

Themanummer 'Persoonlijke Ontwikkeling'

Wij zijn van mening dat mensen het verschil maken. Vandaar dat onze dienstverlening is gericht op het 'ontwikkelingsgericht vermogen' van mensen, teams en organisaties in het bedrijfsleven, het onderwijs en in de (top)sportwereld.

Middels consultancy, trainingen en coaching leveren wij een wezenlijke bijdrage aan de ontwikkel doelstellingen van onze klanten.

In dit E-zine besteden wij aandacht aan het thema persoonlijke ontwikkeling. Dit omdat we meer en meer te maken krijgen met continue verandering, turbulentie, complexiteit, snelheid, individualisering, en de daarmee gepaard gaande druk wordt het steeds belangrijker dat je in staat bent je eigen persoonlijke ontwikkeling te kunnen sturen!

Rob van den Heuvel
Coen de Vries

In dit nummer o.a.

1. Ontwikkelingscondities
2. Persoonlijke ontwikkeling
3. Allerlei
4. MBTI het perfecte ontwikkelingsinstrument
5. Doorzettingsvermogen

Ontwikkelingscondities?!

Vanuit de behoefte om meer inzicht te krijgen op het rendement van diverse ontwikkelingsactiviteiten in het bedrijfsleven (zoals trainingen) leidde dat eind jaren 90 tot het initiatief om een praktisch instrument te ontwikkelen dat zou kunnen helpen bij het optimaliseren van ontwikkelingsprocessen.

Een screening van de literatuur en de wijsheid van een aantal ervaren managers en professionals leidde via een brainstorming tot een grote hoeveelheid factoren die daarop invloed kunnen uitoefenen.

Een nadere onderverdeling leidde tot acht hoofdcondities voor ontwikkeling:

- zelfinzicht: kent de betrokkene zichzelf voldoende, als basis voor ontwikkeling?
- behoefte/motivatie: is er voldoende motivatie en energie voor ontwikkeling?
- doelen: is duidelijk wat het specifieke ontwikkelingsdoel is?
- leerweg: met welke manier van leren wordt het meeste rendement verkregen?
- feedback: is er feedback gericht op het behalen van het ontwikkelingsdoel?
- stimulans: wordt ontwikkeling en de implementatie van het geleerde voortdurend gestimuleerd?
- taakinhoud/functiekenmerken: biedt het dagelijkse werk voldoende ruimte voor ontwikkeling en het experimenteren met nieuw gedrag?
- faciliteiten: is er voldoende materiële en immateriële support beschikbaar?





Persoonlijke ontwikkeling

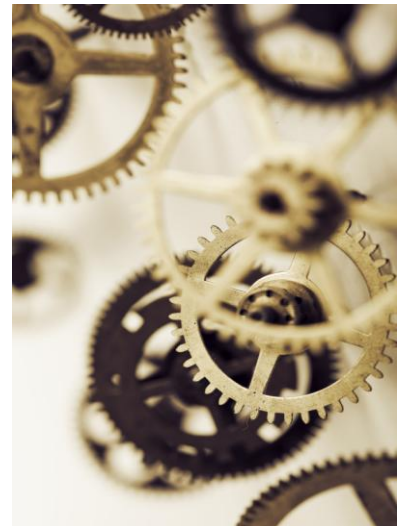
Persoonlijke ontwikkeling is de ontwikkeling van jezelf, door jezelf, via een bewust proces van leren van ervaringen. Deze definitie bevat vier elementen die verdere toelichting behoeven:

- **De ontwikkeling van jezelf.** Dit omvat alle aspecten van jezelf; je innerlijke attitudes en gevoelens, evenals je gedrag en handelen.

- **Door jezelf.** De essentie van zelfontwikkeling is, dat je zelf de verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling, in die mate dat:
 - je zelf je eigen ontwikkelingsbehoeften identificeert,
 - je zelf je eigen ontwikkelingsdoelen stelt,
 - je zelf bepaalt hoe je die doelen kunt realiseren,
 - je zelf je eigen doorlopende verbetering volgt.

- **Een bewust proces.** John Lennon zong het al:
"Het leven is wat je gebeurt terwijl je andere plannen maakt."
Het is dus beter om je persoonlijke ontwikkeling niet aan het toeval over te laten. Het leven zit vol leerkansen, maar je kunt ze alleen benutten als je ze bewust zoekt, signaleert en grijpt.

- **Leren van ervaringen** (een vier fasen proces)
Fase 1: iets ervaren, meemaken (door bewust iets nieuws/anders te doen),
Fase 2: de ervaring evalueren,
Fase 3: conclusies trekken uit de ervaring,
Fase 4: toekomstige toepassingen en volgende stappen plannen.



