

Ben Tiggelaar

# DOEN!

*Nieuwe, praktische inzichten  
voor verandering en groei*

## Het Werkboek

*Dit is het standaard werkboek bij DOEN!  
Naast dit algemene werkboek worden ook speciale werkboeken  
ontwikkeld, bijvoorbeeld gericht op  
verandermanagement, ondernemen en de balans tussen werk en privé.  
Deze bevatten onder meer aangepaste opdrachten, interviews met experts,  
specifieke praktische adviezen en nieuwe tools.*

Wil je op de hoogte blijven van nieuwe boeken, werkboeken, trainingen  
en audio-cd's van Ben Tiggelaar?

Abonneer je dan op onze e-mailservice: [www.tiggelaar.nl/gratis.html](http://www.tiggelaar.nl/gratis.html)  
Abonnees hebben regelmatig recht op gratis extra's.

# Beste lezer...

Alsjeblieft. Het gratis werkboek bij *DOEN! Nieuwe, praktische inzichten in verandering en groei*.

Het op papier zetten van je veranderwensen, doelen en plannen werkt vaak bijzonder stimulerend. Dit werkboek biedt je daartoe alle gelegenheid.

Misschien is dit je eerste kennismaking met de *Basic Change Method*. Daarom in enkele regels een introductie.

De *Basic Change Method* is een combinatie van de meest werkzame inzichten uit de cognitieve psychologie en de gedragspsychologie.

Door het fundamentele karakter leent deze aanpak zich voor meerdere soorten veranderingen:

- Individuele verandering én gezamenlijke verandering
- Toepassing binnen het privé-, het professionele en het maatschappelijke domein

De *Basic Change Method* kent drie uitgangspunten:

- a) Veranderen draait primair om het realiseren van nieuw gewoontegedrag.
- b) Nieuw gewoontegedrag vergt management van gedragsintenties en van verandersituaties.
- c) Veranderen verloopt in verschillende fasen en kost aandacht, energie en tijd.

De *Basic Change Method* omvat drie fasen: Get Real, Make Plans, Take Action.

## **1. GET REAL: Formuleer doelgerichte en concrete gedragsintenties.**

Bepaal welke toekomstige resultaten werkelijk belangrijk zijn en vertaal deze nauwkeurig naar enkele veranderingen in gewoontegedrag in het hier en nu.

## **2. MAKE PLANS: Bereid de moeilijkste verandersituaties gedegen voor.**

Ontwikkel een plan voor het activeren van het gewenste gedrag binnen de moeilijkste verandersituaties met behulp van krachtige prikkels en counter-gedrag.

## **3. TAKE ACTION: Begin, meet en beloon het gewenste gedrag.**

Meet in het begin dagelijks het gedrag en pas later de resultaten van het gedrag. Zorg bij alles wat goed gaat, geregeld en meteen voor persoonlijke beloningen.

De opdrachten in dit werkboek sluiten exact aan op de delen en hoofdstukken uit *DOEN!*

De opdrachten in het eerste deel zijn bedoeld om er een beetje in te komen. Je wordt aan het denken gezet over enkele centrale elementen uit de *Basic Change Method*. In het tweede en derde deel schrijf je stap voor stap je eigen veranderplan.

De opdrachten zijn in eerste instantie gericht op individuele veranderingen, maar lenen zich met enkele aanpassingen ook voor het gebruik door groepen en organisaties.

Veel succes!

**Ben Tiggelaar**

# DEEL 1: Hoe veranderen echt werkt

## OPDRACHT 1:

Analyseer je eigen gedrag eens in termen van 'gepland' gedrag (intentiegestuurd, bewust, gecontroleerd) en 'automatisch' gedrag (situatiegestuurd, onbewust, automatisch).

- Denk bijvoorbeeld terug aan vanmorgen, toen je opstond. Welke gedragingen waren vooral intentiegestuurd en welke gedragingen waren vooral situatiegestuurd?

*Intentiegestuurd gedrag:*

.....  
.....  
.....  
.....

*Situatiegestuurd gedrag:*

.....  
.....  
.....  
.....

- Analyseer ook eens enkele gedragingen waarover je zelf niet zo tevreden bent. In welke mate is dat gedrag intentiegestuurd en in welke mate is dat situatiegestuurd?

