

Whitepaper

Leren. Ervaren. Doen!

Zo leer je je gedrag écht
te veranderen

Introductie

“

***Leren is doen,
doen is leren.***

In een maatschappij waarin samenwerken steeds complexer wordt, zijn goede social skills cruciaal. Sterker nog, die vaardigheden worden de komende jaren alleen maar belangrijker. Wij spreken dan ook liever van power skills: communiceren, samenwerken, feedback geven, grenzen aangeven, inspireren... Want we hebben collega's, leidinggevenden, teamleden en ambassadeurs nodig in het werk om zaken voor elkaar te boksen. Niemand kan het alleen.

Wel zo prettig als je dan, net als in het verkeer, de situatie kan lezen, erop kan acteren en anticiperen. Maar hoe leer je die skills en maak je je nieuw gedrag eigen?

De waarde van leren zit wat ons betreft niet in het opdoen van kennis, maar in het toepassen daarvan. Want iets nieuws leren heeft in onze ogen alleen zin als je het toe kan passen in de praktijk, en je daarmee je prestaties verbetert. Morgen iets anders doen dan vandaag, daar gaat het om.

Fietsen leer je niet uit een boekje

Een onprettige samenwerking kan een bron van ergernis zijn. Dominante of juist onzichtbare collega's, mensen die constant in de weerstand schieten, roddelpraat, conflicten... Het kan leiden tot ziekteverzuim en verloop. Maar wist je dat je dit allemaal kan vermijden? Want **soepel samenwerken** is te leren en makkelijker dan je denkt.

Je moet er alleen wel serieus tijd in steken. Volharding, zelfreflectie en uit die werkbubbel komen! En daar wringt de schoen. Want leren moet tegenwoordig snel, digitaal en vooral: goedkoop. Voor het opdoen van kennis en instructie is dat prima, maar niet wanneer je professionals en toekomstige leiders wil klaarstomen voor de verantwoordelijkheden van morgen. Dan is **inzicht in je eigen gedrag** nodig en het experimenteren en eigen maken van nieuw gedrag.

Is het eigenlijk niet heel naïef dat we van onze managers verwachten dat zij direct het juiste gedrag vertonen in **nieuwe of complexe situaties**? Fietsen leer je immers ook niet uit een boekje!

Als het meest ervaringsgerichte trainingsbureau voor ambitieuze professionals staan wij naast de professionals en begeleiden we hen met de struggles van vandaag. De deelnemers van onze trainingen maken **veel vlieguren**. Zo doorbreken ze vaste patronen en doen ze nieuwe inzichten op. Net zolang tot ze hun nieuwe vaardigheden vol vertrouwen op de werkvloer kunnen inzetten!

Blended learning

Verskillende leervormen

Eén leervorm is niet genoeg om een nieuwe vaardigheid helemaal eigen te maken. Daar is blended learning voor nodig: een mix van een aantal leervormen. Samen zorgen ze voor de optimale leerervaring. De ideale mix ziet er voor ons zo uit:

- **Formal learning** is klassikale training die je de nodige theorie en kennis geeft;
- **Social learning** houdt in dat je leert van de groepsdynamiek en van anderen in jouw trainingsgroep;
- **Experiential learning** staat voor zelfgestuurd leren het oefenen met cases uit je werkpraktijk;
- **Filmpjes en coachingsessies** zijn er om direct feedback te krijgen en te ervaren wanneer je wel of niet effectief bent in je gedrag en communicatie;
- **Bitesize learning** is leren via video, dat kun je na de training blijven gebruiken om je kennis op te frissen en je vaardigheden toe te blijven passen in de praktijk.

Digitaal leerplatform

Het helpt als je je leertools altijd bij de hand hebt. De oplossing daarvoor is een app: een digitaal platform dat je op je telefoon of tablet gebruikt. Daarmee heb je zowel voor, tijdens als na je training toegang tot de tools. Denk aan de uitkomsten van een vragenlijst over je gedrag en communicatie, die je collega's voorafgaand aan hun training invullen. Of video's waarin je moet beoordelen welke gedragssoort je ziet en je direct ziet of je antwoord goed is. Wij hebben hier zelf een app voor ontwikkeld: de Zuidema Influence Hub®.

