

CHOICEPOINTS

HET PAD NAAR PERSOONLIJK SUCCES,
GELUK EN VOLDOENING



Session 4: Lange Termijn Doelen



Robert van der Wolk

INHOUDSOPGAVE

Introductie.....	3
Doelstellingen	3
Waarom Doelen?	3
Lange en de Korte Termijn Doelen	5
Goal Theory	5
Het vaststellen van factoren in het behalen van doelen.....	6
Waarom Lange Termijn Doelen?	8
Wat voor doelen?	9
Visualisatie	10
Intrinsieke motivatie.....	10
Strategie.....	10
Implementatie.....	10
Extra's.....	11
Lange termijn doelen hebben gewoontes nodig	11
De 1 Miljard Euro-vraag en de facetten van jouw leven.....	12
Het organiseren van doelen.....	14
Beperkende overtuigingen.....	15
Doorbreek beperkende overtuigingen	15
In Elke Levensfacet Brainstormen.....	17
Samenvatting	17

INTRODUCTIE

Martin Luther King schreef geschiedenis met zijn *I have a dream* speech. Het gaf betekenis aan wat miljoenen mensen wilden ; ze hoopten op gelijkheid. Het was een visie, maar het was ook creatieve visualisatie. Op een bepaalde manier beschreef het zijn droom met zoveel detail en krachtige beeldspraak, dat luisteraars de droom konden zien als iets dat reeds behaald was. Toch was Dr. King's droom meer dan dat. Door zijn droom van specifieke voorbeelden te voorzien, zette hij een doel voor het Amerikaanse volk. Hij inspireerde eenieder die zijn speech kon zien of horen om voor iets te gaan dat nog niet behaald was. Deze historische speech bracht het recept voor verandering, en dat is waarom jouw visie, jouw droom en jouw doelen samen moeten komen om het beste van jezelf te realiseren.

DOELSTELLINGEN

In deze sessie gaan we dieper in op

- De theorie van doelen stellen en hoe het verband houdt met jouw persoonlijke ontwikkeling
- Je lange termijn doelen en
- Hoe je hiermee een begin kunt maken om ze te realiseren.

WAAROM DOELEN?

Hoe komt het dat er zoveel mensen zijn die het zo lastig vinden om op het juiste moment de juiste doelen te stellen en de juiste dingen te doen om ze te behalen? Het antwoord is simpel: de meest succesvolle mensen hebben altijd doelen gesteld en behaald. Of je nu groot voorstander bent van Brian Tracy, Stephen Covey, Wayne Dyer of Tony Robbins, allen hebben ze het stellen van doelen tot een fundament gemaakt voor persoonlijk succes.

Mensen met doelen slagen, omdat ze weten waar ze naartoe gaan. Zo simpel is het. Het is goed om een plan samen te stellen, en een plan bestaat uit doelen en ijkpunten. Je moet ook een manier hebben om je voortgang te meten. Het klinkt zo voor de hand liggend, en toch zijn er maar weinig mensen die hun gedachten, wensen en dromen georganiseerd hebben zodat ze naar een doel leiden.

Volgens Brian Tracy heeft slechts 3% van de bevolking doelen op papier gezet waar ze elke dag aan werken. De resterende 97% heeft ofwel vage en wazige doelen, of helemaal geen doelen. De 3% die heldere en duidelijke geschreven doelen heeft, verdienen vijf tot tien keer zoveel als mensen die geen doelen hebben opgeschreven – zelfs als ze op hetzelfde moment starten, met dezelfde kansen en vaardigheden.

Waarom stellen mensen geen doelen?

Het kan zijn dat mensen geen doelen stellen, omdat ze reeds voelen dat ze verantwoording moeten afleggen naar anderen. Denk bijvoorbeeld aan een werkgever, de overheid, de familie – en ze zijn er zeker van dat het stellen van doelen ze vastzet en ze het gevoel zal geven dat ze vastzitten.

Toch wegen de voordelen van het doelen stellen zwaarder dan de stress van een commitment-fobie.

Volgens de *goal setting theory*, welke ik zo verder zal bespreken, kunnen doelen prestaties op drie manieren beïnvloeden.

De eerste is dat doelen de aandacht en focus vernauwen en inspanningen redigeren naar acties die relevant zijn voor het behalen van het doel. Hiermee wordt de focus weggehouden van niet relevante zaken die vaak veel tijd, energie en aandacht opnemen.

