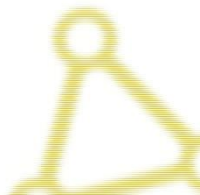


Workshop

Aan de slag met een persoonlijk
ontwikkeldoel door het brein te prikkelen

Simone Schenk

www.simoneschenk.nl





Denk na over een onderwerp

Jullie gaan een gesprek voeren

Onderwerp eigen gedrag

Samenwerken (in team)

Welk voorbeeld ga je bespreken?

Vandaag

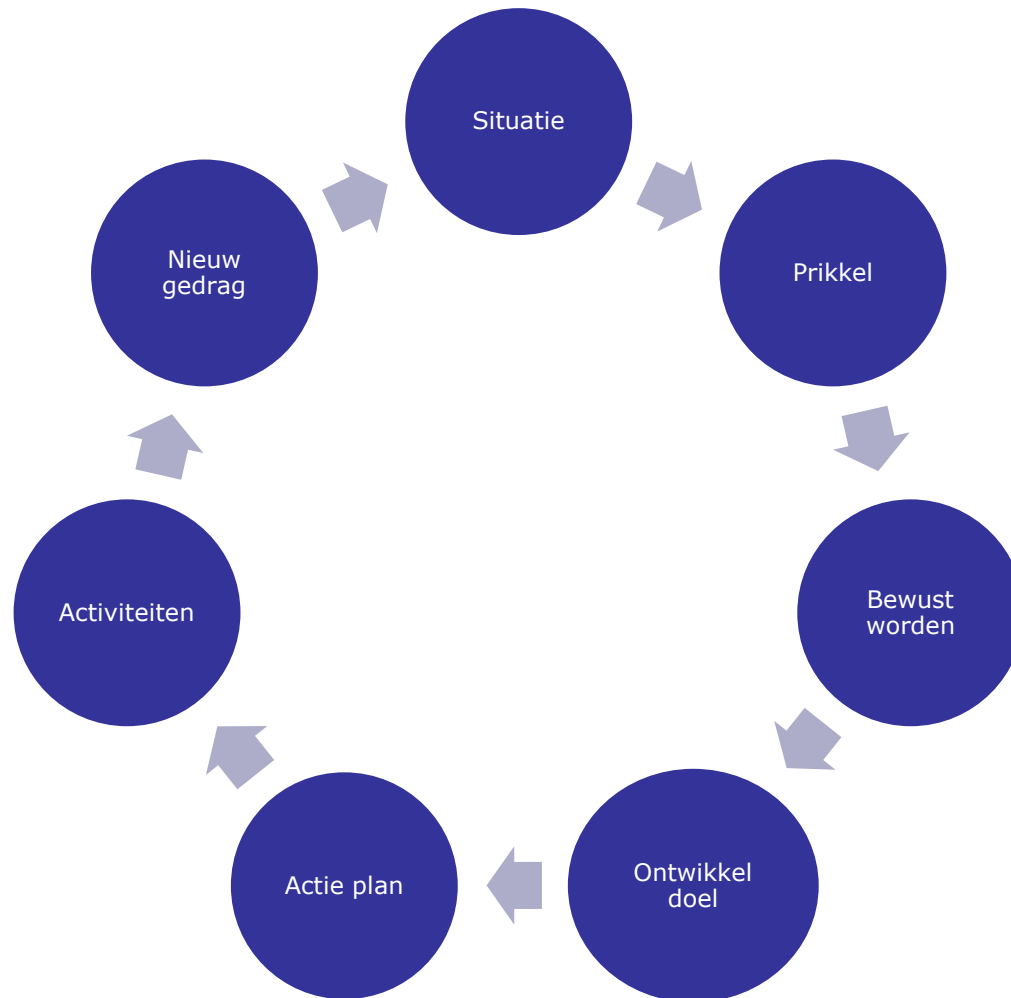
- Oefening 'externe filmpje'
- Oefening 'interne filmpje'
- Brein mechanismen

Mindset: ik vraag jullie om

- iets nieuws te leren
- het brein als uitgangspunt te nemen
- mijn methode met een open mind te volgen
- voorbeelden van je eigen gedrag
- niet te vergelijken met andere methoden
- te oefenen zoals ik het vraag

en achteraf ... zullen we evalueren

Macro



Ontwikkeling van prikkel naar gedrag (aanpassing op basis van *Baumeister e.a., 2007*)

Uit onderzoek blijkt

Start niet met ...

