



Dingen
gedaan krijgen
zonder
stress

David Allen

Tekst: Jacques Geluk

‘Getting Things Done’, wereldwijd bekend als ‘GTD’, is een door David Allen ontwikkelde methodologie om efficiënt te werken en leven zonder stress. Mede aan de hand van een vijfstappenplan beschrijft hij in de hernieuwde, geactualiseerde versie van zijn gelijknamige boek hoe mensen hun privé- en professionele leven zo kunnen organiseren dat direct duidelijk is wat ze waar en wanneer kunnen doen. “Alleen als het hoofd leeg is en ideeën georganiseerd zijn kan iemand productief zijn zonder stress en zijn creativiteit laten werken.”

David Allen omschrijft zijn boek als ‘een goudmijn van ideeën die zijn lezers meer energie én ontspanning geven en hen helpen meer te bereiken met minder inspanning’. Mensen kunnen pas geconcentreerd werken als ze een overzicht hebben van wat ze kunnen doen en alles zo organiseren dat ze zich niet meer hoeven laten afleiden door wat ze nog moeten doen. Een belangrijk voordeel: wie zijn leven prettig en efficiënt indeelt, direct zaken rubriceert en afhandelt en daarna de volgende stap zet, kan geregeld stressvrij genieten van even helemaal niets doen.

Hoe dat praktisch kan legt Allen mede uit aan de hand van een vijfstappenplan, dat begint met het verzamelen van alle kleine en grote dingen die de aandacht trekken, privé of werk-gerelateerd. Dat levert een doellijstje op. Bekijk daarna (stap 2) per onderdeel of het nodig is meteen of later actie te ondernemen. Zo niet: weggooien of opslaan als referentie, zodat die onderdelen je niet meer afleiden. Zo ja: besluiten wat het volgende actiepoint is en dat opvolgen of delegeren. Stap 3 is organiseren, bijvoorbeeld door actieherinneringen op de juiste lijstjes te zetten (telefoontjes plegen, e-mails verzenden of boodschappen doen). De vierde stap is de lijstjes regelmatig doorkijken en controleren of de gekozen actiepunten nog kloppen. Dat houdt het hoofd helder en stimuleert creativiteit. Het laatste punt: simpelweg doen! Hier kunnen mensen hun eigen systeem gebruiken om concrete acties vol zelfvertrouwen te ondernemen.

Allen leeft volgens zijn eigen methodolo-

gie. “Het is een op wetenschappelijke inzichten uit de cognitieve psychologie gebaseerde leefstijl, die mensen in staat stelt hun leven levenslang te managen.” ‘Getting Things Done: de kunst van stressvrije productiviteit’ is het eerste boek dat daarop focust. “Dege- nen die zich het meest aangetrokken voelen tot de methodologie, hebben die eigenlijk het minst nodig. Zij zijn vaak al gecommitteerd, productief, ambitieus, proactief en soms visionair. Alle andere geïnteresseerden willen we de kans geven op elk niveau mee te doen. Daarnaast kan men kiezen voor één-op-één coaching, het bezoeken of organiseren van seminars, ‘in-house’-trainingen en straks digitaal met een opgewaardeerde e-learning-trainingsmethode.”

BAANTJES

Allens methodologie is niet ineens ontstaan, maar een direct vervolg op de leefstijl die vrijwel altijd de zijne is geweest. Voor zijn 35ste heeft hij 35 betaalde baantjes gehad, variërend van ober, karateleraar, tuinman, vitaminedistributeur, draaibankbediener bij een glasblaasbedrijf, benzinepomphouder tot verkoper en restaurant-kok. “Doordat ik meer geïnteresseerd was in de spirituele en immateriële wereld dan de materiële, had ik geen echte ondernemersambities. Ik moest wel de rekeningen betalen, dus kwam ik terecht bij ondernemende vrienden in mijn netwerk. Tijdens al die banen zocht ik steeds naar de makkelijkste manier om het werk te doen en vertelde mijn collega’s dan hoe ze dat moesten aanpakken. Nu zouden ze dat procesverbetering noemen. Als ze dat eenmaal deden en alles op de automatische piloot ging, begon ik me te vervelen en zocht