De tweede is dat doelen tot meer inspanning kunnen leiden. Stel dat je een bepaald aantal documenten per uur kunt verwerken in een bank; laten we zeggen dat het er twintig per uur zijn. Wanneer je een doel stelt om er vijfentwintig per uur te doen, dan is de kans groot dat je met meer intensiteit werkt dan je anders zou doen om je doel te bereiken.

De derde manier waarop doelen je optreden beïnvloeden, is dat ze doorzettingsvermogen beïnvloeden. Statistisch gezien neig je naar harder werken of het overkomen van tegenslagen wanneer je een doel najaagt.

LANGE EN DE KORTE TERMIJN DOELEN

In dit programma definieer ik lange termijn doelen als die doelen waar je een periode van 5, 10, 20 en 30 jaar perspectief aanneemt. Korte termijn doelen daarentegen zijn doelen waarvan je verwacht dat je ze binnen een jaar, zes maanden, een maand of een week behaalt.

Dit kan er uit zien als een behoorlijke spreiding, en hoewel sommige auteurs doelen onderverdelen in korte, middellange en lange termijn doelen, is aan jou de keuze om te kijken wat het beste bij jou past.

GOAL THEORY

Laten we het eens hebben over de theorie van het doelen stellen, ofwel goal setting theory. Hoewel dit onderwerp zich in de wereld van de psychologie bevindt, wil ik je op het hart drukken dat ik geen psycholoog ben, of dat dit programma psychologisch advies verschaft.

Als een coach en mentor erken ik de eigenschappen van psychologie, en begrijp ik dat het principe van psychologie berust op het fixen van iets dat uit iemands verleden gebroken of kapot is. Met coaching focus ik meer op de toekomst, en hoe je kunt komen van waar je nu bent naar waar je wilt zijn. Met dit in je achterhoofd, kijk ik samen met je naar enkele vooraanstaande psychologen, omdat ze ons inzichten kunnen verschaffen in het menselijk gedrag.

Het kan je helpen om je bewuster te zijn van de uitdagingen die voor je liggen en de methoden die je kunt inzetten om ze te overkomen.

Het stellen van doelen is niet een geïsoleerde hype van de 20^e en 21^e eeuw. Het moge overduidelijk zijn dat het al sinds lange tijd een grote rol speelt. Elke heerser en elke leider van elke beschaving heeft doelen gezet. De piramides van Egypte bijvoorbeeld zijn niet in één dag gebouwd, en noch werden ze zonder doelen, ijkpunten en georganiseerde systemen gebouwd.

Toch was het pas aan het einde van de 20^e eeuw dat het bestuderen van doelen meer een wetenschappelijke curiositeit werd. Napoleon Hill legde de fundamenten voor het stellen van doelen toen hij zijn interviews met vooraanstaande CEO's uitvoerde, en die uiteindelijk leidde tot zijn bekende boeken *Think and Grow Rich* en *The Laws of Success*.

Eén van de grootvaders van de sociale wetenschap van *goal theory* is Edmund A. Locke, die al in 1968 een *goal theory* voorstelde met zijn academische scriptie *Toward a theory of a task motivation and incentive*.

In andere werken onthulde hij verscheidene belangrijke punten omtrent mensen en doelen. De basis van zijn theorie is dat doelen en intenties cognitief en opzettelijk zijn. Ze dienen als mediators van menselijke acties.

In zijn research, die hij samen met Judith F. Bryan uitvoerde, ontdekte Loch dat mensen statistisch gezien hogere doelen behalen wanneer die doelen specifiek zijn. Het is niet genoeg iets te wensen; je moet het kaderen. Zig Ziglar zegt het erg poëtisch: *You must become a meaningful specific, rather than a wondering generality*. Met andere woorden: het is statistisch krachtiger om het volgende te zeggen:

“Ik wil €10.000 euro meer verdienen volgend jaar vergeleken met dit jaar. Dit vertaalt zich naar 834 Euro meer per maand, en ik wil dit salaris vanaf volgende maand verdienen.”

Laten we bovenstaande eens vergelijken met het volgende:

“Ik wil meer geld verdienen.”

Hoe moeilijker het is om een doel te bereiken en belangrijker is om te behalen, des te meer tijd en inspanning iemand erin zal willen stoppen om het doel te behalen. In de context van *goal theory* zijn er twee mechanismen die van essentieel belang zijn.

