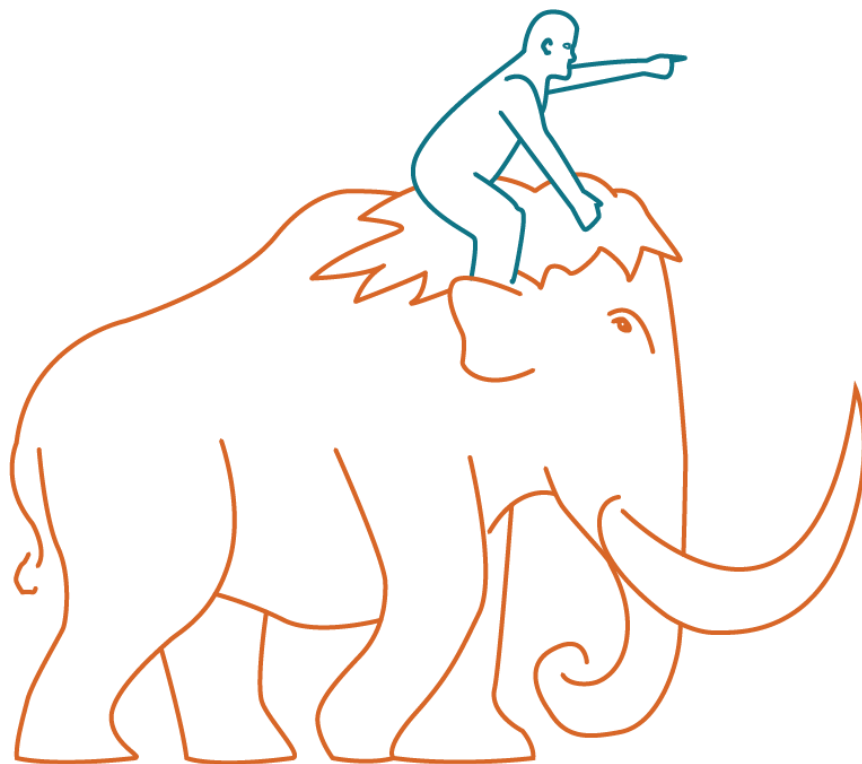


# Een wendbare organisatie

---

Het bevorderen van zelfmanagement onder werkenden via de aanpak 'Mijn mammoet en berijder'



**BALM**  
academie

## Inleiding

---

Wij kunnen werkenden wendbaarder en weerbaarder maken en ze leren om meer grip te krijgen op hun eigen keuzes en gedrag. Hierdoor kunnen zij veranderingen realiseren en zo een zelfgekozen koers varen in het leven.

Wij doen dit door de ontwikkeling van **zelfmanagement** te stimuleren met onze aanpak 'Mijn mammoet en berijder'. In deze whitepaper beschrijven wij deze aanpak en wat de voordelen zijn van deze aanpak.