De sleutel tot persoonlijke ontwikkeling is, **hoe graag je het wilt**. Daarom zijn je overtuigingen over persoonlijke ontwikkeling ook zo belangrijk. Het wordt gemakkelijker om jezelf te gaan ontwikkelen als je vindt dat:

- je zelf de keuzes en zelf de sleutel in handen hebt,
- leren en ontwikkeling te belangrijk zijn om aan het toeval over te laten,
- zelfvoldaanheid de grootste vijand is van doorlopende ontwikkeling,
- het net zo belangrijk is om te leren van successen als van fouten,
- het altijd beter kan, je elke dag iets nieuws leert,
- alles een product is van een leerproces,
- het bij leren gaat om meer kunnen en meer weten, dus kennis en vaardigheden.

Natuurlijk zijn ook je overtuigingen 'aangeleerd'. Het zijn in feite conclusies die je getrokken hebt op basis van talloze eerdere ervaringen. Dit betekent dat ook ingesleten overtuigingen aangepast en zelfs omgedraaid kunnen worden. Je kunt je overtuigingen op twee manieren aanpassen. Ten eerste kan je gewoon negeren wat je overtuigingen je vertellen en jezelf dwingen te genieten van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten. Hopelijk zijn je ervaringen dan aanleiding om je overtuigingen bij te stellen, omdat je de waarde van het proces bent gaan inzien. De achterliggende gedachte bij deze methode is, dat je ervaringen de basis zijn van je overtuigingen, dus als je zorgt voor positieve ervaringen met ontwikkelingsactiviteiten, dan ontdekt je dat persoonlijke ontwikkeling toch interessanter is dan je dacht en je overtuigingen zullen zich daaraan aanpassen.

De tweede mogelijkheid is, dat je de 'strijd aangaat' met de overtuigingen die persoonlijke ontwikkeling in de weg staan. Je kunt dit doen door je bewust te gaan afvragen of het verstandig is om in dergelijke dingen te geloven, en jezelf ervan te overtuigen dat geloven in persoonlijke ontwikkeling beter is. En tenslotte elf gedragslijnen van effectieve ontwikkelaars, die je wellicht als doelstellingen kunt hanteren.

Denkt eerst aan zichzelf	Probeert huidige prestaties te verbeteren	Zoekt bewust naar leerkansen
Leert van toevallige gebeurtenissen	Schat zijn eigen leerbehoeften in	Stelt zijn eigen leerdoelen
Beoordeelt zijn eigen vorderingen	Experimenteert met nieuwe dingen	Evalueert zijn ervaringen
Maakt plannen om het geleerde te implementeren	Accepteert het ongemak van het leren op de korte termijn in het belang van het leren op de lange(re) termijn	



"Allerlei"

Het "Kolb" model voor ervaringsleren

- Stap 1: Concreet ervaren (voelen)
- Stap 2: Observeren (reflecteren)
- Stap 3: Theoretiseren (denken)
- Stap 4: Actief experimenteren (handelen)

..... een pro actief en cyclisch proces

7 fasen van persoonlijke ontwikkeling

- Emotionele bewustwording
- Het mentale aspect van het begin
- Integratie van hindernissen
- Doorbreken van het patroon
- De kritieke fase
- Verbouwing van het geheel
- Naar een bewuste 'personal performance'

ONTWIKKELEN of ONT-WIKKELEN?

"Mensen ontwikkelen niet wanneer ze nadenken over een probleem of de oplossing ervan maar alleen wanneer ze die oplossing gaan toepassen en gaan kijken naar het effect van het gedrag. Het is echter de manier waarop -de overtuigingen- mensen terugkijken op de al dan niet beoogde effecten van het gedrag die bepalend is voor de kwaliteit van het ontwikkelproces". **Chris Argyris**

Michelangelo kreeg van een bewonderaar de vraag hoe hij het nu voor elkaar kreeg om zo'n groot, massief blok steen met hamer en beitel zo te bewerken dat het werd omgevormd tot een prachtig beeld. De kunstenaar antwoordde: "Ik vorm niet de steen om tot een beeld, ik bevrijd het beeld dat in de steen zit opgesloten".

We leren van

- 10 % van wat we lezen
- 20% van wat we horen
- 30% van wat we zien
- 50% van wat we zien en horen
- 70% van waar we over gediscussieerd hebben met anderen
- 80% van wat we persoonlijk ervaren hebben
- 95% van wat we uitleggen aan anderen

Tips voor succes. Geïnspireerd door Stephen Covey.