ik een andere baan, waar dat proces zich herhaalde. Uiteindelijk ontdekte ik dat er een naam was voor wat ik deed – consultant – en bedrijven daarvoor wilden betalen.” In 1981 begint Allen een adviespraktijk. Hij komt snel tot de conclusie dat het een stuk makkelijker zou zijn een model te vinden om mee te werken. Hij gaat aan de slag als trainer persoonlijke groei en vindt al snel een ervaren mentor. “Die man had een vijfdaags organisatorisch verandermodel ontwikkeld en ontdekt dat veel organisaties die willen veranderen met een heleboel oude business zittingen, die ze moeilijk kunnen loslaten. Ik pakte een stapel wit papier en schreef alles op dat in me opkwam, elk onderdeel op een nieuwe pagina. Dat werkte verbazingwekkend goed. Mijn mentor ried me aan die stapel door te bladeren en als ik iets tegenkwam waarmee ik verder wilde de volgende stap te bepalen. Zo ontstonden de kernelementen van mijn methodologie.” Allen ontdekt dat het proces zich via de CEO al snel via de hele organisatie verspreidt en de oude business uiteindelijk uit ieders hoofd verdwijnt. “In 1982 kreeg iedereen een eigen in-bakje, werd elk memo opgepakt en beoordeeld wat de volgende stap moest zijn. Dat was fase 1, waarmee wel negentig procent van alle bestaande problemen werd opgelost. Bewustwording inbouwen in organisatorische veranderingen. Ik vond dat zo iets krachtigs dat ik het wilde inbouwen en gebruiken in mijn eigen netwerk. Het mislukte nooit en werkte voor iedereen. Elke keer was het resultaat hetzelfde: een groter gevoel van helderheid, controle en perspectief.” Al snel benadert het hoofd personeelszaken van Lockheed Allen, die vervolgens een organisatieontwikke-

lingstrainingsprogramma schrijft. “De pilot voor de leiding en de managers sloeg aan. Ik vond het een gave baan, de eerste die me niet zou vervelen. Na 25 jaar had ik ontdekt wat ik had ontdekt en dat het uniek was. Niemand had dit eerder gedaan en nu had ik eindelijk genoeg zelfvertrouwen om verder te gaan.”

BOEK

Allen koopt de twee partners met wie hij samenwerkt uit en reconfigureert zijn bedrijf. “Een verkoopteam werkte niet. Ik was de vlaggendrager van de methodologie. Bovendien was het gemakkelijker mezelf te verkopen als persoon dan als proces. The David Allen Company bestaat nu uit mijn vrouw Kathryn en mijzelf.” Rond 1996-1997 besteedt de pers voorzichtig al aandacht aan zijn methode. Hij krijgt het advies een boek te schrijven. Het kost hem een jaar om uit te zoeken hoe dat moet. “Het zelfvertrouwen dat ik nodig had, kreeg ik na het implementeren van mijn methodologie in een van de moeilijkst denkbare omgevingen: een grote financiële firma waar ik ongeveer honderd managing directors en partners had gecoacht. Dat was een geslaagde test. Het feit dat het daar viraal ging gaf mij de bevestiging dat ik zelf de enige was die mijn levenswerk in een boek zou kunnen beschrijven. Na vier jaar lag de eerste versie, nu ruim vijftien jaar geleden, op de plank.” In zijn huidige woonplaats Amsterdam legt de Amerikaan uit dat de wereld sinds de publicatie van zijn boek aan zijn deur klopt. “Gelukkig kwam ik met mensen in aanraking die ervaring hebben met het wereldwijd opbouwen van een franchiseorganisatie, ook juridisch. Wij beheren zelf ons intellectuele eigendom en zijn verantwoordelijk voor het certificeren van onze meestertrainers, die op hun beurt trainers certificeren die in hun eigen regio en taal lesgeven. Er is inmiddels een netwerk ontstaan van mensen op wie ik kan bouwen.” Het boek is een handleiding, waarin Allen voor het eerst ingaat op alle implicaties en applicaties. “Ik heb niets achtergehouden. Het is een beschrijving van de hele methodologie. Het mooie is dat ik die niet heb verzonnen, ik herkende alleen wat we altijd al doen en hoe belangrijk het is eerste orde in de chaos te scheppen om daarna met een ‘opgeruimd hoofd’ en zonder stress de volgende stappen

te zetten. De meeste mensen passen dit een beetje toe. Dat helpt wel, maar de echte verandering die je wilt komt er niet. Het is een verschil van lichtjaren wanneer je de GTD-methode volledig toepast.”

