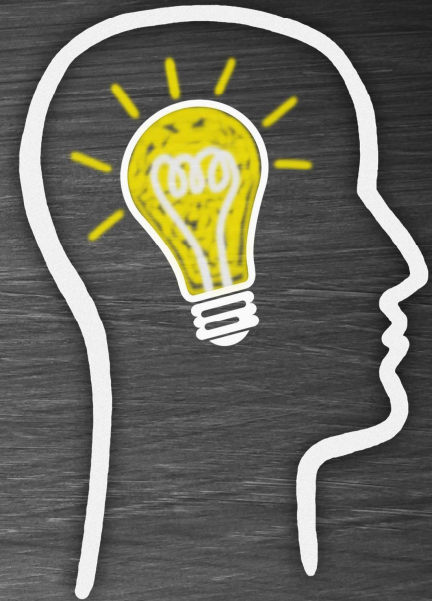


# COACHEN op de werkvloer

Van weten naar begrijpen naar toepassen



**Pim Vandijck**

Een toolbox voor iedereen die zichzelf en anderen wil coachen met impact.



# Inhoudstabel

1.	Ben jij future proof ?	p4
2.	Hoe gebruik je dit boek ?	p5
3.	De juiste mindset	p6
4.	De cultuur in jouw organisatie	p8
5.	Leren doorheen de tijd	p9
6.	Leer-engagement creëren	p10
7.	5 tips om het leer-engagement te verhogen	p11
8.	A beautiful brain	p12
9.	Leren anno 2020	p15
10.	Wat is jouw leerdoel	p16
11.	Het sterspeler model	p17
12.	Kennis – de start van het leren	p18
13.	Focus	p20
14.	Faith	p22
15.	Fire	p24
16.	Feedback	p26
17.	Fun	p28
18.	Toepassing 1 : De nieuwe medewerker	p30
19.	Toepassing 2 : vaardigheidstraining	p32
20.	De Piet Huysentruyt-techniek	p33

## Ben jij future proof ?

Onze maatschappij evolueert steeds sneller. We verwachten van medewerkers dat ze meer kunnen en aan de slag gaan met nieuwe complexe taken en vraagstukken zodat ze het hoofd kunnen bieden aan vraagstukken rond efficiëntie, kwaliteit en klantgerichtheid. Onze huidige medewerkers dienen telkens mee te gaan in deze veranderingen en van nieuwe medewerkers verwachten we dat ze zo snel mogelijk aanhaken en beginnen bij te dragen. Wie niet meegaat in deze rat race dreigt achterop te geraken.

Ondanks de inspanningen die we steken in het opleiden en ondersteunen van medewerkers, plukken we er niet altijd de vruchten van. Efficiënt en resultaatgericht coachen en opleiden zorgt dat we met meer succes mensen opleiden zodat iedereen meekan en future proof blijft.

In dit boek reik ik een sterk model aan, gebaseerd op onderzoek en eigen ervaringen. Het is een stappenplan waarmee je jezelf en anderen kan coachen met resultaat. We blijven stilstaan bij succesfactoren, maar ook bij mogelijke drempels en hoe je deze kan overwinnen.

Alvast veel leerplezier  
Pim Vandijck

# Hoe gebruik je dit boek ?

Dit boek is een toolbox voor iedereen die aan de slag wil gaan om nieuwe zaken aan te leren of kennis en vaardigheden op een efficiënte manier over te dragen naar anderen.

In dit boek vind je telkens een kort stukje theorie en achtergrond omtrent een bepaald thema, waarna we je laten overgaan tot de actie. Bij sommige hoofdstukken voorzien we ook tips en linken naar boeken en websites die je helpen om de vertaling te maken naar de praktijk.

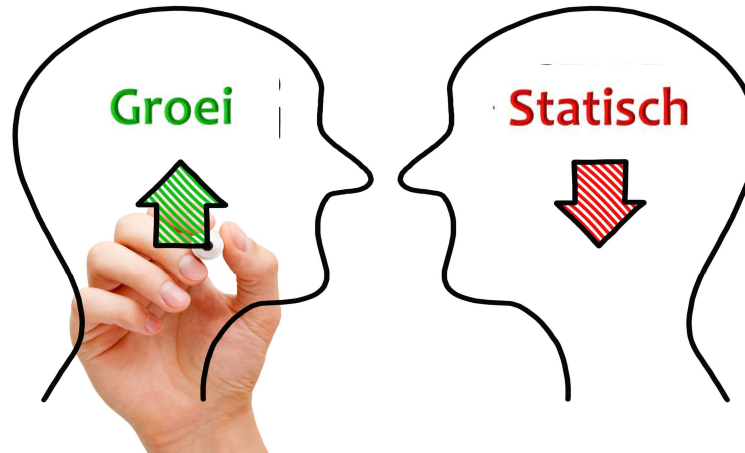
Op het einde van deze toolbox vind je je persoonlijk actieplan. Noteer daar de actiepunten waarmee jij aan de slag wilt gaan.