*Enkele gedragingen waarover ik niet zo tevreden ben:*

- 1..... sturing: vooral intentie / vooral situatie
- 2..... sturing: vooral intentie / vooral situatie
- 3..... sturing: vooral intentie / vooral situatie

- Welke conclusies trek je uit je analyse?

*Conclusies:*

.....  
.....  
.....

**OPDRACHT 2:**

Het is erg leuk om studie te maken van mensen of van organisaties die in staat zijn geweest om wezenlijke veranderingen door te voeren. Misschien heb je zelf in het verleden al eens belangrijke veranderingen vormgegeven. Kies één verandering uit die je aanspreekt en waarover je iets weet, en analyseer deze verandering.

Let bij je analyse op de volgende punten:

- Welk resultaat werd er beoogd en welk gedrag was daarvoor nodig?
- Op welke wijze werd dit nieuwe gewenste gedrag gestimuleerd?
- Langs welke fasen verliep het veranderproces?
- Welke lessen trek je hieruit?

*Welk resultaat werd er beoogd en welk gedrag was daarvoor nodig?*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Op welke wijze werd dit nieuwe gewenste gedrag gestimuleerd?*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Langs welke fasen verliep het veranderproces?*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Welke lessen trek ik hieruit?*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OPDRACHT 3:**

Denk eens terug aan een recente bijeenkomst met andere mensen: een vergadering, een bezoek aan vrienden of een andere gelegenheid waarbij je je in een groep bevond.

Noteer eens welke gedragingen van andere mensen (dingen die ze zeiden of deden) daarbij effect hadden op jou.

- Welke gedragingen van anderen hadden blijvende invloed op je intenties, op je voornemens voor de toekomst?

..... ..... ..... .....
----------------------------------

- Welke gedragingen van anderen zorgden slechts voor tijdelijke, automatische aanpassing van wat je zei of deed in die situatie?

..... ..... ..... .....
----------------------------------

- Welke lessen kun je hieruit trekken voor het geven van leiding aan anderen?

..... ..... ..... ..... ..... .....
--

# DEEL 2: GET REAL !

## OPDRACHT 1:

Om te weten waartoe je in staat bent, is het van belang dat je je enkele bijzondere prestaties goed herinnert. Het maakt niet uit of het om iets van vorige week gaat of om iets van twintig jaar geleden, om iets zakelijks of iets uit de privésfeer, zolang het maar gaat om iets dat je zélf hebt gepresteerd.

Ik wil je daarom vragen het volgende te doen voordat je aan het volgende hoofdstuk begint

- Denk terug aan enkele bijzondere prestaties die je in je leven hebt verricht. Schrijf er minstens vijf op. Vraag ook andere mensen in je omgeving of ze je willen helpen met nadenken.

*Mijn bijzondere prestaties:*

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- 4 .....
- 5 .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

- Let daarbij vooral ook op enkele bijzondere leer- en veranderprestaties uit het verleden. Wat heb je ooit geleerd? Wat heb je ooit veranderd in je leven? Noteer minstens drie van zulke prestaties.

*Mijn bijzondere leer- en veranderprestaties:*

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- .....
- .....
- .....
- .....

### OPDRACHT 1: (vervolg)

- Probeer je te herinneren wat je tijdens enkele van deze prestaties dacht, deed en voelde. Noteer dit. Vraag je af welke bijzondere prestaties je ook nu nog een goed gevoel geven.

Prestatie 1: .....

*gedachten:* .....

*handelingen:* .....

*gevoelens:* .....

Prestatie 2: .....

*gedachten:* .....

*handelingen:* .....

*gevoelens:* .....

Prestatie 3: .....

*gedachten:* .....

*handelingen:* .....

*gevoelens:* .....

## OPDRACHT 1: (vervolg)

- Probeer aan de hand van je inventarisatie eens op te schrijven over welke talenten en vermogens je beschikt. Je kunt ze indelen in:
  - *lichamelijke vermogens (bijvoorbeeld op het gebied van uithoudingsvermogen of sport);*
  - *verstandelijke vermogens (bijvoorbeeld op het gebied van leren, nadenken of creativiteit);*
  - *emotionele vermogens (bijvoorbeeld het ervaren van rust en evenwicht, het overwinnen van verdriet of het voelen van grote blijdschap).*

### Mijn talenten en vermogens

#### *lichamelijk:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### *verstandelijk*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### *emotioneel:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....









