

SASJA DIRKSE &
ANGELA TALEN

DIT IS
DE MAAND
WAARIN
IK HET
ANDERS
DOE

INCLUSIEF
30-DAGEN
VERANDER-
KALENDER

Persoonlijk leiderschap
in verandering

Ik loop over.

Ik voel me niet meer fijn in mijn werk.

Is dit het nu?

Wat kan ik eigenlijk goed?

Ik word geleefd.

Ik wou dat hij veranderde.

Ik wil iets, maar durf het steeds niet.

Ik kom nooit aan mezelf toe.

Ik word gillend gek.

Ik zou beter voor mezelf moeten zorgen.

Ik ervaar stress, ben me altijd aan het haasten.

Ik wil wat anders, maar weet niet wat.

Als ik het nou eens opnieuw kon doen.

Ik voel me niet gelukkig.

Ik ben toe aan een nieuwe stap.

Ik voel negativiteit bij mezelf.

Ik lijk wel verslaafd aan mijn werk.

Ik voel me onrustig, weet niet wat ik wil.

Morgen doe ik het anders.

Ik werk te hard, kan mijn werk niet loslaten.

**DIT IS DE MAAND
WAARIN IK HET
ANDERS DOE**

Persoonlijk leiderschap in verandering



DIRKSE & TALEN

Meer informatie over deze en andere uitgaven kunt u verkrijgen bij:
BIM Media B.V.
Postbus 16262
2500 BG Den Haag
tel.: (070) 304 67 77
www.bimmedia.nl

© 2014 Sasja Dirkse en Angela Talen

Academic Service is een imprint van BIM Media B.V.

Binnenwerk: CO2 Premedia (ism Sasja en Angela), Amersfoort
Eindredactie: Ilse Dresscher
Omslagontwerp: Bij Barbara, Amsterdam
Druk- en bindwerk: Drukkerij Wilco, Amersfoort

ISBN 978 94 6220 043 2

NUR 801

Alle rechten voorbehouden. Alle intellectuele eigendomsrechten, zoals auteurs- en databankrechten, ten aanzien van deze uitgave worden uitdrukkelijk voorbehouden. Deze rechten berusten bij BIM Media B.V. en de auteur.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische veeleenvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet) dient men zich te wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de afwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventueel voorkomende fouten en onvolledigheden.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the publisher's prior consent.

While every effort has been made to ensure the reliability of the information presented in this publication, BIM Media B.V. neither guarantees the accuracy of the data contained herein nor accepts responsibility for errors or omissions or their consequences.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	7
Leeswijzer	9
Deel 1 Jouw verandering	11
Wat speelt er?	12
Over jouw verandering	13
Deel 2 Theorie	19
Discipline vitaliteit	25
Discipline bewustzijn	37
Discipline positiviteit	57
Discipline verantwoordelijkheid	73
Tot slot	83
Deel 3 Test Jouw invloed op verandering	85
Vitaliteit	86
Bewustzijn	87
Positiviteit	88
Verantwoordelijkheid	89
Score	90
Deel 4 Oefeningen	93
Oefeningen discipline vitaliteit	93
Oefeningen discipline bewustzijn	105
Oefeningen discipline positiviteit	120
Oefeningen discipline verantwoordelijkheid	132
Tot slot	145

Deel 5 30 dagenveranderkalender

147

Jouw verandering

148

Test je invloed op verandering

150

Verder na dertig dagen

185

VOORWOORD

De grootste momenten van geluk zijn voor ons de momenten waarop we iemand die graag een persoonlijke verandering wil realiseren, deze stap zien zetten. In de trajecten en coaching die wij in de afgelopen dertien jaar mochten doen, zowel gericht op zakelijke als privévragen, is ons opgevallen dat sommige mensen deze stappen gemakkelijker zetten dan anderen. Hierop hebben we onze aanpak van coaching en begeleiding in de loop der jaren ontwikkeld. Zo lukt het om mensen gevoelsmatig kilo's lichter het pand te laten verlaten na afloop van het coachtraject, omdat ze zich ontdaan hebben van ineffectieve patronen in hun gedrag, zich eindelijk uitspreken, de moed hadden die stap te zetten naar die andere baan of het aangegaan zijn om in hun relaties (zowel werk als privé) anders met zaken om te gaan. Het effect is uiteindelijk dat mensen zich gelukkiger voelen en positiever in hun werk en de privésituatie staan. En naast het realiseren van die ene verandering hebben zij hun verandervermogen duurzaam vergroot. Zij voelen zich vitaler, bewuster, positiever en nemen meer verantwoordelijkheid. En als het even tegenzit, dan zijn zij beter in staat om daarmee om te gaan en zelf de regie in handen te nemen voor een volgende ontwikkelstap.

Ook in ons leven, werk en privé, is het niet altijd over rozen gegaan. Voordeel van onze samenwerking is dat we altijd een professionele coach in de vorm van elkaar in de buurt hadden om te helpen bij het aangaan en zelf realiseren van de nodige verandering. Een luxe die niet iedereen heeft. Door het schrijven van dit boek willen we ook

Dit is de maand waarin ik het anders doe

anderen handvatten geven om regie te nemen over veranderingen die nodig of wenselijk zijn. Het resultaat is dit boek.

Dit is de maand waarin ik het anders doe is een praktisch boek met concrete voorbeelden, testjes en oefeningen voor iedereen die zijn invloed wil vergroten. En omdat we uit eigen ervaring weten dat de praktijk weerbarstig is en er altijd redenen zijn om niet te veranderen, hebben we een 30 dagenveranderkalender gemaakt. Met voor elke dag een stap op weg naar persoonlijk leiderschap, balans en geluk. Ja, ook bij ons hangt die op de koelkast. Want een beetje houvast voor balans en invloed is ook bij ons nog steeds geen overbodige luxe.