# De juiste mindset

Carole Dweck, professor aan de Stanford University verrichtte ongetwijfeld één van de belangrijkste psychologische onderzoeken van de voorbije 10 jaar. Op basis van hersenscans heeft ze 2 soorten mindset gedefinieerd : de groeimindset en de statische mindset. We hebben allemaal in mindere of meerdere mate een natuurlijke voorkeur voor één van de twee mindsets. Deze zal bepalen hoe jij naar leren kijkt. Hieronder alvast een beknopt overzicht van de eigenschappen van beide mindsets. Het spreekt voor zich dat mensen met een natuurlijke voorkeur voor de groeimindset meer open staan om nieuwe zaken te leren. Het is voor hen een natuurlijke reflex. Mensen met de statische mindset zullen (zeker in het begin) eerder sceptisch staan ten aanzien van nieuwe zaken.

## GROEIMINDSET

- Vertrouwt anderen snel.
- Gelooft dat mensen kunnen veranderen en groeien.
- Feedback is een cadeau.
- Zet door bij tegenslagen.
- Ziet succesvolle mensen als inspirerend.



## STATISCHE MINDSET

- Mensen zijn niet te vertrouwen.
- Gelooft dat mensen niet kunnen veranderen.
- Feedback is kritiek of commentaar.
- Geeft op bij tegenslagen.
- Ziet succesvolle mensen als bedreiging.

Meer info : “Mindset, de weg naar een succesvol leven – by Carole Dweck – isbn 978 90 8850 205 7)

# De cultuur in jouw organisatie

Net zoals mensen een natuurlijke voorkeur hebben voor een bepaalde mindset, hebben ook organisaties bewust of onbewust een bepaalde mindset-cultuur. De cultuur zal mede bepalend zijn voor de mate waarin medewerkers willen leren.

In organisaties met een positieve leercultuur staat kennisdeling hoog op de agenda. Ze organiseren werkgroepen die nieuwe zaken bestuderen. In deze organisaties nemen mensen verantwoordelijkheid als iets niet naar behoren gaat en worden fouten gebruikt om van te leren. Deze organisaties bouwen aan de toekomst en zorgen dat ze future proof zijn en blijven.

Organisaties met een negatieve leercultuur kenmerken zich doordat de schuldigen met de vinger gewezen worden, regelmatig oude koeien uit de gracht gehaald worden, mensen voortdurend hun paraplu opentrekken en de schuld trachten door te schuiven naar anderen. Deze organisaties blijven vaak in het verleden hangen.

Een studie van Deloitte in opdracht van Berskin toont aan dat organisaties met een leercultuur beter reageren op klantenvragen (+34%), betere vaardigheden hebben om toekomstige uitdagingen aan te gaan (+58%). Dit heeft een sterke positieve impact op het engagement van medewerkers.

Vlerick ontwikkelde een handige, gratis scan die de leercultuur in jouw organisatie in kaart brengt : <http://leerscan.vlerick.com>

# LEREN DOORHEEN DE TIJD

JAREN '80

Kennis is  
macht



Vandaag

Kennis delen  
is machtig





# Leer-engagement creëren

Als we medewerkers opleiden is het belangrijk dat ze WILLEN leren. De geest is als een parachute. Hij werkt alleen als hij open is. Kleine kinderen zijn sponsjes die voortdurend nieuwe zaken leren. Ze hebben een sterke drang om alles wat op hun pad komt in de vingers te krijgen. Ze willen lopen, praten, spelen, lezen, schrijven, fiets, ... en telkens als ze iets kunnen, stralen ze van trots.

Als we deze leer-spirit creëren bij volwassenen verhoogt de impact en de efficiëntie van het leerproces.

We merken echter regelmatig dat er geen of weinig resultaat geboekt wordt, ondanks de goede bedoelingen en de grote investeringen. De redenen zijn divers: de leer-activiteit vult de behoefte niet in, de lerende weet niet waarom hij dit moet leren, het moment werd slecht gekozen, ... Het komt telkens op hetzelfde neer: de geest van de lerende schreeuwt luid uit dat hij geen zin heeft om te leren. Het is alsof we volop het gaspedaal indrukken, terwijl onze auto al vast zit in het slijk.

## 5 tips om het leer-engagement te verhogen

- WAAROM** Mensen willen begrijpen waarom ze iets moeten leren. Komen er nieuwe procedures, een nieuw programma op onze computer, willen we met deze leer-interventie de concurrentie een stap voor zijn, zijn er momenteel te veel fouten. Het antwoord op de “waarom”-vraag kan zeer divers zijn.
- TOEPASBAAR** We willen zo snel mogelijk aan de slag kunnen gaan met de zaken die we leren. Daarom is het belangrijk om de leer-interventie zo praktisch mogelijk te houden met concrete voorbeelden uit de leefwereld van de lerende. Geef tips en technieken die een vlotte vertaling naar de werkvloer bevorderen.
- NIVEAU** Zorg steeds dat het niveau van de leer-interventie aangepast is aan het niveau van de persoon die leert (niet te hoog / laag). Hiervoor moet je natuurlijk het niveau van de lerende kennen voordat je hem kan opleiden. Dit kan je doen door een korte quiz vooraf of door een bevraging van de doelgroep vooraf.
- CO-CREATIE** Betrek de lerende bij het ontwerpen van de leer-interventie. Doordat ze mee aan het stuur staan van de opleiding geven ze reeds vooraf aan hoe de opleiding eruit dient te zien, welke oefeningen aansluiten bij de eigen realiteit en kan het juiste woordgebruik geïntegreerd worden in de leer-interventie.
- TIJD** Geef mensen tijd om nieuwe zaken te leren. De meeste mensen ervaren veel werkdruk. Zorg dat er tijdig aan de handrem getrokken wordt, zodat we ook kunnen stilstaan om nieuwe zaken te leren.