## OPDRACHT 2: (vervolg)

Stel je opnieuw voor dat je tachtig bent. Je kijkt als tachtigjarige terug op de leeftijd die je *nu in werkelijkheid* hebt. Wat heb je op die leeftijd moeten veranderen om je echte levensdoelen te gaan nastreven? Welke problemen moest je oplossen, welke obstakels moest je overwinnen?

Anders geformuleerd: welke strategische (tussen)doelen hoorden er op deze leeftijd bij je einddoelen, bij je levensvisie?

- Verdeel je strategische doelen over drie domeinen
- *Je privédomein: je relatie, je gezin, je vrienden, je familie.*
- *Je professionele domein: je werkzaamheden, je onderneming, je diploma's, je zakelijk functioneren.*
- *Je maatschappelijke domein: je rol als consument, als burger, als lid van een vereniging of kerk.*

### Mijn strategische doelen

#### *Privédomein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### *Professionele domein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### *Maatschappelijke domein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## OPDRACHT 2: (vervolg)

Laat je antwoorden even liggen en loop vervolgens je strategische doelen nog eens rustig door. Vraag je bij het herlezen het volgende af.

- Passen de doelen in de verschillende domeinen goed bij elkaar? Passen ook je filosofische en je strategische doelen bij elkaar? Passen je doelen ook bij de vermogens die je in het vorige hoofdstuk hebt geformuleerd? Of moet je misschien *eerst* enkele leerdoelen formuleren voor je privédomein, je professionele of je maatschappelijke domein?
- Geef vervolgens aan welke strategische doelen op dit moment het belangrijkste voor je zijn. Welke problemen, welke uitdagingen zijn je tijd en energie echt waard? (Deze doelen hoeven niet keurig verdeeld te zijn over de drie levensdomeinen.)
- Ten slotte: formuleer deze strategische doelen zo specifiek en nauwkeurig mogelijk. Wát wil je wanéér bereikt hebben? Gebruik cijfers en data. Wees niet te bescheiden, maar formuleer strategische doelen die haalbaar én uitdagend zijn.

### Mijn (herziene) strategische doelen

#### *Privédomein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### *Professionele domein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### *Maatschappelijke domein:*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### OPDRACHT 3:

Hiervoor heb je je persoonlijke vermogens, je levensvisie en je strategische doelen bepaald en gerangschikt.

Nu gaan we de belangrijkste strategische doelen vertalen naar het gedrag dat nodig is om ze te bereiken. Realiseer je dat er soms meerdere gedragingen nodig zijn per doel. Anderzijds zijn er ook allerlei gedragingen die kunnen bijdragen aan meerdere doelen. De opdracht bestaat uit drie onderdelen.

- Verzin voor je belangrijkste strategische doelen *eenvoudige* gedragingen die je kunnen helpen om deze doelen te realiseren. Wat moet je doen? Wat moet je leren? Aan welke relaties moet je werken? Verzin zoveel mogelijk gedragingen. Kijk vooral ook hoe andere mensen dit soort doelen bereiken.
- Stel vervolgens van iedere gedraging vast wat de impact en de haalbaarheid is. Geef een rapportcijfer of noteer plussen en minnen. Hoe sterk werkt dit gedrag, hoe snel, hoeveel strategische doelen ondersteunt het (*impact*) en ben je in staat om het uit te voeren (*haalbaarheid*).

Mogelijke gedragingen die me helpen om mijn strategische doelen te verwezenlijken:

1	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
2	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
3	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
4	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
5	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
6	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
7	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
8	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
9	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
10	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
11	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
12	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
13	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
14	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
15	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
16	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
17	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
18	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
19	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
20	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
21	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
22	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
23	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
24	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .
25	.....	impact: . . . .	haalbaarheid: . . . .

**OPDRACHT 3: (vervolg)**

Selecteer nu maximaal vijf gewenste gedragingen. Omschrijf ze allemaal in meetbare, actieve en persoonlijke termen. Gebruik de M.A.P.-checklist uit DOEN!. Vraag je af of je deze gedragingen gelijktijdig wilt oppakken of (gedeeltelijk) achter elkaar.

