

Inhoud

Voorwoord	11
Inleiding	17
Deel I Ervaren en waarnemen	
1 Hoe gedragen mensen zich als stimulator?	23
1.1 Erkennen van eigen behoeften, gevoelens, gedachten en actietendenties	23
1.2 Het verband tussen willen, voelen, denken en doen in relatie tot de context	23
1.3 Binnenkant en buitenkant: congruentie en echtheid	33
1.4 Afhankelijkheid en onafhankelijkheid	35
1.5 Motiveren en stimuleren: verschillen tussen beide	37
1.6 Essenties in communiceren	47
1.7 Toets uzelf	48
2 Stimuleren nader bekeken	53
2.1 Honger naar erkenning (strooks)	53
2.2 Soorten strooks	54
2.3 Erkenning (strooks) en bekrachtiging van gedrag	56
2.4 Strookfilters	57
3 Effectief stimuleren	59
3.1 De strookhuishouding	59
3.2 Schaarste in de strookhuishouding	61
3.3 Opvattingen over wat mensen beweegt en aanzet tot gedrag	63
3.4 Passiviteit en drama in de organisatie	69
3.5 Toets uzelf	77

4	Casussen	79
4.1	Casus 1: De productie van IT-software	79
4.2	Casus 2: Van een klein bedrijf naar een groot bedrijf	80
4.3	Casus 3: De vaksecties in een scholengemeenschap	81

Deel II Analyseren

5	Analyse van de casussen	87
5.1	Casus 1: De productie van IT-software	87
5.2	Casus 2: Van een klein bedrijf naar een groot bedrijf	88
5.3	Casus 3: De vaksecties in een scholengemeenschap	88
5.4	Toets uzelf	90
6	Cultuur en stimuleren	91
6.1	Cultuurontwikkeling	91
6.2	Cultuur: een spa dieper met de Transactionele Analyse	94
6.3	Meer van hetzelfde of meer van iets anders?	98
6.4	Toets uzelf	100
7	Structuur en stimuleren	101
7.1	Wat is een systeem?	101
7.2	Eenvoudige en ingewikkelde problemen	101
7.3	Voorwaarden vanuit de systeemleer voor het adequaat functioneren van een organisatie	103
7.4	Voorbeeld 1: Systeemvoorwaarden in de praktijk	106
7.4.1	Verbetermogelijkheden	109
7.5	Een bestuurbaar en beheersbaar productieproces	111
7.6	Voorbeeld 2: Systeemvoorwaarden in de praktijk	113
7.6.1	Wat is er bij het reïntegratiebedrijf aan de hand?	116
7.6.2	SMART-verbeteringen	117
7.7	Verschillen tussen producten en diensten	118
7.8	Verder stimulerend optreden door de leidinggevende	120
7.9	Toets uzelf	122

Deel III Toepassen en evalueren	
8 'Meten' of iemand over de competentie stimuleren en motiveren beschikt	125
8.1 Waar gaat het om?	125
8.2 Wat en hoe willen we meten?	127
9 Methoden en hulpmiddelen	133
9.1 De strookhuishouding	133
9.2 Vragenlijsten met betrekking tot werkvolvoening	135
9.3 Ego toestanden	138
9.4 Parallele en kruisende communicatie	142
9.5 Communiceren met bijbedoelingen	146
9.6 Het opheffen van (emotionele) weerstand in zeven stappen	148
10 Alle aandachtspunten nog eens bij elkaar	157
10.1 Waarom zijn prikkels of strooks zo belangrijk?	157
10.2 Hoe gedraagt een stimulator zich?	157
10.3 Stimuleren nader bekeken	157
10.4 Wat mensen aanzet tot gedrag	158
10.5 Problemen oplossen en doelen bereiken kan de leidinggevende stimuleren	158
10.6 Iemands competentie als stimulator 'meten'	159
10.7 Wat kan een stimulator doen?	159
10.8 Een remmende structuur ombuigen naar een stimulerende structuur	159
10.9 Een remmende cultuur ombuigen naar een stimulerende cultuur	160
11 Antwoorden op de toetsvragen	161
Bijlagen	169
Bijlage 1 Behoeftenoverzicht	171
Bijlage 2 Vragenlijst visieontwikkeling	175
Bijlage 3 Uitgewerkte visie van bedrijf X	177
Literatuur	183
Over de auteur	189