

Hoe verhoog je de impact van in-company sessies?

@Proeverij, Affligem
30 januari 2025

aranka@yourcoach.be

Hoe verhoog je de impact van in-company sessies?







Zo creëer je 'blabla' en oppervlakkigheid:

- Een vooraf bepaald, vast programma met bijbehorende saaie PowerPoint
- Ingewikkelde, theoretische modellen
- Voorspelbare, flauwe werkvormen en onrealistische rollenspellen
- 1-richtingsverkeer waarbij de 'expert'-trainer alle antwoorden meent te hebben.
- Een afwezige onveilige groepsdynamiek die niet wordt beheerd: luide ego's, constant op laptops en gsm's, discussies, kliekjes...
- Geen reflectie of gesprek over wat er leeft in de groep dat het leren belemmert

Het echte werk gebeurt tussen de lijnen.

- Hoe zorg je ervoor dat een groep écht leert en **minder in vrijblijvend gepraat** blijft steken?
- Hoe overstijg je de beperkingen van modellen die wel goed klinken, maar vaak niet **omgezet raken in de praktijk**?
- Hoe creëer je snel en effectief de **veiligheid en openheid** waarin mensen fouten durven maken en delen wat er echt speelt?

A large, abstract graphic on the left side of the slide. It consists of a large blue shape with a white text label 'YourCoach-stijl' inside it. Below this blue shape is an orange and yellow curved shape. To the right of the blue shape is a blue arrow pointing downwards, with five small white circles along its path. The arrow points towards the text 'Diepgang en duurzame resultaten' at the bottom right.

YourCoach-stijl

**Zo zorg je voor
diepgang en duurzame resultaten:**

**Flexibel
programma**

**Ervarende
werkvormen**

Heldere modellen

**Interactief en
praktisch**

Veilige groep

**Onderstroom
benoemen**

**Diepgang en duurzame
resultaten**

YourCoach-stijl

Flexibel programma. We passen ons moeiteloos op het moment zelf aan aan wat de groep al kan en wat op dat moment nodig is.

Heldere modellen. Eenvoudige en bondige uitleg van internationale en eigen modellen die gericht is op de toepassing in de praktijk.

Ervarende werkvormen. Niet gewoon wat praten over en doen alsof, maar prikkelende, lijfelijke werkvormen over echte cases met directe resultaten.

Interactief en praktisch. We laten de groep voortdurend zelf nadenken, oefenen en reflecteren. We variëren vaak van werkvorm zodat het tempo hoog blijft.

Veilige groep. We creëren een ruimte waarin mensen zichzelf mogen zijn en zich openstellen, waardoor ze fouten durven maken en dieper gaan.

Onderstroom benoemen. We durven de zaken te benoemen die onderhuids leven en begeleiden die constructief naar een gedragen oplossing.

Flexibel programma

Al van bij de intake letten we goed op wat zich toont. We zijn alert op mogelijke valkuilen van het traject en exploreren naar wat de **werkelijke leervraag** is. Tegelijk weten we dat dat zich vaak ook pas tijdens het traject onthult, dus we doen niet moeilijk over de thema's die voorgesteld worden.

Wij hebben natuurlijk wel een programma mee. Meer zelfs, we hebben altijd **minstens dubbel zoveel mee** als mogelijk is om te geven in de tijd die we hebben met de mensen. Alleen al op het inhoudelijke hebben we dus altijd opties, en we **beslissen samen met de groep wat voor hen het meest relevante is**. En zelfs wanneer blijkt dat er nood is aan iets dat we niet voorbereid hebben, hebben we genoeg ervaring en creativiteit om daarmee aan de slag te gaan.

Dat zowel op het vlak van thema's als op het vlak van werkvormen. We hanteren **verschillende leerstijlen en manieren van overbrengen**. Een verhaal, een demonstratie, een geobserveerde oefening, individuele reflectie, een creatieve werkvorm, per 2 bespreken... Elk thema kan op allerlei manieren tot leven gebracht worden. Genoeg gepraat? In de actie!

Inspelen op wat er leeft en nodig is vraagt moed, aanwezigheid, speelsheid, veiligheid en sterke faciliterende skills. Laat dat net zijn wat wij het liefste doen.

Heldere modellen

Modellen geven **taal en structuur** aan onze inzichten in een situatie. In die zin zijn ze krachtig en memorabel. Tegelijk zijn ze maar een afgeleide van de realiteit, en kunnen ze evenzeer beklemmen als verhelderen.

Daarom zijn we **selectief** in onze modellen, en we passen ze ook aan aan de noden van de sessie. Enkele van onze favorieten zijn polariteiten, systemische wetmatigheden en dynamieken, Leary, Lencioni, GROW, SMART, Ofman, SBI... en we hebben ook een hele **reeks eigen modellen** die we destilleerden uit de dagelijkse praktijk.