*Gedrag 1:* .....  
.....

*Gedrag 2:* .....  
.....

*Gedrag 3:* .....  
.....

*Gedrag 4:* .....  
.....

*Gedrag 5:* .....  
.....

**OPDRACHT 4:**

Je leven is te waardevol om het te besteden aan schijnproblemen en schijnoplossingen. Bekijk de antwoorden die je bij de verschillende opdrachten hebt gegeven nog eens opnieuw. En vraag je af welke vormen van zelfbedrog, die we in DOEN! hebben behandeld, eventueel een rol hebben gespeeld bij je antwoorden. Herzie ze waar nodig.

Stel jezelf daarbij de volgende vier vragen.

1. *Sta ik echt achter de doelen die ik heb geformuleerd?*
2. *Geloof ik echt dat de geformuleerde gedragingen tot het realiseren van mijn doelen leiden?*
3. *Laat ik mij bij mijn plannen niet te veel of te weinig leiden door wat andere mensen om mij heen vinden?*
4. *Geloof ik echt dat ik in staat ben om de benodigde veranderingen persoonlijk uit te voeren of te leiden?*

Misschien is het soms een wat pijnlijk proces, maar pas in het volgende hoofdstuk vraag ik je om met anderen over je ideeën te gaan praten. Het is verstandig om dit soort kritische vragen te beantwoorden, voordat je naar buiten treedt met je veranderplannen. Zeker als het om veranderingen gaat die je met anderen wilt realiseren, bijvoorbeeld in een bedrijf.

*Geloof me:* het komt bij de seminars en coachingtrajecten die ik doe vrijwel nooit voor dat de deelnemers niet ergens enkele antwoorden moeten herzien.

Als je je antwoorden nog eens kritisch hebt doorlopen en waar nodig hebt herzien, noteer ze dan op de volgende manier.

- Noteer je levensvisie in enkele duidelijke punten.
- Noteer de strategische doelen die de komende jaren het belangrijkste voor je zijn, met enkele cijfers en einddata.
- Noteer de vijf gedragingen die het komende jaar gaan bijdragen aan deze strategische doelen. Meetbaar, actief en persoonlijk (M.A.P.).

Je kunt deze punten noteren in de kaders hieronder, maar je kunt ze ook noteren in het groeimodel. Dat vind je op de pagina erna.

*Mijn levensvisie*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**OPDRACHT 4: (vervolg)**

Mijn belangrijkste strategische doelen

*Privédomein:*

.....  
.....  
.....  
.....

*Professionele domein:*

.....  
.....  
.....  
.....

*Maatschappelijke domein:*

.....  
.....  
.....  
.....

Mijn vijf gewenste, nieuwe gewoontegedragingen

*Gedrag 1:* .....  
.....

*Gedrag 2:* .....  
.....

