



WERKBOEK

bij de nieuwe editie van

DROMEN

DURVEN

DOEN

**Het managen van de lastigste
persoon op aarde: jezelf**

dr. Ben Tiggelaar



OVER GEDRAG EN VERANDERING

HOOFDSTUK 1-4

*"Een pessimist ziet de moeilijkheden in
iedere mogelijkheid.
Een optimist ziet de mogelijkheden in
iedere moeilijkheid ."*

~

Winston Churchill



HOOFDSTUK 1

- Intenties alléén zijn niet voldoende om veranderingen te realiseren. Slechts één op de vijf mensen houdt een goed voornemen langer dan twee jaar vol.
- Gedrag is de zwakke schakel tussen plannen en resultaten. Veranderingen lopen meestal vast omdat het niet lukt ons gedrag blijvend aan te passen.
- 5% van ons gedrag komt bewust en gepland tot stand. 95% is echter onbewust en automatisch. Juist dit gewoontegedrag maakt veranderen zo moeilijk.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees pagina 22 nog eens. Beschrijf enkele persoonlijke ervaringen waarbij bewust, gepland gedrag (5%) en onbewust, automatisch gedrag (95%) elkaar tegenwerkten.



HOOFDSTUK 2

- Automatisch gedrag werkt net als een MP3-speler. Na één of enkele prikkels van buiten – een druk op de knop – volgt het gedrag automatisch.
- Gedrag dat met één tot plezierige consequenties leidt, neemt automatisch toe. Gedrag dat met één tot negatieve consequenties leidt, neemt automatisch af.
- Ook ‘intelligent’ gedrag is in veel gevallen geconditioneerd. Veel van onze verwachtingen en vooroordelen ontstaan op basis van één of enkele ervaringen.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Kijk nog eens naar pagina 28 en 29. Wat zijn enkele goede gewoontes en enkele minder goede gewoontes die je in de loop van je leven, zonder daarvoor bewust te kiezen, ontwikkeld hebt?



HOOFDSTUK 3

- Mensen hebben geen hekel aan veranderen, maar wél aan verliezen. Een dreigend verlies komt gemiddeld twee tot tweeënhalf keer zo hard aan als een kans.
- Toch is dreigen of straffen niet effectief als je gedrag wilt veranderen. Dit leidt niet tot optimale prestaties, werkt alleen onder toezicht en is ondermijnend voor relaties.
- Belonen heeft geen negatieve neveneffecten. Vier keer vaker belonen dan straffen of dreigen is een veilige norm in het managen van jezelf en anderen.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees pagina 40 nog eens. Bedenk op wat voor manier de onbalans tussen pijn en plezier invloed heeft op jouw leven. Welke dingen laat je bijvoorbeeld uit angst voor verlies? Welke dingen doe je juist wel om verlies te vermijden?



HOOFDSTUK 4

- Veranderingen verlopen in verschillende fasen. De eerste, dromen, draait erom dat we doelgerichte en concrete gedragsintenties formuleren.
- Doel van de tweede fase, durven, is om de moeilijkste verandermomenten gedegen voor te bereiden. Zo voorkomen we terugval in oude, ineffectieve gewoontes.
- De derde fase is doen. Bedoeling is om het gewenste gedrag te beginnen, te meten, te belonen en vol te houden.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Kijk nog een naar pagina 52. In welke fase van het veranderproces zit jij? Zit je in de fase vóór het overwegen van een verandering? Overweeg je al een bepaalde verandering? Ben je bezig een specifieke verandering voor te bereiden? Zit je al midden in de verandering die je wilt? Of probeer je juist een verandering die al geslaagd is vast te houden?



DROMEN

HOOFDSTUK 5-6

*"Een artiest is niets zonder zijn gave,
maar de gave is niets
zonder inspanning."*

~

Emile Zola



HOOFDSTUK 5

- Veel mensen blijven te lang hangen in hun NEE-gebied. Ze zien wél problemen, valkuilen en dreigingen, maar maken niet de stap naar mogelijke oplossingen.
- Het JA-gebied is de basis voor ontwikkeling en groei. Het draait erom dat we meer onszelf worden zoals we zijn op onze beste momenten.
- Veel mensen hebben last van belemmerende overtuigingen. Vraag je kritisch af of je overtuigingen over jezelf en je plannen écht kloppen en écht helpen.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees pagina 65 tot en met 67 nog eens. Beschrijf een persoonlijke succeservaring met de volgende kenmerken: je deed iets wat je zelf erg belangrijk vond.... en (of) je prestatie werd zeer gewaardeerd door anderen.... en (of) je had volledige controle over de situatie.