Rest ons nog iedereen te bedanken die ons lief is voor de gegeven inspiratie, input en steun. In het bijzonder bedanken we Ilse Dresscher voor haar energie en structurerend vermogen in de laatste cruciale fase van de totstandkoming van dit boek.

Veel lees- en veranderplezier!

Sasja & Angela



LEESWIJZER

Dit boek is een boek om te gebruiken. Vanuit de gedachte dat verandering pas tot stand komt als je daadwerkelijk iets (anders) doet. De koop van dit boek, het openslaan en lezen is daarom eigenlijk al jouw eerste stap! In deel 1 beginnen we met jouw verandering. Wat is de reden dat je dit boek hebt gekocht of gekregen? En waarover gaat jouw verandervraag? Je vindt er tips en vragen om je verandering te verduidelijken.

Om je achtergrond te geven over veranderen, geven we in deel 2 wetenswaardigheden over hoe persoonlijke verandering werkt en de invloed die je daarop zelf kunt nemen. Het *4 disciplinemodel* voor persoonlijk leiderschap in verandering staat hierin centraal. Op basis van dit model is het boek ontwikkeld. Leuk en goed om te weten dus, voordat je daadwerkelijk aan de slag gaat.

In deel 2 heb je ontdekt wat een verandering van jou aan vaardigheden vraagt, in deel 3 kun je vervolgens testen hoe vaardig jij bent op alle vier de velden. Deel 4 bevat oefeningen om deze benodigde vaardigheden te vergroten. Deel 5 is een 30 dagenveranderkalender die voor elke dag een oefening biedt, op weg naar meer invloed en persoonlijk leiderschap. Je vindt hierin een selectie van oefeningen uit deel 4. In deel 6 krijg je tot slot handreikingen voor de manier waarop je na deze maand kunt zorgen dat de verandering blijvend is en je verder werkt aan dat wat je graag wilt realiseren.



“ Te midden
van de
moeilijkheid
ligt de
mogelijkheid.”

Albert Einstein

Deel 1

JOUW VERANDERING

Dit boek gaat over veranderen. Dingen aanpakken waar je last van hebt, die geluk in de weg staan en die verdere groei belemmeren. Zowel in je werk als privé. Het is ook een praktisch boek. Daarom is het belangrijk dat je je eigen vraag herkent. Wat wil jij veranderen, wat wil jij verbeteren, waarover ben jij ontevreden? Daarover gaat dit eerste deel.

JOUW VERANDERING

En daar zit je dan met dit boek in handen. Een boek over verandering. En dingen anders doen, deze maand al. Hoe je daar invloed op kunt uitoefenen. Als je dit boek zelf gekocht hebt, is er misschien een duidelijke aanleiding, een noodzaak of wens om te veranderen. Of alleen maar een sluimerend gevoel dat je wel iets zou willen verbeteren in je werk of privésituatie. Misschien voel je je minder prettig op dit moment, wil je daar iets aan doen of voel je dat er kansen liggen die je graag zou willen pakken. Als je dit boek gekregen hebt, ziet de gever wellicht kansen voor jou om een verandering te realiseren en gunt hij of zij je die kans. In dit eerste deel gaan we in op de vraag wat je zou willen veranderen en wat je dat hopelijk gaat opleveren. Als je weet wát je wilt veranderen, dan helpt de rest van het boek bij het realiseren van de verandering die je voor ogen hebt.

Wij praten over verandering, maar daarvoor in de plaats kun je ook ontwikkeling, groei of verbetering lezen. Leren en veranderen doen we ons hele leven lang. Elke ervaring en verandering in onze omgeving daagt ons uit om ons verder te ontwikkelen.

WAT SPEELT ER?

Yolanda is projectleider van een technisch team en moeder van twee kinderen. Ze voelt zich al langere tijd niet gelukkig. Thuis heeft ze de afgelopen jaren de nodige tegenslagen meegemaakt en in het werk lijkt de druk steeds hoger te worden. Ze heeft steeds vaker last van de spanningen in haar team. Yolanda vraagt zich steeds meer af of projecten leiden wel echt iets voor haar is. Ze merkt dat ze het lastig vindt om goed te reageren op de spanningen die er in het team zijn. Dit zou ze graag willen veranderen en weer een prettig team en een fijne sfeer hebben om mee te werken.

Mark heeft twee kinderen en werkt vier dagen als accountmanager bij een middelgrote organisatie. Hij merkt dat hij het lastig vindt om werk en privé te combineren. Hij voelt zich opgejaagd en voelt de druk om continu bereikbaar te zijn. De laatste tijd heeft hij het gevoel dat hij altijd aan het rennen en vliegen is en weinig tijd heeft voor zichzelf. Hij checkt vaak zijn mail om te voorkomen dat de berg te groot wordt. Hij is moe omdat hij te weinig slaapt en op zijn werk merkt hij dat hij steeds minder aardig doet tegen zijn collega's omdat hij geen tijd heeft en zich niet fit voelt. Het voelt als een neerwaartse spiraal waarvan hij ergens weet dat hij er iets aan moet gaan doen om erger te voorkomen.

Otto werkt als monteur in een technisch team. Voor Otto is het belangrijk dat zijn werkplek netjes en opgeruimd is. Hij voelt zich onrustig als er overal rommel ligt, zeker als hij ingewikkelde klussen moet opknappen. Voor twee van zijn collega's is een opgeruimde werkplek veel minder belangrijk. Zij hechten vooral waarde aan de sfeer en samenwerking. Bij Otto komt de stoom soms uit zijn oren. Grommend ruimt hij steeds maar weer de spullen op die zijn collega's laten liggen. Ondertussen strooit hij wat verwijten richting

zijn collega's die de sfeer niet ten goede komen. Otto wil niet alleen een opgeruimde werkplek, maar ook dat zijn collega's er dezelfde standaarden op na gaan houden als hij. Het liefst wil Otto dat zijn collega's veranderen ...