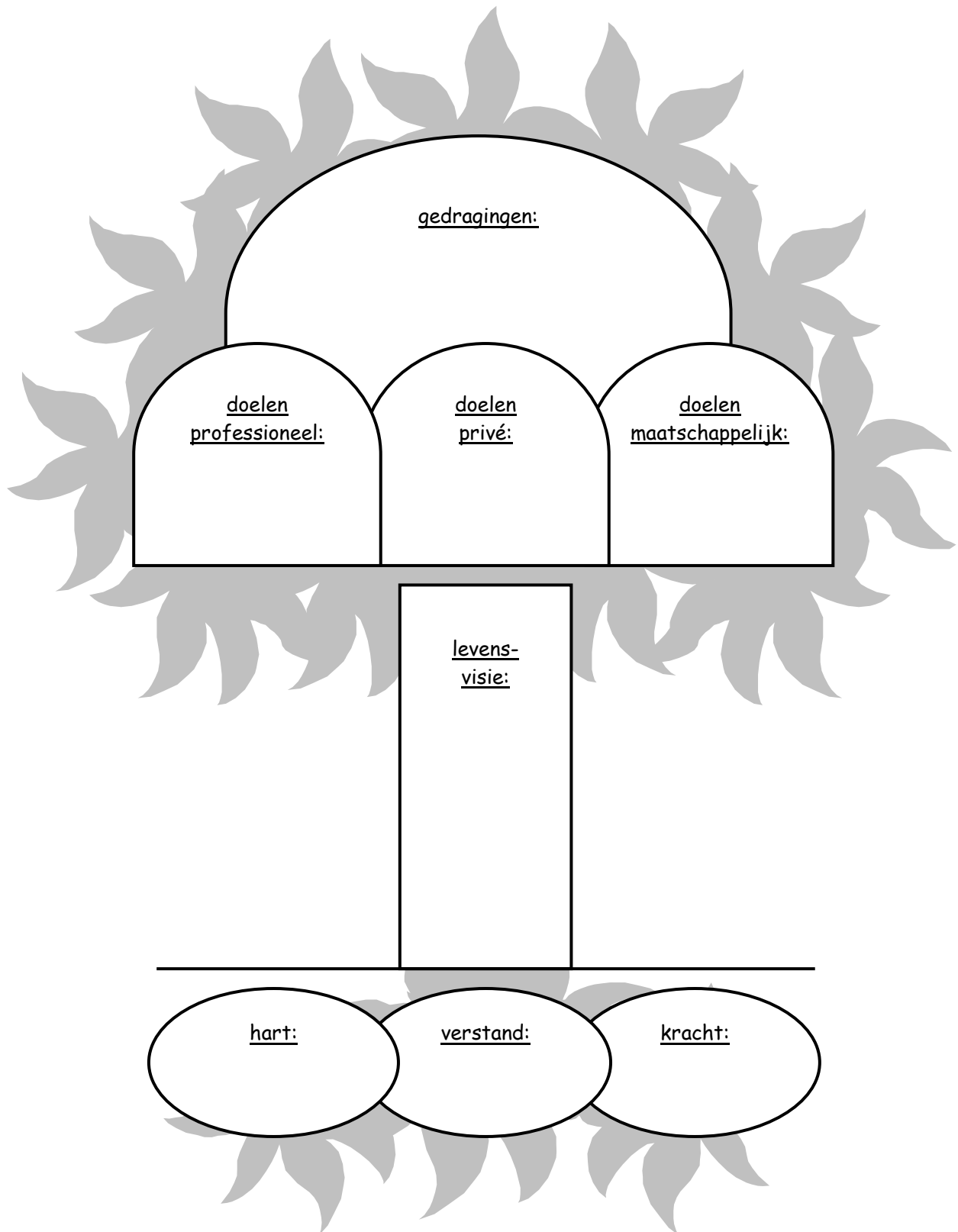
*Gedrag 3:* .....  
.....

*Gedrag 4:* .....  
.....

*Gedrag 5:* .....  
.....

**OPDRACHT 4: (vervolg)**

*Het DOEN!- groeimodel*



**OPDRACHT 5:**

Je intenties zijn nu duidelijk. Het wordt tijd om er met iemand anders over te gaan praten (als je dat nog niet hebt gedaan). Daarmee ronden we de *Get Real*-fase af.

- Welke mensen dienen op de hoogte te zijn van je plannen? Wie heb je bij het realiseren van je doelen nodig? Wie zou jou kunnen coachen?

*Ik stel de volgende mensen op de hoogte*

1: .....

2: .....

3: .....

4: .....

5: .....

*Wie van deze mensen zou mij kunnen coachen?*

.....

- Prik nu de datum waarop je met je verandercoach je eerste gesprek wilt hebben gevoerd. Intussen kun je doorwerken aan je veranderplannen. Realiseer je wel dat het praten met een coach vaak tot belangrijke aanscherpingen in je intenties en plannen kan leiden.

*Datum eerste gesprek met mijn coach*

.....

*Reeds gepland? ja / nee*

# DEEL 3: MAKE PLANS!

## OPDRACHT 1:

Dit deel draait om de invloed die allerlei situaties en de prikkels daarbinnen uitoefenen op ons gedrag. Het eerste wat je moet doen, is bepalen welke situaties het moeilijkst zullen zijn in je veranderproces en welke prikkels een rol spelen binnen deze situaties.