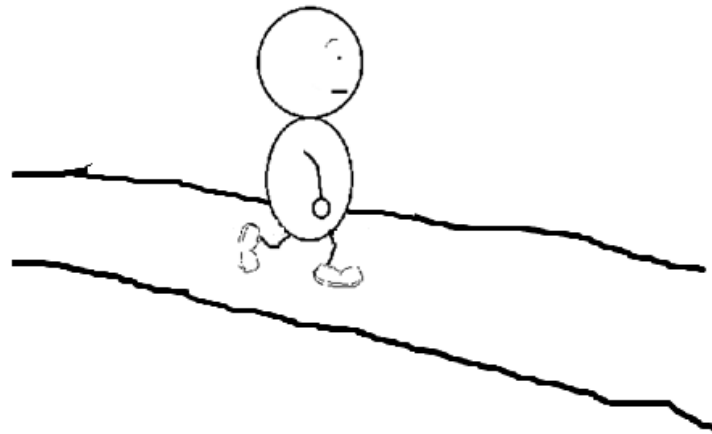
## Inhoud

---

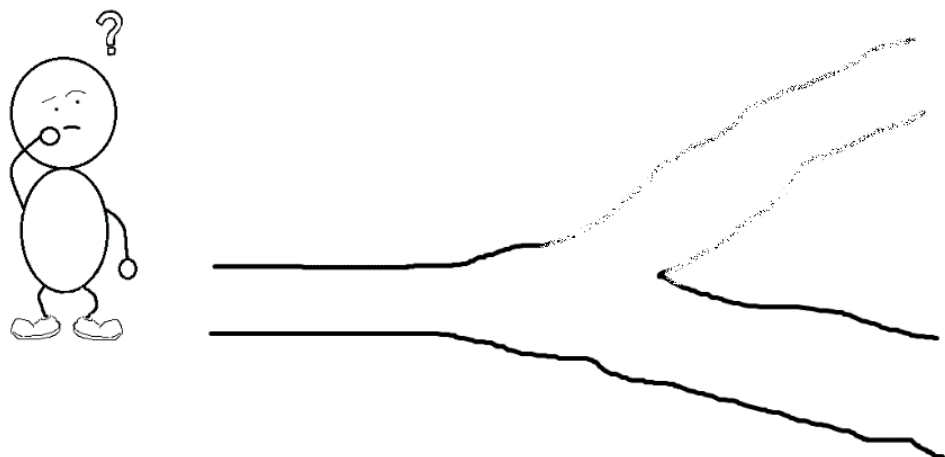
- Het belang van zelfmanagement
- Welke vaardigheden stimuleren wij?
- Onze aanpak 'Mijn mammoet en berijder'
- Voordelen van onze aanpak

## Het belang van zelfmanagement

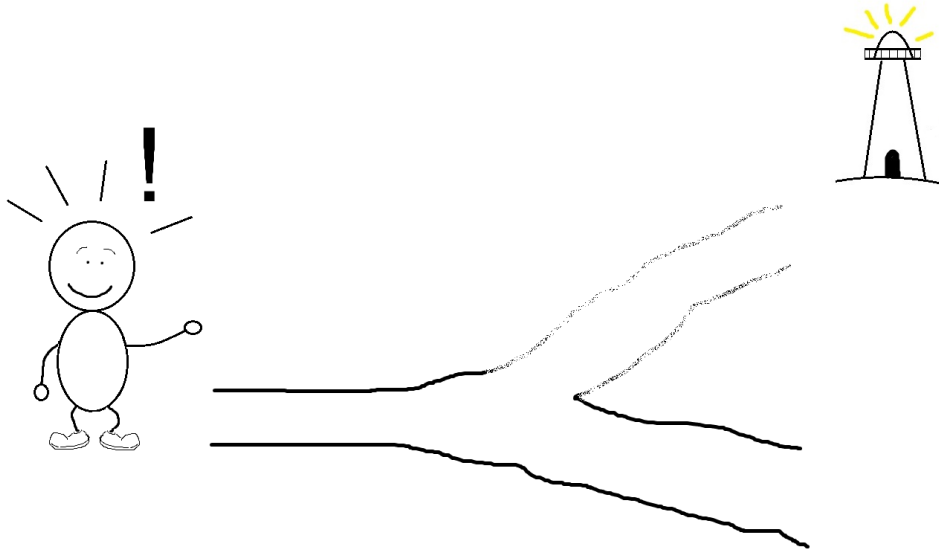
We staan maar zelden stil bij de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op wat we meemaken. We lopen als het ware door een diepe groeve, waarbij we soms iets prettigs ervaren en een andere keer iets onprettigs. Dat is nou eenmaal hoe het is.



