**Video 2 – Gedrag veranderen**

Met de vorige video en bijbehorende bonus opdracht ben je hopelijk een stap verder gekomen. Enerzijds om je bewust te worden van wat de oorzaak is van dat knagende gevoel over de praktijk. En vervolgens ook om voor jezelf helder te krijgen welke veranderingen je in gang gaat zetten om hier verbeteringen in aan te brengen.

Echter, het veranderen van je gedrag is misschien wel het moeilijkste wat er is. Vaak lukt het mensen dan ook niet hun gedrag daadwerkelijk over de tijd te veranderen. Vaak is het ook goed te verklaren waarom dit niet lukt. De meest voorkomende redenen zijn namelijk:

1. Ons automatisch gedrag wint vaak. We zijn heel erg gericht op onze automatische piloot.
2. We hebben een hekel aan pijn, verlies en ongemak. Dus als we ons nieuwe gedrag als ongemakkelijk ervaren, dan zijn we snel geneigd om weer terug te vallen in ons oude gedrag. We kiezen dan liever voor gemak op de korte termijn, dan een verbetering op de langere termijn. De moeilijkheid om te stoppen met roken is hier een goed voorbeeld van.
3. Onze omgeving verandert niet mee. Als je zelf verandert, dan veranderen de mensen om je heen niet mee. Zij zullen ook moeten wennen aan je nieuwe gedrag. Of sterker nog, het is een reden om niet blijvend te veranderen en weer in je oude gedrag te vervallen.

Daarentegen wordt weleens gezegd, dat niet de organisaties met de beste strategie de concurrentie strijd winnen. Maar vooral die organisaties, die het beste in staat zijn om mee te veranderen met de wereld om hen heen. Oftewel, succesvolle organisaties zijn vooral in staat om succesvol te veranderen. En veranderen begint altijd met je eigen, individuele gedrag.

Ook in het E-boek is hier al over geschreven. Namelijk via het ‘Doe-iets principe’ dat zegt dat door in actie te komen dit weer zorgt voor nieuwe inspiratie en motivatie. En daarnaast is het principe van de Slight Edge toegelicht. Dit gaat in op het doorvoeren van verandering. Niet door te veranderen in wie je bent, maar in wat je doet. Wat doe je op dagelijkse basis wat je vooruit helpt. En dat succes altijd wordt bepaald door de simpele, dagelijkse acties te blijven doen in de tijd.

Kortom, dit is veelal onze grote uitdaging. Kleine stapjes zetten. Concrete dingen anders gaan doen. Je gedrag op dagelijkse basis veranderen wat je verder brengt. Daarom in deze tweede bonus video een korte uitleg over de ladder van gedragsveranderingen, zoals uiteengezet door Ben Tiggelaar in zijn boek ‘De Ladder’. Hij beschrijft dat gedragsveranderingen complex zijn en heeft daarom een eenvoudig model bedacht: De Ladder. De ladder bestaat uit de volgende drie treden. Allereerst loopt je de ladder van boven naar beneden; om je eigen plan te bepalen. Om de ladder vervolgens van beneden naar boven te doorlopen, voor het daadwerkelijk doen en naleven van je plan.

**DOEL**

**GEDRAG**

**SUPPORT**

PLAN

DOEN

*De Ladder*

**Trede 1: Het doel**

Hier is het bedoeling om het gewenste doel te beschrijven. Wat wil je bereiken met je gedragsveranderingen. Daarbij is het beter om een procesdoel te stellen in plaats van een resultaatdoel.

Bijvoorbeeld: Ik wil meer aandacht tonen voor mijn medewerkers.

**Trede 2: Het gewenste gedrag**

Formuleer vervolgens zo concreet mogelijk welk gewenst gedrag je hiervoor wilt vertonen. Hoe specifieker, hoe beter. Beantwoord bij deze trede de vraag: “Wat ga je er concreet voor doen?” Gedrag is iets wat je kan voordoen of nadoen. Het is belangrijk om hier het sleutelgedrag te omschrijven, namelijk dat gedrag dat het meeste bijdraagt aan het doel. En houd het gedrag positief, dus voorkom het gebruik van ontkenningen.

Bijvoorbeeld: Tijdens lunchtijd stel ik minimaal één persoonlijke vraag aan één medewerker.

**Trede 3: De support**

Deze laatste trede is gericht op de ondersteunende middelen om je gedrag daadwerkelijk te veranderen. Zonder support lukt het namelijk niet. De support kan uit verschillende vormen bestaan en het is ook goed om meerdere technieken in te zetten. Hierbij gaat het om hele eenvoudige dingen die jou dagelijks helpen het gewenste gedrag te doen.

Bijvoorbeeld:

Support 1 – Ik leg een geeltje om mijn bureau met de vraag: wie geef ik vandaag aandacht?

Support 2 – Ik stop een reminder in mijn brooddoos voor bij de lunch.

Support 3 – Ik geef mijn vrouw opdracht om iedere avond te vragen hoe het is gegaan.

Dit is De ladder kort uitgelegd. En onderstaand formulier helpt je in het formuleren van de drie treden. Laatste advies is de ‘1-1-3 regel’ te hanteren. Eén doel, één sleutelgedrag en drie support technieken.

Met deze tweede bonus opdracht hoop je je nog meer op weg te helpen om zelf regie te nemen en weer baas te worden over het verbeterproces in jouw praktijk. Heel veel succes ermee.

**Formulier gedragsverandering**

**DOEL**

**GEDRAG**

**SUPPORT**

PLAN

DOEN

*De Ladder*

Doel is dit zelfstandig in te vullen om aan de slag te gaan   
met de gewenste gedragsverandering.   
  
Met behulp van de volgende vragen word je door het model   
van hiernaast geleid.

**Doel**

*Beschrijf niet een resultaat, maar het proces als doel.*

|  |  |
| --- | --- |
| Wat is het na te streven doel? |  |

**Gedrag**

*Maak je gewenste gedrag klein tot de eerste realistische stap. Wat ga je er concreet voor doen?*

|  |  |
| --- | --- |
| Om welke gedragsverandering gaat het? Wat is het sleutelgedrag? |  |

**Support**

*Werk aan zelf monitoring. Hoe houd je bij of je het gewenste sleutelgedrag vertoond?*

|  |  |
| --- | --- |
| Welke support middelen worden ingezet? | 1)  2)  3) |