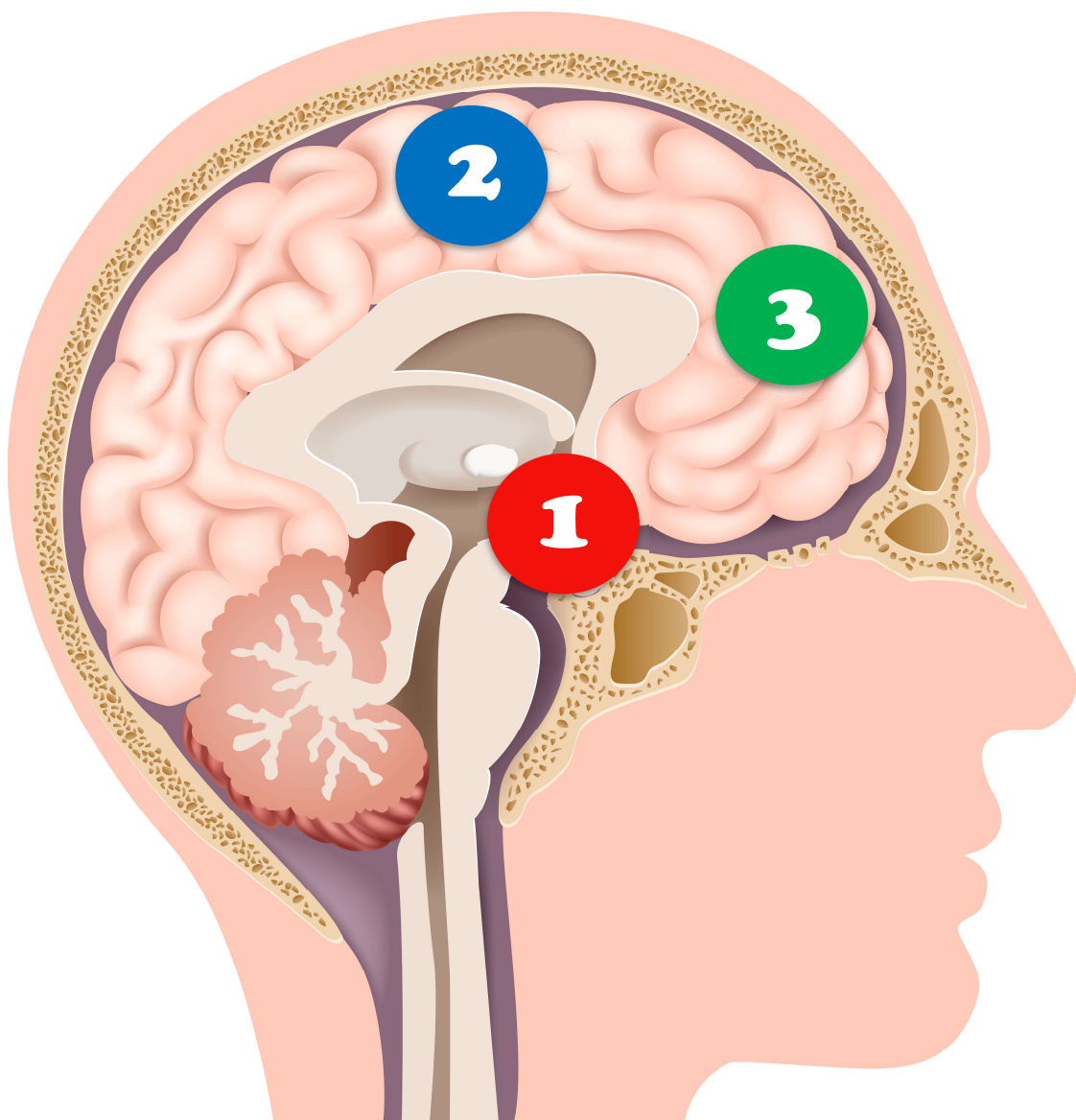
# A beautiful brain

Een werkboek over leren vraagt om kort stil te staan bij de werking van het brein. Het brein is immers de grote motor achter het ganse proces van ontdekken, leren en onthouden. In de voorbije decenia is er door middel van fMRI scans beter onderzoek gebeurd naar de werking van het brein. Ewe geven alvast enkele ontdekkingen over het brein, maar het is duidelijk dat er nog een hele wereld te ontdekken is. Hieronder beschrijf ik kort drie belangrijke delen die het leren mogelijk maken:

**AMYGDALA** dit deel ligt diep in de hersenen en staat in voor onze hevigste emoties. Door de aanmaak van cortisol in de amygdala ontstaat stress (vechten, vluchten, verstijven). Hierdoor gaan we over op ons instinct, denken we niet meer rationeel en wordt het leren verhinderd. Het is belangrijk om bij het leren stress te reduceren. Een gezonde beperkte stress zet ons op scherp, te veel stress blokkeert ons (Amygdala hijack).

