

# DE GEREEDSCHAPSKIST STERK IN JE WERK VOOR WERKNEMERS

Een gereedschapskist met one-page suggesties voor goed en plezierig werk voor medewerkers.

Vincent Vrooland

# TOELICHTING: HOE GA JE FLUITEND NAAR JE WERK?

Wist je dat mensen met een baan gelukkiger zijn dan mensen zonder werk? En mensen met plezier in hun werk zijn weer gelukkiger dan degenen die er de pest in hebben. Tja en geluk, wie wil het niet?

Hoe zit het met jou? Ga je fluitend naar je werk? En ook fluitend naar huis? Of misschien chagrijnig heen en vrolijk terug? Of, en dat is echt rot, heb je een retourtje lood in de schoenen? Dit boekje is een werkmaat voor jou: doe-het-zelf-gereedschapskist voor iedereen die werkt.

De grote lijn van de hulp die het biedt zijn:

1 – Oplossingen verzinnen en daar naar toe werken geeft meer energie en werkt ook beter dan in problemen blijven steken

2 – Waar het ook gaat, je bent er zelf bij. Pak een actieve rol.

3 – Ieder mens heeft sterke kanten. Jij ook. Ontdek ze en zet ze in.

4 – Van droom naar plan is al het halve werk. Van plan naar daad het hele werk. Dat vraagt extra aandacht.

In dit boekje vind je vooral tips voor jezelf. Je inzichten en uitkomsten kun je ook inbrengen in werk- en teamoverleg.

Veel plezier ermee!

## Gebruiksaanwijzing

Van veel lezen word je misschien niet gelukkig. Je hoeft deze Werkmaat dan ook niet van kaft tot kaft door te lezen. Pak gewoon de onderwerpen uit dit boekje die jou interesseren.

Je beleeft het meest plezier aan dit boekje, als je er iets mee DOET. Je kunt er namelijk mee aan de slag.

Gebruik de informatie, tips, oefeningen, opdrachten en tests om van je werk een blijvend succes te maken.

# INHOUD STERK IN JE WERK!

## Een positieve start

- |   |   |
|---|---|
| Toelichting: hoe ga je fluitend naar je werk?               | 2 |
| 1. De rode draad: werken aan oplossingen geeft meer energie | 4 |
| 2. Oplossingsgericht problemen aanpakken                    | 5 |
| 3. Het geheim van de smid: denken in belangen en in doen    | 6 |

## Mens(en)werk

- |   |    |
|---|----|
| 4. Ontdek het plezier in jezelf                 | 7  |
| 5. Wie ben ik en wat wil ik? Wees een held!     | 8  |
| 6. Wat zijn jouw sterke kanten in het werk?     | 9  |
| 7. Sterker worden door te leren van elkaar      | 10 |
| <i>Oefenen met begrip en goede feedback</i>     |    |
| 8. Powerplay voor plezier in je werk            | 11 |
| 9. Powerplay bij problemen op je werk           | 13 |
| 10. Vitaliteit en persoonlijke groei            | 14 |
| <i>Wat wil de komende drie maanden bereiken</i> | 14 |
| <i>Wat wil ik de komende drie jaar bereiken</i> | 15 |

## DOEN!

- |   |    |
|---|----|
| 11. DOEN! Hoe krijg ik het voor elkaar? | 16 |
| <i>Mijn LOGBOEK</i>                     | 19 |

---

# 1. DE RODE DRAAD: WERKEN AAN OPLOSSINGEN GEEFT MEER ENERGIE

---

Problemen op het werk zijn niet leuk. Voor jou niet en voor anderen niet. Het ligt dan voor de hand problemen te bespreken en te proberen ze op te lossen.

Of niet?

Nee dus.

Problemen analyseren en bespreken heeft kleine voordelen maar grote nadelen

Op zich is het verstandig en nuttig om problemen te analyseren. De voordelen zijn:

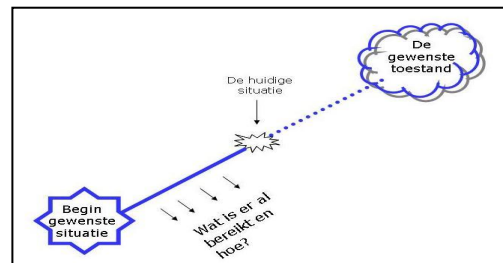
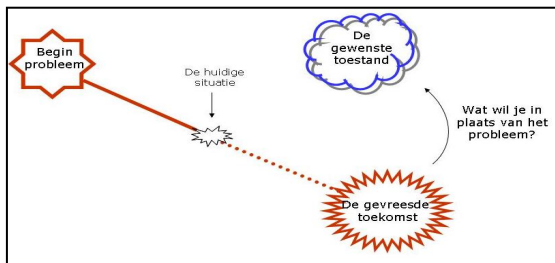
- je neemt de situatie en de mensen serieus.
- Je leert de oorzaken van de problemen kennen en misschien kan je ze dan aanpakken.