70:20:10-principe

Wij zijn ervan overtuigd dat leren een continu proces is en dat het helpt als je leermiddelen binnen handbereik hebt. We kijken hierbij ook naar het 70:20:10-principe. Dat is ontstaan door

onderzoek van Charles Jennings. Een Australische autoriteit op het gebied van leren en ontwikkelen. Het principe benadrukt het belang van informeel leren. Het wil zeggen: in je leven leer je 10% door te studeren, 20% door met andere mensen om te gaan en 70% door te doen.

Dat erkennen wij. In onze trainingen reiken we de 10% aan en ga je aan de slag met de 20%. Vervolgens is toepassen in je werkpraktijk het allerbelangrijkst. We raden dan ook altijd aan om wat je geleerd hebt structureel te integreren in je werkpraktijk. Door te blijven oefenen en je trainingservaring op te nemen in je gesprekken met je manager en je persoonlijke ontwikkelplannen.



Individueel leren in een groep

Wij geloven in zelfgestuurd leren. Dat zorgt voor de grootste betrokkenheid én het grootste effect in de praktijk. Het betekent dat je in je training veel zelf voor het zeggen hebt. Je kiest namelijk zelf jouw doel voor de training: waar loop je telkens tegenaan en wil je voor eens en altijd korte metten mee maken? Je kiest ook jouw eigen leerstijl en praktijkcasus. Het kan dus voor de één een hele andere training zijn dan voor de ander.

Leerdoel

In een training wil persoon A bijvoorbeeld assertiever worden, terwijl persoon B juist minder dominant wil worden. De één gebruikt de ene communicatiestijl veel en de andere nog niet, bij een ander kan dat juist andersom zijn. Zo leer je met en van elkaar, met verschillende persoonlijkheden en situaties.

Werkvormen

Ieder heeft zijn eigen leerstijl. De één kijkt graag af hoe een ander iets doet en kopieert dat gedrag, de ander probeert liever meteen of wil eerst de theorie erachter doorgronden. Om daaraan tegemoet te komen, is er een breed aanbod aan werkvormen nodig. Welke vorm past bij jouw leerstijl?

Praktijkcasus

In je training werk je toe naar je eigen casus. Een uitdagende situatie uit je eigen werkpraktijk. De ene deelnemer werkt op een advocatenkantoor en wil overtuigender worden in 1-op-1 gesprekken. De ander werkt bij een bank en wil in vergaderingen minder teamconflicten. Een totaal andere leervraag, een totaal andere training.

