



Webinar:
“Creëer een
omgeving waar
talent niet alleen
wordt
aangetrokken,
maar waar het ook
wil blijven
groeien.”

Who's up for a
CHALLENGE?



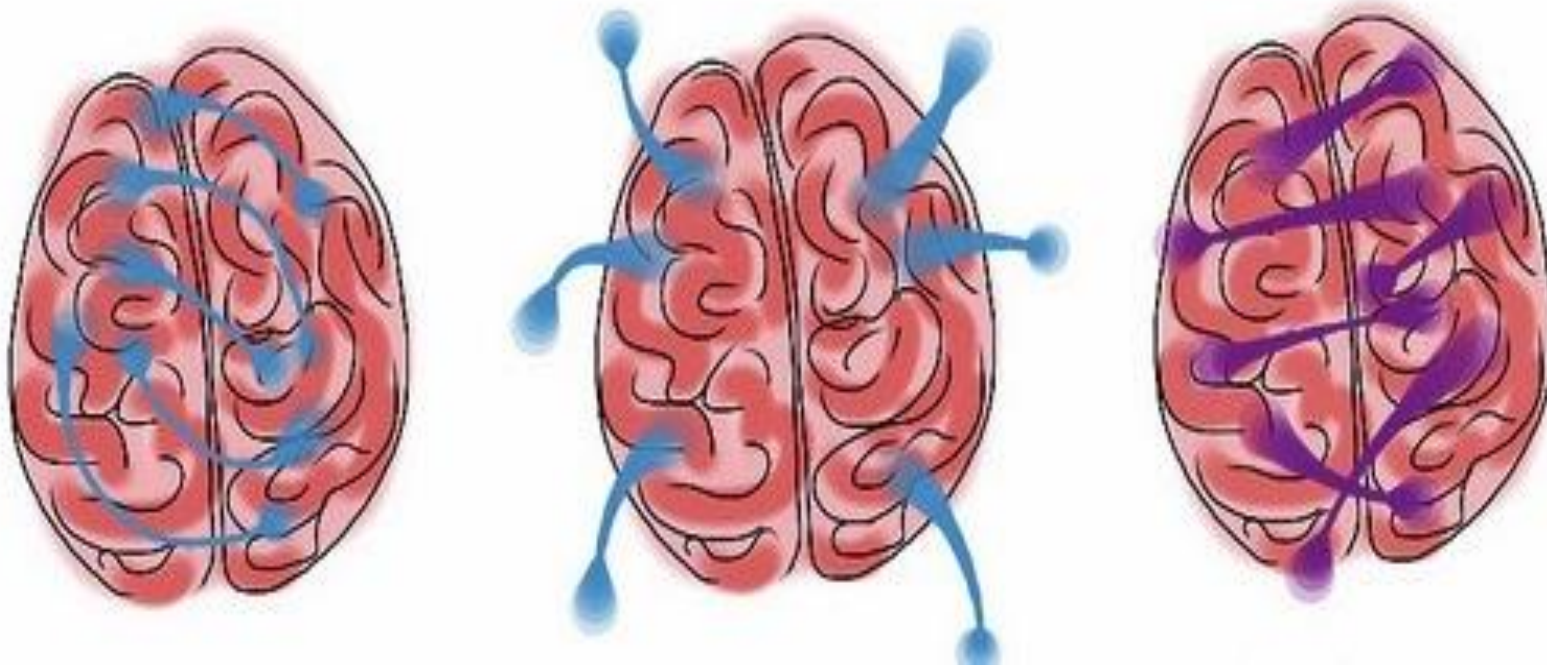
1. Onze mindset

2. Leerklimaat vs leercultuur

3. Het knopje van de groei mindset

1. Mind..set... go!

“Een mindset beïnvloedt consistent iemands gedrag en houding ten opzichte van leren en uitdagingen”



OBELISK



Diepgewortelde overtuiging
dat eigen capaciteiten, talenten
en intelligentie
vaststaan

OBELISK

Diepgewortelde overtuiging
dat eigen **capaciteiten,**
talenten en intelligentie
kunnen **ontwikkelen**





Welke reactie is een uiting van de fixed mindset?