We leggen ze niet uit via een PowerPoint, maar via een overzichtelijke tekening op de flip chart. We houden van **eenvoud en ruimte**, dingen die je **op 5 minuten kan uitleggen**. Want als dingen te mentaal en te complex worden, verliezen ze hun aarding en daadkracht. En het is toch de bedoeling dat er iets gebeurt...?

Door die bondige en heldere aanpak creëren we **meer tijd voor ervaring en reflectie** - en dat is tenslotte waar het echte leren en integreren gebeurt.

Je leert niet zwemmen door er uren uitleg over te krijgen, ga gewoon het water in.

Ervarende werkvormen

Mensen leren het meeste als ze dingen **ervaren en zelf kunnen doen**. Waarom iets opnieuw en opnieuw staan uitleggen, als je iemand zelf tot die conclusie kan laten komen door het te ervaren?

Sommige dingen kan je zelfs enkel meegeven via de ervaring. Net zoals de smaak van chocolade en het gevoel van liefde, kan je pakweg een houding van assertiviteit of de impact van leeg luisteren enkel **meegeven door het mee te maken**.

Als je lijf het kan, vindt je hoofd er wel een uitleg voor. Maar omgekeerd werkt het helemaal niet zo goed: **je kan vanalles weten en er nog niks van bakken**.

Onze werkvormen gaan **zo dicht mogelijk bij de ervaring van reële situaties**. **Live demonstraties** met de deelnemers over hun actuele thema's, eerder dan voorbeeldverhalen. Deelnemers die oefenen met **echte cases** in plaats van hypothetische rollenspellen. Spannende **metaforische ervaringen** eerder dan eindeloos getheoretiseer over 'wat je volgende keer misschien zou kunnen proberen'.

Onze werkvormen zijn **eenvoudig en tegelijk uitdagend**. Geen complexe procedures want daarvan schiet je in je hoofd en wordt alles te mentaal gemaakt. Eerder overzichtelijke, intuïtieve stappen zodat je focus kan liggen op wat zich toont en hoe je daarop kan inspelen.

Interactief en praktisch

Geen tafels, laptops en PowerPoints. We werken met mensen dus willen we helemaal aanwezig zijn en in uitwisseling gaan. Niet dat schoolse 1-richtingsverkeer waarvan men al na 15 minuten (met alle goede wil van de wereld) van in slaap valt.

We doen aan participatief leren, iedereen wordt uitgenodigd om mee te doen. We gebruiken de kennis en ervaring die aanwezig zijn in de groep en bouwen daarop verder. We activeren met vragen, kleine opdrachten en een open sfeer.

Het is essentieel om dat proces goed te faciliteren. We beheren doortastend de groepsdynamiek zodat iedereen aan bod komt, en dat het geen chaos of praatbarak wordt. Ondertussen spiegelen we ook (met liefde) wat we zien gebeuren.

Veiligheid in de groep

Jezelf als beginner opstellen en iets nieuws leren is best wel lastig en kwetsbaar, zelfs al ben je geïnteresseerd en zelfs wanneer het over een technisch onderwerp gaat. Niemand wil dom of onbekwaam overkomen - en al zeker niet onder collega's.

Dus als een trainer niet goed oplet wordt de sfeer gespannen en kritisch, en de oefenmomenten voorzichtig en oppervlakkig.

Daarom is veiligheid zo belangrijk. We zorgen voor een speelse en toelatende sfeer waarin je fouten mag maken. Het is allemaal OK, het mag er zijn. Wanneer mensen zich veilig voelen, gaan ze open en kunnen ze iets bijleren. Thema's krijgen diepgang en impact. De omgang wordt warmer en menselijker. De échte verhalen komen boven.

Mensen kunnen om allerlei redenen - los van de sessie of net door de sessie - in weerstand gaan. Discussiëren, halfslachtig meedoen, afgeleid zijn... Niemand doet bewust vervelend, in die weerstand zit een boodschap voor de persoon en zelfs voor de sessie. Wij halen die eruit en zetten ze om in een leermoment voor de hele groep.

Dat vraagt van ons een groot walk-your-talk-gehalte. We zijn matuur, ervaren en kunnen onszelf relativeren. We zijn aanwezig als persoon in het moment. Meer nog dan de leerstof is dat volgens ons wat het verschil maakt in hoeveel mensen groeien.

Onderstroom benoemen

Als je wil dat iets toegedekt blijft, moet je ons niet vragen. **Waar iedereen rond de pot draait, halen wij het deksel eraf** en zoeken we naar een beter recept.

Wij hebben de alertheid om signalen en patronen op te pikken, de durf om ze te expliciteren en de vaardigheid om ze naar een constructieve conclusie te begeleiden. Dat is best spannend, ook voor ons. Maar we doen het toch, omdat keer op keer blijkt dat **daar net de essentie van de sessie zit**.

Er gebeurt iets wanneer eindelijk uitgesproken wordt wat velen voelden maar niet onder durfden zeggen of konden verwoorden. Wanneer er eens geluisterd wordt zonder discussies. Als er verdiepende vragen gesteld worden in plaats van ontwijkende antwoorden gegeven. Dat iets er mag zijn werkt vaak al helend.