Ilona is zzp'er, moeder van drie kinderen, partner van Theo en sinds de komst van haar derde kind gestopt met haar functie als tandartsassistente. Ilona heeft een halfjaar geleden besloten om vanuit huis een webshop te gaan starten. De webshop komt lastig van de grond omdat Ilona merkt dat het moederschap haar helemaal opslokt. Ze is moe en gefrustreerd omdat ze nooit toekomt aan haar werk. Ilona is niet gelukkig met de situatie en moppert steeds vaker op Theo. Ze verwijt het hem dat zij niet toekomt aan haar plannen. Hoe kan Ilona deze situatie doorbreken?

Dit zijn voorbeelden van anderen. Wat is jouw situatie en vraag? Om te verduidelijken met welke verandering jij aan de slag wilt gaan, kun je de vragen op de volgende pagina gebruiken. We raden je aan om hierover het gesprek te voeren met een goede vriend, vriendin of collega. Omdat je door het samen bespreken en uitspreken van jezelf, je eerste stap hebt gezet richting verandering. Om er daarna met dit boek als leidraad wezenlijk mee aan het werk te gaan. Een belangrijke spelregel voor het gesprek is dat dat zo veel mogelijk over jÓú moet gaan. Dat betekent dus niet klagen over anderen, maar onderzoeken waar jij last van hebt en wat jij wilt veranderen.

OVER JOUW VERANDERING

- > Waarom heb je dit boek gekocht?
- > Waarom heb je dit boek gekregen?

Als je al weet wat je wilt veranderen:

- > Wat wil je veranderen?
- > Wat wens je jezelf toe?
- > Wat wensen anderen jou toe?
- > Hoe zou je je voelen als dit niet zou veranderen?
- > Waarom is het lastig om het anders te doen?
- > Waarom doe je het niet anders?
- > Wat zouden anderen je zeggen over deze verandering?
- > Beschrijf eens hoe het nu voor je is.
- > Waarom ben je ontevreden over hoe het nu is?
- > Wat voel je hierbij?

Emoties

Schuld, angst, opluchting, wengde, hoop, verdriet, uitdaging, moedelooheid, energie, paniek, plezier, schaamte, opwinding, wanhoop, frustratie, eenzaamheid, onzekerheid, verwarring, veldtoening, spanning, loosheid, woede, verlangen, blijheid, onmacht, droefheid, bezorgdheid, gekwetstheid, nieuwsgierigheid, optimisme, rust.

Het is goed je te realiseren dat emoties je belangrijke informatie geven over waar je verandering zich op zou kunnen richten. Rationaliseer je gevoel daarom niet weg, maar onderzoek wat er voor jou speelt.

Als je nog niet weet wat je wilt veranderen:

- > Wanneer voel je je ongelukkig, teleurgesteld of boos?
- > Wat raakt je dan? Waar voel je dat?
- > Hoe zou het zijn als dat anders zou zijn?
- > Zou je dat willen?
- > Waar verlang je naar?
- > Als je iets zou kunnen veranderen, wat zou dat zijn?
- > Hoe zou het voelen als je dit zou kunnen veranderen?
- > Welk cijfer geef je je leven nu? (0-10)
- > Welk cijfer geef je je werk nu? Wat is daarvoor nodig? (0-10)
- > Welk cijfer zou je willen geven?
- > Hoe zou je je voelen als het veranderd is?

Noteer voor jezelf welke verandering je zou willen realiseren.

Hoe ervaar je de situatie nu?

Wat wil je daarvan veranderen?

Waarom is dit belangrijk?

Wat zou je willen dat dat oplevert?

Misschien voel je nu al dát je iets wilt veranderen. En wellicht ook wát je wilt veranderen. Misschien ook niet. Misschien is er een vaag gevoel dat een verandering je goed zou kunnen doen. Misschien ben je op zoek naar een antwoord op de vraag: wat moet ik doen? En hoop je dat je dat antwoord van iemand krijgt.

Dit boek is niet zozeer het antwoord op een vraag. Ook geen kant-en-klare oplossing voor een probleem. Dit boek is geschreven vanuit de gedachte dat je zelf de antwoorden hebt op je eigen vragen en je veranderingen kunt realiseren door op een positieve manier je invloed uit te oefenen. Dit boek helpt je om te onderzoeken wat je wilt en dat op een positieve en krachtige manier te realiseren. Het is een boek over persoonlijk leiderschap, omdat elke verandering uiteindelijk bij jezelf begint.

Een duurzame investering in jezelf.



'pas wanneer
je iets
aanvaardt,
kun je het
veranderen.'

Deel 2

THEORIE

Hoe zorg je voor meer invloed op veranderingen die je wenst of die je lijken te overkomen? Daarover gaat deel 2. Je leest wat je kunt doen om je invloed te vergroten en zo je wensen dichterbij te brengen. We reiken je het persoonlijk leiderschapsmodel aan, dat laat zien waar je invloed ligt en hoe je die kunt vergroten.

We hebben continu te maken met verandering. Verandering in ons werk en privé. Sommige veranderingen zijn het gevolg van eigen keuzes die we maken, andere gebeurtenissen het gevolg van situaties die ons overkomen of keuzes die anderen hebben gemaakt. Elke verandering is van invloed op hoe we ons voelen. Echter, het is niet zo zeer de situatie die bepaalt hoe we ons voelen - dat denken we vaak wel -, maar de manier waarop we erover denken, hoe we met ons gevoel omgaan, hoe we erover praten en wat we doen. Daar ligt dan ook onze grootste kans op verandering.

Misschien herken je dit?

