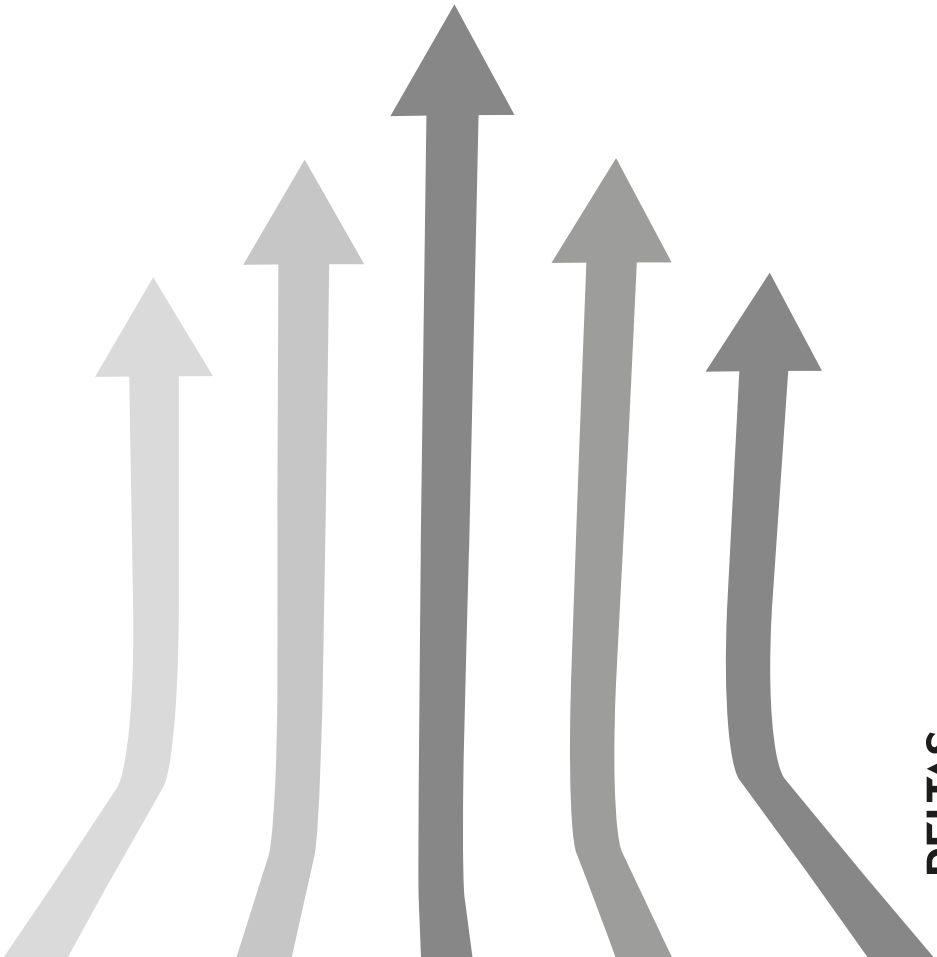


Chris Griffiths
Caragh Medlicott

FIX JE FOCUS



Toelichting van de uitgever

Al het mogelijke is gedaan om ervoor te zorgen dat de informatie in dit boek accuraat is op het moment dat het gedrukt wordt. De uitgevers en auteurs kunnen geen verantwoordelijkheid nemen voor eventuele fouten of weglatingen, ongeacht de oorzaak. De redacteur, de uitgever of de auteurs kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor verlies of schade berokkend aan personen die al dan niet actie ondernemen naar aanleiding van de inhoud van deze publicatie.



Original title: *The Focus Fix* (Chris Griffiths, Caragh Medicott)

© Open Genius Limited, MMXXIV

This translation of *The Focus Fix* is published by arrangement with Kogan Page.

All rights reserved.

Nederlandse uitgave © Zuidnederlandse Uitgeverij N.V.,

Vluchtenburgstraat 7, B-2630 Aartselaar, België, MMXXV.

Alle rechten voorbehouden.

Deze uitgave door: Deltas, België-Nederland

Nederlandse vertaling: Leine Meeus

D-MMXXV-0001-45

NUR 770

Inhoud

Inleiding: kokende kikkers	6
1 Een verrassende manier om focus te vinden	17
2 Burn-out bestrijden in een verbonden wereld	36
3 Ontdek je onbenutte creatieve potentieel	54
4 De verkeerd opgevatte mentale reis	68
5 Minder doen om meer te bereiken	86
6 Kom weer in contact met je nieuwsgierige geest!	107
7 Het productief afdwalen van de geest	124
8 Benut de kracht van doelgericht dagdromen	139
9 Ontsnap aan het Busy Fool Syndrome	160
10 Je focus op het werk herstellen	172
11 Zwevende zwanen	190
 <i>Dankwoord</i>	 200
<i>Referenties</i>	202
<i>Register</i>	212
<i>Over de auteurs</i>	218

Inleiding

Kokende kikkers

Laten we het eens over kikkers hebben. Ik geef toe dat het misschien een vreemde manier lijkt om een boek over focus te beginnen, maar luister even naar me.