**LIMBISCH SYSTEEM** Dit deel van de hersenen (bovenaan ons hoofd) waar ook de gyrus cinguli deel van uitmaakt staat in voor ons lange termijngeheugen, leren en motivatie. Dit deel huisvest ook onze automatische kennis. Het zorgt ervoor dat we bij bepaalde handelingen niet meer hoeven na te denken omdat we ze al duizenden keren gedaan hebben. De zaken die we echt meester zijn worden hier voor altijd opgeslagen.

**NEOCORTEX** Dit is het voorste deel van onze hersenen en staat in voor het creatief en oplossingsgericht denken. In dit deel wordt ook bepaald of we eerder groei- dan wel statische mindset hebben. Dit deel treedt in werking als we nieuwe zaken voor het eerst leren en ontdekken.



Leren is een proces dat plaatsvindt in onze hersenen. Het is niet één specifieke plaats in de hersenen die zorgt dat we leren, maar het is wel de samenhang van de verschillende delen die samen zorgen dat we leren. Drie belangrijke delen in het leerproces zijn

- 1** Amygdala
- 2** Limbisch Systeem
- 3** Neocortex

**First they teach you how to walk, but you really wanna run  
They tell you how to swim, but you don't know how it feels to drown**

**◇ Admiral Freebee – There is a road ◇**

## Leren anno 2020

Leren is al enige tijd meer dan een activiteit die plaatsvindt in een leslokaal. Er is meer dan ooit een behoefte om leren en werken hand in hand te laten gaan. We geven ook vaker de voorkeur aan een aantal korte leermomenten dan aan één groot leermoment van een hele dag of zelfs enkele dagen.

Kolb heeft een methodiek ontwikkeld om de leerstijl in kaart te brengen, waarbij de focus ligt op hoe iemand het liefst leert en het meeste rendement behaalt. (zie <https://www.123test.nl/leerstijl/>)

Als je een leerplan opstelt voor jezelf of voor anderen, ga dan met een ruime blik aan de slag en kijk eens voorbij het klaslokaal. Hieronder vind je enkele leervormen :

Intervisie	Vanuit een concrete vraag van een deelnemer deelt een groep collega's praktische antwoorden, gebaseerd op eigen ervaringen.
Social Media	Youtube, google en andere social media tools zijn een sterke bron van kennis en informatie. Slim omgaan met de informatie die je er vindt is essentieel.
Werkplek leren	De lerende leert op de werkvloer, waarbij hij begeleid wordt door een ervaren collega. DOEN is hierbij key. Ook het duaal leren is een toepassing van werkplek leren.
Gamification	Spelvorm waarbij deelnemers nieuwe zaken via spelvorm aanleren. Dit kan zowel fysiek als digitaal gebeuren. (info op <a href="http://www.businessgames.be">www.businessgames.be</a> )

Ga zeker eens op zoek op het internet waar je een ruime waaier leermiddelen vindt.

# Tijd voor actie – Wat is jouw leerdoel ?

In het eerste deel van dit boek lag vooral de focus op inzichten rond leren. Nu zetten we de stap naar de praktijk. Om je hierbij te helpen nemen we je mee doorheen de 4 stappen + 2 belangrijke leerversnellers van het Sterspeler © model dat we ontwikkelden en dat helpt om te komen tot échte leerresultaten.

Voordat we je hierin meenemen is het belangrijk dat je jouw leerdoel + het waarom van dit leerdoel hieronder noteert.

## Mijn leerdoel :

.....

## Waarom wil ik dit leren ?

.....

.....

.....

.....

.....