HET VASTSTELLEN VAN FACTOREN IN HET BEHALEN VAN DOELEN

De eerste is feedback. Mensen hebben doorgaans positieve feedback nodig om veranderingen in hun leven door te voeren. Het bereiken van doelen hangt voor een groot deel af van hoeveel feedback iemand ervaart naarmate ze verder toewerken naar hun doel én of die feedback negatief of positief is.

Als je jezelf wilt verbeteren door middel van doelen, dan moet je checken wat de mate van jouw inspanningen zijn in relatie tot je doelen. Je moet weten waar je staat in relatie tot het behalen van je doelen – dat is werkelijk de enige manier om te achterhalen of je doel de moeite waard is om te behalen, of dat je je methoden moet veranderen.

Het tweede mechanisme is het accepteren van doelen of *goal acceptance*. Als iemand een doel stelt, dan moet die persoon de mogelijkheid aanvaarden dat het doel een mogelijkheid alsook een noodzaak is. Als iemand om wat voor reden dan ook noch het ene, noch het andere aspect van doelen stellen accepteert, dan zal hij of zij het als onmogelijk ervaren om dat doel te bereiken.

Hoewel het misschien als voor de hand liggend klinkt, is het belangrijk om in gedachten te houden dat mensen pas in de tweede helft van de 20^e eeuw zich begonnen te verdiepen in hoe doelen hen konden helpen om succesvol te worden. Binnen de theorie van doelen stellen hebben doelen twee basiskarakteristieken.

De eerste is *goal content* of de inhoud van het doel. Dit is je doel tot in detail uitgeschreven waarin je beschrijft wat het precies is dat je wilt behalen. De tweede is *goal intensity* of de intensiteit van je doel. Dit is de daadwerkelijke hoeveelheid van fysieke, mentale, en in sommige gevallen emotionele hulpbronnen die je nodig hebt om je gestelde doel te bereiken of de inhoud ervan.

Lutz's originele model bestond uit vijf stappen. Zonder al te diep in te gaan op de psychologische aspecten van zijn theorie, zal ik de vijf stappen benoemen en doorgaan met deze sessie.

1. Omgevingsstimuli – dit zijn de dingen die ervoor zorgen dat je ergens op reageert, beslissingen neemt, en meningen vormt.
2. Cognitie – dit is je mindset. Een gevoel van wat er in je leven, in je mind, en in de wereld om je heen speelt.
3. Evaluatie – dit is je vaardigheid om opties met elkaar te vergelijken, om verschillende aanvliegroutes te nemen en om de voors en de tegens tegen elkaar af te wegen.
4. Intenties – dit is je vaardigheid om alle informatie van de eerste drie stappen in je op te nemen en je activiteiten omtrent je intenties rondom je specifieke doelen te organiseren.
5. Performance – dit is je vaardigheid om te handelen naar je gestelde doelen en je capaciteit om je voortgang te meten.

Luck impliceerde recentelijk dat onze waarden grotendeels bepalen wat voor ons het meeste voordeel oplevert, en daarmee onze behoeftes en doelen dicteert.

WAAROM LANGE TERMIJN DOELEN?

Misschien vraag je je af waarom je wilt beginnen met lange termijn doelen. Jack Canfield zei het op z'n best: *Once you've decided why you are here, you have to decide what you want to do, be and have.* Wat wil je bereiken? Wat voor ervaringen wil je hebben? En wat voor eigendommen wil je verkrijgen?

In de reis van waar je nu bent naar waar je wilt zijn moet je bepalen waar je wilt zijn. Met andere woorden: hoe ziet succes er voor jou uit?

Canfield zegt vervolgens: "een van de voornaamste redenen waarom mensen niet krijgen wat ze willen, is omdat ze niet gekozen hebben wat ze willen. Ze hebben hun verlangens nog niet in heldere en motiverende details gedefinieerd."

Voordat je je leven dus met taken of gewoontes of wat dan ook gaat invullen moet je eerst grip hebben op je lange termijn doelen. Je moet weten wat je ultieme bestemming is als je de reis in kleinere en behapbare stukjes wilt opdelen.

Maar laat dit concept van *forward thinking* je niet overweldigen wanneer je je doelen gaat zetten. Sterker nog, lange termijn doelen is het leuke gedeelte van het stellen van doelen. Het zijn de uitingen van je ultieme wensen en dromen.