Praktijk- gericht leren

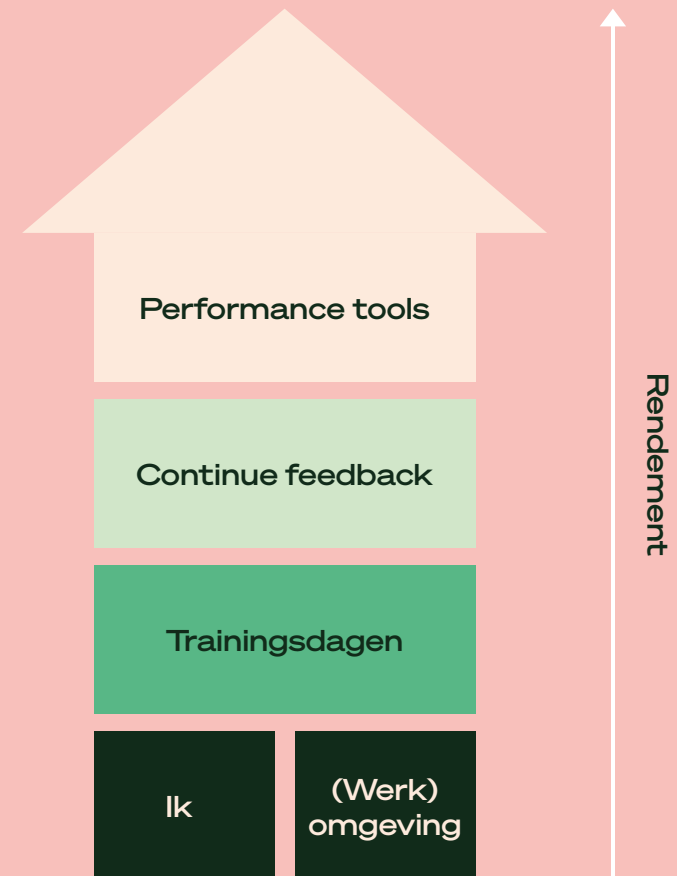
Je haalt het meeste uit je training als jouw werksituatie centraal staat. Daarbij kies je een concrete situatie waarin je tegen een probleem aanloopt. Je wil bijvoorbeeld je (project)team motiveren en aanzetten tot actie. In de training wil je graag ontdekken hoe je je enthousiasme zó overbrengt dat je anderen in beweging krijgt.

Vorbereidingen

Betrek anderen uit je werkomgeving bij de training. Hoe je dat doet? Bijvoorbeeld door het vragen van feedback van collega's en anderen uit je omgeving. Zij beantwoorden vragen over je communicatie en gedrag. Met deze input weet jij waar je sterktes en zwaktes liggen, zodat je daar in je training aan kan werken.

Tijdens en na je training

Zoals eerder genoemd is je praktijkcasus een belangrijk onderdeel van de training zelf. Na de training gaat het allemaal om het toepassen van je nieuwe skills in je dagelijkse werkpraktijk. Daar hebben wij handige tools voor. Denk aan een e-learning module waarin je oefent om het gedrag van andere mensen te 'lezen'. Of je bespreekt met een coach hoe je een specifiek gesprek of situatie voorbereidt.



Leren is doen

Continue feedback

Veel organisaties bieden korte video-leermodules aan over allerlei onderwerpen. Dat is een mooie aanvulling op andere trainingen om kennis snel en gemakkelijk toegankelijk te maken. Maar echte gedragsverandering is alleen te realiseren wanneer je feedback krijgt, vervolgens een andere aanpak probeert en opnieuw feedback krijgt, net zolang tot je het je eigen gemaakt hebt. En zelf ervaart: hé, dit werkt voor mij! Je moet dus echt de tijd nemen om dat fundament te leggen met verschillende leervormen.

Denk aan de stappenteller of activity tracker: wanneer je direct resultaat ziet van jouw gedrag en daar feedback op krijgt, pas je jouw gedrag aan. Wil je leren om makkelijker en leuker samen te werken? Dan lukt dat niet via een video van vijf minuten. Maar wel door uit je werkbubbel te stappen, tijd te nemen voor reflectie, veel te oefenen en je nieuwe gedrag te internaliseren. Om die reden zijn onze trainingen actief en intensief. 20% is theorie, 80% is oefenen.

Diagnosticeren, Ontdekken, Doen

In een training gericht op gedragsverandering ga je telkens door het proces Diagnosticeren, Ontdekken, Doen. Je start met het diagnosticeren: wat doe ik nu. Dan krijg je theorie en ontdek je alternatieven, hoe het anders kan. Daarna ga je aan de slag met die alternatieven: doen dus! Vervolgens krijg je feedback van je trainer en mede-deelnemers, dus weer die diagnose. Je reflecteert weer en krijgt misschien weer nieuwe inzichten hoe het effectiever kan. Daarna ga je daar weer mee oefenen, doen dus.