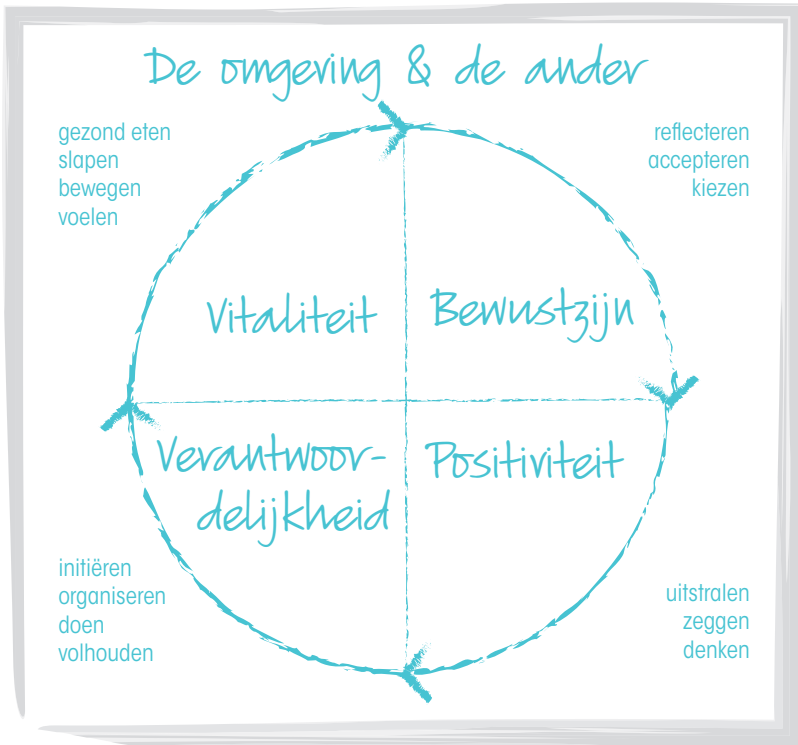
'Als mijn leidinggevende dat nu eens anders deed, dan zou het veel beter gaan ...'

'Mijn man doet echt nooit iets in huis, daarvoor is het hier een rommel en daar heb ik echt genoeg van ...'

'Mijn collega gaat zijn eigen gang, hij betreft mij niet bij het werk, als hij dat wel zou doen ...'

'Ik heb het gevoel dat ik geleefd wordt ...'

Allemaal uitspraken van mensen die het gevoel hebben dat iets hen overkomt, dat ze geen keuze hebben en geen invloed hebben op een verandering of op de situatie. Doordat we soms geen invloed ervaren, voelen we ons machteloos, gefrustreerd of boos en verkleinen we onze invloed steeds meer. Pakken we wel de regie over de situatie, de verandering, dan voelen we ons vaak blij, tevreden en krachtig en vergroten we daarmee onze invloed. We kunnen onze invloed dus zelf vergroten of verkleinen, afhankelijk van de manier waarop we op een situatie en op andere mensen reageren. Dit noemen we: persoonlijk leiderschap. Om een verandering in gang te zetten en te zorgen dat de situatie verandert in de richting die jij wilt, zijn vier gebieden cruciaal:



Het 4 disciplinemodel voor persoonlijk leiderschap (Dirkse & Talen)

1. Vitaliteit

Hoe gezond eet je, slaap je, beweeg je? Hoe sta jij in verbinding met je lichaam? Pik je signalen op als het minder goed gaat? Luister je naar je lichaam?

2. Bewustzijn

Hoe sta je stil bij hoe het gaat en wat je daarbij voelt? Hoe reflecteer je op wat er met je gebeurt en wat dat met je doet? Wil je hieraan iets veranderen? Heb je gevoel bij wat dat je kan brengen? Kies je echt?

3. Positiviteit

Hoe positief sta jij in het leven? Straal je positiviteit naar anderen uit, zodat zij uitgenodigd worden ook positief naar jou te zijn? Ervaar je het vragen om hulp als positief? Denk je en praat je positief?

4. Verantwoordelijkheid

Neem jij initiatief om dingen anders te doen? Organiseer je de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn? Zet je de stappen die nodig zijn en houd je dit vol? Ook als het in het begin moeilijk is en je weerstand van jezelf of van anderen krijgt?

Samen vormen deze gebieden het 4 disciplinemodel voor persoonlijk leiderschap.

Alle vier de disciplines zijn van belang om situaties aan te gaan, stappen te zetten die nodig zijn om de situatie te veranderen of te zorgen dat je meer plezier, geluk en regie voelt over wat je overkomt. Het heet niet voor niets het 4 disciplinemodel. Persoonlijk leiderschap vereist discipline. Namelijk de discipline om vitaal, bewust, positief en zelf verantwoordelijk te blijven.

Een voorbeeld uit de praktijk:

Janice: 'Ik krijg nog maar weinig energie uit mijn werk door het gebrek aan waardering van mijn leidinggevende. Hij is alleen maar bezig met wat beter kan.'

Hoe zou Janice leiderschap kunnen uitoefenen over de ongelukkige situatie waar zij in zit? Haar leidinggevende geeft weinig waardering

en dat is blijkaar waar zij behoefte aan heeft. Het liefst wil Janice haar leidinggevende veranderen. Waar ligt haar invloed niet en waar wel?

Uit de opmerking van Janice zou je kunnen afleiden dat zij haar focus meer heeft liggen op haar leidinggevende dan op zichzelf. Zij wil iets van hem krijgen, wat hij tot nu toe nog niet gegeven heeft. Zij kan hem echter niet veranderen. Waar haar invloed wel ligt, is op de keuze in welke omgeving zij wil werken én op haar eigen gedrag.

Discipline vitaliteit

Janice heeft de laatste tijd niet erg goed voor zichzelf gezorgd. Ze gaat te laat naar bed en eet onregelmatig. Door de drukte op haar werk gaat ze ook niet meer naar haar tennislessen en komt het er tijdens de lunch niet meer van een wandeling te maken, wat ze vroeger veel meer deed. Ze heeft daardoor minder energie en is prikkelbaar, waardoor ze heftiger op situaties reageert dan ze zou willen. Door de vermoeidheid denkt ze ook niet meer zo helder, waardoor problemen haar al snel in beslag nemen, iets wat ze van zichzelf niet gewend is.