... "Wat is je doel?"

... "Wat ben je van plan?"

... het geven van feedback

... "Wat denk je van ... ?"

... wat jij zag, hoorde

... want het brein wordt

⊗ **te** besluitvaardig

⊗ **te** spontaan

⊗ **te** emotioneel

⊗ **te** oppervlakkig

⊗ **te** veel informatie

Het brein heeft behoefte aan ...

- ... het activeren van het geheugen vóór emotie en denken het dwarsbomen
 - ... alle verschillende geheugenaspecten eerst
 - ... hulp bij het ontdekken van wat onder de oppervlakte zit
 - ... hulp bij het vinden van een route uit het doolhof
 - ... hulp bij het analyseren
 - ... hulp bij het onthouden
- maar de eigenaar van het brein weet dat niet!

Stap 1 Activeer feiten in het geheugen

Breng feiten naar boven die in het geheugen zitten

Zoom in op een **stereotype gebeurtenis**

- Situatie: Wie (personen) Wat (context) Wanneer (tijd, periode) Waar (systeem, ruimte) WWW
- Gedrag: handelingen, beelden, geluiden, non-verbaal, verbaal
- Effect gedrag: doen, zeggen, LSD en vraag door totdat je de hele film 'hebt'
- Pak de hele tijdlijn: begin met een stukje ervoor (voor de eerste actie) en eindig met een stukje erna (na de laatste reactie)

Neem de rol aan van cameraman:

alleen **waarneembare** feiten

Het geheugen is een constructie

Een opname wordt opgeknipt in aparte opslag voor

- gezichten
- geluiden
- kleuren
- bewegingen
- tijdlijn (grofweg)
- ruimte

Laat de ander het voorbeeld vertellen

Koppel de verschillende geheugen delen

“Dus toen je daar zat en dat zag ... wat gebeurde er toen?”

Hulpvragen externe filmpje

Kun je beschrijven wat er gebeurde?

Wat werd er gezegd?

Wat was de reactie?

Wat zag je gebeuren?

Wat deed jij?

Wie waren er bij?

Wanneer en waar?

Wat deed die ander daarna?

Wat hoorde je?

Oefening Externe filmpje

- Interviewer krijgt 7 minuten
- Externe filmpje
- Alleen feiten vragen "Wat gebeurde er"
- Werk als een cameraman
- Geïnterviewde beschrijft een eigen karakteristieke situatie
- Samenwerken of communiceren

Een cameraman mag geen

- confrontatie aangaan
- verhalen vertellen
- mening geven
- voorbeeld geven
- input geven



want als je

- confronteert \Rightarrow aanval/verdedigen/vermijden
- verhalen vertelt \Rightarrow luisteren
- mening geeft \Rightarrow reageren
- voorbeeld geeft \Rightarrow begrijpen
- input geeft \Rightarrow opnemen



Dus speel geen



In plaats van ... vat samen en vraag ...

confronteren

verhaal vertellen

mening geven

voorbeeld geven

input geven

Wat gebeurde er

Kun je beschrijven

Wat was de (re)actie

Kun je een voorbeeld geven

Kun je meer vertellen over ...

Interne filmpje

(Onbewuste) gedachten

- Gedachten gedurende 'dit' cruciale moment in het externe filmpje
- Gedachten **net** voor en **net** na een actie en reactie
- Geen gedachten of gevoelens 'naderhand'
- Alleen binnen het opnieuw afspelen van de cyclus in het externe filmpje

Een voorbeeld

Je vertelde me dat je blokkeerde toen je halverwege de presentatie een geluid uit de zaal hoorde.

Wat dacht je nadat je blokkeerde?

Dat ik niet zo moest stressen.

Wat was er zo stressvol?

Tja, toen ik opkeek door dat geluid zag ik al die mensen.

Waarom gaf dat stress?