Voordat ik dieper inga op doelen, is het belangrijk om te weten dat doelen mettertijd veranderen. Er zijn veel verschillende aspecten van jouw leven die veranderen, en jij moet in staat zijn om met die aspecten mee te veranderen. Dit betekent niet dat je je doelen moet opgeven, maar het impliceert wel dat je ruimte moet inbouwen voor je doelen om te kunnen veranderen wanneer onvoorziene omstandigheden zullen plaatsvinden.

Dat gezegd hebbende, zijn er waarschijnlijk veel mensen die de vraag hebben: betekent het veranderen van je doelen dat je de lat lager legt, of zelfs opgeeft? Het antwoord is: dat hangt er helemaal van af. Alleen jij kan die beslissing nemen, maar dat is wederom een extra reden waarom je onderscheid wilt maken tussen korte en lange termijn doelen in dit persoonlijke ontwikkelingsprogramma.

Flexibiliteit is niet zo noodzakelijk bij lange termijn doelen als dat het is bij korte termijn doelen. Wanneer het aankomt op lange termijn doelen, dan zijn deze meestal constant; het zijn die gefixeerde verre sterren waar je je leven op navigeert.

Hoewel je lange termijn doelen gefixeerd zijn, behoren je korte termijn doelen continu te veranderen. Dat komt omdat naarmate je verdere vooruitgang boekt je moet bepalen of je je methodieken om je vooruitgang te boosten wilt veranderen, of dat je liever een andere aanpak wilt nemen om door een obstakel heen te duwen.

Motivational speaker Zig Ziglar zei het mooi: "Wees bereid om te veranderen. Je kunt het weer niet beïnvloeden, noch inflatie of rente. Verander jouw besluit om dichterbij een doel te komen zorgvuldig, maar wees bereid om van koers te veranderen omdat omstandigheden dat van je zullen vragen."

WAT VOOR DOELEN?

Of je nu een lange termijn of korte termijn doel stelt, het is goed om de VISIE methode voor het stellen en het behalen van doelen te gebruiken. Hoewel je wellicht bekend bent met Peter Drucker's SMART-methode uit 1954, is het gebleken dat deze methodiek hoofdzakelijk effectief werkt voor A-type mensen, dat wil zeggen, mensen met een hoog concurrentievermogen, presteren goed onder grote tijdsdruk, en hebben vaker een meer agressieve en vijandige houding.

Hoewel SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Relevant, Tijd) een aardige manier is, werkt voor veel mensen de deadline van tijd niet op z'n best.

Stel je hebt een doel gesteld voor 21 September en het is nu 4 Juni. Met ruim drie maanden in het verschiet is de urgentie om op je doel af te gaan niet hoog, en zul je, net als veel anderen, wachten met implementeren van je acties om tot je doel te komen. Wellicht dat je meer gedreven bent als er nog een maand op de klok staat, en bijna zeker is het, dat met nog een week te gaan je enorme druk voelt om je doel te realiseren.

Dit is de manier die veel mensen gebruiken op de middelbare, je hogeschool of universiteit en waarschijnlijk zelfs in je werk. Met alle stress die het met zich meebrengt, is het geen wonder dat mensen daarom niet gemotiveerd zijn om een doel te stellen en te realiseren – het voelt te veel aan als het beperken of opgeven van iets waar je plezier in beleeft, het *moeten* doen van iets waar je vooral al geen hoge mate van enthousiasme voor voelt, en de verplichting om het binnen de gestelde tijd gedaan te krijgen.

In tegenstelling tot SMART kan VISIE uitkomst bieden. VISIE is een acroniem dat staat voor Visualisatie, Intrinsieke motivatie, Strategie, Implementatie en Extra's. In het boek *Onbegreind* kun je uitgebreid lezen wat de principes achter elke stap zijn.

In deze sessie zal ik kort ingaan op elke stap.

VISUALISATIE

Dit betekent dat je niet alleen met je ogen, maar met al je zintuigen kunt ervaren wat je doel precies is en betekent voor je. Door je doel tastbaar te maken, vergroot je de stimulus van je brein om zich te associëren met je doel, en daarmee de kloof tussen je doel en de realiteit te verkleinen. Visualisatie is één van de beste manieren om iets wat nog niet in je leven is naar je toe te trekken.

INTRINSIEKE MOTIVATIE

Dit is motivatie die van binnenuit komt. In tegenstelling tot zijn tegenhanger, extrinsieke motivatie, is intrinsieke motivatie niet tastbaar. Voorbeelden van intrinsieke motivatie zijn: liefde, respect, succes, eigenwaarde, voldoening. Intrinsieke motivatie is de drijvende kracht en de reden waarom je bereid bent om in actie te komen, veranderingen te maken, en nieuwe resultaten te behalen. Het is tevens de sterkste vorm van motivatie die je kunt ervaren, en het maakt obstakels makkelijker te overkomen.