- A. "Ik wil graag beter samenwerken met het team, maar ik voel dat ik niet altijd de juiste persoonlijkheid heb om een goede teamspeler te zijn."
- B. "Jij hebt makkelijk praten, jij bent tenminste sociaal aangelegd, ik ben nu eenmaal graag op mezelf."
- C. "Waarom zou ik met dit team willen samenwerken? Ze waarderen mijn inspanningen toch nooit en ik eindig altijd met het meeste werk "

OBELISK

MINDSET CONTINUUM



**Fouten maken
& falen**



Hard werken



**Omgaan met
hindernissen**



**Feedback
krijgen**



**Hulp vragen
en krijgen**

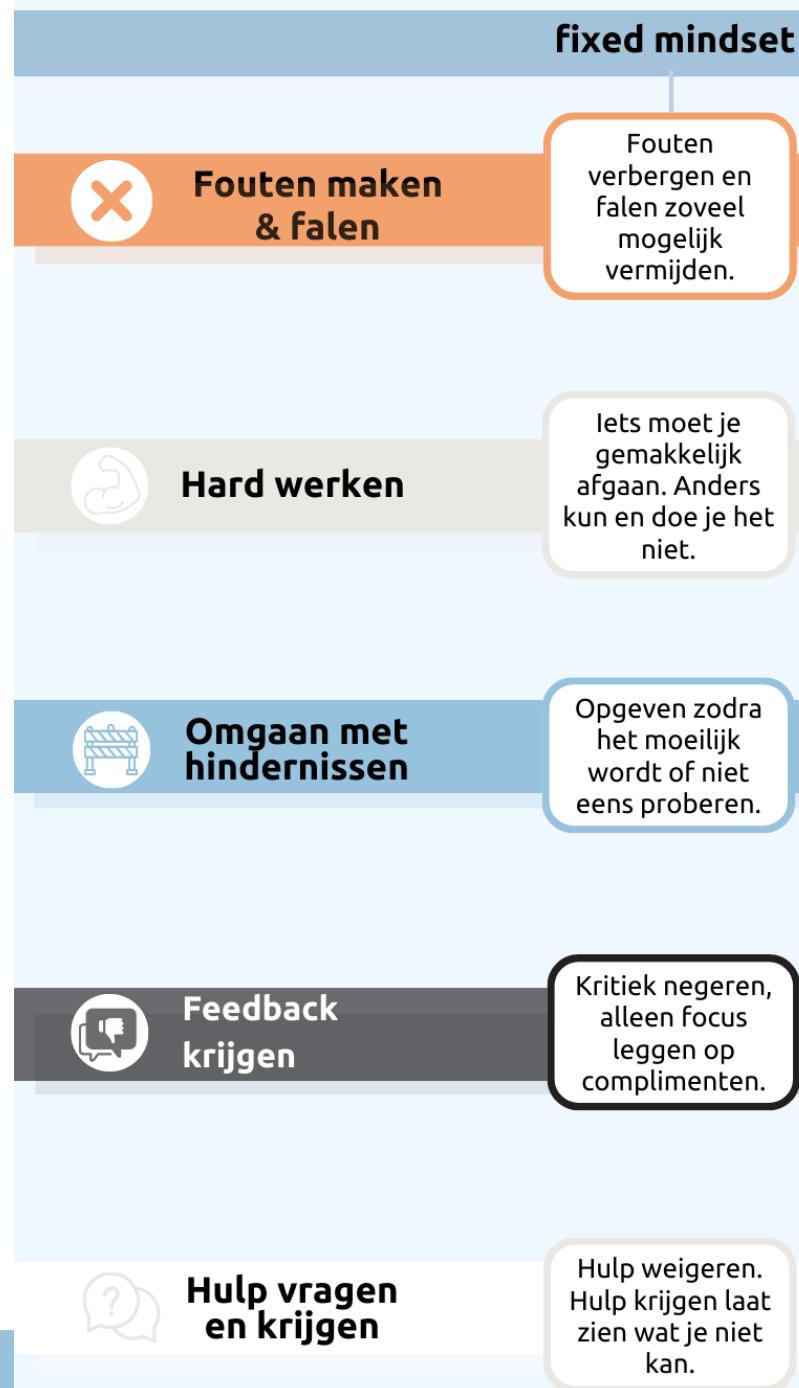
OBELISK

MINDSET CONTINUUM



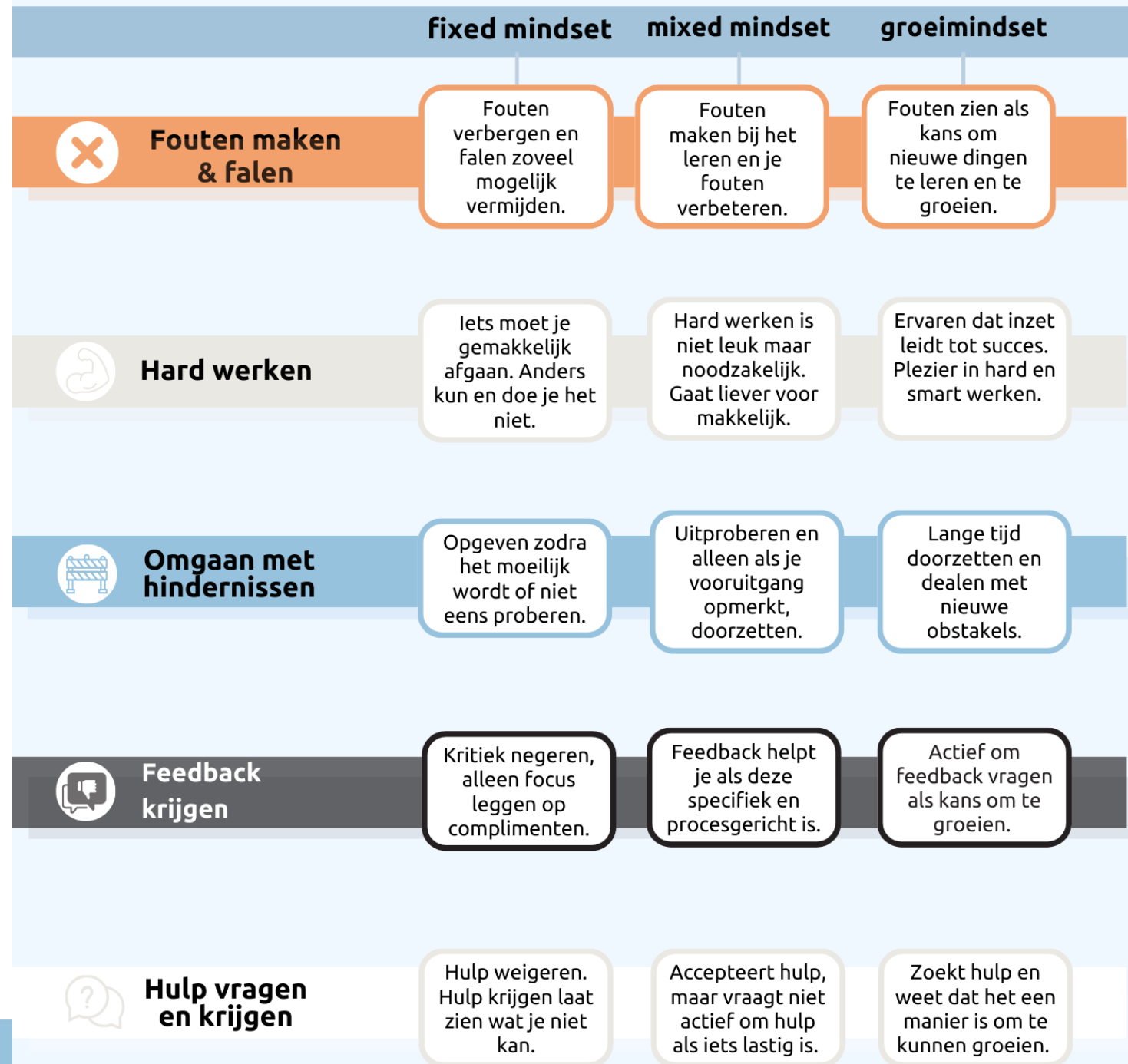
OBELISK

MINDSET CONTINUUM



OBELISK

MINDSET CONTINUUM





1. Onze mindset

2. Leerklimaat vs leercultuur

3. Het knopje van de groei
mindset



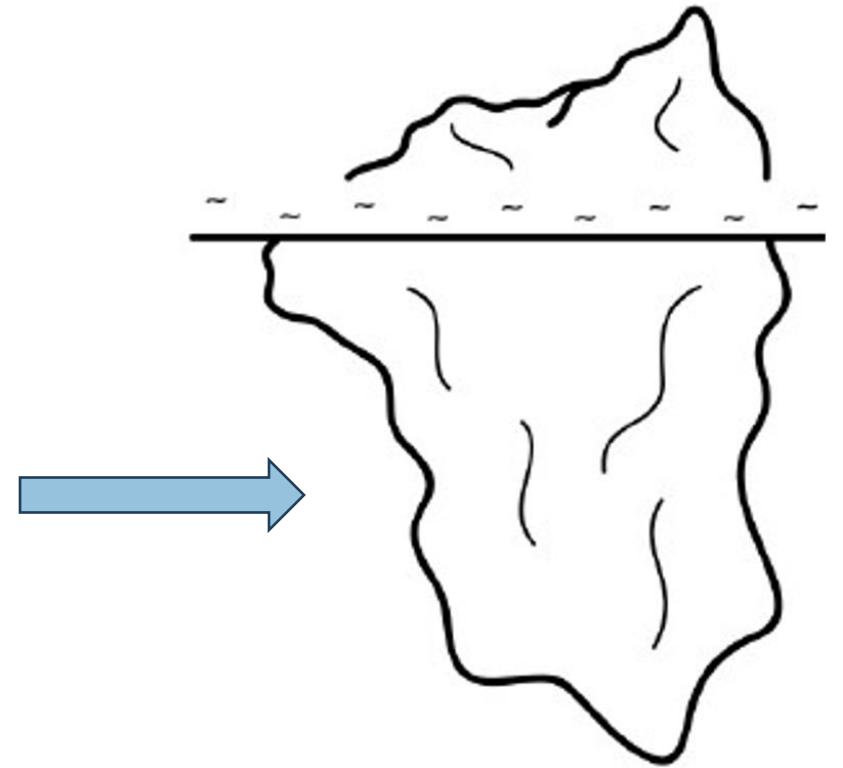
Wat is het verschil tussen leercultuur en leerklimaat?
En waarom is dit belangrijk?
Zet in de chat.