Dit verhaal wordt verteld in de vorm van een spreekwoordelijk wetenschappelijk experiment. Volgens de legende ontdekten victoriaanse onderzoekers dat een kikker uit een kokende pot water zou springen, maar het niet zou merken als hij langzaam levend werd gekookt. Hoewel de wetenschappelijke betrouwbaarheid van dit onderzoek sindsdien in twijfel is getrokken, blijft het een verbazingwekkend treffende metafoor voor onze huidige werkomgeving.

Tegenwoordig worden we voortdurend geteisterd door digitale ruis, zowel op het werk als thuis. Een stortvloed aan e-mails, een spervuur aan meldingen en een overdaad aan videogesprekken. Te midden van de chaos is de temperatuur geleidelijk gestegen, zijn de bubbels gaan opborrelen en hebben we (zonder dat we het beseffen) het kookpunt bereikt.

De langzame opmars van technologie heeft daar zeker veel schuld aan, maar wat nog erger is, is onze mentaliteit (of beter gezegd: het gebrek eraan). Net als die kikkers die zich niet bewust zijn van de stijgende temperatuur van het water om hen heen, hebben de subtiele veranderingen in onze werkomgeving ervoor gezorgd dat we niet beseffen dat er radicale veranderingen nodig zijn, niet alleen in de manier waarop we ons werk benaderen, maar ook in hoe we denken over ons werk.

Maar in plaats daarvan is reactiviteit de norm geworden. In de afgelopen decennia zijn er talloze nieuwe technieken verschenen, die vervolgens zonder nadenken werden geïntegreerd in onze dagelijkse processen. Uiteraard hebben veel van deze hulpmiddelen de manier waarop we werken verbeterd – en met de pandemie in 2020 kregen we een nieuwe kijk op hoe cruciaal deze techniek kan zijn – maar we kunnen niet ontkennen dat er ook veel slechte gewoonten zijn ontstaan.

Het 24 uursbrein

Sinds de opkomst van het moderne kantoor is de grens tussen werk en vrije tijd nog nooit zo vaag geweest. In onze broekzakken dragen we apparaten die veel krachtiger zijn dan de technologie die de mens voor het eerst naar de maan bracht. Omdat ons brein constant is aangesloten, hebben we steeds minder tijd om te ontspannen.

Zelfs als we niet achter ons bureau zitten, blijft deze toestand voortduren. Of het nu gaat om het beantwoorden van e-mails en werkgerelateerde berichten na werktijd, of om ons onderdompelen in sociale media en het enorme aanbod aan streamingdiensten, onze hersenen zitten zelden stil. Sterker nog, tegenwoordig lijkt verveling steeds meer een overblijfsel uit het verleden. Maar laat je niet misleiden – aan deze voortdurende neurostimulatie hangt een behoorlijk prijskaartje. En voor velen onder ons wordt die prijs zelfs torenhoog.

Onderzoek toont aan dat bijna dertig procent van de Belgen en ongeveer twintig procent van de Nederlanders tegen een burn-out aanloopt, en internationaal ziet het er nog somberder uit. Slechts een kleine minderheid voelt zich betrokken bij het werk – en sinds de pandemie hebben we meer stress en zijn we ongelukkiger dan ooit tevoren. Er zijn natuurlijk een heleboel factoren die dergelijke veranderingen in de hand werken, maar er valt niet te ontkennen dat hersenmist, burn-out en overweldiging een grote rol hebben gespeeld in deze ontwikkeling.

Maar waar gaat het dan mis? Het antwoord is, zoals zo vaak, ingewikkeld. Maar er is één fout die voornamelijk aan de basis ligt van deze gebrekkige manier van werken. Eigenlijk zou het misschien beter omschreven kunnen worden als een chronische aandoening. Een fenomeen dat soms bekend staat als Busy Fool Syndrome (BFS).

Deze steeds vaker voorkomende kwaal is een direct gevolg van ons onvermogen om ons te concentreren. De moderne werkplek wordt gekenmerkt door reactiviteit, en hoewel we proberen prioriteiten te stellen, worden we onderweg vaak afgeleid. In plaats van productiviteit hebben we drukte onbewust op een voetstuk geplaatst. We hebben geleerd om een gevoel van gejaagdheid, overweldiging en vermoeidheid gelijk te stellen aan een gevoel van prestatie.