De nadelen zijn groter:

- Mensen leggen de oorzaken zelden bij zichzelf, vaak bij anderen en even vaak ook bij oorzaken waaraan niets te veranderen is. In het eerste geval worden ze niet zelf actief, in het tweede geval komt er onenigheid en in het derde geval gebeurt er niets en volgt berusting. Tel uit je winst..
- Problemen centraal stellen betekent dat je steeds meer over de problemen te weten komt. Maar.... Geeft nou de energie die je nodig hebt om ze op te lossen?
- Zou het niet handiger zijn om te beginnen met meer te weten over de mogelijke oplossingen? Hoe ziet de door jou gewenste situatie er uit? En wat is er nodig om dat te bereiken?

## Resultaatgericht sturen voegt energie toe

Kijk eens naar de onderstaande plaatjes. Ze spreken bijna voor zichzelf. Links wordt het probleem als vertrek en eindpunt genomen. En rechts de gewenste situatie. Door de resultaten (de gewenste toestand en de voordelen ervan) van begin af aan centraal te stellen vermijd je alle nadelen van de probleem-analyse en voeg je juist energie toe.



---

## 2. OPLOSSINGSGERICHT PROBLEMEN AANPAKKEN

### Gebruik altijd een stappenplan

#### Stap 1. Definieer wat je wilt bereiken: *Wat wil ik in plaats van het probleem?*

Wat kunnen de concrete positieve resultaten zijn? Het stellen van deze vraag is vaak het begin van de verbetering. Er daagt een positief perspectief. En de energie en het optimisme groeien.

#### Stap 2. Analyseer wat er al is bereikt en wat al kan en goed gaat

Hoe komt het dat er zoveel goed gaat? Wat zijn de sterke punten van jezelf? Van het werk? Van je collega's?

#### Stap 3. Analyseer eerdere successen / succesjes

Zijn er al eens problemen met succes opgelost? Welke waren dat en wat waren de succesfactoren? Wat deed je zelf (of anderen) dat het succes mogelijk maakte? Op welke ideeën brengt het je voor je huidige situatie?

#### Stap 4: Zet een stapje vooruit

Denk eens na over wat je voor jezelf op een rijtje hebt gezet bij stap 2 en stap 3. Op wat voor ideeën brengt je dit? Welke van die ideeën spreekt het meeste aan? Misschien is het goed om het idee te pakken dat het meest aanspreekt en dat het makkelijkst in te zetten is.

### Voorbeeld

#### *Probleem*

Het werk en de doelstelling van de afdeling zijn totaal veranderd. Vroeger werd mijn vakmanschap gewaardeerd. En de collegialiteit was ook een stuk groter.

#### *Probleemanalyse*

De nieuwe directie is een andere weg ingeslagen. Bij de reorganisatie is veel verloren gegaan.

#### *Conclusie over energie*

De probleemanalyse verklaart voor jou misschien het probleem maar het brengt je geen spat verder. En energie levert het niet op,

#### *De formulering van de gewenste situatie*

Ik wil hier binnen een half jaar met plezier, in een goede sfeer en met waardering mijn brood verdienen.

#### *Oplossingsactiviteiten*

Ik begrijp dat terugkijken naar het verleden geen goede basis is voor een prettige toekomst. Ik wil eens per week kort opschrijven wat er goed is gegaan. Ik wil zelf geen bijdrage meer leveren aan nodeloos gemopper. En ik wil mezelf bekwamen in de kennis en vaardigheden die ik nodig heb om hier binnen drie maanden goed te kunnen werken. Eventueel wil ik een opleiding volgen. In elk geval wil ik werken aan mijn eigen belang om hier over een jaar nog met plezier mijn brood te verdienen. Of ik wil een opleiding volgen waarmee ik van werkplek kan veranderen.

---

# 3. HET GEHEIM VAN DE SMID: DENKEN IN BELANGEN EN IN DOEN

## Het geheim van de smid heeft een naam: activering van jezelf en je belangen

Gevoel en emoties zijn tegenwoordig heel belangrijk. En meningen ook. Je kunt geen tv of radio aanzetten of er wordt iemand geraagd: en wat vindt u nu van.....  
Ook in de sociale praat op je werk speelt dat een belangrijke rol.

Wat vind je van je werk?  
En van die en die? Of die of die gebeurtenis?

Het lijkt wel of heel Nederland de rol krijgt opgelegd van "emotionele rechter".  
Problemen worden opgeworpen, geanalyseerd, gewogen en we vinden er wat van.  
En zo zijn we een ontevreden landje geworden.