2. Leerklimaat versus leercultuur

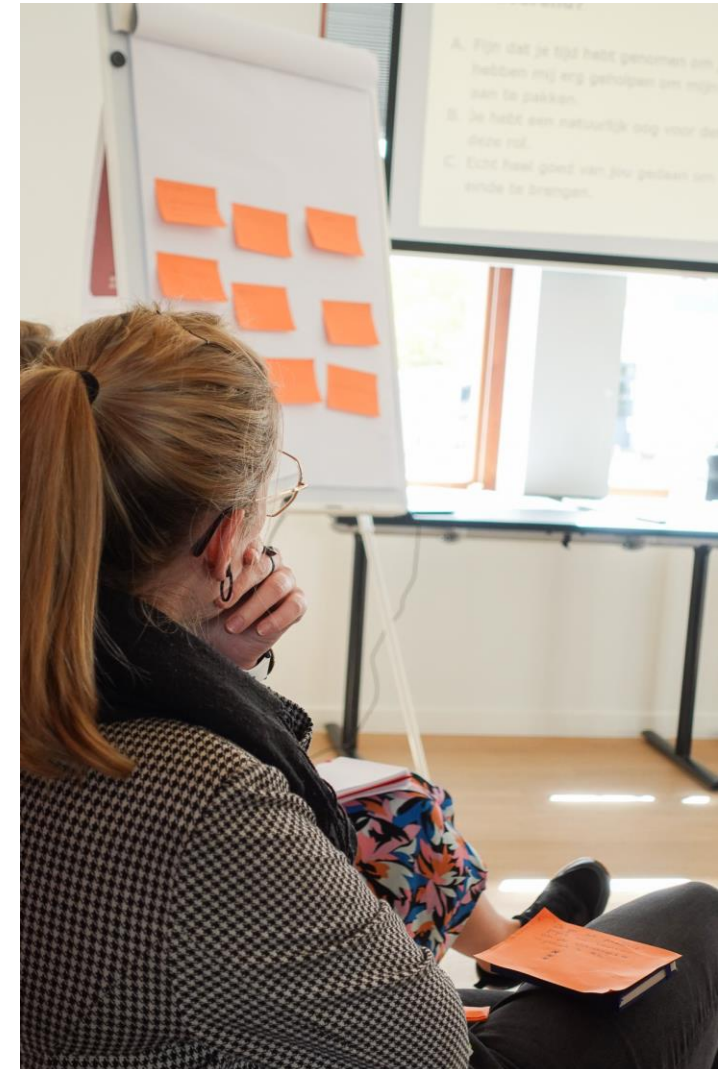
Leercultuur

=

richting geven aan het leren



1. Waarden en overtuigingen
2. Normen en verwachtingen
3. Historische praktijken
4. Gemeenschapsgevoel

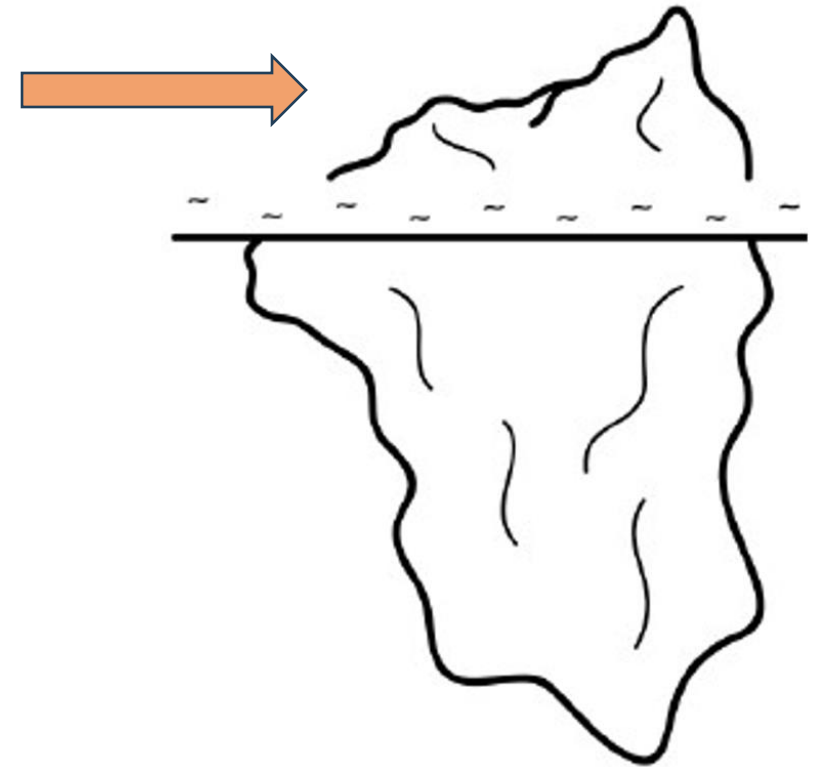


2. Leerklimaat versus leercultuur