- Omdat ik dacht dat ik wel veel naar mijn papieren keek
- Omdat ik me afvroeg of ze konden horen wat ik voelde
- Omdat ik bang was iets te vergeten
- Omdat ik al die ogen op me gericht zag

Vraag niet te snel waarom. Maar probeer uiteindelijk wel de ander het waarom te laten ontdekken.

Stap 2 Interne filmpje

- Vat externe filmpje samen en check cruciale punt
- Help de ander inzoomen in toen en daar
- Soms zijn er twee cruciale scenes
- Soms komt er extra externe film informatie. Pak dan dat stukje terug tot de feiten helder zijn
- Vijf minuten
- Vraag door tot het interne filmpje helder is

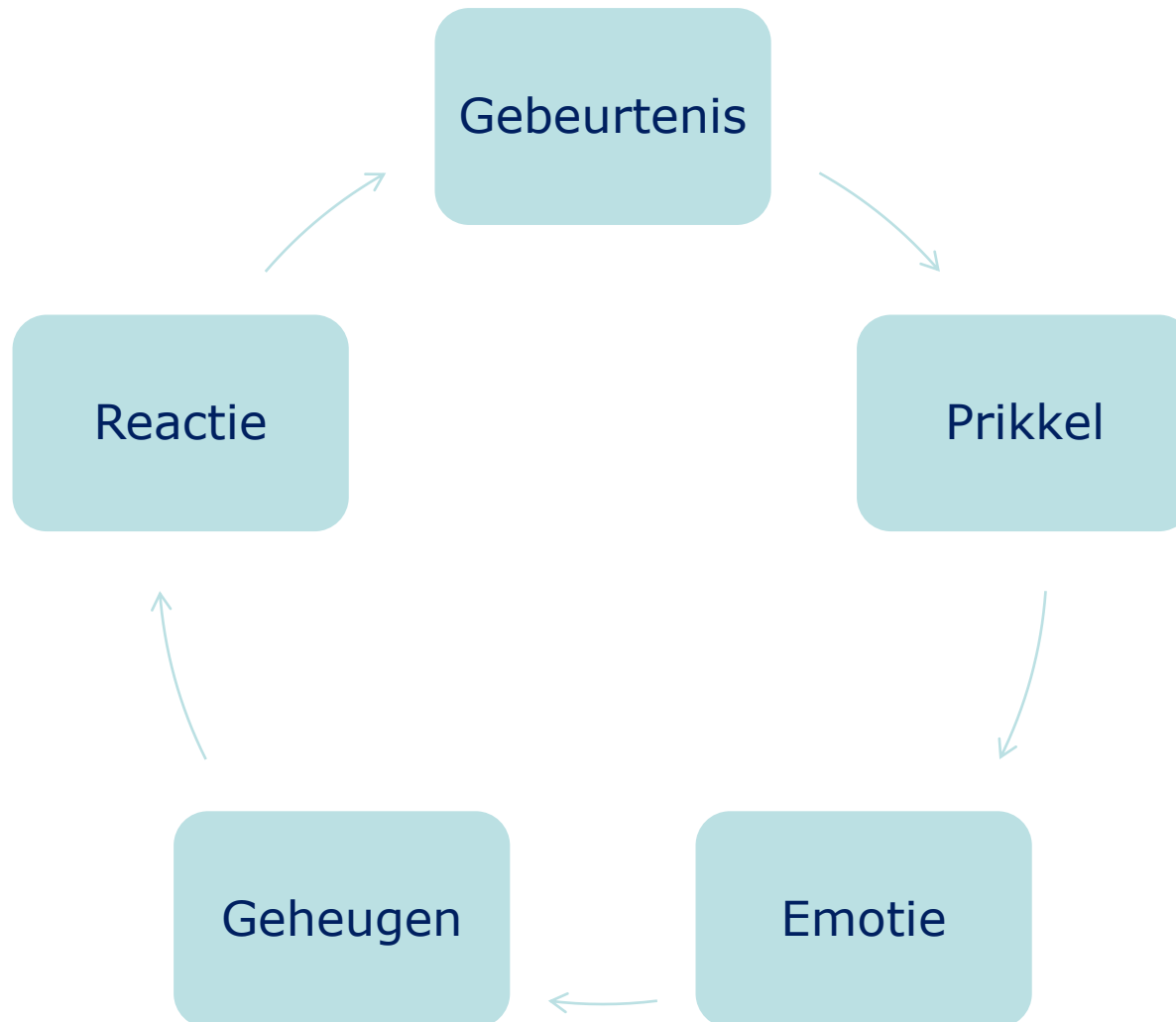
Waarop merkte je geprikkeldheid?