### Tip

**Problemen zijn er niet om water aan te geven. De beste methode is om ze op te lossen is er energie aan toevoegen.**

**Oplossing: denk niet in problemen en in meningen maar in belangen en concrete actie.**

## Energie en effect toevoegen aan problemen

Kijk eens naar onderstaand rijtje

<b>Meningen</b> <b>Ideeën</b> <b>Feiten</b> <b>Belangen</b>	<b>Weerstand</b> <b>Vrijblijvendheid</b> <b>Waarheid</b> <b>Willen, doelen stellen, eventueel ruilen, doen</b>
--	---

Bij meningen en ideeën vind je nog geen energie. Maar stel dat iemand een andere mening/ideeën heeft dan ontstaat wel weerstand.

Feiten leveren ook geen energie: maar als het goed is levert dat geen meningsverschillen en weerstand op. (Feiten zijn alleen feiten als je ook echt waar zijn).

Pas bij belangen komt energie vrij. Formuleer wat je wilt, eventueel op onderdelen, vraag wat een ander wil, ook op onderdelen) en probeer belangen te ruilen, gevolgd door concrete acties of afspraken.

### Tip:

Als je niet weet wat jouw of andermans belangen zijn vraag dan gewoon: waarom vind je dat? Of: wat wil je met die mening of dat idee bereiken?

### Opdracht

Johan wil naar Frankrijk op vakantie. Willemien naar de Alpen. Ze hebben drie weken tijd. Geld is geen groot probleem.

#### Opdracht 1:

Speel een van beide rollen en probeer er uit te komen door alleen meningen en ideeën te uiten.

#### Opdracht 2

Doe hetzelfde maar dan inclusief feiten en belangen.

### Tip

**Door minder te praten of wat je vindt en vaker te zeggen wat je wilt (belangen te uiten) kom je verder. Brave mensen komen in de hemel, brutale mensen komen overal!**



---

## 4. ONTDEK HET PLEZIER IN JE ZELF

### 4. ONTDEK HET PLEZIER IN JE ZELF

Hoe denk jij over je zelf? En over je werk? En wat zorgt er voor dat je er fluitend heen gaat? En dat dat ook in de toekomst zo blijft? Hoe ga je om met tegenvallers? Hoe zorg je dat je vaker tevreden bent over jezelf, je werk, je collega's en je team?

Dit boekje Sterk in je werk geeft je op een heel praktische manier de mogelijkheden om te werken aan meer en blijvend plezier op je werk.

Handig voor je huidige werk. Maar ook erg nuttig voor je toekomst. De wereld staat niet stil. En de Rabobank zeker niet. Maak er met plezier en actief het beste van!

#### **De daverende dagelijkse dingen en jezelf.**

Iedereen heeft het druk, druk, druk. Op het werk. En privé'. Maar weinig mensen komen er daarom aan toe over zichzelf na te denken. Ook de toekomst is geen hot item: morgen lijkt toch precies op vandaag?

Of niet?

En als dat niet het geval is, wat wil je dan eigenlijk? En klopt dat met wat je nu dagelijks doet?

*Hoe komt het toch dat zoveel mensen voorthobbelen in hun bestaan, en soms niet gelukkig blijken op cruciale momenten?*

#### **De ongelukkige indoctrinatie van het marktdenken.**

Vroeger werden normen en verlangens bepaald door de kerk, je familie, het gezin, je sociale groep, je woonplaats.

- *Wat wilden je ouders?*

En nu: kijk naar de TV, houd de reclames een week bij en je merkt dat veel verlangens en zelfs een deel van je identiteit je wordt opgedrongen. De thuishokende man met Knorr-soep, de snelle autorijder, de vitale oudere, het Vinex-woongeluk ondersteund door de Hypotheker en een abonnement op digitale positieve sportprestaties.

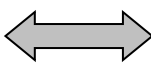
Wat moet je willen van de markt?

- *Maar wat wil je zelf?*

#### **De (gelukkige) indoctrinatie door je werk.**

Kijk eens naar de onderstaande vergelijking tussen wat mensen beweegt en wat er in organisaties speelt. Bekijk de kolommen van onder naar boven en ontdek dat er veel parallellen zijn. Gelukkig maar, want anders zou je je op je werk niet thuisvoelen.

Mensen en bedrijven worden bewogen door dezelfde "waarde-factoren".

Individu		Organisatie
Identiteit		Missie
Drijfveren		Strategie
Overtuigingen		Doelen/sturing
Competenties/vaardigheden		Systemen/processen
Gedrag		Cultuur

Maar.... De pijl in het midden wijst twee kanten op! Er is binding, jazerker, maar besef wel dat je daarin een eigen actieve rol en verantwoordelijkheid hebt!