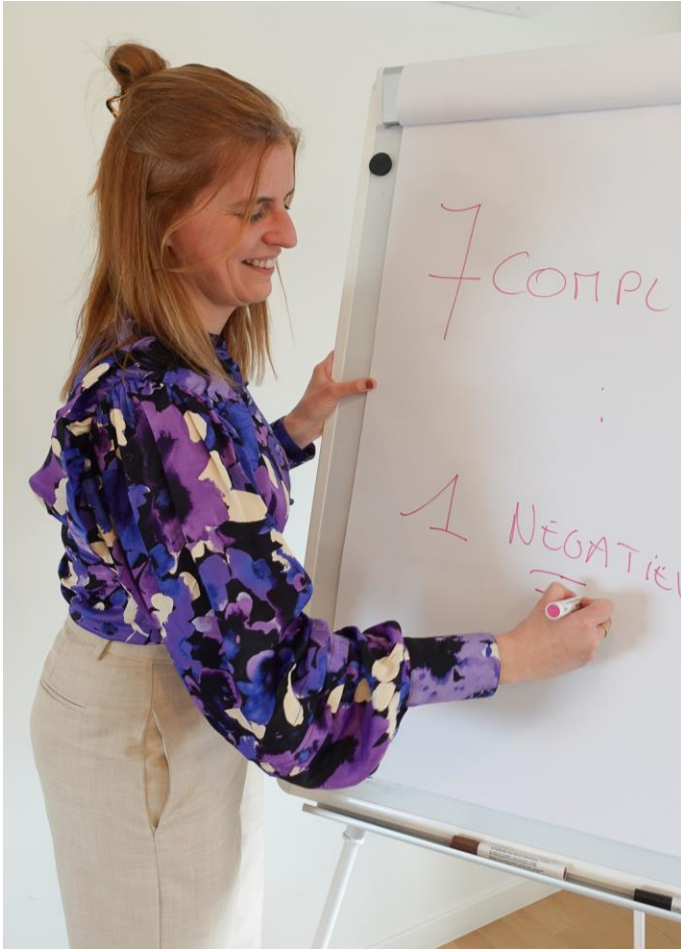
Leerklimaat

=

de directe, dagelijkse omgeving
en omstandigheden waarin leren
plaatsvindt



Leerklimaat



1. Fysieke omgeving
2. Interpersoonlijke relaties
3. Ondersteuning en motivatie
4. Organisatorische structuren



Hoe praktisch mee aan de slag gaan?