Discipline bewustzijn

Grote kans dat als we Janice vragen wat zij wil, dat zij dan zegt: 'Meer waardering van mijn leidinggevende'. Willen gaat niet over wat je wilt dat de ander doet, maar over weten welke behoefte je zelf hebt, binnen de situatie waar je in verkeert. In plaats van haar ontevredenheid, zou Janice beter haar behoefte kunnen onderzoeken. Hiervoor zal ze eerst moeten accepteren dat ze daar zelf een rol in heeft en reflecteren op hetgeen zij wil en waarom dat er nu nog niet is. Het in gesprek gaan met anderen hierover kan haar zeker verder brengen.

Discipline positiviteit

'Hij is alleen maar bezig met wat beter kan,' zegt Janice. Janice legt de oorzaak van haar probleem bij haar leidinggevende neer en kijkt door een negatieve bril bij het benoemen van wat er gebeurt. Als Janice het gedrag van haar leidinggevende anders, positiever zou coderen, bijvoorbeeld als vertrouwen in haar of als ambitie, dan zou zij zich er wellicht ook anders bij voelen. Janice groeit er uiteindelijk

het meest van als zij zichzelf de waardering weet te geven die zij nodig heeft en naar anderen positiever communiceert. Zolang Janice negatief denkt over haar leidinggevende, zal de situatie zeker niet veranderen.

Discipline verantwoordelijkheid

Janice heeft tot nu toe geen initiatief genomen om haar situatie te veranderen. Dit heeft natuurlijk te maken met het feit dat ze haar leidinggevende de schuld geeft van haar gebrek aan energie. Wanneer Janice verantwoordelijkheid neemt voor haar situatie en anders gaat doen, bijvoorbeeld door weer meer te gaan bewegen, eerder te slapen, positiever te communiceren en iedere dag voor zichzelf een lijst te maken waar ze tevreden over is, is de kans groot dat ze snel verandering voelt en ziet.

Zoals je hebt kunnen lezen laat Janice nog weinig persoonlijk leiderschap zien waardoor het voor haar lastig zal zijn om de situatie waarin ze zit en waar ze last van heeft, te veranderen. In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op de vier disciplines uit het model voor persoonlijk leiderschap. Ze vormen de basis voor het verdere boek met de test, oefeningen en de veranderkalender. Neem de volgende hoofdstukken goed door, zodat je snapt wat je nodig hebt voor verandering.

'De grootste
dwaasheid is het
opofferen van
uw gezondheid
voor welk ander
geluk ook.'

Schopenhauer

DISCIPLINE VITALITEIT

Ruud heeft sinds een jaar een baan als teamleider en is naast zijn werk actief in de voetbalwereld. Ruud heeft een druk leven, zeggen anderen. Zelf heeft hij het gevoel dat hij veel energie haalt uit de nieuwe stap die hij gezet heeft en het werk dat hij voor de plaatselijke voetbalclub doet. Het team dat hij aanstuurt, vraagt veel van hem. De laatste weken merkt Ruud dat hij vermoeider en prikkelbaarder is en krijgt hij van zijn vrouw signalen dat zij niet meer tevreden is over zijn keuzes en hun relatie. Hij gaat te laat naar bed en voelt zich vermoeid.

Ruud voelt wel dat het niet helemaal goed gaat, maar heeft heel veel moeite om iets te veranderen. Hij voelt zich heel verantwoordelijk, niet alleen voor zijn werk en zijn relatie, maar ook voor de verantwoordelijkheden die hij als vrijwilliger is aangegaan. Ruud gaat over zijn eigen grenzen heen, maar kan het op dit moment niet goed keren.

Met een vriend bespreekt hij zijn situatie. Ruud heeft een aantal problemen die hij moet gaan oppakken, maar het valt zijn vriend het meest op dat Ruud er zo vermoeid uitziet. Ze bespreken hoeveel of eigenlijk hoe weinig Ruud slaapt en als ze doorpraten blijkt dat hij ook niet meer sport. Voordat hij andere problemen op kan pakken, zou hij er goed aan doen eerst bewuster met zijn gezondheid om te gaan.

Dat gezondheid van lijf en geest belangrijk is weten we allemaal, dat het verandering in de weg staat, daarvan zijn we ons vaak minder goed bewust. Ga maar eens na: stel je slaapt niet genoeg, je eet te veel vette snacks en gaat sinds een aantal maanden ook niet meer naar de sportlessen. Je voelt je niet fit, niet lekker in je vel. Dit alles maakt dat je je minder goed voelt, niet alleen thuis maar ook op je werk. Dit heeft invloed op je energie om een verandering aan te gaan. Want veranderingen kosten energie en vragen zeker de eerste periode veel van je. Vaak krijgen we van mensen in onze trajecten terug dat het in het begin zo vermoeiend is om een wezenlijke verandering te realiseren. Continu bezig zijn met wat er gebeurt, wat het met je doet, hoe je reageert, wat dat weer voor effect heeft, voor je gevoel een kunstje doen, innerlijke weerstand et cetera. Vitaliteit is dan cruciaal. Daarom werken we in onze trajecten vaak ook aan vitaliteit. Een diepte-investering die nog lang nawerkt en vaak direct een wezenlijke verandering in gang zet. In dit hoofdstuk behandelen we de factoren die van invloed zijn op je vitaliteit en waar je aan kunt werken wanneer je beter met veranderingen om wilt kunnen gaan.

Check 1 Slaap je voldoende?

Niet voor niets beginnen we met slapen. Te weinig slapen is niet goed, te veel ook niet. Als we erbij stil staan, weten we zelf vaak goed hoeveel slaap we nodig hebben en wat ons beste slaapritme is. Als we het druk hebben, dan gaat dat vaak als eerste ten koste van onze nachtrust. We gaan te laat naar bed, moeten weer vroeg op en langzaam loopt de batterij leeg. Te weinig slaap is niet alleen slecht voor je gezondheid, maar ook voor je gemoedstoestand. Uit onderzoek (Walsleben, 2002) komt naar voren dat mensen die minder slapen, ontevredener waren met hun leven, negatiever gestemd waren en dat bijna de helft van de proefpersonen moeite had om op een constructieve manier met familie om te gaan. Ook gaf men aan ongeduldig of agressief te worden bij het wachten in een rij of in de file. Mensen die een voldoende scoorden op hun slapen, beschreven zichzelf eerder met woorden als 'vol van energie', 'relaxed' of 'gelukkig'. Dit laat zien hoe belangrijk je slaap is. En hoe groot de gevolgen zijn als je daar niet goed voor zorgt.