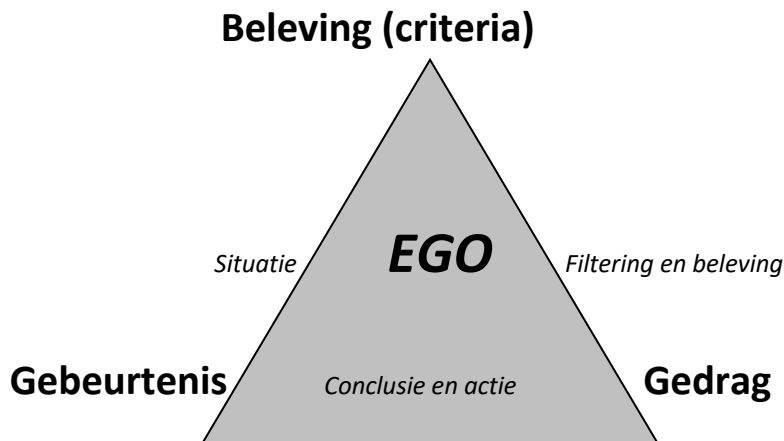
---

## 5. WIE BEN IK EN WAT WIL IK? WEES EEN HELD!

Bij vitaliteit gaat het om de sterke kanten van jezelf. Welke zin dat? Dat kan je op verschillende manieren ontdekken. En veel goeroe's wijzen je de weg. Maar eigenlijk gaat het steeds om dezelfde driehoek: Jezelf, je feitelijk handelen en de reden waarom je zo doet en niet anders: de criteria die je aanlegt bij elke gebeurtenis die je overkomt.

We noemen dat de Gouden Driehoek

Sociologen, journalisten, therapeuten, supervisors, psychologen: allemaal hanteren ze de drie.



Mensen beoordelen zichzelf en gebeurtenissen die hen overkomen met (soms) onbewuste criteria, gebaseerd op eigen bedensels en/of (veel vaker) eerdere ervaringen. Soms is dat nuttig. Maar even vaak blijken mensen ook gevangen door hun eigen criteria en hebben ze moeite met voor hen onbekende gebeurtenissen.

**Als dat zo is, maak er dan het beste van en ontdek jezelf als held!**

### Vragen

1. Zoek eens in je geheugen naar een gebeurtenis waarin je zelf een actieve rol speelde en waarop achteraf (en nu nog) heel trots bent.
2. Benoem de reden van die trots

Weet je dat de bovenstaande vraag het geheime instrument is van veel "succes"psychologen"? Je kunt er iemand mee "in zijn sterke kant zetten" en het zelfvertrouwen geven om stapsgewijs problemen mee aan te pakken. Goed om te weten dat je daarmee ook jezelf kan helpen!

### Tip

De bovenstaande vraag is een wondermiddel om snel vrienden te maken of snel een sterk team te vormen. Het is ook handig om snel een einde te maken aan ruzies en onvrede.

---

## 6. WAT ZIJN JOUW STERKE KANTEN IN JE WERK?

### Tip: Werk vanuit je sterke kanten

Ga er eens rustig voor zitten, staar uit het raam, kijk naar de lucht en ..... bedenk waar je je zelf echt heel goed in vindt. Waarom zou je dat doen? Nou simpel: omdat het je plezier en je zelfvertrouwen versterkt. En daar heeft ieder mens behoefte aan. Jij toch ook?

#### *Ontdek je eigen sterke kanten*

**Wanneer het afgelopen jaar was je trots op je zelf? Noem een gebeurtenis of activiteit.**

.....

**Welke goede eigenschappen van je zelf zette je daarbij in?**

.....

### De hamvraag

#### KAN JE DIE GOEDE EIGENSCHAPPEN VAKER INZETTEN?

Probeer het eens op met deze twee vragen:

1. Hoe kan ik mijn goede eigenschappen en sterke punten inzetten om te bereiken dat het werk vaker plezierig wordt?
2. Hoe kan ik mijn goede eigenschappen en sterke punten inzetten om te bereiken problemen worden opgelost?

### Vul hieronder je antwoorden in

### Tips & trucs voor meer werkplezier

- Leef en werk met meer aandacht voor goede momenten. Schrijf eens per dag of per week een leuke ervaring op. Of meerdere.
- Schrijf eens een 'advertentie' voor je eigen baan. Dat wat in die baan gevraagd wordt zijn dus allemaal dingen die jij kunt! En wat die 'baan' biedt is wat jij al krijgt!
- Vraag eens aan collega's waar zij tevreden over zijn.
- Praat thuis of op feestjes wat meer over je werk, benadruk dan de positieve kanten van je werk

---

## 7. STERKER WORDEN DOOR TE LEREN VAN ELKAAR

Als medewerker moet je toch veel eigen beslissingen nemen. De keuzes die je daarbij maakt hebben veel met je zelf als persoon te maken. Je neemt beslissingen met je eigen persoonlijke beste bedoelingen en criteria over wat goed is of minder goed.