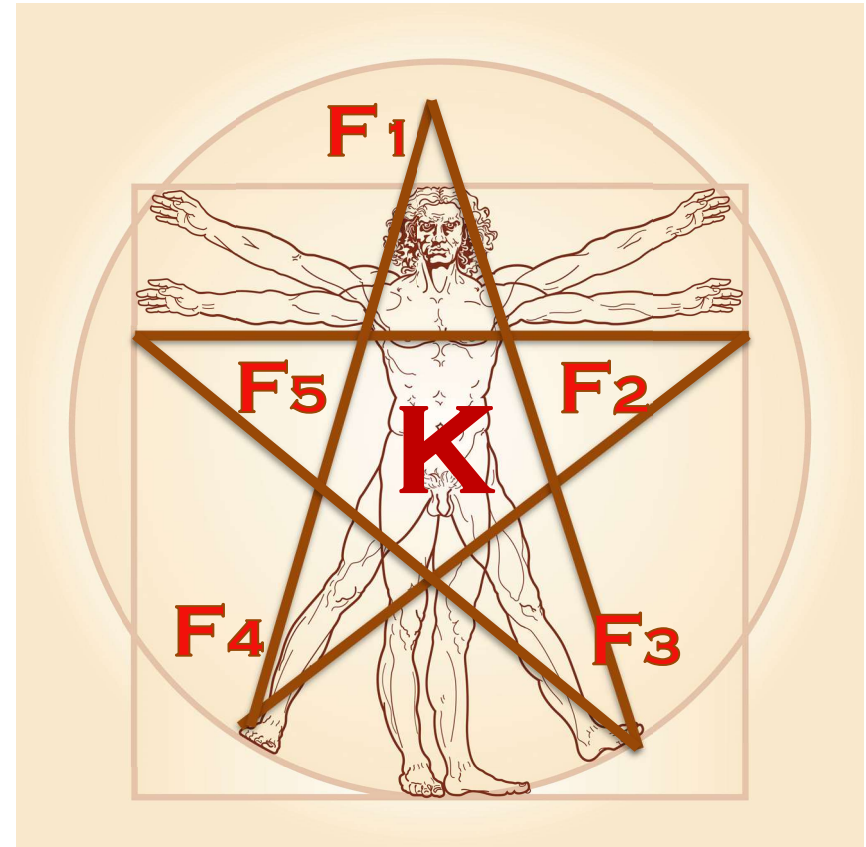
## Het Sterspeler model ©

Ik ben er sterk van overtuigd dat mensen meer weten dan ze beseffen en zeker meer weten dan wat ze toepassen. Maar al te vaak kom ik situaties tegen waarbij mensen handleidingen hebben gelezen, cursussen hebben gevolgd, coaching kregen en toch nog niet komen tot het gewenste resultaat. Denk maar aan onderwerpen zoals timemanagement, assertiviteit, maar evengoed autorijden en vele andere onderwerpen. Het is soms alsof er een onzichtbare kracht speelt die ons weerhoudt om de geleerde zaken in de praktijk te brengen. Dit model zet je over de drempels en zal je helpen om wel te komen tot actie.

De 4 eerste stappen om te komen tot blijvende leer-successen zijn : Kennis (K), Focus (F1), Faith (F2) en Fire (F3).

De 2 andere benen van de ster zijn leerversnellers die de impact verhogen zijn : Feedback (F4) en Fun (F5).

In de volgende pagina's nemen we je mee doorheen de 6 elementen van het model en vragen we je telkens om te noteren hoe jij concreet aan de slag gaat met dit deel van het model.





## Kennis : de start van het leren

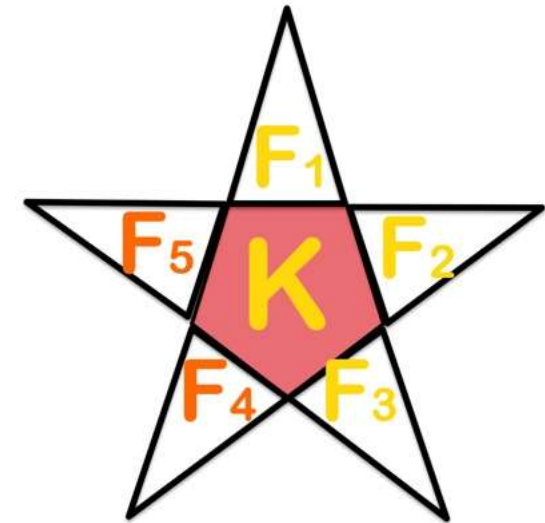
Als we leren autorijden, moeten we eerst de verkeersregels leren (kennis). In het professionele leven is het net hetzelfde. Voordat je bepaalde zaken kan en mag doen, dien je over een bepaalde inzichtelijke kennis te beschikken.

Dit kan gaan over een diploma van studierichting x of y, certificaten (vb vorkheftruck), procedures, veiligheidsvoorschriften (vb evacuatie bij brand) of handleidingen om een toestel te bedienen. Daarnaast zit kennis ook vervat in wetenschappelijke studies en (theoretische) modellen die je een bepaald inzicht bieden (zoals dit model van de sterspeler).

Kennis zit ook in de talrijke feitelijke data die we gebruiken om logische stromen in ons werk in kaart te brengen. De wetenschap van de big data sluit hier mooi bij aan.

Bij de start van het leerproces helpt het vaak om een inzicht te hebben in bepaalde kennis. Dit geeft ons inzicht, maar geeft nog geen garantie op succes en praktische ervaring.

**TIP :** Vraag nieuwkomers om de nog niet uitgeschreven procedures te documenteren. Als ze dit doen, weet je meteen of ze het juist begrepen hebben en is er weeral een procedures uitgewerkt.



# Jouw leeractieplan – stap 1 : kennis in kaart brengen

**Welke kennis heb jij nodig om je leerdoel te bereiken ?**

.....