- Was op dat moment sprake van
 - het effect van gedrag
 - een dwars zittend gevoel of gedachte
 - niet meer weten wat te doen, te zeggen
 - iets wat er eerder gebeurd is
 - iets niet kunnen, willen, mogen
 - in de persoon of tussen personen

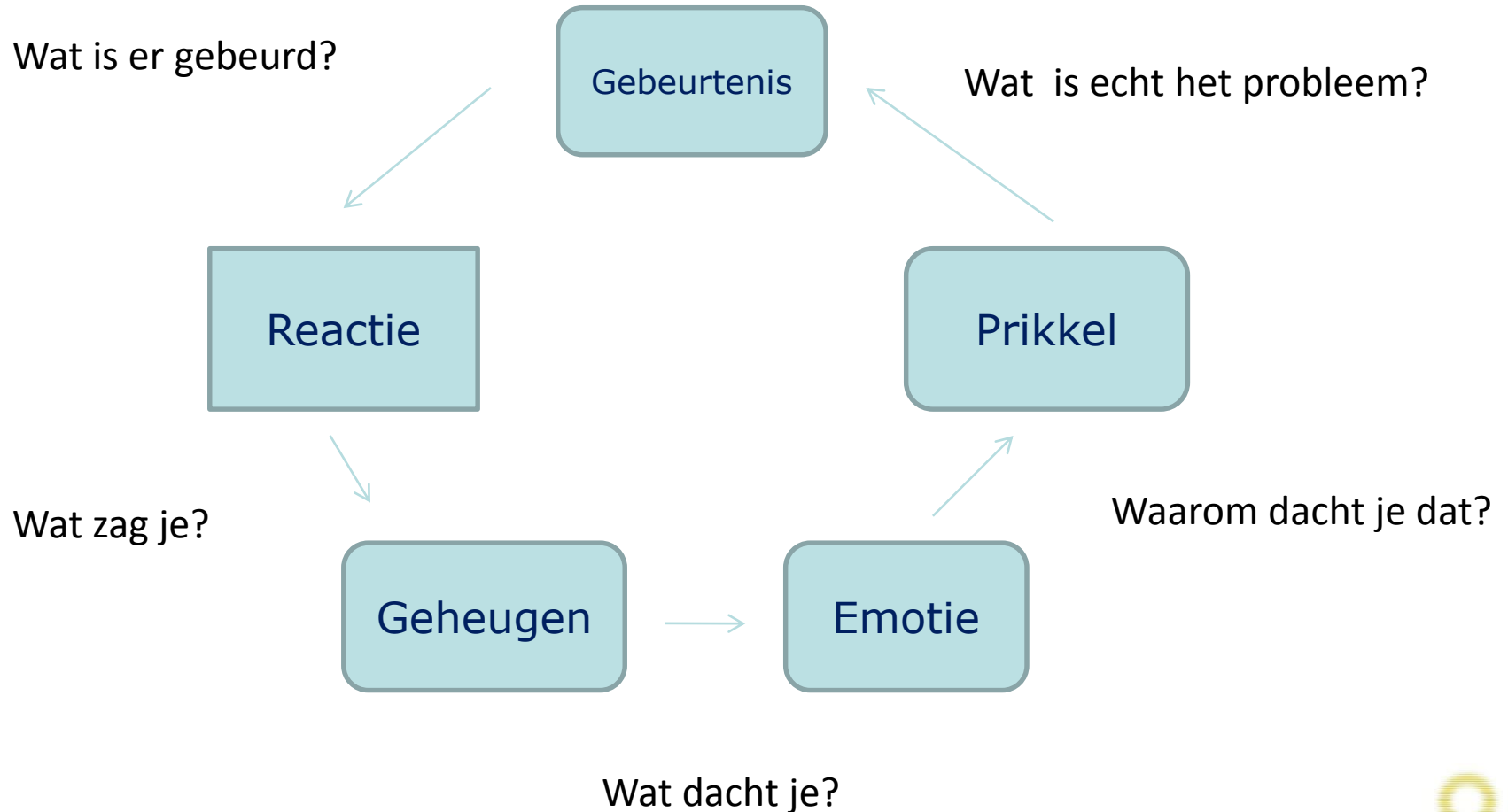
Zoom niet in op het gedrag van een derde, alleen op het effect ervan