STRATEGIE

Hoewel plannen en situaties kunnen veranderen, is het goed om een basale strategie te hebben om van waar je nu bent, te komen naar waar je wilt zijn. Door middel van een onderverdeling in wat je in elke stap van je strategie kunt verwachten, kun je je vooraf al voorbereiden op wat er kan gebeuren. Je doet er goed aan om hier *worst-case scenario's* in mee te nemen, zodat je voorbereid bent op maximale weerstand; op die manier kan je reis naar je bestemming enkel meevallen.

IMPLEMENTATIE

Theoretiseren en uitschrijven tot in elk detail kost niet alleen veel tijd, het is ook overbodig op het moment dat actie noodzakelijk is. Met alle voorbereidingen op z'n plaats is het nu tijd om tot actie over te gaan, zelfs als je nog niet volledig bent voorbereid. Elke actie levert je namelijk een resultaat op. In sommige gevallen kan het resultaat precies dat zijn waar je naar streefde.

EXTRA'S

Is je resultaat echter niet exact wat je verwacht had, dan hoef je niet van voren af aan te beginnen, of erger nog, je doel overboord gooien – vaak heeft het enkel wat *tweaks* nodig om alsnog bij je gewenste resultaat uit te komen. De kans is zeer groot dat met een aanpassing op je huidige strategie en het implementeren van je voorbereidingen je wél bij je gewenste uitkomst komt.

Hoewel de elementen van SMART niet voorkomen in VISIE, is het van belang om je doelen specifiek en meetbaar te maken. Stel daarom geen algemeen doel als “Ik wil meer geld verdienen”, maar eerder “Ik verdien 800 euro per maand meer”.

Doelen die op deze manier opgeschreven worden hebben een grotere mate van succes, omdat ze meetbaar zijn. Je kunt op elk moment meten hoe dichtbij of verder weg je van je doel bent.

Er zijn genoeg argumenten voor en tegen het idee om een doel met een deadline te stellen. In sommige kringen gaat het gezegde dan ook de ronde: een doel is een droom met een deadline. Het hangt volledig van jezelf af of jij je doel binnen een bepaalde tijd wilt realiseren, of dat je juist de ruimte openlaat om je doel te bereiken. In beide gevallen is het belangrijk om te weten dat er een houdbaarheid aan je doel zit.

Een doel dat jarenlang in de kast ligt en nooit het proces van visualisatie, strategie en implementatie heeft gehad, heeft meer kans om te blijven liggen dan een doel waar direct actie op wordt ondernomen. De gouden regel hierin is: hoe sneller je actie neemt op je doel, wat voor actie dan ook, des te groter de kans dat je je doel zult realiseren. Onthoud: 'morgen' is geen dag van de week. Hoe meer je deze elementen in je doel inbouwt, hoe groter de kans is dat je je doelen behaalt en je er voldaan bij voelt.

LANGE TERMIJN DOELEN HEBBEN GEWOONTES NODIG

Omdat lange termijn doelen vaak zo verreikend zijn, kan het wel tot 15, 20 of zelfs 30 jaar duren om ultieme verwezenlijking te verkrijgen. Elk kleine beetje dat je elke dag doet zal een verschil maken.

Mensen die een fortuin hebben gespaard gedurende hun hele leven hebben dat gedaan omdat ze van sparen een gewoonte hebben gemaakt. Zelfs de ultrarijken hebben een groot deel van hun leven nodig om hun fortuin te realiseren.

Jean Paul Getty, een oliemagnaat, bereikte zijn fortuin over verscheidene decennia. Hij zegt het volgende: *"The individual who wants to reach the top (in business) must appreciate the mind and his force of habit. He must be quick to break those habits that can break him, and hasten to adopt those practices that will become the habits that will help him to achieve the success he desires."*

Sommige vooraanstaande leiders, zoals Stephen Covey, zeggen dat het 28 dagen kost om een gewoonte te vormen. Anderen, zoals Jack Canfield, zeggen dat het 13 weken, of ongeveer 90 dagen kost. Hoeveel tijd je ook denkt dat het kost, zorg ervoor dat je goede gewoontes in je doelen bouwt.