.....

.....

.....

**Hoe ga je deze kennis verwerven ? (wat heb je hiervoor nodig, kost dit geld, tijd, akkoord van iemand)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Focus (F1): Rome werd niet op één dag gebouwd

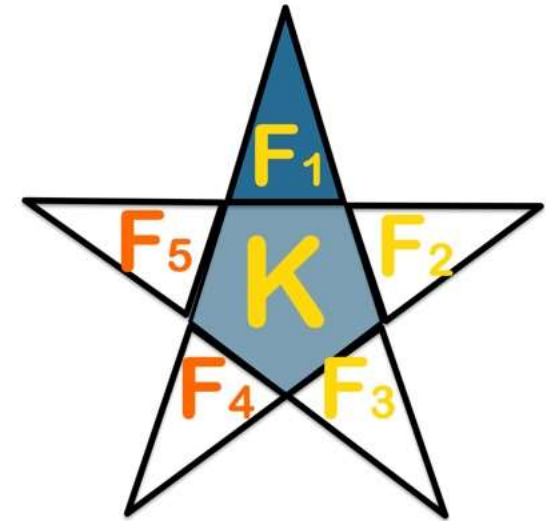
Leren is een stapsgewijs proces. We beginnen bij de basis en bouwen stap voor stap op tot meesterschap. Vanuit operationeel standpunt willen we maar al te vaak dat medewerkers snel grote hoeveelheden nieuwe vaardigheden verwerken en inzetten. Realiteit is echter dat mensen tijd nodig hebben om de nieuwe zaken te leren en écht in de vingers te krijgen. De **leercapaciteit** zal bepalen hoe groot of klein de focus kan zijn.

Je creëert focus door het grote geheel in kleinere delen op te splitsen. Als je een taal aanleert, begin je bij eenvoudige woorden en korte zinnen. Naarmate je meer geleerd hebt kan je de taal verder ontwikkelen.

Vergelijk dit leerproces met het maken van een puzzel. Je kan op de doos zien hoe het geheel eruit ziet (overzicht). Vervolgens begin je stuk voor stuk de puzzel te maken tot de puzzel af is.

### TIPS BIJ CREËREN VAN FOCUS :

- Wees duidelijk over het grote geheel en splits dit op in haalbare eenheden voor de lerende
- Gun de lerende tijd om te komen tot resultaat
- Moedig aan bij elke stap in de juiste richting. Dit zal energie geven om er blijvend voor te gaan
- Onderzoek toont aan dat bij laaggeschoolden soms leermoeheid is doordat ze vaak negatieve opmerkingen kregen zoals 'dit is te moeilijk voor jou'. Geef hen terug zin om te leren door de focus klein te houden en zo successen te boeken.
- Ga pas naar de volgende stap als de eerste klaar is. (loop niet voor je kan stappen)



# Jouw leeractieplan – stap 2 : Focus creëren

Breng in kaart wat je allemaal moet leren om je leerdoel te bereiken

.....

.....

.....

.....

Waar leg je je focus ?

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....

## Faith (F2): Moed en vertrouwen om te doen

Dit is de belangrijkste stap van het model. Moed is essentieel om het geleerde te vertalen naar de praktijk. De angst om fouten te maken, commentaar te krijgen of de angst om iets stuk te maken zorgt dat we in onze comfortzone blijven en niet overgaan tot actie.

Eerder in dit boekje legde ik de werking van de hersenen uit tijdens het leren. Angst zorgt ervoor dat de amygdala hijack ontstaat waardoor we blokkeren en niet meer logisch nadenken.

Net zoals een gebrek aan vertrouwen kan ook een te groot vertrouwen het leren in de weg staan. Bij overmoed gebeurt het dat de lerende te veel hooi op de vork neemt en in de problemen geraakt. Help mensen om realistisch te zijn over hun capaciteiten en bescherm hen als ze overmoedig zijn.



### TIPS OM VERTROUWEN TE DOEN GROEIEN:

- Creëer een veilige omgeving waar fouten geen té grote impact hebben.
- Druk je geloof uit in de lerende.
- Accepteer fouten en gebruik ze om van te leren.
- Laat mensen kleine stappen zetten indien nodig (focus).
- Zorg dat je de eerste keer erbij bent en ondersteuning biedt waar nodig / gewenst.
- Begin met een eenvoudige eerste stap en ga dan pas over naar meer complexe zaken.

# Jouw leeractieplan – stap 3 : Faith – bouwen aan vertrouwen

**Wat zou je weerhouden om het geleerde toe te passen (vink aan of vul aan)?**

- Reacties van anderen
- Fouten maken
- Mislukken

.....

.....

**Wat heb je nodig om deze angst weg te nemen ?**

.....

.....

.....

.....