Check 2 Heb je voldoende ontspanning?

Inspanning en ontspanning zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Om gezond en positief te kunnen blijven, hebben we elke dag momenten van ontspanning nodig. Voor de een is ontspanning een etentje met vrienden, voor de ander het lezen van een goed boek of sport. Ontspanning kan actief of passief zijn en fysiek of mentaal. Wist je dat je hersenen tijdens een flinke lachbui het hormoon endorfine aanmaken? Daardoor ontspannen we en voelen we ons gelukkig. Ook als we glimlachen naar anderen voelen we ons blij en verbonden. Mensen die veel lachen hebben een beter immuunsysteem en zijn daardoor minder vatbaar voor infecties.

Een flinke lachbui op zijn tijd helpt, omdat we tijdens het lachen niet kunnen piekeren en vanzelf ontspannen. Ook af en toe om onszelf en onze eigen problemen lachen helpt. Daardoor relativeren we en komen we makkelijker tot oplossingen. En dat is precies wat we nodig hebben om een verandering te realiseren.

Check 3 Beweeg je genoeg?

Beweging is gezond. Wetenschappers van de Tel Aviv University hebben ruim 1600 werknemers gedurende 9 jaar gevolgd. En wat bleek: diegenen die minimaal 2,5 uur per week sporten, hebben minder kans op een burn-out dan degene die niet sporten. Mensen die bewegen zijn vrolijker en meer ontspannen.

De richtlijn volgens dr. Yoshiro Hatano is 10.000 stappen per dag. We zetten er gemiddeld 6000 op een dag. Een halfuur stevig wandelen levert ons 4000 stappen op, waarmee we tot de 10.000 komen.

Misschien heb je het idee dat je actief moet gaan sporten om aan je beweging te komen. In de praktijk blijkt dat als je vaker de trap neemt in plaats van de lift, een wandeling tussen de middag maakt en bijvoorbeeld op de fiets boodschappen doet in plaats van met de auto, je al mooie stappen zet om aan je dagelijkse beweging te komen. Fysieke fitheid is een voorwaarde om energie te hebben voor verandering.

Check 4 Eet je gezond?

Dat er een verband is tussen voeding en lichamelijke gezondheid is voor de meeste mensen wel duidelijk. Dat er ook een verband is tussen voeding en geestelijk welbevinden is voor veel mensen nieuw. Gesch (2002) deed onderzoek naar het effect van voedingssupplementen op het gedrag van gevangenen. Bij degenen die multivitaminen, mineralen en vetzuren bij hun maaltijd kregen, namen agressief gedrag en overtredingen af. Mensen die gezonder aten, voelden zich rustiger. Het verband tussen voeding en agressie is een duidelijk voorbeeld. Wat je eet, en met welke regelmaat je eet, heeft direct invloed op je vitaliteit, zowel lichamelijk als geestelijk. Voeding is je brandstof. Toch gaan we hier niet altijd zorgvuldig mee om.

Check 5 Heb je een opgeruimde omgeving?

Misschien herken je het gevoel wanneer je huis net is opgeruimd en is schoongemaakt of wanneer je oude documenten op je computer hebt opgeschoond. Het kan dan letterlijk voelen alsof er een frisse wind waait, alles overzichtelijker is en je nieuwe energie krijgt. Hoe je je voelt, wordt ook bepaald door de omgeving waar je je in bevindt. Het is daarom goed om ervoor te zorgen dat deze omgeving opgeruimd is. Rommel leidt af, kost energie, trekt je aandacht weg van wat je moet doen en belemmert vernieuwing. Goed om aan te pakken dus als je verandering wenst.

Een belangrijke vraag is verder: wat doe jij met relaties waar je geen energie meer uit haalt? Het blijkt dat veel mensen relaties laten bestaan, die hun energie kosten en waar ze liever mee zouden stoppen. Realiseer je dat dergelijke relaties, of dat nu in het werk of privé is, een goed gevoel in de weg staan. Bij opruimen hoort dus ook het kijken naar de relaties waar je je in bevindt en besluiten of je deze wilt behouden of beëindigen.

Check 6 Wordt je regelmatig aangeraakt?

Voor de een is het makkelijker om signalen van zijn lichaam te ontvangen dan voor de ander. Voor vitaliteit is het noodzakelijk

dat je in contact staat met je lichaam en signalen oppikt, zodat je er het juiste mee kunt doen. Om het voelen te stimuleren is het belangrijk dat je je lichaam ervaart. Herkennen dat je ergens ongemak ervaart, dat kan lichamelijk en geestelijk zijn, is nodig om je bewust te worden waardoor dit gevoel opgeroepen wordt (zie ook het volgende hoofdstuk over bewustzijn en de paragraaf over behoeftes). Voelen door aanraken is een belangrijke voorwaarde voor vitaliteit. Volgens Virginia Satir (1916-1988) hebben mensen vier knuffels per dag nodig om te overleven, acht per dag om gelukkig te blijven en twaalf knuffels per dag om te groeien. Kom jij aan die scores? Volgens studies raak je al gespannen en onrustig als je ongeveer drie dagen niet aangeraakt wordt. Het Touch Research Institute (TRI) van de Universiteit van Miami deed de afgelopen twintig jaar tientallen onderzoeken naar het nut van aanraking en ontdekte opzienbarende feiten: te vroeg geboren baby's groeien bijvoorbeeld 47% harder als zij drie keer per dag gemasseerd of geknuffeld worden. Kinderen die veel worden aangeraakt groeien beter, zijn minder vaak ziek, leren beter, hebben een beter lichaamsbesef, zijn socialer en communiceren beter. Ook voor volwassenen geldt dat aanraking van belang is. Interessant gegeven: aanraken heeft hetzelfde effect als aangeraakt worden. Mensen die baby's masseerden waren na enige tijd zelf minder depressief. Het aanraken van huisdieren heeft hetzelfde effect: mensen met huisdieren blijken minder stress te ervaren en zich rustiger te voelen. Aangeraakt worden en aanraken hebben dus allebei een positief effect.