- Pak het lijstje met de vijf nauwkeurig beschreven gedragsintenties die je in de *Get Real*-fase hebt gemaakt. Bedenk voor elk gedrag welke moeilijke situaties je zoal kunt tegen komen tijdens je veranderproces. Tegen welke situaties zie je op? Praat er zondig over met je verandercoach.
- Denk na over moeilijke natuurlijke verandersituaties (*de situaties waarin je het grootste deel van je gedragsverandering moet uitvoeren, bijvoorbeeld op je werkplek of thuis*), over verwachte probleemsituaties en onverwachte probleemsituaties. Bedenk waar, wanneer en waardoor het mis zou kunnen gaan met je plannen.

### Gedrag 1: moeilijke verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: .....
- d: .....
- e: .....

### Gedrag 2: moeilijke verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: .....
- d: .....
- e: .....

**OPDRACHT 1: (vervolg)**

Gedrag 3: moeilijke verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: .....
- d: .....
- e: .....

Gedrag 4: moeilijke verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: .....
- d: .....
- e: .....

Gedrag 5: moeilijke verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: .....
- d: .....
- e: .....

## OPDRACHT 1: (vervolg)

- Eerst inventariseren, dan selecteren. Bepaal nu de *moeilijkste* situaties per gedragsverandering. Houd het aantal overzichtelijk. Het is aan te raden om bij de selectie van moeilijke situaties in ieder geval 'de *onverwachte probleemsituatie*' mee te nemen. En wel omdat de maatregelen die je hiervoor verzint ook ingezet kunnen worden als een natuurlijke verandersituatie of een verwachte probleemsituatie *onverwacht* lastiger is dan je dacht.
- Beschrijf deze verandersituaties in je eigen woorden. Wie zijn er bij, wat gebeurt er, waar ben je, wanneer doen zij zich voor? Welke kenmerken van de situatie maken het starten en volhouden van je verandergedrag zo moeilijk? Let op: het gaat dus om kenmerken van de situatie, niet om kenmerken van jou!
- Bij de 'onverwachte probleemsituatie' hoef je alleen maar je gewenste gedrag te noteren. De rest komt in de volgende hoofdstukken aan de orde.
- Als je wilt, kun je de moeilijke verandersituaties ook analyseren op de *formele manier* die in DOEN! is beschreven: in antecedenten (prikkel vooraf), gedragingen en consequenties (prikkel achteraf). Je kunt daarvoor het schema gebruiken bij opdracht 2. Je kunt dat schema zonodig enkele keren extra uitprinten.

### Gedrag 1: de moeilijkste verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: de onverwachte probleemsituatie

### Gedrag 2: de moeilijkste verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: de onverwachte probleemsituatie

### Gedrag 3: de moeilijkste verandersituaties

- a: .....
- b: .....
- c: de onverwachte probleemsituatie

**OPDRACHT 1: (vervolg)**

Gedrag 4: de moeilijkste verandersituaties

a: .....

b: .....

c: de onverwachte probleemsituatie

Gedrag 5: de moeilijkste verandersituaties

a: .....

b: .....

c: de onverwachte probleemsituatie

## OPDRACHT 2:

In de vorige opdracht heb je bepaald welke situaties het moeilijkst zullen zijn in de verandering die je wenst. Je hebt deze moeilijke veranderversituaties vervolgens in je eigen woorden beschreven. In de meeste gevallen is dat voldoende.

Misschien heb je ook al een formele analyse gemaakt, met antecedenten (prikkel voorafgaand aan gedrag) en consequenties (prikkel volgend op gedrag). Dat was niet verplicht, maar er zijn toch enkele redenen om hiervoor te kiezen.

- Als je al meerdere veranderingen hebt ondernomen die mislukt zijn, kan het geen kwaad om eens heel analytisch te kijken naar je eigen gedrag in moeilijke veranderversituaties.
- Als je veranderingen wilt realiseren met andere mensen helpt het vaak om een objectieve, formele analysemethode te hanteren. Dit scheelt in de praktijk vaak een hoop discussie.

Als je de formele analyse verder wilt uitwerken dan is dit de volgende stap. Als gezegd: dit is niet verplicht, maar kan je wel helpen om meer grip te krijgen op de gewenste gedragingen.

- Bekijk je beschrijving van de moeilijkste veranderversituaties nog eens en vul deze waar nodig aan. Zijn er nog belangrijke antecedenten en consequenties te verwachten die je over het hoofd had gezien?