*“Angst om te falen kan ons belemmeren om over te gaan tot actie  
Trots is de beloning als we de moed hebben om er toch voor te gaan en slagen.”*

*“Play – fail – learn – play again”*

## Fire (F3): Het vuur en plezier dat ontstaat door het succes

De derde F in het model is de beloning die je ontvangt als je bent overgegaan tot actie en ontdekt dat je weer een stap vooruit hebt gezet. In mijn werk kom ik veel mensen tegen die bij de start overtuigd zijn dat ze iets nooit gaan kunnen en ik zie ze glimmen van trots als ze ontdekken dat ze het eindelijk wel kunnen.

De energie die hier ontstaat is essentieel om verder te blijven leren en groeien. Het geeft de honger naar meer en zorgt dus dat de motor blijft draaien.

Denk maar aan de trots in de ogen van je kind als het voor het eerst enkele stapjes zet of met de fiets rijdt. Diezelfde trots zie je in bij medewerkers als ze een vaardigheid écht in de vingers krijgen en ervoor erkend worden.



**Wat zou jou trots maken in je leerproces?**

.....

.....

.....

.....

# Feedback (F4): Breakfast for champions

Feedback is één van de twee leerversnellers in dit model. Managementgoeroe Ken Blanchard schreef in één van zijn meesterwerken “Feedback is breakfast for champions”. Het ontbijt is de belangrijkste maaltijd van de dag die ons energie geeft. Feedback helpt ons om te weten wat we al goed doen en wat dient te verbeteren. Om te komen tot echt meesterschap is het essentieel om gevoed te worden met feedback.



Organisaties met een sterke feedback cultuur creëren een omgeving waar mensen sneller en efficiënter leren van en met elkaar. Durf feedback vragen en geef constructief feedback.

Om je te helpen bij het geven en ontvangen van feedback geven we je hierbij alvast 2 technieken.

## Feedback ontvangen met L.E.G.O.

<b>L</b> uister :	laat de persoon uitpraten
<b>E</b> mpathie :	toon begrip voor het standpunt van de feedback gever
<b>G</b> emeend danken	Bedank de feedback gever
<b>O</b> plossing	Ga aan de slag met de feedback

## Feedback geven met H.E.G.

<b>H</b> uidige situatie	ik stel vast (feiten) ...
<b>E</b> ffect	daardoor ...
<b>G</b> ewenst	hoe zou het anders kunnen

Tijdens het coachen is het belangrijk om de lerende positieve feedback te geven bij elke stap die hij vooruit zet en te benoemen wat nog beter kan. Wees gul met complimenten en concreet met feedback.



# Jouw leeractieplan – stap 4 : Feedback

**Feedback geven** : Schrijf hieronder een feedback voor de lerende volgens het H.E.G. model

**Huidige situatie** - Wat zijn de feiten (zowel positief als te verbeteren) ?

.....

.....

**Effect** – Wat is het gevolg van deze feiten ?

.....

.....

**Gewenst** – Hoe zou het nog beter kunnen / wat zie jij als de volgende stap ?

.....

.....

**Feedback vragen** : Wie zijn de mensen aan wie je graag feedback wil vragen over je functioneren ?

.....

.....

## Fun (F5): geeft je vleugels

Met fun bedoelen we niet dat je heel de tijd dient te lachen en plezier te maken. Feit is wel dat als we op een aangename, leuke manier leren, dan staan onze hersenen meer open om nieuwe zaken aan te leren.

Er bestaan heel wat manieren om het leren leuker te maken en dus een hoger rendement te bekomen. Hieronder alvast een beknopt overzicht :

- Ezelsbruggen (vb Noord – Oost – Zuid – West → Nieuwe Onderbroeken Zijn Wit)
- Anekdoten & storytelling
- Leuke video's met een heldere boodschap
- Spelvormen / Gamification : spelenderwijs leren
- Rollenspelen
- Ludieke competitie tussen teams
- Gebruik beelden met een emotionele impact

Uiteraard is het ook steeds raadzaam om te kijken welke leervorm de lerende bij voorkeur heeft. Hiervoor verwijzen we opnieuw naar de leerstijlen van Kolb. Indien de lerende een leervorm heeft waar hij zich goed bij voelt, zal dit ook bijdragen aan de positieve emotie bij het leren.



# Toepassing 1 van de Sterspelers : De nieuwe medewerker

Een nieuwe medewerker heeft nood aan ondersteuning, tijd, begeleiding en opvolging. Door een goed gestructureerd opleidingsplan volgens het sterspeler model verhoogt het rendement van de opleiding en voelt de medewerker zich sneller betrokken.