Oefen het creëren van goede gewoontes en schud je los van de slechte. Deze oefening zal een enorm verschil maken in je lange termijn succes.

To do or not to do? – dat is de vraag bij veel van je doelen. Aan de ene kant gaan veel van je doelen over de commitments die je met jezelf en anderen maakt om iets te doen. Aan de andere kant zullen een aantal van je doelen gaan over iets **niet** doen: over het oefenen van zelfbedwang en slechte gewoontes of ongewenste gedragingen veranderen.

Misschien wil je stoppen met roken. Dat kan één van je lange termijn gezondheidsdoelen zijn maar het is er ook een, die een bewuste en gewetensvolle inspanning mettertijd zal kosten. Je zult met een slechte gewoonte breken; dit doel gaat over iets niet doen. In deze *give-up-goals*, is het een idee om dit doel met zoveel mogelijk mensen te delen. De kans is groot dat ze je zullen aanmoedigen.

DE 1 MILJARD EURO-VRAAG EN DE FACETTEN VAN JOUW LEVEN

In voorgaande sessies hebben we het gehad over de 1 miljard eurovraag: de vraag wat jij zou doen als geld geen beperkende factor zou zijn. om je doelen te stellen is het belangrijk dat je weet wat de facetten van jouw leven zijn. Het is goed om lange termijn doelen in elk van deze facetten in te bouwen.

Brian Tracy heeft hier goed advies over: *to achieve all that you are capable of achieving, you must develop a clear sense of direction. You must decide exactly what you want in every area of your life."*

Dit is misschien wel de meest belangrijke vraag die je jezelf ooit zult stellen, en beantwoorden: wat is het dat ik echt wil doen? Wat is het dat ik echt, echt wil doen?

De meeste mensen hebben geen duidelijk en helder antwoord op deze vraag. Dit is de reden waarom de meeste mensen zo veel minder bereiken dan waar ze werkelijk toe in staat zijn.

Om een goede balans te houden in het stellen van je doelen, zal ik deze vraag nu meenemen naar verschillende aspecten van je leven: je familie, je partner, je financiële status, je materiële behoeftes, je vrijetijdsbesteding, je vriendschappen, je spiritualiteit, je bijdrage aan de wereld en je gezondheid.

Als je 1 miljard euro zou hebben, wat zou dan jouw ultieme doel zijn in het creëren van geluk en welzijn van je familie?

Pas dit nu ook toe op je relatie met je partner: als jij 1 miljard euro zou hebben, wat zou dan jouw ultieme doel zijn in het creëren van plezier en voldoening met je partner of geliefde?

Omdat je met 1 miljard euro waarschijnlijk al je financiële zaken volaan zijn, kan het zijn dat dit aspect van je leven niet van toepassing is op deze oefening. Maar laten we in ieder geval in overweging nemen wat voor budgetdoel of inkomensdoel je van je geld nodig hebt om ervoor te zorgen dat je je veilig en zeker gesteld voelt.

De kans is eveneens erg groot dat je nagenoeg alles kunt kopen wat je maar wilt. De vraag daarom is: wat is jouw ultieme doel betreffende jouw materiële behoeftes?

Wat zou jouw ultieme doel zijn als het aankomt op je vrijetijdsbestedingen? Welke activiteiten in je vrije tijd definiëren je vrije tijd? En wat hoop je te bereiken? Zou je golf of tennis oppakken, en zou je trachten om in een groot toernooi te komen?

Wat zou jouw ultieme doel zijn voor wat betreft je vriendschappen? Hoe vaak zou je tijd met je vrienden doorbrengen? En zou je het tot een doel maken om je beste vriend(en) elke week te zien voor een dinertje bij jou thuis? Zou je het tot een doel maken om met hen eens per jaar op vakantie te gaan en ze trakteren op een exotische bestemming?

Wat zou jouw ultieme doel zijn wanneer het aankomt op je spiritualiteit of je kerkgerelateerde zaken? Zou je eens per jaar als vrijwilliger werken in ene kerkelijke organisatie in het buitenland? Zou je net zo je tijd spenderen aan een goed doel, als dat je doet met je geld? Zou je een spiritueel centrum opzetten of een kerk oprichten in de naam van je geloof?