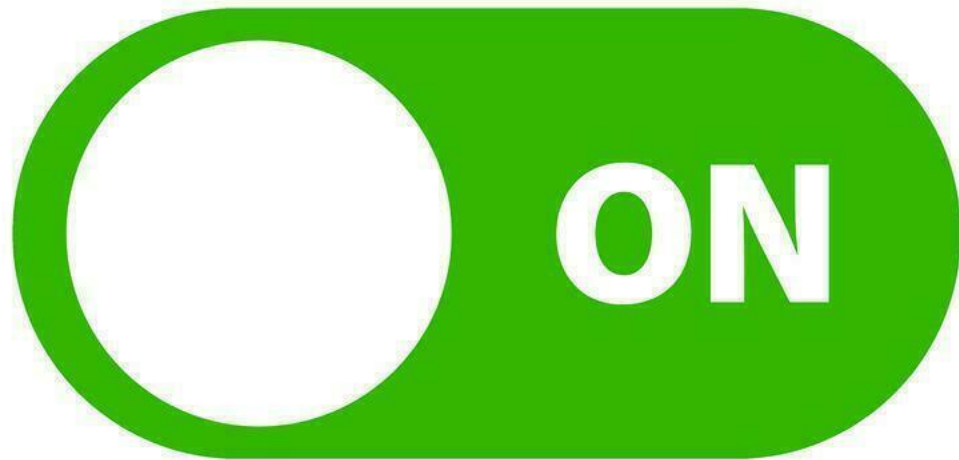
1. L&D-processen vorm geven die groeimindset stimuleren
2. Start met je sleutelfiguren

OBELISK



1. Onze mindset
2. Leerklimaat vs leercultuur
3. **Het knopje van de groei mindset**

3. Hoe zet jij (of leidinggevenden) het knopje van de groeimindset aan?



Casus: je vraagt een collega hoe de presentatie van gisteren is gegaan.

Ze zegt: "Het was echt niet goed. Ze zaten mij gewoon wat aan te staren, ik struikelde over mijn woorden en kon niet op alle vragen antwoorden. Ik denk dat ik het maar opgeef in de toekomst, ik ben daar gewoon niet voor gemaakt."

- Wat kan je doen om een **groeimindset** te stimuleren?
- Overleg met je sparringspartner (per 2)
- 2 minuten



#1. Train de brain met groeitaal

- **Groeigerichte vragen feedback geven:**
 - Hoe heb je deze taak aangepakt en wat zou je de volgende keer anders doen?
 - Wat zijn je volgende stappen om verder te groeien in dit gebied?
- **Groeigerichte vragen coaching:**
 - Hoe voel je je over je vooruitgang tot nu toe?
 - Wat motiveert je om door te gaan, zelfs als het moeilijk wordt?
- **Groeigerichte vragen teamreflecties:**
 - Wat hebben we als team goed gedaan in dit project?
 - Wat kunnen we leren van de dingen die minder goed gingen?
- **Groeigerichte vragen zelfreflectie:**
 - Wat heb ik vandaag geleerd dat nieuw was voor mij?
 - Wat heb ik geprobeerd dat moeilijk was, en wat heb ik ervan geleerd?