Gelukkig maar dat dat zo kan. Maar er kan ook een probleem uit ontstaan. De ene medewerker zit nu eenmaal anders in elkaar dan de andere. Ben je het niet eens met elkaars beslissingen dan loop je het risico dat zowel jijzelf als de ander dat persoonlijk opvat.

Hieronder vind je een goede methode om dat te vermijden. Het doel is feedback te geven op elkaars gedrag en besluiten te nemen op basis van respect voor elkaar als persoon.

### Het geheim van de smid

Uitgangspunt is dat iedereen het goed en integer bedoelt. En daarmee is iets bijzonders aan de hand:

*Te veel van het goede van de ene medewerker botst soms met het karakter van een andere medewerker.*

### Een voorbeeld

*Mijn persoonlijk sterkste punt is:*

(Bijvoorbeeld):Zorgzaamheid

*Teveel van het goede is:*

Ga ik daarin wat te ver dan vinden anderen dat misschien te veel 'pietje precies' of 'te zorgelijk'. Dat is dan mijn **valkuil**.

*Teveel van het goede is ook:*

Mijn zorgzaamheid zorgt er wel voor dat ikzelf weer een **hekel** heb aan een makkelijker taakopvatting van een ander. En anderen soms snel te slordig vind.

*Dus kan ik wat leren*

Bijvoorbeeld te accepteren dat iemand wat makkelijker van aard dan ik. Dat is echter egelijkertijd voor mij een **uitdaging om er wat van te leren**.

Zo heeft iedereen sterke punten en de overdrijving ervan: valkuilen!

### Wat schiet je op met deze kennis?

- Misschien kunnen deze twee medewerkers wel van elkaar leren: de een leert wat minder makkelijk te worden en de ander wat meer zorgzaam.
- In elk geval leren ze elkaars opvattingen begrijpen en waarderen.

## Oefenen met begrip en goede feedback

(Oefening voor twee medewerkers)

Door onderstaande oefening te doen, leer je elkaar beter begrijpen. Daardoor kun je beter samenwerken en vooral ook, persoonlijke van zakelijke en professionele kritiek scheiden.

<b>oefening Vraag maar raak!</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vraag eens aan collega's over welke eigenschappen van jou zij tevreden zijn.</li> <li>• Wissel met collega's uit wat jullie sterke punten van elkaar vinden en uit welke houding of gebeurtenis dat al eens is gebleken</li> <li>• Gebruik daarbij de onderstaande vragen. Vul de antwoorden onderaan in.</li> <li>• Veel plezier!</li> </ul>		
	<b>Vragen aan jezelf</b>	<b>Vragen aan een ander</b>
<b>Sterkte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat kan ik van nature goed?</li> <li>• Wat vind ik vanzelfsprekend in mezelf?</li> <li>• In welke situatie voel ik me 'als een vis in het water'?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat waardeer jij in mij?</li> <li>• Wat vind jij typerend aan mij in positieve zin?</li> <li>• Met wat voor type mensen kan ik het volgens jou goed vinden?</li> </ul>
<b>Valkuil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welk gedrag vind ik ergerlijk bij anderen?</li> <li>• Wat jaagt me op de kast?</li> <li>• Wat praat ik voor mezelf goed?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waarin schiet ik wel eens door?</li> <li>• Wat verwijt jij mij wel eens?</li> </ul>
<b>Kans om wat te leren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke situaties vermijd ik actief?</li> <li>• Is er iets waar ik me minder aan zou kunnen ergeren?</li> <li>• Kan ik dat een beetje afleren en zelfs leren waarderen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aan wat voor situaties moet ik me volgens jou minder ergeren?</li> <li>• Wat zou ik kunnen leren?</li> </ul>
	<b>Antwoorden aan jezelf</b>	<b>Antwoorden van de ander</b>
<b>Sterkte</b>		
<b>Valkuil</b>		
<b>Kans om wat te leren</b>		

### Hoe verder?

Noteer alle goede punten en een klein aantal verbetermogelijkheden (om mee te beginnen), doe daar wat mee en beloon jezelf met iets dat je zelf leuk vindt.....!

## 8. POWERPLAY VOOR MEER PLEZIER IN JE WERK

### **Twee nuttige tips**

- Ieder mens heeft de neiging de nadruk te leggen op wat fout gaat. Dat kost energie en geeft weinig plezier. Draai het eens om en benoem de dingen in je werk die positief zijn en je energie geven. *Het is veel makkelijker om dat wat goed gaat te versterken en uit te breiden dan om problemen op te lossen. Naar iets positiefs toe werken kost minder energie dan problemen oplossen.*

### **Ga uit van je eigen kracht.**

- Werk (en dat geldt eigenlijk voor alles in het leven) loopt het best, als er balans is. Balans tussen wat het werk van je vraagt en wat jijzelf kan. Hoe sterker jij bent hoe leuker je werk is. *Probeer vaker dingen te doen je plezier geven, je zelfvertrouwen versterken of waar je wat van kan leren*

Van welke activiteiten en dingen op je werk word je vrolijk? Wat moet er gebeuren om fluitend naar je werk te gaan?	
Onderwerp (graag zo concreet mogelijk)	Wat kan je doen om te zorgen dat dat vaker gebeurt?
Over het werk	..... ..... .....
Over de werksfeer en collega's	..... ..... ..... .....
Over eigen ervaringen en inzet	..... ..... ..... ..... .....