Oordeel niet en kom niet met een oplossing

Wat gebeurde er bij de ander?



Haal het achterstevoren naar boven!



Valkuilen bij

Typen doelen

- Sociale competentie (samenwerken)
- Individuele competentie (stress)
- Taak specifieke competentie (vaardigheden)

Kwaliteiten

- Sterkte (ontwikkeld)
- Talent (nog niet uitontwikkeld)
- Zwakte (moeilijk te ontwikkelen)

Stap 3 Doel formuleren

- Vat de koppeling tussen externe en interne film samen
- Vraag: wat speelt hier? Welk doel komt hieruit naar voren?
- Formuleer smart
 - Specifiek
 - Meetbaar
 - Acceptabel
 - Realistisch
 - Tijdgebonden

Stap 4 Actieplan

- Wat is er nodig om op tijdstip X gedrag Y ontwikkeld te hebben, te tonen?
- Wat moet er gedaan worden?
- Wat kost het?
- Let op WWWWW
 - Wie
 - Wanneer
 - Waar
 - Wat
- Houd de relatie met doel en filmpjes in de gaten

Vervolg

- Ik ben op zoek naar leidinggevenden die hier meer over willen leren.
- Heb je contacten voor mij?
- www.simoneschenk.nl
- Wetenschappelijke artikelen komen eraan.
- Proefschrift wordt aan gewerkt

| |
|--|
| Bargh, J.A. (2011) Unconscious thought theory and its discontents: a critique of the critiques. <i>Social Cognition</i> , Vol. 29, No. 6, pp: 629-647 |
| Baumeister, R.F., Vohs, K.D., DeWall, C.N. & Zhang, L. (2007) How emotion shapes behavior: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. <i>Personality and social psychology review</i> , Vol. 11, No. 2, pp: 167-203 |
| Dijksterhuis, A & Nordgren, L.F. (2006) A Theory of Unconscious Thought <i>Perspectives on Psychological Science</i> Vol.1, No. 2, pp: 95-109 |
| Dijksterhuis, A. & Aarts, H. (2010) Goals, Attention, and (Un)Consciousness <i>Annual Review of Psychology</i> . Vol. 61: pp:467–490 |
| Gollwitzer, P.M. & Schaal, B. (1998) Metacognition in action: The importance of implementation intentions. <i>Personality and Social Psychology Review</i> , Vol. 2, No. 2 pp: 124-136 |
| Greifeneder, R., Bless, H. & Pham, M.T. (2011) When do people rely on affective and cognitive feelings in judgment? A review. <i>Personality and Social Psychology Review</i> , Vol. 15, No. 2, pp: 107–141 |
| Kluger, A.N. & Van Dijk, D., (2010) Feedback, the various tasks of the doctor, and the feedforward alternative. <i>Medical education</i> ; Vol. 44, pp: 1166–1174 |
| Lambie, J.A. & Marcel, A.J. (2002) Consciousness and the varieties of emotion experience: a theoretical framework. <i>Psychological Review</i> , Vol. 109, No. 2, pp: 219–259 |
| Latham, G.P., Stajkovic, A.D. & Locke, E.A. (2010), The Relevance and Viability of Subconscious Goals in the Workplace. <i>Journal of management</i> , Vol. 36, No. 1, pp: 234-255 |
| Mena Marcos, J.J. & Tillema, H. (2006) Studying studies on teacher reflection and action: An appraisal of research contributions, <i>Educational Research Review</i> Vol. 1, pp. 112–132 |