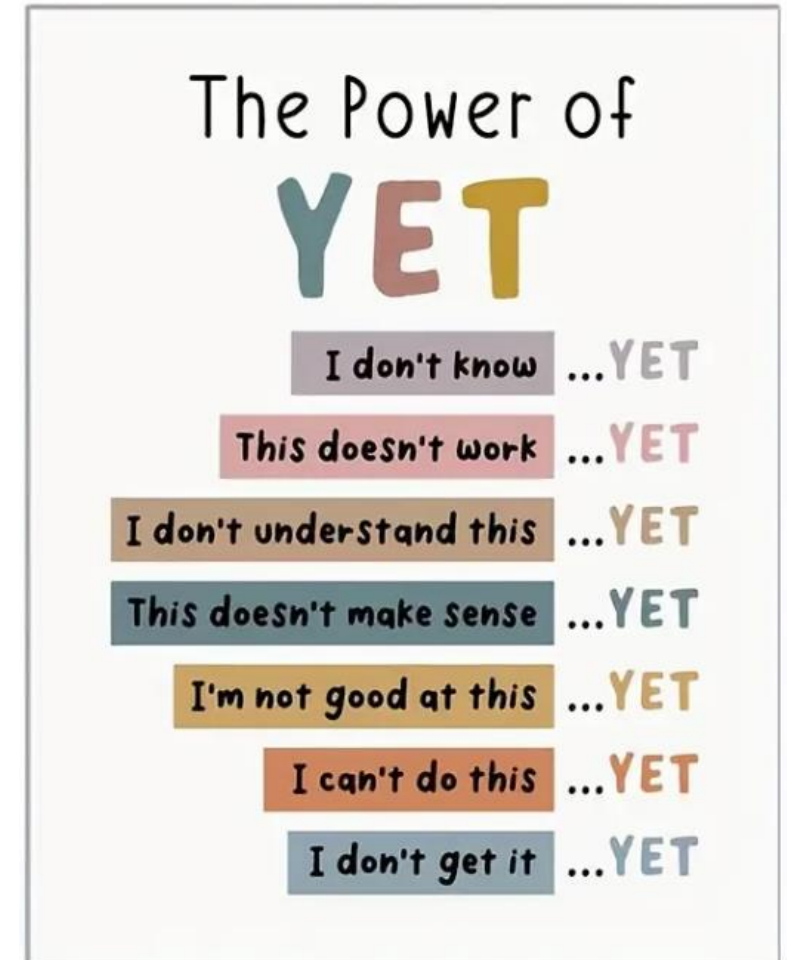


OBELISK

#1. Train de brain met groeitaal

Magische woorden:

- WEL
- AL
- NOG





“Mag ik je wat feedback geven over X?”

OBELISK

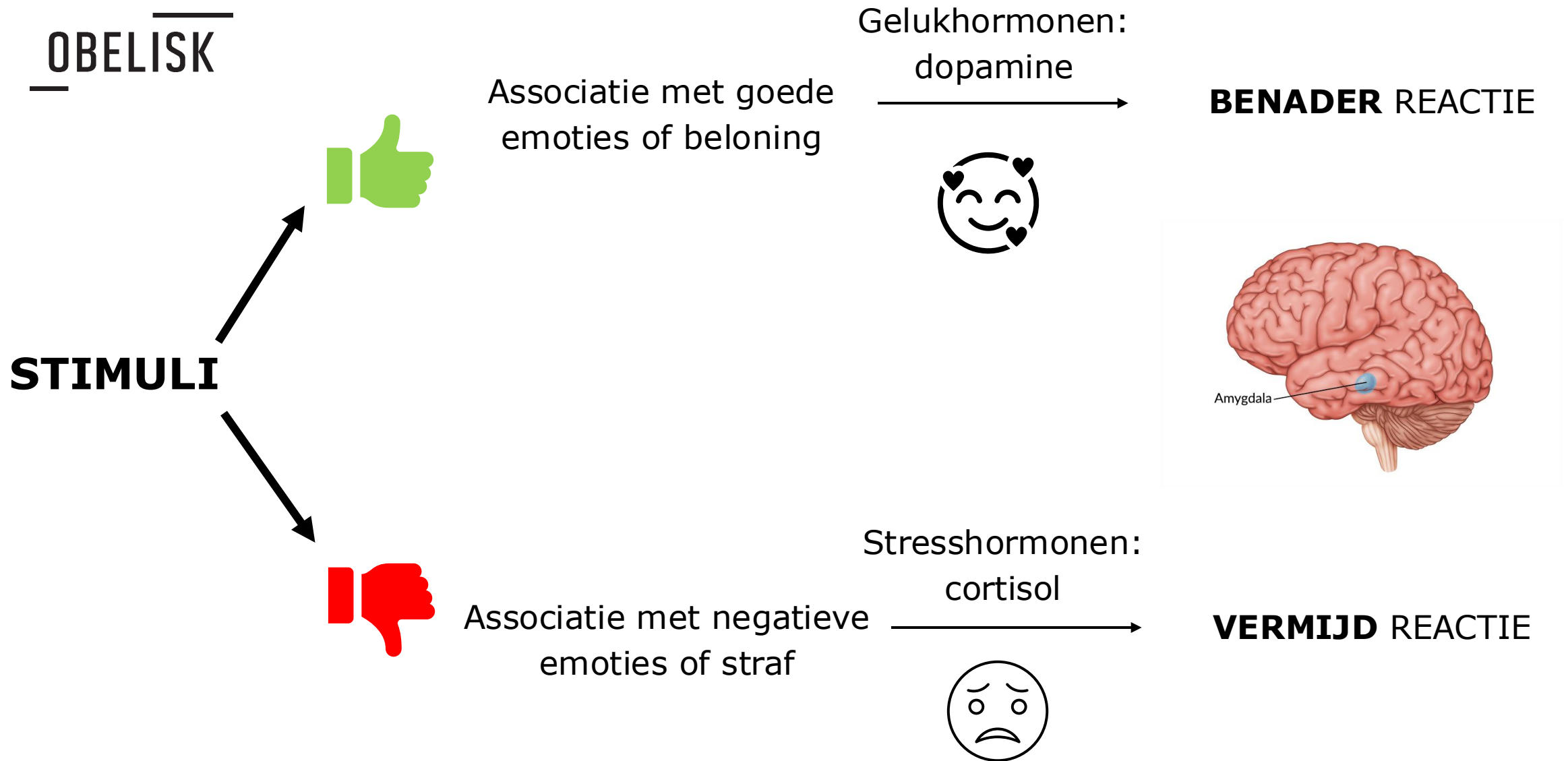
**Ons brein heeft
het moeilijk met
feedback...**