- Stap 1 : Kennis Toon de medewerker waar hij procedures, handleidingen, documentatie over jouw organisatie en de functie waarvoor hij is aangeworven kan vinden. Check wat hij al weet en wat nog moet ontwikkeld worden.
- Stap 2 : Focus Bepaal samen met welk onderdeel je begint. Leg vast wat je van de nieuwe medewerker verwacht na 1 week, 1 maand, 3 maand ... Hiermee splits je het geheel op in kleinere doelen die samen bijdragen tot volledige competente medewerker.
- Stap 3 : Faith Bied ondersteuning waar nodig. Dit kan je doen door in het begin samen te lopen met de medewerker, hem te laten observeren hoe jij het doet, aan te moedigen als iets nog niet meteen lukt en complimenten te geven als iets goed gaat.
- Stap 4 : Fire Zodra je merkt dat de medewerker de nieuwe vaardigheid in de vingers heeft, zal hij zelf hongerig worden om meer te leren. Geniet van de stap vooruit!
- Feedback Maak regelmatig tijd om samen te evalueren hoe het leren gaat. Benoem hierbij duidelijk wat goed gaat en maak concrete afspraken waar er nog verder dient gesleuteld te worden.
- Fun Geef regelmatig complimenten, vertel over grappige fouten uit het verleden en wat je eruit leerde, pas de leermethodiek aan de leerstijl van de nieuwe medewerker aan, geef de medewerker een peter / meter waarmee er een goede klik is en die begeleidt bij de integratie op de werkvloer.

# Toepassing 2 van de Sterspelers : Vaardigheidstraining

Nieuwe vaardigheden aanleren is een kunst op zich. Heel vaak worstelen we met oude gewoonten die we moeten afleren en zien we vooral problemen en slaat de angst ons om het hart. In dit voorbeeld gaan we het sterspeler model toepassen rond assertiviteit.

- Stap 1 : Kennis Leg theoretisch uit wat assertiviteit is en wat het niet is. Hanteer voldoende voorbeelden die herkenbaar zijn voor de lerende. In een latere fase kan je ook uitleggen wat geven en ontvangen van feedback is en hoe je kan omgaan met dominant gedrag
- Stap 2 : Focus Assertiviteit bouw je op met kleine stappen. Begin met een eenvoudig gesprek in een gemoedelijke sfeer. Naarmate de persoon groeit kan dit opgebouwd worden.
- Stap 3 : Faith Creëer een veilige omgeving waarin de lerende mag falen en aangeven wanneer het te zwaar wordt. Het kan goed zijn om in het begin 1 op 1 te werken zodat er geen pottenkijkers zijn.
- Stap 4 : Fire Vier elke stap vooruit. Moedig de persoon aan als hij de moed heeft om assertief zijn punt te maken. Zodra deze stap gezet is, kan je een volgende focus van assertiviteit zetten.
- Feedback Geef complimenten over wat al goed gaat, geef tips om het nog beter te doen. Doe eventueel voor hoe jij het zou doen, zodat de persoon kan leren van jouw vaardigheden.
- Fun Naarmate het leren vordert, blik je terug op waar de lerende vandaan komt en waar hij nu staat. Op youtube staan ook talloze leuke filmpjes over hoe assertiviteit wel / niet werkt.

# Een sterke leertechniek : De Piet Huysentruyt-techniek

Piet Huysentruyt is een Belgische chef kok die in zijn programma SOS Piet mensen helpt om een gerecht dat maar niet lukt toch te maken. Hij hanteert hierbij een zeer sterke methodiek die garanties biedt op succes en gaat hierbij in enkele stappen te werk.

Stap 1 : Laat eens zien wat je gemaakt hebt – oei...

Stap 2 : Hoe maak je dat ? Hij laat hierbij de persoon doen en grijpt in wanneer de persoon iets verkeerd doet. Tussendoor vraagt hij regelmatig waarom de persoon een bepaalde handeling. Hiermee checkt hij of de persoon ook de logica achter een handeling begrijpt.

Stap 3 : Blik terug “Wat hebben we geleerd?”

Deze techniek werkt ook uitstekend op de werkvloer. Laat mensen doen, vraag regelmatig waarom zodat je weet dat ze het ook begrijpen en grijp tijdig in als ze iets fout doen.

# Nog eens alles op een rijtje

1. Ontwikkel je leermindset
2. Creëer een leercultuur in je organisatie
3. Investeer in leer-engagement
4. Begrijp je brein
5. Leren gebeurt ook buiten het leslokaal
6. Groeien naar sterspeler
  - a. Begin met de juiste KENNIS
  - b. Leg de juiste FOCUS
  - c. Bouw aan VERTROUWEN
  - d. Geniet van de ENERGIE
  - e. Vraag om FEEDBACK
  - f. Bewaar de FUN in het leren
7. Leer van Piet Huysentruyt

Uiteraard zijn er nog veel meer zaken die je kan doen om het leren te bevorderen. Ga alvast aan de slag met de tips in dit boek, zet stappen vooruit en blijf ervoor gaan.



## Over dit boek en de auteur

Dit zakboek voor coachen op de werkvloer biedt je inzichten en praktische technieken om met meer impact en plezier aan de slag te gaan rond coaching op de werkvloer.

Naast een aantal belangrijke concepten rond leren op de werkvloer vind je het model van de sterspelers © dat een praktische techniek aanreikt waardoor de lerende niet alleen weet, maar ook overgaat tot begrijpen en vooral toepassen.

Pim Vandijck

© 2020 - Positiviteit.be gcv. – Willem Klooslaan 1, B-2050 Antwerpen (België).  
Info: [info@positiviteit.be](mailto:info@positiviteit.be) - [www.positiviteit.be](http://www.positiviteit.be)