Check 7: *Enaar je voldoende zingering?*

Een van de basisbehoefes die we delen, is de behoefte om van betekenis te zijn. We ontlenen ons bestaansrecht aan het feit dat we nodig zijn. We willen iets wezenlijks bijdragen. In zijn boek 'Het geheim van langer leven', vertelt Michel Poulain over bepaalde plekken op aarde (blauwe zones genaamd). Daar blijken mensen gezonder oud te worden (met gemak honderd). Naast voeding en beweging blijken de inwoners van deze blauwe zones tot hun dood elke dag productief te zijn. Geen pensioen of rust, maar juist het hebben van een doel en leveren van een bijdrage blijken bij te

dragen aan hun vitaliteit. (zie ook de documentaire 'How to live to 101 van BBC Horizon)

Op sommige momenten kunnen we (ineens) de behoefte krijgen om stil te staan en na te denken over wat ons drijft. We willen ons bezinnen, omdat we een gevoel ervaren van leegte of op de automatische piloot draaien.

Af en toe afstand nemen om stil te staan bij wat je wilt toevoegen, helpt je bewust om te gaan met je eigen kwaliteiten en passie.

Hierna vind je een aantal kleinere en grotere vragen die je jezelf kunt stellen.

Kleinere zingeringsvragen:

1. Welke kwaliteit wil je in deze taak/project inzetten?
2. Wat kan en wil jij toevoegen in deze vergadering?
3. Wat heeft dit project/team het meest van jou nodig?
4. Waar krijg jij zelf de meeste energie van?
5. Welke dingen zou je niet meer moeten doen, omdat je daar niet goed in bent en geen energie van krijgt (en anderen daar beter in zijn en juist blij van worden)?

Grotere zingeringsvragen:

1. Wat wil jij betekenen voor anderen?
2. Waar haal je uiteindelijk de meeste inspiratie en energie uit?
3. Wanneer ervaar jij je werk als zinvol?
4. Hoe wil je dat mensen je herinneren?
5. Welke waarden zijn op dit moment belangrijk voor jou?
6. Hoe verhouden jouw waarden zich tot de doelen van de organisatie?

Check 8 Deel je voldoende met anderen, ben je open?

Misschien herken je het gevoel als je een probleem of lastige situatie of iets waar je al een tijdje meer rondloopt, deelt met iemand. Het uitspreken alleen al heeft een positief effect op je gevoel. Je staat er als het ware niet meer alleen voor en door het betrekken van anderen, het delen van je gevoel over wat er gebeurt of gebeurd is of waar je je zorgen over maakt, ontstaan er makkelijker openingen om het anders aan te gaan pakken en er weer anders tegenaan te kijken. Niet iedereen is even goed in het delen van zijn zorgen, problemen, wensen en vragen met anderen. Voor je vitaliteit is het belangrijk om dat wel te doen en hier in te groeien. Alle zorgen waar je alleen mee blijft rondlopen, wegen zwaarder dan nodig. Daarnaast versterkt openheid direct je relatie met degene met wie je je vragen, kwetsbaarheden en zorgen deelt.

Check 9 Zorg je goed voor jezelf?

Wanneer we het druk hebben, gehaast zijn, zorgen we vaak niet goed voor onszelf. Neem jij de tijd om je lichaam en geest goed te verzorgen? Je kunt hierbij aan verschillende dingen denken:

- > Ga je regelmatig naar de kapper?
- > Ga je regelmatig naar de tandarts?
- > Loop je niet te lang door met klachten voor je naar de huisarts gaat?
- > Verzorg je je nagels goed?
- > Poets je iedere ochtend en avond je tanden met aandacht?
- > Verzorg je je huid?
- > Verzorg je je voeten met aandacht?
- > Neem je 's ochtends de tijd om je met zorg aan te kleden en klaar te maken voor de dag?

Zorgen voor jezelf levert positiviteit en energie op, zodat je ruimte voelt om je op de verandering te richten die je wilt realiseren.

Check 10 Heb je voldoende ruimte voor jezelf?

Soms komen we in een situatie waarin we letterlijk of figuurlijk ervaren dat er onvoldoende ruimte voor ons is. Dat kan zijn in een vergadering waarin we het woord niet krijgen. Maar ook een drukke winkelstraat waarin we letterlijk tegen anderen opbotsen. Of een avond waarop je met je kinderen van de voetbalclub naar de zwemles crost en niet aan jezelf toekomt. Of het moment waarop je moet zoeken naar een rustige plek in de kantoortuin om je werk te kunnen doen. Om je vitaal te voelen is het van belang dat je voldoende persoonlijke ruimte ervaart. Heb jij tijd voor jezelf? En heb jij het gevoel dat er ruimte voor jou is? Thuis en op het werk? Wanneer je in staat bent om deze ruimte voor jezelf te creëren of omgevingen op te zoeken waar je ruimte ervaart, zal dit je vitaliteit bevorderen en daarmee je veranderkracht doen toenemen.

Ruimte gaat ook over loslaten. Het loslaten van verantwoordelijkheid die we voor iemand voelen. Dit betekent niet dat je de ander moet laten vallen, maar dat je iemand de kans geeft om op eigen benen te staan. Het is onze betrokkenheid, ons verantwoordelijkheidsgevoel of onze behoefte aan controle waardoor we loslaten moeilijk vinden. Loslaten geeft uiteindelijk ruimte. Ruimte aan jezelf en ook aan anderen. Welke ruimte kun jij voor jezelf en voor anderen creëren? Wat zou je kunnen loslaten?