Analyseer vervolgens de antecedenten en consequenties in alle situaties (behalve de 'onverwachte probleemsituatie') volgens het schema op de volgende bladzijde. Het is handig om dit schema enkele keren extra uit te printen.

- Welke antecedenten werken mee aan je verandering en welke werken tegen?
- Welke consequenties bekrachtigen het nieuwe gedrag en welke consequenties bestraffen het?
- Treden deze consequenties meteen en zeker op (sterk effect)?
- Of komen ze pas later en zijn ze onzeker (zwak effect)?

*Realiseer je dat het uitvoeren van deze oefening ten bate van anderen (bijvoorbeeld als je dit als manager voor een groep medewerkers doet) vereist dat je je heel zorgvuldig verplaatst in de belevingswereld van de anderen! Wat de een ervaart als een beloning kan de ander als een straf ervaren. Alle mensen interpreteren een situatie en de prikkels die erbij horen op hun eigen manier!*



**OPDRACHT 2: (vervolg)**

*Schema voor formele gedragsanalyse*

<b>GEDRAG</b>					
		<b>ANTECEDENTEN</b>	<b>+/-</b>	<b>CONSEQUENTIES</b>	<b>+/-</b>
<i>natuurlijke verandersituatie</i>					
<i>verwachte probleemsituatie</i>					

### OPDRACHT 3:

De centrale vraag bij deze opdracht is: wat kan ik allemaal doen om in moeilijke verandersituaties mijn gedragsintentie toch uit te voeren, zodat ik mijn doelen realiseer?

Bij de voorgaande opdrachten heb je de moeilijkste verandersituaties beschreven en geanalyseerd. Kijk er nu opnieuw naar en doe de volgende vijf dingen.

- Verzin zoveel mogelijk geheugensteuntjes (in de vorm van antecedenten) en beloningen (plezierige consequenties) die in de moeilijkste verandersituaties kunnen helpen om je voorgenomen gedrag door te zetten. Kijk daarbij vooral ook naar prikkels die in het verleden hebben geholpen om vergelijkbaar gedrag op te roepen. Welke knoppen moeten er ingedrukt worden om bij jou bepaald gedrag te stimuleren?
- Bepaal vervolgens voor de geïnventariseerde antecedenten en consequenties afzonderlijk wat de impact ervan is en of het haalbaar is om een specifieke prikkel in te zetten.

#### Mogelijke antecedenten en consequenties om het gewenste gedrag te stimuleren in moeilijke verandersituaties

##### *Antecedenten*

- |          |                 |                       |
|----------|-----------------|-----------------------|
| 1 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 2 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 3 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 4 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 5 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 6 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 7 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 8 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 9 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 10 ..... | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |

##### *Consequenties*

- |          |                 |                       |
|----------|-----------------|-----------------------|
| 1 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 2 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 3 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 4 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 5 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 6 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 7 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 8 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 9 .....  | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |
| 10 ..... | impact: . . . . | haalbaarheid: . . . . |

**OPDRACHT 3: (vervolg)**

- Beslis nu welke antecedenten je wilt toevoegen aan de moeilijkste situaties en noteer deze.

Geselecteerde antecedent(en)

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....

- Beslis tevens welke consequenties je wilt toevoegen aan de moeilijkste situaties en noteer die op dezelfde manier. Bepaal ook welke consequenties je zelf toevoegt en welke consequenties beter door je coach kunnen worden toegevoegd. Overweeg ook het werken met punten die je op een later tijdstip kunt inwisselen tegen een aantrekkelijke beloning.

Geselecteerde consequentie(s)

- 1 ..... zelf / coach
- 2 ..... zelf / coach
- 3 ..... zelf / coach

- Bepaal vervolgens of het nodig is om *counter-gedrag* te formuleren voor sommige verandersistuaties. Inventariseer mogelijke counter-gedragingen. Dat kun je doen door jezelf de vraag te stellen: *Wat zou ik in deze moeilijke verandersistuaties wél kunnen doen, dat het gewenste gedrag stimuleert?* Verzin meerdere counter-gedragingen en selecteer vervolgens de meest effectieve en meest haalbare.