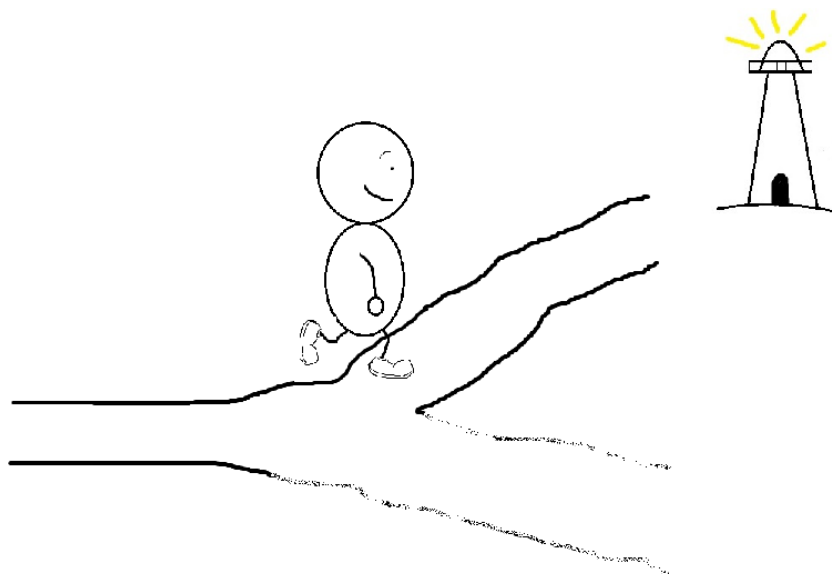
We kunnen ons echter afvragen of we wel in een groeve willen blijven en er bewust voor kiezen om een ander, meer gewenst pad te bewandelen.



Om deze keuzes te maken, hebben we kennis nodig over onze waarden en onze voorkeuren. Door deze expliciet te maken, plaatsen we als het ware een baken op de horizon.



Als we consequent een nieuw pad bewandelen, zal er na verloop van tijd een nieuwe groeve ontstaan. Een groeve die ons beter ondersteunt dan de oude. Zo richten we ons leven steeds meer in naar onze waarden en voorkeuren.



## Welke vaardigheden stimuleren wij?

---

Om zelfmanagement te stimuleren, ondersteunen wij de ontwikkeling van de volgende vaardigheden:

**Zelfbewustzijn.** We maken mensen bewust van de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de eigen keuzes en de paden die zij bewandelen. Men gaat zich realiseren dat er groeven zijn die de moeite waard zijn om te vervangen.

**Zelfreflectie.** Als men zich bewust is van de mogelijkheden, heeft men de vaardigheid nodig om een onderscheid te maken tussen wat belangrijk *voelt* en wat belangrijk *is*. We leren mensen te reflecteren op de eigen gedachten, gevoelens en motivaties.

**Zelfsturing.** Het neerzetten van een duidelijk baken vraagt om kennis van de eigen waarden en voorkeuren. Men leert om helder te krijgen wat er toe doet en wat er belangrijk is.

**Zelfregulatie.** Nadat men een baken op de horizon heeft neergezet, ligt er nog steeds de uitdaging om succesvol om te gaan met hardnekkige gewoontes, tegenstrijdige motivaties, verleidingen en dergelijke. Wij leren mensen het eigen gedrag te reguleren en het eigen gekozen pad te bewandelen.

### Zelfmanagement

Samen vormen deze vaardigheden **zelfmanagement**, het vermogen om veranderingen te realiseren en het leven naar eigen wens in te richten.