### **En nu?**

*De ingevulde tabel geeft aan waar jij energie van krijgt, waar je plezier uit put in je werk. Probeer deze energiebronnen zoveel mogelijk aan te boren. Kijk naar de hoofdstukjes over Problemen oplossen en DOEN! Daarin vind je goed gereedschap. Afspraken met jezelf kun je in je logboek opnemen.*

# 9. POWERPLAY BIJ PROBLEMEN OP HET WERK

De hoogleraren Schaufeli en Bakker stellen dat bekende problemen als werkdruk, rol-onguidelijkheid, de balans werk-thuis en emotionele belasting tijdens het werk als stressoren kunnen worden beschouwd. Niets nieuws. Te veel van die stressoren geeft uitputting, gevolgd door cynisme en verminderde competentie (dat kunnen we niet aan). Ook niet erg nieuw. Maar het nieuwe is wel dat hij in onderzoek heeft vastgesteld dat er ook een aantal elementen zijn, hij noemt dat energie-bronnen, die die werkstressoren kunnen compenseren. Daartoe behoren:

- Zelfstandigheid in het werk,
- Steun van chef en collega's,
- Ontplooiingsmogelijkheden,
- Een goed salaris, feedback
- En ondersteuning door coaching.

Is daar voldoende van dan ontstaan vitaliteit, toewijding en uiteindelijk een zodanig OK!-gevoel dat alles vanzelf lijkt te lopen.

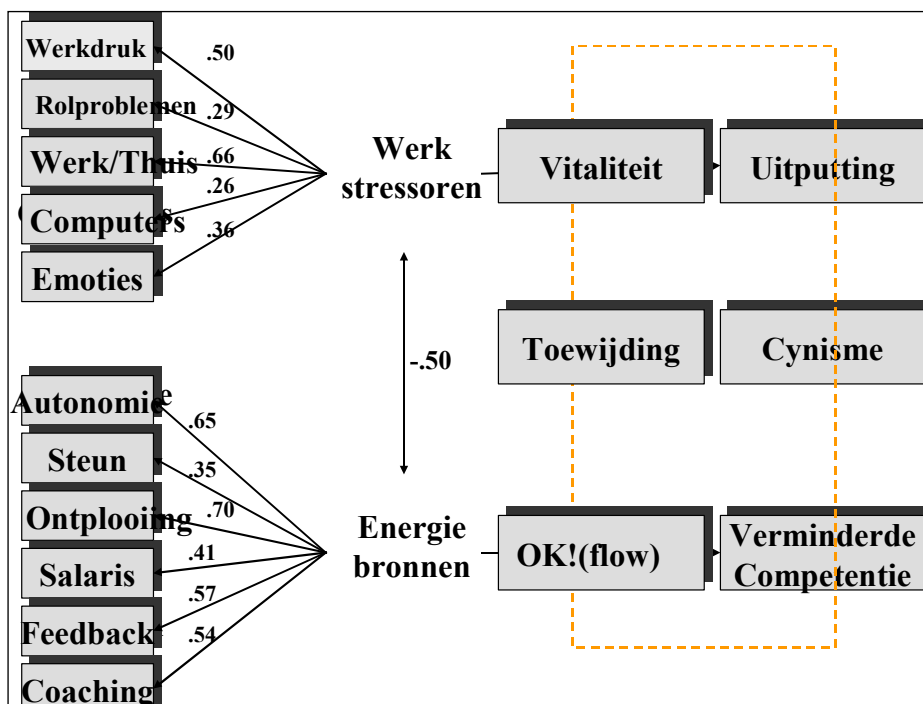
Je kunt dan kiezen waaraan je op een afdeling werkt. En als het niet lukt om de stressoren aan te pakken dan kan je, tot op zekere hoogte, werken aan het verhogen van de energiebronnen. Net als eerdere modellen en visies ligt hier onder het Webo-model de ruil tussen werknemer en werkgever als centrale grondslag voor een goede deal. Hieronder vind je een voorbeeld uit een bedrijf (de zorg).