Bedenk nu eens: hoe zou je leven eruitzien als zulke momenten geen uitzondering, maar regel waren?



HOOFDSTUK 6

- Dromen zullen alleen uitkomen als je ze vertaalt naar concreet gedrag: meetbaar, actief en persoonlijk (M.A.P.).
- Belangrijk is dat je altijd start met gedrag waarvan je weet: dat kán ik. Je kunt veranderen zien als het oplopen van een trap. Begin met de tree die binnen je bereik ligt.
- Als je je doelen en het bijbehorende gedrag concreet formuleert, ga je meer kansen zien. Die kansen zijn er altijd, maar je ziet ze pas als ze betekenis voor je krijgen.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees de voorbeelden op pagina 82 en 83 nog eens door. Beschrijf het dagelijkse gedrag dat nodig is om je doel te realiseren nu: (1) meetbaar, (2) actief en (3) persoonlijk.



DURVEN

HOOFDSTUK 7-8

*"De meest succesvolle mensen,
zijn zij die goed zijn in Plan B."*

~

James Yorke



HOOFDSTUK 7

- Mensen vallen niet ‘zomaar’ terug in oud gedrag. Dat gebeurt op crisismomenten die we vaak al lang van tevoren zien aankomen.
- Stress en uitputting zijn factoren die vaak zorgen voor terugval in oude, ineffectieve gewoontes. Vaak al meteen aan het begin van een verandering.
- Actief anticiperen op crisismomenten blijkt zeer effectief te zijn. De kans op doorzetten neemt hierdoor toe met een factor twee tot drie.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees pagina 96 en 97 nog eens. Wat zijn in jouw geval mogelijke crisissituaties? Wat zijn situaties waarin je makkelijk kunt terugvallen in oude, ineffectieve gewoontes?



HOOFDSTUK 8

- Geheugensteuntjes helpen om door te zetten op moeilijke momenten. Je moet jezelf krachtig herinneren aan je voornemens wanneer dit het meest nodig is.
- Beloningen helpen ook. Ga de kortetermijnfrustratie van een crisismoment te lijf met een beloning die minimaal twee tot drie keer zo groot is.
- Countering is de derde techniek die effectief is op crisismomenten. Actief spreken, bewegen, denken en voelen om je te verweren tegen terugval in oude automatismen.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Kijk nog eens goed naar de voorbeelden van de drie 'doorzet-technieken' die in het boek worden gegeven. Welke technieken spreken jou het meeste aan? Welke ga je bij de eerstvolgende crisissituatie uitproberen? Hoe en wanneer ga je dit vooraf oefenen?



DOEN

HOOFDSTUK 9-10

*"Een goed plan dat metéén wordt uitgevoerd,
is beter dan een perfect plan
dat volgende week wordt uitgevoerd."*

~

George S. Patton



HOOFDSTUK 9

- Mensen leren vooral door directe feedback. Dit betekent dat we het gewenste gedrag meteen vanaf het begin moeten meten en belonen.
- Veel mensen hebben baat bij een verandercoach in deze fase. Ze willen feedback van een ander en een stok achter de deur.
- Uitstelgedrag kunnen we voorkomen door onze start goed voor te bereiden. Als het niet 'vanzelf' leuk is om te beginnen, máák het dan leuk.

AANTEKENINGEN

OPDRACHT

Lees pagina 119 tot en met 121 nog eens door. Bedenk hoe je je gewenste gedrag zult gaan meten en belonen.

Kijk op pagina 123 en 124. Wanneer ga je beginnen met je verandering? En hoe ga je voorkomen dat je de start van jouw verandering uitstelt?



HOOFDSTUK 10

- Denk niet in termen van slagen of falen, maar in termen van leren. Als je je doelen écht belangrijk vindt, kun je niet mislukken, maar alleen leren onderweg.
- Vaak zullen we ons gedrag langere tijd moeten blijven meten om nieuwe gewoontes te vormen en terugval te voorkomen. Een jaar of langer is geen uitzondering.
- Geslaagde veranderingen werken stimulerend. Wie van de drie stappen dromen, durven en doen gewoontes maakt, krijgt meer grip op zijn leven.

AANTEKENINGEN

Lees pagina 134 en 135 nog eens. Hoe ga je ervoor zorgen dat de verandering die je belangrijk vindt ook werkelijk blijvend zal zijn?