Veel mensen denken dat als ze 1 miljard euro zouden hebben, dat ze als vrijwilliger zouden werken voor de minder bedeelden. Maar laten we eens realistisch zijn: denk je dat dit jouw lifestyle zou zijn? hoewel er geen schuld is als dit niet als jouw lifestyle klinkt, is de kans aanwezig dat je iets voor je gemeenschap of voor anderen zou willen doen; aan de mensen waarvan jij weet dat ze het wel kunnen gebruiken – en aan de wereld.

Wat zouden jouw doelen daarom zijn voor wat betreft het leveren van een bijdrage aan de maatschappij of vrijwilligerswerk? Zou je je voor een goed doel inzetten? Zou je je eigen non-profit organisatie opzetten? Zou je je inzetten voor een rechtvaardig doel, zoals gelijkheid op de werkvloer, of gezondheidszorg voor de armen, of herintredingsprogramma's voor mensen die lange tijd buiten de werkende maatschappij hebben gestaan?

Tot slot je gezondheid. Veel mensen zeggen dat als ze niet zouden hoeven te werken, ze in topconditie zouden zijn, omdat ze dan een personal trainer zouden inschakelen, elke dag zouden sporten, nooit meer junkfood zouden eten en enkel organisch gezonde voeding eten dat door een chef bereid zou zijn.

Hoewel dit allesbehalve slecht klinkt, zou je de frietjes en mayo er volledig uitlaten? Zou je echt elke dag sporten of zou je te druk zijn met het vliegen naar een of andere exotische plek in je persoonlijke jet?

Neem voldoende tijd om je ultieme doelen voor je gezondheid en vitaliteit vast te stellen.

HET ORGANISEREN VAN DOELEN

Ik hoop dat je de tijd hebt genomen in sessie 1, 2 en 3 om je waarden, je missie en purpose te definiëren. Als je dat nog niet gedaan hebt, of je hebt er te weinig tijd aan besteed, dan moet je daar nu echt de tijd voor vrijmaken. Je kunt immers wel doelen opstellen, maar als je geen goed framework voor ze hebt, dan zal je merken dat je vroeg of laat alle kanten opgaat.

Helder weten wat je waarden, missie en purpose zijn, kun je je doelen rangschikken op mate van prioriteit zonder dat je het gevoel hebt dat je iets mist. Er zullen momenten zijn waarin het ene doel meer aandacht nodig heeft dan het andere, en ik zal het in het verloop van deze sessies hebben over balans. Maar door helder te krijgen wat je waarden, missie en purpose zijn, zal je er geen spijt van hebben wanneer dit gebeurt.

Je zult weten dat jij je innerlijke navigatiesysteem aangemoedigd aan het volgen bent.

BEPERKENDE OVERTUIGINGEN

Als je denkt aan succes, denk dan eens hieraan: we hebben allemaal overtuigingen die ons beperken in hoe ver we kunnen komen, hoe hard we ons best zullen doen, en hoe waardig we zijn. Dit zijn beperkende overtuigingen.

De term 'beperkende overtuigingen' bestaat al enige tijd. Veel motivational speakers en persoonlijke ontwikkelingsleiders hebben het op een of ander moment over beperkende overtuigingen gehad. Maar de term wordt het meeste toegekend aan Maxwell Maltz, een pionier op cosmetische chirurgisch vlak, die een systeem ontwikkelde dat Psycho Cybernetics heet. Hij publiceerde zijn boek met dezelfde titel in 1960.

In zijn praktijk realiseerde hij zich dat sommige mensen nooit hun zelfbeeld zouden veranderen, zelfs als ze cosmetische chirurgie zouden hebben om hun voorkomen te veranderen.

Zijn aanname was dat je zelfbeeld de basis was tot een gezonde lifestyle van zelfverbetering. Hij vond dat voordat mensen doelen zouden stellen ze eerst de beperkende overtuigingen moesten overkomen, omdat ze zich dientengevolge anders zouden vastlopen door zelsabotage. Zijn manier om mensen te helpen om los te breken van hun beperkende overtuigingen was door te werken met creatieve visualisatie en positieve resultaten.

Jack Canfield stopt hetzelfde concept in een moderner perspectief: *"One of the most limiting beliefs today is the notion that somehow we're not capable of accomplishing our goals, despite the best educational materials available, and despite decades of recorded knowledge about how to accomplish any task, we somehow choose to say instead "I can't do that", "I don't know how", "There's no one to show me", "I'm not smart enough"."*

DOORBREEK BEPERKENDE OVERTUIGINGEN

Dit is mijn visie op het overkomen van sommige van je beperkende overtuigingen.