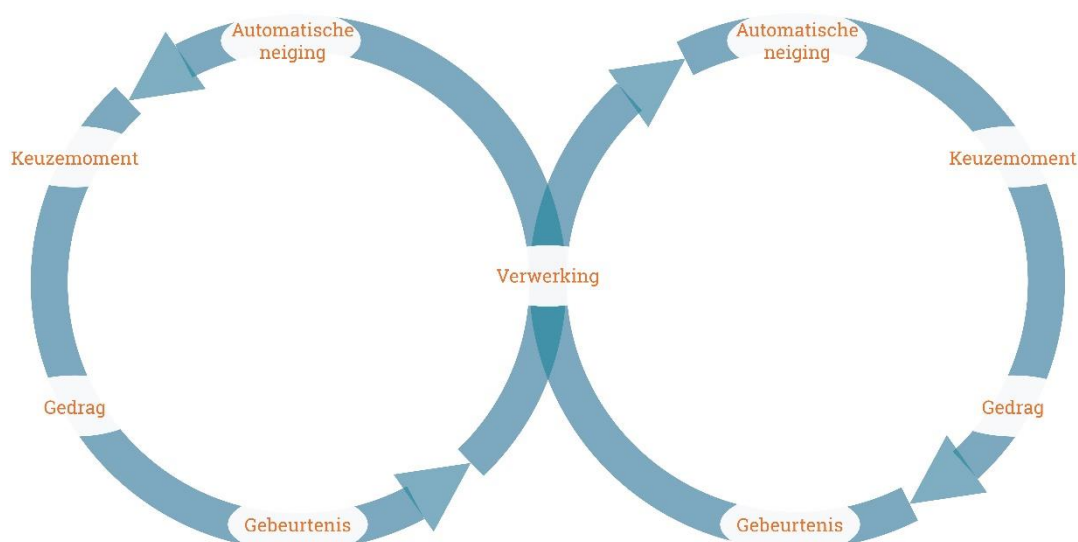
We lichten hieronder toe hoe wij de ontwikkeling van deze vaardigheden ondersteunen met onze aanpak.

## Onze aanpak 'Mijn mammoet en berijder'

We bespreken kort de stappen die deelnemers doorlopen.

### Stap 1: Psychologische basiskennis

Het succesvol managen van onszelf vergt psychologische basiskennis. Men leert hoe gedrag tot stand komt, hoe een automatische neiging – een eerste ingeving – wordt opgewekt en dat men keuzes kan maken door het inzetten van wilskracht. We gebruiken deze cyclus:

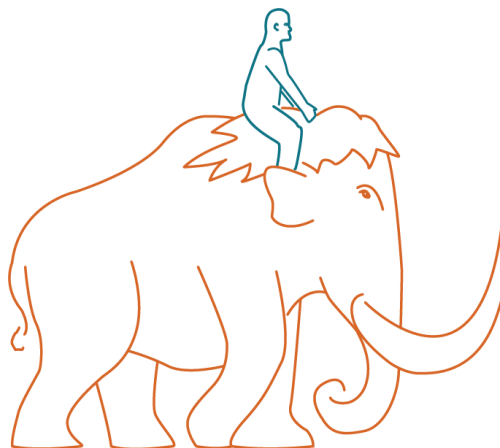


### Stap 2: Een eenvoudig concept

We kunnen niet verwachten dat men deze cyclus volledig zal gaan begrijpen. Om het begrip te verhogen, introduceren we een concept dat helpt om het visueel en levendig te maken. Dit is het concept van een **mammoet** en zijn **berijder**.

De mammoet staat symbool voor de automatische neigingen die we ervaren, terwijl de berijder in staat is om te kiezen welk gedrag we vertonen. De mammoet is het deel van ons dat in de

groeve loopt en tegenstribbelt bij veranderingen. De berijder is in staat nieuwe of andere paden te ontdekken en ingesleten groeven te vervangen.



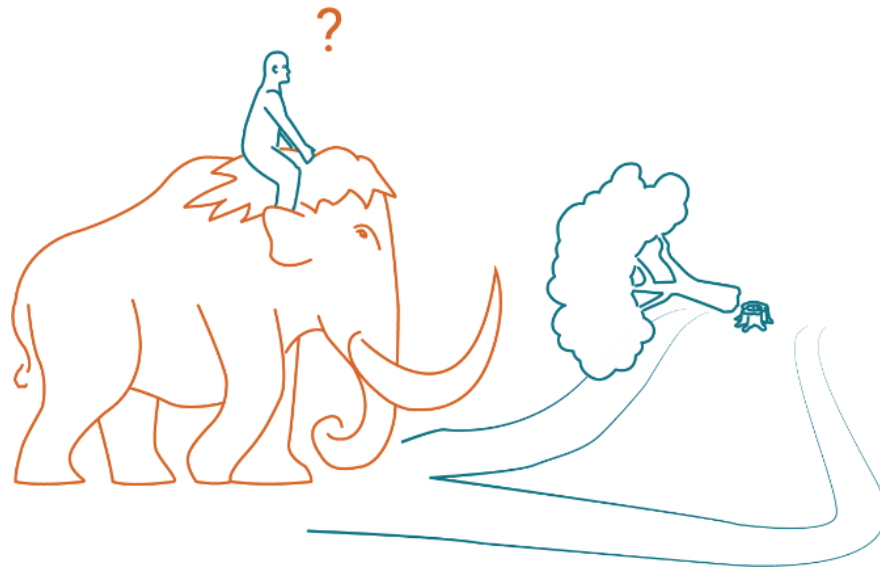
### Stap 3: Korte en lange termijn beloningen