Mogelijke counter-gedragingen om het gewenste gedrag te stimuleren in moeilijke verandersistuaties

- 1 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 2 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 3 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 4 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 5 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 6 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 7 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 8 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 9 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .
- 10 ..... impact: . . . . haalbaarheid: . . . .

**OPDRACHT 3: (vervolg)**

Geselecteerde countergedraging(en)

1.....

2.....

3.....

#### OPDRACHT 4:

Als we een boekenkast van Ikea in elkaar moeten zetten, eisen we een duidelijke handleiding die iedereen met twee linkerhanden kan begrijpen. Maar als we een belangrijke verandering in ons persoonlijke leven moeten vormgeven dan willen veel mensen dat doen zonder plan en zonder structuur.

Dat is niet verstandig en daarom gaan we nu onze eigen Ikea-handleiding schrijven. Een duidelijke, stap voor stap instructie voor jouw persoonlijke verandering of voor de verandering met anderen die je voor ogen staat.

Een goed plan is niet te dik. Voor een persoonlijke verandering volstaan een paar A4-tjes. Voor een verandering in een organisatie moeten maximaal tien A4-tjes genoeg zijn.

Een goed plan bevat de volgende tien korte onderdelen.

*1. Mijn naam en een beschrijving van mijn persoonlijke talenten en vermogens in enkele kernwoorden.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*2. Mijn levensvisie in enkele kernwoorden.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*3. Mijn strategische doelen voor de komende jaren. Helder, aantrekkelijk en nauwkeurig geformuleerd met een deadline.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OPDRACHT 4: (vervolg)**

4. De vijf gedragingen die ik heb gekozen voor het jaar van verandering dat ik inga. Deze moeten meetbaar, actief en persoonlijk geformuleerd zijn.

Gedrag 1: .....

.....

Gedrag 2: .....

.....

Gedrag 3: .....

.....

Gedrag 4: .....

.....

Gedrag 5: .....

.....

5. De naam en de overige gegevens van mijn verandercoach.

.....

.....

6. Een beknopte beschrijving van de moeilijkste verandersituaties, waaronder 'de onverwachte probleemsituatie', en de maatregelen die ik neem in de vorm van geheugensteuntjes, beloningen en counter-gedragingen om deze situaties succesvol door te komen.

Gedrag 1: .....

- Moeilijke situaties: .....

.....

.....

- Maatregelen: .....

.....

.....

.....

(vervolg op volgende bladzijde)

## OPDRACHT 4: (vervolg)

(vervolg)

Gedrag 2: .....

- *Moeilijke situaties:* .....

.....

- *Maatregelen:* .....

.....

Gedrag 3: .....

- *Moeilijke situaties:* .....

.....

- *Maatregelen:* .....

.....

Gedrag 4: .....

- *Moeilijke situaties:* .....

.....

- *Maatregelen:* .....

.....

Gedrag 5: .....

- *Moeilijke situaties:* .....

.....

- *Maatregelen:* .....

.....

**OPDRACHT 4: (vervolg)**

*7. Een beschrijving van de manier waarop ik dagelijks mijn gedrag ga meten en evalueren. En de planning van periodieke besprekingen hierover met mijn verandercoach.*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*8. Een planning voor de warming-up en het begin. Wanneer ga ik me voorbereiden? En op welke dag begin ik echt? Wat doe ik die eerste dag van uur tot uur? Hoe ziet de eerste week eruit? Welke beloning wacht er aan het einde van de eerste succesvolle week?*

Warming-up: .....  
.....  
.....

Start: .....  
.....  
.....

De eerste dag van uur tot uur: .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

De eerste week van dag tot dag: .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mijn beloning aan het einde van de eerste succesvolle week: .....  
.....  
.....



**OPDRACHT 4: (vervolg)**

*9. Enkele tussenstappen. Hoe bouw ik de verandering stap voor stap op? Op welke momenten wil ik onderweg evalueren? Zijn er extra beloningen onderweg, bijvoorbeeld voor de eerste zichtbare resultaten (de quick wins)?*

Tussenstappen: .....

Evalueren: .....

Extra beloningen: .....

*10. Een vervolg voor mijn verandering. Op welke manier blijf ik periodiek meten? Is er een planning voor het vernieuwen van mijn verandering, bijvoorbeeld na precies één jaar.*

.....