STRESSVERSLAVING

“Het harde nieuws: de grootste barrière om mijn methodologie te implementeren is stressverslaving. Mensen zijn vaak bereid dat gevoel te tolereren. Ik voel ook wel eens stress, maar blijf er niet in hangen. Onderzoek waar het vandaan komt en probeer er vanaf te komen. In het Engels kennen we de afkorting FEAR (Fantasized Experiences Appearing Real). Mensen maken zichzelf

Fase 1: Iedereen zijn eigen in-bakje

gek met ‘wat als’-gedachten of ze denken – en dat is typisch Nederlands – dat ze in de hel belanden als ze even niets doen. Dus: Richt alle bewuste aandacht op één ding. Negeer de rest op dat moment. Mediteer, dat helpt. Deze methodologie is niet aangeleerd en vereist wat cognitieve paardenkracht. Het is simpel, niet simplistisch. Hele eenvoudige dingen – antwoord geven op vragen als wat proberen we te bereiken, wat is de volgende stap en wie doet het – kunnen een hele bedrijfscultuur veranderen. Committeer je eerst en vul dan het doe-lijstje in, anders creëer je net zoveel stress als je loslaat.”

Ten slotte het grote geheim: “Dingen voor elkaar krijgen doe je niet door dingen voor elkaar te krijgen. Het gaat erom dat je naar behoren betrokken bent bij wat je doet in je

leven en op je werk. Maak steeds af wat je wilt afmaken, anders word je ’s nachts zweetend wakker, en bepaal dan de volgende stap. Je kunt pas efficiënt zijn als je ontspannen bent, maar dat ben je pas als je deze methodologie toepast.”

FILOSOFEN

Als we even napraten, zegt David Allen dat hij altijd geïnteresseerd is geweest in de manier waarop het onzichtbare het zichtbare beïnvloedt. “Hoeveel tijd heb je?“, vraagt hij. “Als je kunt ontdekken wat er echt gebeurt in het universum en er kunt binnengaan, word je leven een stuk gemakkelijker zonder hard te moeten werken.” Hij groeit op in Louisiana, acteert vanaf zijn elfde, wordt staatskampioen debatteren en verblijft, via een uitwisselingsprogramma, een jaar bij een Zwitsers gezin. Allen bezoekt in Zürich het Real Gymnasium en krijgt een andere kijk op de wereld, met meer belangstelling voor mensen. Zijn halfbroer, een schrijver uit New York, introduceert hem in de wereld der denkers. Hij studeert filosofie aan een onafhankelijk ‘college’. “Ik was vooral geïnteresseerd in de filosofen zelf. Waarom ze dachten hoe ze dachten.” Het lezen van Oswald Spenglers ‘The Decline of the West’ bevestigt zijn fascinatie voor grote modellen als structuren om dingen beter en begrijpelijker te maken. Op de Universiteit van Californië, Berkeley, gaat zijn afstudeerproject over de geschiedenis van het Amerikaanse denken. “Daarna werkte ik aan mijn eigen verlichting en probeerde korte tijd elke drug die voorhanden was. Niet om erin te vluchten, maar om te ontdekken of er een andere realiteit bestond.” Door het beoefenen van oosterse gevechtscultuur – hij heeft de zwarte band karate – leert hij mediteren en zijn hoofd leegmaken. En daarmee heeft hij misschien wel de basis gelegd voor zijn huidige succes. 🎓

David Allen is algemeen directeur van de David Allen & Co en heeft meer dan twintig jaar ervaring als managementconsultant, ‘executive coach’ en opleider. Hij wordt een van ‘s werelds invloedrijkste denkers genoemd op het gebied van productiviteit. Artikelen van zijn hand zijn onder andere verschenen in Fast Company, Fortune en de Los Angeles Times. Allen is ‘minister’ van de Movement of Spiritual Inner Awareness. davidallen@speakersacademy.nl