De mammoet is impulsief, emotioneel en gefocust op **korte termijn beloningen**, zoals sociale goedkeuring, het vermijden van verlies en het najagen van genot. De berijder is verstandig, rationeel en richt zich op **lange termijn beloningen**, zoals gezondheid, veiligheid en voldoening.

Het concept van een mammoet en zijn berijder helpt om over het eigen gedrag, keuzes en motivaties na te denken. Men leert dat de mammoet andere belangen heeft dan de berijder en dat het volgen van de mammoet op de korte termijn prettig voelt, maar belemmert om lange termijn beloningen te behalen. Men leert in deze stap hoe het komt dat het volgen van de mammoet heel belangrijk *voelt*, maar dat dit niet persé betekent dat het ook belangrijk *is*.

## Stap 4: Nadenken over keuzes en gevolgen

We leren mensen om na te denken over de gevolgen van hun keuzes en zichzelf af te vragen of ze in de huidige groeve willen blijven of dat ze een ander pad willen bewandelen.



## Stap 5: (indien gewenst) Een nieuw pad kiezen

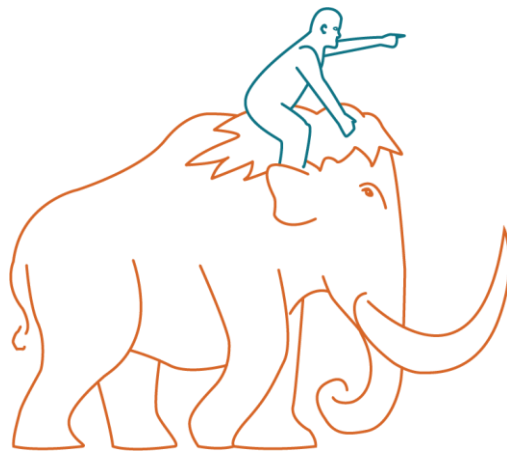
We leren mensen om expliciet te maken wat het hen oplevert om een nieuwe groeve te creëren. Door bewust na te denken over de eigen waarden en voorkeuren, geeft men de berijder als het ware een kaart waarmee besloten kan worden wat de juiste keuzes zijn.





## Stap 6: De mammoet aansturen

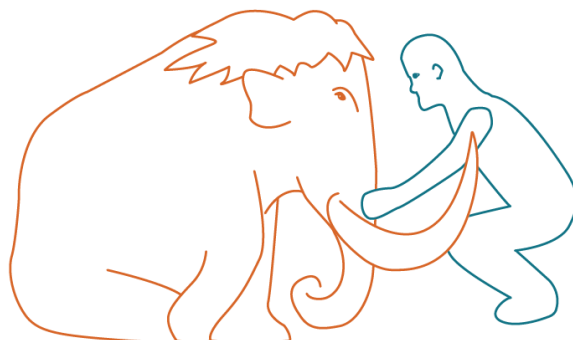
Na het kiezen van een ander pad, leert men de mammoet aan te sturen. We leren mensen hoe de kans zo groot mogelijk gemaakt kan worden dat de mammoet mee wordt genomen op het andere pad. Dat doet men door ten alle tijden rekening te houden met de valkuilen en de kwaliteiten van zowel de mammoet als de berijder.