'Loslaten betekent tijdelijk howast verliezen. Niet loslaten betekent voor altijd howast verliezen.'

Kierkegaard

Check 11 Ervaar je voldoende inspiratie?

Om je vitaal te voelen is het van belang dat je inspiratie voelt, ontwikkeling en groei ervaart. Inspiratie zul je zelf moeten opzoeken of organiseren. Inspiratie komt in de meeste gevallen niet zo maar op je af. Denk aan inspirerende mensen, een inspirerend boek dat je nieuwsgierig maakt, een opleiding die je tot nieuwe inzichten brengt, een nieuwe collega die je dingen vanuit een nieuw perspectief laat zien, een congres waarop je nieuwe mensen ontmoet. Als je je ervoor openstelt, kun je uit elke ontmoeting of activiteit inspiratie halen. Soms helpt het ook om juist iets heel anders te doen of ervaren dan we dagelijks gewend zijn. Als we uit onze routine en sleur zijn, is het soms makkelijker om ons voor nieuwe indrukken open te stellen. Door inspiratie en groei voelen we ons beter en ervaren we perspectief, wat verandering ondersteunt.

Waaruit haal jij inspiratie en wat is de laatste keer geweest dat je je geïnspireerd voelde?

Check 12 Sta je voldoende in verbinding met jezelf?

Om te kunnen veranderen is het belangrijk dat je voldoende in verbinding staat met jezelf. Misschien herken je wel dat je in sommige periodes als het ware boven je lichaam zweeft en te weinig voelt en ervaart. Of andersom: dat je juist de hele dag van alles ervaart en daar heel moe van wordt. Omdat wat je voelt en ervaart een belangrijke signaleringsfunctie is voor verandering, is het van belang dat je voldoende in verbinding staat met jezelf. Het lukt je dan beter om te ervaren welke gevoelens van jou zijn en welke bij de ander horen. Voor sommige mensen is die grens er niet, wat maakt dat ze veel prikkels krijgen die niet zozeer iets zeggen over henzelf, maar uit de omgeving komen. Elaine Aron heeft als eerste wetenschappelijk onderzoek gedaan naar hoogsensitiviteit en ontdekte dat dat niet hetzelfde is als introversie, verlegenheid of onzekerheid. Sommige mensen nemen zoveel in hun omgeving waar, dat ze te veel prikkels krijgen en hierdoor vermoeid of in verwarring kunnen raken. Ze kunnen dan niet meer onderscheiden welke prikkels van anderen zijn en komen, en welke signalen hun eigen lichaam geeft. Om vitaal te zijn en verandering

aan te kunnen, is het van belang dat je zorgt voor voldoende verbinding met jezelf. Fysieke beweging en in het bijzonder yoga is een effectieve manier om je bewust te maken van hoe je je voelt, wat je meemaakt en om te voelen wat je nodig hebt. Yoga is een eeuwenoude wijsheid die je via fysieke en mentale oefeningen rustig kan maken en meer kan laten terugkeren in jezelf. Yoga kan helpen bij het leren ontspannen, maar ook bij het leren focussen ter voorbereiding op een belangrijke taak.

In de hectiek van alles wat we moeten doen is er soms te weinig tijd om stil te staan bij wat er is, wat we ervaren, wat we anders zouden willen. Deze stilte is nodig om een verandering te initiëren en in gang te zetten. Door stil te zijn en stil te staan kun je overzien wat er is en bewust kiezen waar je mee aan de slag wilt gaan. Een belangrijke vraag is dus: hoe vaak ervaar en creëer je stilte?



HARTELIJK GEFELICITEERD! BINNEN EEN MAAND DOE JE ALLES ANDERS!

In je werk heb je continu te maken met veranderingen. Soms door jezelf ingegeven, in andere gevallen door de keuzes van anderen. Situaties die je overkomen geven stress. Terwijl keuzes die je zelf maakt bijdragen aan een gevoel van balans en tevredenheid. Persoonlijk leiderschap is de sleutel. Persoonlijk leiderschap gaat over je vermogen om – ook in situaties die door anderen worden gecreëerd – leiding te nemen over de ruimte en invloed die je wél hebt.

Dit is de maand waarin ik het anders doe helpt je met concrete voorbeelden, zelftests en oefeningen bij het bepalen van wat je wilt én bij het realiseren daarvan. Het 4-disciplinemodel voor persoonlijk leiderschap helpt je om te herkennen hoe je bestaande patronen soms zelf in stand houdt en hoe je een verandering die je wilt écht kunt realiseren. Door verantwoordelijkheid te nemen voor wat je wilt, denkt, voelt, zegt en doet. En omdat de praktijk weerbarstig is, en er altijd redenen zijn om niet te veranderen, kun je meteen aan de slag met de 30-dagen veranderkalender. Met voor elke dag één stap op weg naar regie, balans en geluk. Op het werk en ook thuis.



'In alles wat we doen, geloven we dat vanuit energie en talent de grootste veranderingen kunnen ontstaan'. **Sasja Dirkse** en **Angela Talen** zijn directeur van 2KNOWHOW. Dit bureau wil de oorspronkelijke kracht en talenten van mensen, teams en organisaties vrij maken. 2KNOWHOW biedt trainingen en coaching aan en begeleidt organisaties bij de ontwikkeling van (persoonlijk) leiderschap. Eerder publiceerden zij de best-seller *Het Groot Werkvormenboek*.

Dit boek is bedoeld voor iedereen die meer regie, balans en geluk zoekt in zijn leven, zowel privé als professioneel. En voor coaches, trainers en adviseurs die anderen begeleiden bij het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap.



9 789462 200432

SBN 978 94 6220 043 2

NUR 801/770



ACADEMIC
SERVICE

www.academic-service.nl