## Vragen

1. Kun je voor uw eigen afdeling stressoren en energiebronnen noemen?
2. En weet je het antwoord van al je collega's/medewerkers?
3. En wat zijn jullie sterke kanten als persoon of team (persoonlijke hulpbronnen)

En daarna:

4. Benoem wat je belangrijk vindt als energiebronnen.
5. Geef een percentage van je werktijd aan hoe vaak dat per maand voorkomt.
6. Stel als doel wat vaker voor moet komen en bedenk activiteiten om dat te bereiken.
7. Schrijf vooral dingen op die je zelf kan doen.



# 10. VITALITEIT, FLOW EN PERSOONLIJKE GROEI

## Je weet nu

1. waar je sterk in bent
2. wat je meer plezier geeft
3. en hoe je problemen countert.

## Tijd voor een visie op je toekomst!

Probeer de onderstaande opdrachten uit te werken

## Wat wil ik de komende drie maanden bereiken?

Jouw actieplan	
<p>Doel: Concrete doelen stellen en bereiken</p> <p><b>1. Kennis en nadenken</b></p> <p><i>1. Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kijk vanuit over drie maanden naar je zelf terug: Waar gaat het me eigenlijk om?</li><li>2. Wat zijn jouw sterke punten als reiziger? (zit je in een roeiboot of een kano?)</li></ol> <p><b>2 – De voorbereiding:</b></p> <p><i>Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Stel doelen op basis van het bovenstaande (termijnen en tussenstappen)</li><li>2. Vertrek je vanuit je sterke punten?</li><li>3. Wat geeft me zelf vertrouwen?</li><li>4. Wat is mijn leerstijl? (Leer ik van doen, denken of beslissen? Kies je eigen methode)</li></ol> <p><b>3 – Doen: gedrag als bron van flow</b></p> <p><i>Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Overstijg de Dagelijkse Daverende Dingen en construeer je eigen nieuwe werkelijkheid door daden</li><li>2. Plan je daden elke week/maand</li><li>3. Geef feedback bij succes</li><li>4. Plaats een anker bij tegenvallers</li><li>5. Maak een verslag (dagboek) en een wekelijkse/maandelijks actielijst</li></ol>	

## Wat wil ik de komende drie jaar bereiken?

<b>Jouw actieplan</b>	
<p>Doel: Concrete doelen stellen en bereiken</p> <p><b>2. Kennis en nadenken</b></p> <p>2. <i>Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Kijk vanuit over drie maanden naar je zelf terug: Waar gaat het me eigenlijk om?</li><li>4. Wat zijn jouw sterke punten als reiziger? (zit je in een roeiboot of een kano?)</li></ol> <p><b>2 – De voorbereiding:</b></p> <p><i>Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Stel doelen op basis van het bovenstaande (termijnen en tussenstappen)</li><li>6. Vertrek je vanuit je sterke punten?</li><li>7. Wat geeft me zelf vertrouwen?</li><li>8. Wat is mijn leerstijl? (Leer ik van doen, denken of beslissen? Kies je eigen methode)</li></ol> <p><b>3 – Doen: gedrag als bron van flow</b></p> <p><i>Opdrachten aan jezelf:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>6. Overstijg de Dagelijkse Daverende Dingen en construeer je eigen nieuwe werkelijkheid door daden</li><li>7. Plan je daden elke week/maand</li><li>8. Geef feedback bij succes</li><li>9. Plaats een anker bij tegenvallers</li><li>10. Maak een verslag (dagboek) en een wekelijkse/maandelijks actielijst</li></ol>	



---

# 11. DOEN! HOE KRIJG JE HET VOOR ELKAAR?

**Jij bent aan zet als het gaat om je eigen plezier in je werk. Er is maar één mogelijkheid om dingen te verbeteren. En dat is door er wat aan te DOEN. Soms is dat niet moeilijk. Maar even vaak blijft het bij verbeterwensen, ambities en soms zelfs moedeloosheid. Waarom lukt het toch niet? Geen nood. Met een goede voorbereiding kun je meer bereiken dan je ooit had durven dromen.**

Denk eens na over de volgende valkuilen:

- **Te veel wat en te weinig hoe**  
Plannen en voornemens zijn vaak te veel gericht op wat je wilt bereiken en te weinig op wat je daar voor moet doen.
  - Voorbeeld van een 'moeilijk plan': "We hebben de afspraak gemaakt één keer per kwartaal in het teamoverleg over werkdruk te praten." Daar komt weinig van terecht. Een veel beter geformuleerd plan is: "Elke vrijdag levert elke werknemer een lijst met tijdsdrukproblemen en verbeterideeën in bij een daartoe aangewezen persoon (of de leidinggevende). Deze hangt wekelijks het beste idee op het prikbord. En bereidt het een werkoverleg voor als dat nodig is."
- **Onrealistische planning**  
De planning van activiteiten en gedrag is vaak niet reëel omdat je geen rekening houdt met zaken die de uitvoering tegenwerken.
  - Uit gewoonte vervalt iedereen snel weer in de dagelijkse routine. Hou er rekening mee dat 'gewoontegedrag', vaak wordt versterkt door de dagelijkse werkdruk (de 3 D's: de Daverende Dagelijkse Dingen). Wil je echt iets bereiken dan moet je daar dus iets slims voor bedenken. Plan concrete activiteiten in je weekagenda en probeer je daar door dagelijkse voorbereiding aan te houden.
- **Ieder mens is ongeduldig**  
Als het niet meteen lukt dan laten we het er al snel bij zitten.
  - Probeer een wat langere adem te hebben. En stel in het begin niet te hoge eisen. Begin met kleine dingen. En lees de onderstaande tips door.

