op persoonlijk vlak continu aan het veranderen en leren bent. Kun je een growth en een fixed mindset tegelijk hebben?

Verhaeren legt uit dat je de twee verschillende mindsets niet moet zien als iets wat je wel of niet hebt. “We hebben allemaal beide in ons, in meer of mindere mate.” Je kunt dan ook beter een continuüm voor je zien. De ene persoon neigt misschien meer naar de kant van de growth en de andere meer naar die van de fixed mindset, maar het kan ook verschillen per vaardigheid of context. “Iemand heeft bijvoorbeeld een growth mindset op het werk, maar denkt bij uitdagingen in de liefde meer vanuit de mentaliteit ‘zo ben ik nou eenmaal en dat verandert ook nooit’.

Ik ben nou eenmaal zus of zo

Volgens Verhaeren is het belangrijk om mensen niet te labelen als ‘iemand met een growth mindset’ en ‘iemand met een fixed mindset’ en het een niet te bestempelen als goed en het ander als fout. Bij de growth mindset-theorie gaat het er júst om dat je geen labels op mensen plakt, want dan denk je alsnog vanuit een fixed mindset.

“Het draait erom dat je minder gaat denken vanuit de overtuiging: ik ben nu eenmaal zus of zo, of: ik kan nu eenmaal niet dit of dat. En meer vanuit: hier kan ik me nog in ontwikkelen, of: ik kan dit nog niet zo goed als ik zou willen. Het woordje ‘nog’ is hierbij heel waardevol. Omdat het hoop geeft en, wat je startpunt ook is, altijd ruimte biedt voor groei en verbetering.”

De theorie bij het grofvuil

Geen speld tussen te krijgen, zou je zeggen. Toch klinkt er ook kritiek. Zo is er de afgelopen jaren een aantal grote metastudies gedaan naar het verband tussen mindset en betere leerprestaties – met tegenvallende resultaten, zo lijkt het. Betekent dit dat de hele growth mindset-theorie bij het grofvuil kan? Dat nou ook weer niet. Het is namelijk nog maar de vraag of de recente onderzoeken aantonen dat deze theorie op zichzelf waardeloos is, of dat het tot nu toe nog maar matig lukt om 'm goed door te vertalen in effectieve methodes.

Een andere vraag is of je de growth mindset eigenlijk wel moet zien als een tool om prestaties op te krikken. Je kunt het ook zien als een helpende manier van denken die onze mentale veerkracht, zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en motivatie kan vergroten.

Minder meetbaar is niet minder waardevol

Neuropsycholoog en emeritus hoogleraar Jelle Jolles, expert op het gebied van leren, geheugen en het brein, vindt dat de mindsettheorie wel degelijk waarde heeft. [In een artikel in het Onderwijsblad](#) wijst hij erop dat het effect van mindset op leerprestaties voorsnog verwaarloosbaar lijkt, maar dat leren zo veel meer is. Het gaat ook om persoonlijke groei, veerkracht en geloof in eigen kunnen. En daarop heeft mindset volgens hem wel degelijk invloed. Het zijn minder meetbare factoren, maar daarom nog niet minder waardevol.

Verhaeren is het daarmee eens. “Een growth mindset kan tot betere prestaties leiden, maar vooral doordat je de focus legt op groeien, uitdagingen aangaan en leren van je fouten. Daardoor ga je uiteindelijk stappen zetten.” Ze benadrukt dat je deze basishouding niet moet zien als een magische pil of quickfix, maar meer als een manier van denken en doen waar je je hele leven profijt van kunt hebben. Als een knop waaraan je kunt draaien en die je door oefening steeds verder op de juiste stand kunt zetten.

Hoe je tegen jezelf praat

Maar hoe doe je dat dan? Volgens Verhaeren speelt het trainen van je hersenen een belangrijke rol. "In veel situaties reageren we vanuit ingesleten denkpatronen waarvan we ons niet meer bewust zijn, maar die soms wel belemmerend kunnen werken. Bij het ontwikkelen van een growth mindset gaat het erom dat je je daar bewust van wordt, en de belemmerende patronen leert om te buigen in denkpatronen die meer helpend zijn."

Dat begint bij de manier waarop je tegen jezelf praat. "Denk je bij een fout meteen: wat ben ik toch stom? Stel jezelf dan eens de vraag: wat kan ik hiervan leren? Voel je je onzeker worden van iemand die iets beter doet dan jij? Probeer het dan zo te zien: wat inspirerend, hoe doet die persoon dat? Als je jezelf hoort denken: ik kan dit dus niet, probeer dit dan eens om te buigen in: ik kan dit nog niet."

Hoe vaker je dit oefent, hoe makkelijker het gaat en hoe beter je erin wordt, belooft Verhaeren.

Zo werk je aan een growth mindset: 10 tips

1. Wees je bewust van je eigen mindset.
2. Leer jezelf kennen: wat zijn je vaste denkpatronen en wat zijn je groei-denkpatronen?
3. Focus op het proces in plaats van op het resultaat.
4. Sta stil bij je vooruitgang.
5. Zie fouten als waardevolle kansen om te leren.
6. Durf feedback en hulp aan anderen te vragen.
7. Gebruik taal die gericht is op groei (ook als je tegen jezelf praat).
8. Laat je door succes van anderen niet ontmoedigen maar inspireren.
9. Train jezelf in groeien door je comfortzone steeds een beetje op te rekken.
10. Zorg voor je brein. Fitte hersenen passen zich makkelijker aan en vervallen minder snel in oude patronen die je niet langer dienen.

Uit: <https://www.flowmagazine.nl/mental-health/heb-jij-al-een-growth-mindset-en-moet-je-dat-willen.html?referrer=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com%2F&referrer=https%3A%2F%2Fwww.flowmagazine.nl%2F&referrer=https%3A%2F%2Fwww.flowmagazine.nl%2F&referrer=https%3A%2F%2Fwww.flowmagazine.nl%2F>