## Stap 7: De mammoet en berijder in harmonie

Naarmate men een pad langer bewandelt, zal er een nieuwe groeve ontstaan en hoeft men de mammoet niet langer aan te sturen. De mammoet raakt steeds beter afgericht.

Uiteindelijk leven mammoet en berijder in **harmonie** en hoeft men niet meer bij te sturen om fijne ervaringen te hebben.



## Voordelen van onze aanpak

---

Het toepassen van onze aanpak, levert voor u als organisatie de volgende voordelen op:

### Sluimerende bijeffecten

In onze aanpak zitten een aantal wetenschappelijk sterk onderbouwde mechanismen verwerkt. Werkenden zullen onder andere meer keuzeruimte ervaren en met meer mildheid en compassie naar hun eigen handelen kijken. De wendbaar- en weerbaarheid van werkenden zal vergroten, zelfs als ze niet actief aan de slag gaan met hetgeen ze geleerd hebben.

### Overdraagbaarheid naar andere gebieden

Door werkenden de vaardigheden te leren om zelf te werken aan veranderingen, kunnen ze aan de slag met zelfgekozen aandachtsgebieden. De één kan gaan werken aan een betere slaaphygiëne, een tweede lukt het om vaker op tijd te komen en een derde besluit om voortaan een collega aan te spreken. Er kan zodoende een opwaartse spiraal ontstaan waarbij men in de goede richting begint te veranderen. Dit zal steeds sneller gaan omdat men de vaardigheden beter onder de knie krijgt.

### Meer resultaat door samenwerking

Geen mens is hetzelfde en een ieder heeft zijn of haar eigen uitdagingen bij een verandering. Door werkenden te leren zichzelf te managen, kunnen ze zelf de beste strategieën kiezen om een verandering te realiseren. Zij kennen zichzelf immers het best. Het veranderproces kan ondersteund worden door te zorgen dat de omgeving het nieuwe, gewenste gedrag stimuleert. Zo werk je met meer resultaat aan een verandering.

## Geraadpleegde bronnen

---

De volgende boeken zijn gebruikt bij de totstandkoming van onze aanpak:

- Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2012). *Wilskracht. De herontdekking van de grootste kracht van de mens*. Amsterdam, Nederland: Nieuwezijds.
- Buss, D. M. (Ed.). (2005). *The handbook of evolutionary psychology*. John Wiley & Sons.
- Cialdini, R. B. (2016). *Invloed*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- Dawkins, R., & Scheepmaker, H. (2006). *De zelfzuchtige genen: over evolutie, eigenbelang en altruïsme*. Amsterdam: Olympus.
- Dean, J. (2013). *Making habits, breaking habits*. London, Verenigd Koninkrijk: Oneworld Publications.
- Harari, Y. N., & Pieters, I. (2015). *Sapiens: een kleine geschiedenis van de mensheid*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Thomas Rap.
- Heath, C., & Heath, D. (2015). *De Plakfactor*. Amsterdam, Nederland: A.W. Bruna Uitgevers.
- Jansen, G., & Batink, T. (2015). *Time to ACT! Het basisboek voor professionals*. Zaltbommel, Nederland: Thema.
- Kahneman, D. (2016). *Ons feilbare denken: thinking, fast and slow*. Amsterdam, Nederland: Atlas Contact, Uitgeverij.
- Mcgonigal, K. (2012). *Wilskracht. Hoe zelfbeheersing werkt en wat je eraan kunt doen*. Amsterdam, Nederland: Nieuwezijds.
- Sitskoorn, M. (2016). *Ik<sup>2</sup> De beste versie van jezelf* (3e ed.). Deventer, Nederland: Vakmedianet.
- Tiggelaar, B. (2018). *De Ladder*. Soest, Nederland: Tyler Roland Press.
- Wildschut, M. (2017). *Psychologie van gedrag in organisaties*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- Wildschut, M. (2014). *Stop, denk, doe*. Amsterdam, Nederland: Lev. Uitgevers.