## Tips & trucs om je kansen te vergroten

1. Zorg dat je je verbeterideeën vertaalt in heel concrete acties.
2. Zorg dat het acties zijn die ook reëel haalbaar zijn en liefst meteen iets opleveren.
3. Bedenk van te voren welke activiteiten (drukte, gewoontes) de uitvoering van je plannen kunnen dwarsbomen en bedenk daar een oplossing voor.
4. Maak herstel-afspraken: als het dinsdags niet lukt, doen we het in elk geval donderdag en we houden het elke week bij.
5. Knoop maar in je oren dat elke verbetering eerst langs een begin-dipje loopt. Heel normaal! Bedenk zelfs van te voren wat je gaat doen als het niet lukt.
6. Zorg voor communicatie over zowel de geplande activiteiten als de resultaten (prikbord of mail).
7. Zorg voor tussentijdse metingen over de voortgang (zowel van gedrag/activiteiten als van resultaten).
8. Geef niet op als het mis gaat, maar plan alvast dat je eventueel een stap terug moet zetten en daarna weer door kan gaan.
9. Zorg voor beloningen voor geslaagd gedrag en geslaagde afspraken (mmmmm, lekker taart!)

## Voorbeeld

Twee medewerkers willen beter samenwerken. Mooi. Maar wat vooral telt: DOEN! Hieronder vind je het voorstel van de initiatiefnemer.

- Jij en ik hebben elke dag om half twaalf 5 minuten overleg over de planning van vanmiddag.
- Als het niet lukt dan hebben we overleg om half twee of desnoods om vier uur.
- Ik hou in een dagboekje bij hoe vaak het lukt en plan ook mijn werk wat beter. Doe jij dat ook?

- Lukt het meer dan twee keer in de komende week niet? Dan stellen we het tijdstip van het overleg bij en geven we elkaar feedback over de reden dat het niet lukt. Ook geven we aan op welke manier het wel gaat lukken.
- Bedenk jij iets leuks voor als het veertien dagen lang gelukt is?

**Tips & trucs: verbeterplannen voor de hele locatie**

- Formuleer samen met anderen Meetbare, Actieve, Persoonlijke gedragsvoornemens. Probeer dit eens een paar maanden uit te voeren met een groep collega's of medewerkers.  
*Vertaal bijvoorbeeld de besluiten van het teamoverleg naar één of twee heldere gedragsafspraken.*
- Bespreek zeker van te voren de mogelijke belemmeringen. En maak afspraken om maatregelen te verzinnen die ervoor zorgen dat iedereen datgene doorzet wat echt de bedoeling is.  
*De winst die dit oplevert, kan er voor zorgen dat jij en je collega's voortaan bewuster gaan werken aan gedragsverandering.*
- Realiseer je dat consequenties (prikkelers die volgen op gedrag) veel meer invloed hebben op jouw gedrag en dat van anderen dan goede voornemens (prikkelers die voorafgaan aan gedrag). Afspraken en instructies of reminders op het prikbord zijn vaak noodzakelijk.  
*Heldere feedback na afloop, een gemeend compliment of een tastbare beloning voor een goede prestatie zorgen uiteindelijk voor je succes!*

<b>opdracht Mijn concrete voornemens</b>	
<b>Verbeterplan 1</b> .....	Concreet houdt het in: .....  Wat doe ik als het niet meteen lukt? .....  Hoe hou ik bij of het lukt? .....  Hoe vier ik het als het lukt? .....
<b>Verbeterplan 2</b> .....	Concreet houdt het in: .....  Wat doe ik als het niet meteen lukt? .....  Hoe hou ik bij of het lukt? .....  Hoe vier ik het als het lukt? .....



## Mijn Logboek

### Mijn doelstellingen

*(Zo concreet mogelijk, eventueel tussendoelstellingen)*

### Voorgenomen acties

*(Concrete activiteiten en termijnen, eventueel tussendoelstellingen)*

### Meetpunten onderweg

*(Let op termijnen! Kan ook op onderdelen en in percentages: elke kilometer begint bij de eerste stap)*

### Acties bij tegenvallers