Je vindt dit misschien logisch. Je voelt je immers niet gestrest na een dag nietsdoen, toch? En dus is het logisch dat als je de dag uitgeput eindigt, dit erop wijst dat je hard gewerkt hebt. Maar daar zit het probleem: er is een verschil tussen *hard* werken en *goed* werken. Net als bij een hamster in een rad staat de verbruikte energie niet altijd gelijk aan de afgelegde afstand. Als ons werk voornamelijk draait om brandjes blussen – reageren op problemen zodra ze zich voordoen, jongleren met verzoeken van collega's en klanten – is er geen enkele mogelijkheid om strategisch te werk te gaan. Hoe kan je nu strategisch zijn als verwacht wordt dat je binnen 24 uur antwoordt op elke e-mail? De alomtegenwoordigheid van deze manier van werken houdt ons tenslotte gevangen in het systeem.

Het zou natuurlijk makkelijk zijn om alle schuld bij de technologie te leggen. Iedereen is nu immers heel goed bereikbaar. Collega's aan de andere kant van de wereld kunnen in een oogwenk contact met elkaar opnemen. Nu iedereen concurrerende prioriteiten heeft, is het niet altijd gunstig om elkaar onmiddellijk en constant te kunnen bereiken. Het is dan ook niet verrassend dat de productiviteitsgroei in veel landen in het afgelopen decennium is stilgevallen.

En toch geeft een slechte arbeider zijn gereedschap de schuld en moeten wij de verleiding weerstaan om alle schuld bij technologie te leggen. Uit-

eindelijk is technologie (zoals elk hulpmiddel) neutraal. Wat telt, is hoe we deze gebruiken. Dit is echt goed nieuws. Het betekent dat de huidige disfunctionele manier van werken niet onoverkomelijk is en dat er geen reden is om geen nieuw, succesvoller model te vinden om dingen gedaan te krijgen. En dat is precies waar dit boek je bij wil helpen.

Diagnose stellen bij BFS

Heb jij last van het Busy Fool Syndrome? Bekijk de symptomen in de tabel hieronder en ontdekt het zelf. Als je er twee of meer aankruist, is er waarschijnlijk sprake van BFS!

BUSY FOOL SYNDROME – CHECKLIST SYMPTOMEN

- ☐ **Reactieve communicatie.** E-mails en berichten beantwoorden zodra ze binnenkomen.
 - ☐ **Multitasking.** De hele dag en werkweek heen en weer springen tussen verschillende taken.
 - ☐ **Vertroebelde focus.** Moeite hebben om je volledig te concentreren op het werk dat voor je ligt.
 - ☐ **Gedachteloze vergaderingen.** Constant oproepen tot of uitgenodigd worden voor doelloze vergaderingen.
 - ☐ **Vergeefse inspanning.** Je hebt het gevoel dat de output niet overeenkomt met de inspanning die je hebt geleverd.
 - ☐ **Voortdurend gehaast.** Je hebt voortdurend het gevoel dat je iets over het hoofd ziet en je takenlijst lijkt nooit korter te worden.
-

De valkuil van reactiviteit op afstand

Uiteraard is niet alleen de oprukkende technologie verantwoordelijk voor onze gebrekkige werkcultuur. Van de opkomst van werken op afstand en hybride werken tot het invoeren van flexibelere werktijden, het kantoor-gerichte model dat we ooit kenden, is grondig overhoopgehaald, en in veel gevallen volledig verdrongen.

Veel van deze veranderingen hebben een verschuiving in de richting van een meer gepersonaliseerde manier van werken mogelijk gemaakt, waarbij werknemers hun dagelijkse routine afstemmen op hun individuele voorkeuren. Op papier kunnen dergelijke verschuivingen een positieve invloed hebben op zowel organisaties als individuen. Maar helaas leidt dit vaak tot tegenstrijdigheden – waarbij reactiviteit voorrang krijgt op strategie.

In plaats van de mogelijkheid te bieden om geconcentreerd zelfstandig te werken, worden werknemers op afstand voortdurend opgeroepen voor videogesprekken. Degenen die voor alternatieve werktijden hebben gekozen, worden achtervolgd door achterdochtige leidinggevenden die bang zijn dat hun werknemers zonder voortdurende controle hun taken niet uitvoeren. Terwijl er misschien een kans was om een nieuwe manier van werken te ontwikkelen, hebben we in plaats daarvan nieuwe manieren gevonden om overweldigd en creatief verstikt te worden.

Onderzoek van Microsoft heeft aangetoond dat het aantal vergaderingen de afgelopen jaren inderdaad is toegenomen – en nog verontrustender is dat achtereenvolgende videogesprekken letterlijk stress in ons brein veroorzaken. Je hebt misschien ook weleens gehoord van het *quiet quitting*-fenomeen – een trend waarbij steeds meer werknemers besluiten om niets anders te doen dan het absolute minimum op het werk.

Hoewel er in de media veel aandacht wordt besteed aan *quiet quitting*, is er een goede reden om aan te nemen dat het echte probleem dat dit soort trends voedt eerder gebrek aan betrokkenheid is dan luiheid. Uit onderzoek blijkt dat slechts 4 procent van de werknemers toegeeft het absolute