Hoe doen we dat? Eerst en vooral werken we voortdurend aan de **veiligheid**. Fouten maken mag, we beheren de groepsdynamiek zodat iedereen evenveel ruimte krijgt, we tonen onze eigen menselijkheid...

We observeren vanaf het begin wat we zien gebeuren. En dat geven we terug, zonder oordeel of kwaadheid. We gooien het open en geven ruimte. Zowel individuele patronen als dingen die in de groep gebeuren. We verbinden die met het thema of met de uitdaging van de groep: Wat tonen jullie nu? Hoe hangt dat samen met waarvoor we hier zijn vandaag?

EEN AANTAL CASES



CASE 1

‘Advanced Coaching’

Organisatie X vroeg ons voor ‘advanced coachtechnieken’.

Bleek dat (1) de coaching skills nog helemaal niet zo ontwikkeld waren en (2) dat er de dag ervoor een afdeling was gesloten met daarin een aantal directe collega's van de deelnemers.

Er hing een zware energie in de zaal. Dus we begonnen de dag met een rustige oefening waarbij iedereen deelde wat die gesloten afdeling met hen deed.

Dat opende een veilige ruimte waarin allerlei thema's van de deelnemers bovenkwamen.

Die gebruikten we om elkaar later op de dag te coachen, met een minimum aan kader en met aandacht voor de essentie van coaching: aanwezig zijn bij elkaar, ruimte geven voor de beleving en goed gerichte open vragen.

CASE 2

‘Klantvriendelijkheid’

Bedrijf Y bestelde een opleiding klantvriendelijkheid voor de techniekers.

De mannen zaten al vanaf de eerste minuut met gekruiste armen en norse blikken. Bleek dat er veel spanning zat tussen hen en de verkopers (zoals wel vaker gebeurt), waarbij die laatste regelmatig onrealistische zaken verkochten en de bestellingen soms onduidelijk doorgaven. Daardoor moesten de werklui veel *shit* opvangen van de klanten. “Zij zouden hier beter zitten!”, klonk het.

We lasten een stuk in waarin de werklui konden delen wat ze niet rechtvaardig vonden aan de werking. Die lijstten we op, zonder commentaar of weerstand. Dat gaf al een opgelucht gevoel in de groep, het was uitgesproken.

Daarna namen we er kort het model van Cirkels van Invloed bij en keken we naar welke van die punten binnen hun controle/invloed lagen. Er kwamen – naast een aantal zaken waarvan de techniekers nu zelf opmerkten dat ze “nu eenmaal zo zijn” – een aantal actiepunten uit, onderwerpen die de anciens van de werklui zouden opnemen met de zaakvoerder en de verkopers.

Nu het gevoel van onrecht eraf was, kwam er de rest van de dag meer bereidheid om naar zichzelf te kijken en zelfs enthousiasme om te leren hoe ze beter konden omgaan met lastige klanten.

CASE 3

‘Coachend Leiderschap’

We werden door een marketingbedrijf gevraagd om een opleiding coachend leiderschap te verzorgen.

Vanaf het begin was het duidelijk dat de teams en hun leidinggevenden een onveilige dynamiek met elkaar creëerden. Ze lieten elkaar niet uitspreken en maakten scherpe, kwetsende grapjes. Conflict werd vermeden en er werd eerder over elkaar gesproken in plaats van met elkaar. Feedback werd vaak als roddel verwoord en niet rechtstreeks aan de betrokken persoon gegeven.

In het eerste half uur voelde onze trainer die dynamiek al aan en ze benoemde dat ook zo. De groep (h)erkende dit en de trainer linkte die dynamiek aan de vraag over de opleiding.

Onze trainer ging *live* een lastig gesprek aan over dit onderwerp met iemand uit de groep. Ze legde daarbij de nadruk op het creëren van veiligheid in het gesprek, vertragen, spiegelen, open vragen en ook het benoemen van patronen. Met andere woorden, ze ging op een positieve manier het conflict aan.

Hierdoor ervaarde de groep aan den lijve het effect van die manier van gespreksvoering en groeide de veiligheid om het ook zelf te doen. Hierop gingen de deelnemers met elkaar aan de slag, waarbij de werkelijke onderliggende dynamiek – het vermijden van conflict en het benoemen van wantrouwen – in en doorheen de gesprekken werd aangepakt.

Thema's waarin we uitblinken

Communicatie en samenwerking
Feedback en evaluatiegesprekken
Teamcoaching en groepsdynamiek
Leiderschap
Coaching Skills
Stress en vitaliteit

Opleiding op maat

Individuele coaching (live en online)

Teamcoaching

Bedankt!

Vragen...?

Surf naar www.yourcoach.be

Of mail naar aranka@yourcoach.be voor meer informatie en/of een vrijblijvende intake.