Je moet als eerste erkennen dat je ze hebt; iedereen heeft ze – en dat jij de kracht hebt om ze te veranderen. Ten tweede, je moet zien te identificeren waarom die overtuiging je beperkt. Immers, als je er geen pijn door voelt, wat zou dan de reden zijn om het te veranderen?

Als derde moet je zien wat je kunt zijn, voorbijgaand aan de beperkende overtuiging. Je moet de wereld die je mist herkennen, en je moet jezelf in die wereld visualiseren, en hoe je geniet om in die wereld te groeien.

Tot slot moet je de overtuiging vervangen door er een positievere, ondersteunende voor in de plaats te zetten; een ondersteunende overtuiging.

Om je te helpen met het identificeren van je beperkende overtuigingen wil ik je vragen om de volgende zinnen in je hoofd af te maken. Je doet er goed aan om ze vervolgens op te schrijven, zodat je ze later nog kunt teruglezen.

1. Mijn beperkende overtuiging, kan gedetailleerd worden omschreven als...
2. Ik ervaar dat deze overtuiging me ervan weerhoudt om mijn volledige potentieel te vervullen, omdat...
3. Als ik deze beperkende overtuiging niet zou hebben, dan zou ik in staat zijn om ...
4. Ik zou liever deze beperkende overtuiging vervangen door de ondersteunende overtuiging ...

Laten we deze techniek eens toepassen op iemand die een beperkende overtuiging heeft over water. Laten we zeggen dat die persoon nooit heeft leren zwemmen, en zijn of haar overtuiging is, dat water gevaarlijk is en te allen tijde vermeden moet worden. Die persoon zou dan het volgende zeggen:

"Ik geloof dat water gevaarlijk is en vermeden moet worden. Deze overtuiging weerhoudt me ervan om mijn volledige potentieel te vervullen, omdat ik niet dichtbij water kan komen om te leren zwemmen. Ik durf niet op een boot te staan, ik kan niet genieten van watersport, en ik kan niet volledig genieten om omringd te zijn door mensen die van waterrecreatie houden. Dit beperkt me in de mogelijkheid hoe ik van en met mijn vrienden en familie kan genieten van dergelijke activiteiten.

Vervolgens zou deze water vrezende persoon een betere mogelijkheid moeten visualiseren: als ik deze beperkende overtuiging niet zou hebben, dan zou ik me op mijn gemak voelen in en bij zwembaden, meren, vijvers, resorts, boten en zou ik me zelfs op mijn gemak voelen om een cruise te nemen.

Tot slot zou hij of zij een nieuwe ondersteunende overtuiging vormen: Ik zou liever deze beperkende overtuiging vervangen voor de ondersteunende overtuiging dat ik veilig kan genieten van water als ik de juiste maatregelen neem, bijvoorbeeld zwemles nemen van een zwemleraar, oefen in het zwemmen, een reddingsvest dragen en me houden aan de algemene regels omtrent waterveiligheid.

IN ELKE LEVENSFACET BRAINSTORMEN

Nadat deze sessie is afgelopen, nodig ik je uit om te brainstormen over 10 lange termijndoelen in elk facet van jouw leven: je ultieme bestemmingen voor elke facet. Brainstorm 10 doelen voor de facetten die ik hierboven heb beschreven:

- Je familie
- Je partner
- Je financiële status
- Je materiële behoeftes
- Je vrijetijdsbestedingen
- Je vriendschappen
- Je spiritualiteit
- Je bijdrage aan de maatschappij
- Je fysieke gezondheid

Zie ze als volgt: dit zijn de doelen die bovenaan je lijstje kunnen staan.

Zodra je deze op papier hebt staan, nodig ik je uit om ze terug te brengen tot je top 3 in elke facet. Dit zal belangrijk zijn naarmate je verder gaat in deze sessies en de noodzakelijke korte termijn-doelen begint te maken die je nodig hebt om daar te komen.

SAMENVATTING

In deze sessie hebben we het gehad over *goal setting theory*, VISIE doelen, waarom het belangrijk is om met je lange termijndoelen en -intenties te beginnen, en we keken nog eens naar de 1 miljard eurovraag en hoe dit in relatie staat tot het stellen van je doelen. We hebben het ook gehad over beperkende overtuigingen, hoe ze de rem op je persoonlijke ontwikkeling kunnen zetten, en hoe jij ze in een paar simpele stappen kunt overkomen.

Ik kijk uit naar onze volgende sessies.

Op jouw succe,

Robert