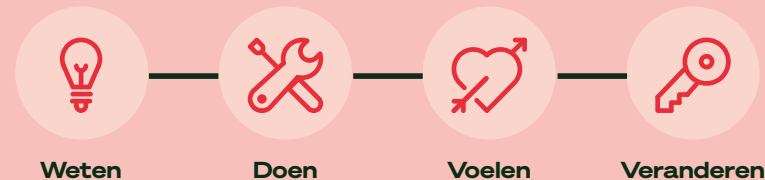
Fouten maken mag

Alleen door te oefenen en fouten te maken, doorbreek je vaste patronen. Tijdens een oefening mag je zo vaak opnieuw mag beginnen als jij nodig vindt. Dat lukt alleen in een veilige omgeving, waarin je je kwetsbaar durft op te stellen. Daardoor ben je in staat om open te zijn en risico te nemen. Om zo het maximale uit je training te halen.

Vier fases van resul- taatgericht leren

Gedragsverandering gaat niet van de ene op de andere dag. Hoe groter je investering in tijd en moeite voor je training, hoe duurzamer het effect van de training.

- In één dag kun je iets nieuws weten.
- In twee dagen kun je iets nieuws doen.
- In drie tot vier dagen kun je voelen dat je nieuwe gedrag werkt.
- In vijf tot zes dagen kun je jouw gedrag echt veranderen. Je bent ervan overtuigd dat het voor je werkt en hebt je nieuwe gedrag verankerd.



Tijdsinvestering voor je training

De kern is dat je niet in één dag je gedrag verandert, dan heb je net de theorie tot je genomen. Er is dan geen zichtbaar effect in de praktijk, behalve dat je misschien wat nieuwe woorden kent. Als je 5 dagen traint, ben je pas overtuigd dat je je nieuwe vaardigheden kunt toepassen. Dat geeft het grootste effect in de praktijk.

Het effect hangt dus vooral af van de tijd die je erin stopt. Stop je er 10 minuten in, dan weet je zeker dat het effect 0 is. Stop je er 5

dagen in, dan weet je zeker dat het effect groter is dan wanneer je er 1 dag in stopt. Tijdens onze training komt er een aha-moment waarop je uitvindt: dit moet ik anders doen! Daar heb je tijd voor nodig. Waarom doe ik wat ik doe, wat zijn mijn belemmerende overtuigingen? Je gaat proberen, nog een keer proberen. Net zolang tot het kwartje valt. Daarom weten mensen vaak na 15-20 jaar nog dat ze onze training Inzicht in Invloed® hebben gedaan. Het effect en de beleving hebben grote impact; je kijkt met een andere bril naar dezelfde werkelijkheid.

Toptrainingen voor professionals

Met onze visie op leren zorgen we ervoor dat je als deelnemer morgen écht iets anders doet dan vandaag. Dat combineren we met een solide programma-opbouw, zeer ervaren trainers, inspirerende eigen trainingslocaties en de nieuwste technieken om mee te oefenen. Zo wordt trainen een impactvolle beleving waarin je niet alleen nieuw gedrag leert, maar het effect ervan ook echt ervaart. Alleen dan ga je het ook in de praktijk gebruiken.

Jaarlijks ervaren honderden deelnemers in onze meerdaagse trainingsprogramma's hoe zij effectiever worden in gedrag en communicatie. Maar liefst 85% van hen beveelt Bureau Zuidema aan anderen aan!

Wat wil jij leren?

Ervaar zelf hoe je méér bereikt in je werk. Kijk op zuidema.nl/training en kies waar jij je in wilt ontwikkelen. Twijfel je welke training bij je past? Meld je dan aan voor een gratis en vrijblijvend [1-op-1 telefoongesprek](#) met een van onze trainers. Dan kijken we samen welke training past bij wat jij wil bereiken!

Contact

Bureau Zuidema
Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
033 434 58 00
customerservice@zuidema.nl

Colofon

Leren. Ervaren. Doen! is een uitgave van Bureau Zuidema.

Copyright © 2023 Bureau Zuidema

Het eigendom van de auteursrechten berust bij Bureau Zuidema. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bureau Zuidema.