- Ontwikkel een pro actieve toekomstgerichte levenshouding
- Weet waar je heen wilt
- Doe de belangrijke dingen eerst
- Handel vanuit een win-win gedachte
- Start met begrip, stel oordelen uit
- Blijf trouw aan jezelf
- Het geheel is meer dan de som der delen

Drie niveaus van ontwikkelen

- Single loop: stapsgewijs verbeteren. Voortdurend verbetering brengen in de dingen die men nu doet of de dingen die men nu al doet, beter doen.
- Double loop: leren andere dingen te doen. Denk en actiepatronen een fundamenteel andere vorm geven, dit met de intentie impasses te doorbreken en te leren andere dingen te doen.
- Triple loop: het wezen van mensen veranderen. Veranderen van de context waarin men eigen afwegingen maakt; dit met de intentie te leren, te groeien, en resultaten te bereiken die men daadwerkelijk wenst.

Een paar statements

- Mensen houden ervan om hun sterke kanten te gebruiken, om succes te hebben en om de beste te zijn.
- Mensen geloven graag dat ze zo goed zijn als iedereen zegt en dus hebben ze de neiging om zich blind te staren om complimenten en hun tekortkomingen minder serieus te nemen.
- Uit divers onderzoek blijkt dat tegenslagen, uitdagingen, frustraties en inspanningen tot verandering leiden.
- Inzicht in wat er verkeerd gaat is belangrijk voor de talentvolle professional om zich te kunnen ontwikkelen.



MBTI®: het perfecte ontwikkelingsinstrument?!

Het MBTI model is ontwikkeld door Katharine Cook Briggs en haar dochter, Isabel Briggs Myers op basis van theorieën van de Zwitserse psycholoog Carl Gustav Jung.

De persoonlijkheidstheorie van Carl Gustav Jung is dynamisch en ontwikkelingsgericht. Iemands 'persoonlijke voorkeuren' staan niet los van elkaar maar werken op elkaar in en vormen kenmerkende persoonlijkheidspatronen. De psychologische typen die gevormd worden, zijn geen statische hokjes waar mensen in passen. Mensen ontwikkelen zich en worden effectiever naarmate zij leren en zichzelf ontwikkelen. Katharine Cook Briggs en haar dochter Isabel Briggs Myers hebben Jung zijn dynamische model met het MBTI instrument operationeel en toegankelijk gemaakt.

Voor meer inhoudelijke/wetenschappelijke informatie over MBTI:
http://nederlands.skepdic.com/dict_myers-briggs.htm

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

De MBTI vragenlijst is de meest gebruikte persoonlijkheidsvragenlijst ter wereld. Ieder jaar worden er wereldwijd meer dan 3,5 miljoen vragenlijsten ingevuld en is gebaseerd op meer dan 50 jaar onderzoek en ontwikkeling. De resultaten van de MBTI geven zelfinzicht en brengen waardevolle verschillen tussen personen aan het licht, die de bron van heel wat misverstanden en communicatiestoornissen kunnen verklaren. Je krijgt meer begrip voor je eigen denken en gedrag maar ook voor personen die van je verschillen zoals je partner, vrienden of collega's. Het inzicht in je MBTI type versterkt je zelfbeeld en bevordert de samenwerking en communicatie met anderen.

Doel

- Inzien wat je MBTI type is en hoe je je voorkeuren kunt ontwikkelen om effectiever te zijn.
- Begrijpen wat het effect is van je persoonlijke communicatie- en/of leiderschapstijl op anderen; wat zijn je sterke kanten en welke gebieden kun je verder ontwikkelen.
- Vergroten van het bewustzijn en begrip van je teamleden voor hun verschillende werkstijlen; effectievere communicatie en een betere gezamenlijke prestatie.
- Inzien wat je leerstijl is en die van anderen waardoor je je methodiek effectiever kunt overbrengen.
- Het verbeteren van de kwaliteit van je relatie(s) en communicatie door verschillen te begrijpen en te waarderen.

Basisveronderstellingen van de MBTI typetheorie:

- Het MBTI instrument achterhaalt voorkeuren voor manieren of stijlen van doen.
- Elke manier/stijl heeft een tegenovergestelde uitingsvorm. Iedereen gebruikt alle 8 MBTI uitingsvormen indien nodig.
- Voorkeuren zijn niet hetzelfde als vaardigheden. De voorkeuren zijn allemaal even waardevol en belangrijk.
- Het ene type is niet beter dan het andere. Iedereen kan zelf het beste inschatten wat zijn type is.
- De MBTI vragenlijst is een indicator en geen test.

Meer informatie over MBTI:

- <http://www.myersbriggs.org/>
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs_Type_Indicator
- <http://www.youtube.com/watch?v=WF1sqE8lb0o>

VDHC Human Performance