Waarom?



OBELISK







DOORGAAN

STOPPEN



#2. Van (feed)back naar (feed) forward

- Status bedreiging verminderen: Laat mensen zichzelf feedback geven
- Status belonging verhogen: Steeds meer evidentie **feedforward** versterkt o.a. de groeimindset
- Mensen wijzen op “**goed doen**” blijkt productiever dan hen op “fouten” te wijzen
- Uitgangspunten:
 - **Specifiek** en **relevant**
 - **Positieve** en **toekomstgerichte focus**
 - **Actiegericht**

OBELISK



Doe je goed



EN + verbetersuggestie



Doel / effect

Hoe feedforward geven?





Patrick is L&D officer binnen jouw team. Hij ondersteunt je in administratieve taken en jij stuurt hem aan. Patrick is iemand die tijdens 1-op-1 gesprekken makkelijk zijn ideeën deelt met jou. Tijdens teamvergaderingen daarentegen zal hij niet openlijk zijn mening delen met de rest van het team en houdt hij zich op de achtergrond. **Welke zin past de techniek van feedforward correct toe?**

- A. “Ik apprecieer het dat je mij ideeën geeft over hoe we X en Y beter kunnen aanpakken, maar jouw teamgenoten weten jouw mening niet dus het zou goed zijn als je dit ook tijdens meetings met hen deelt.”
- B. “Ik hoor graag ieders visie tijdens vergaderingen. Op deze manier kan ik proberen om ieders stem mee te nemen in komende beslissingen. Ik waardeer dat je mij na en voor meetings suggesties, advies en feedback per mail bezorgt. En wat zou jou kunnen helpen om je tijdens groepsmomenten uit te spreken?”
- C. “Het valt mij dat ik jouw ideeën de vorige vergadering niet gehoord hebt. Ik vind het wel belangrijk dat anderen dit ook te horen krijgen van jou en dus niet alleen in onze 121’s. Kan je daar op letten in de toekomst?”

OBELISK

#3. Geef complimenten die raken

1. Focus op **gedrag, inzet, inspanning**
2. Focus op **impact (want... daardoor...)**
3. Focus op het **proces** en niet (alleen) op het resultaat





Geef mij een oprecht compliment over dit webinar
volgens de regels van de kunst 😊

Zet in de chat

OBELISK

De 3 acties die je vanaf morgen moet toepassen in je bedrijf vanuit jouw L&D rol

- #1. Train the brain met groeitaal
- #2. Van (feed)back naar (feed)forward
- #3. Complimenten die raken





- **Onepager GROWTH MINDSET**

Scan de QR-code:

- Ontvang extra materiaal: de onepager en de slides
- Doe mee aan de winactie en maak kans op een gratis workshop

- **Leergroepen voor L&D.**

Vorrang voor deelnemers webinar TOP10
Bedrijfsopleidingen Online





Loopbaanmobiliteit en loopbaangesprekken: pijlers van een wendbare organisatie

3 min leestijd



Je medewerkers motiveren? De zelfdeterminatietheorie vormt de sleutel

3 min leestijd



NIEUWS

Praktische tips om je onboarding te optimaliseren

3 min leestijd



NIEUWS

Investeren in je medewerkers met een strategisch HR beleid

3 min leestijd

- Nieuwsbrief
- HR-events
- **Leergroepen:** Leergroepen HR en learning and development (obelisk.be)
- LinkedIn-pagina
www.linkedin.com/company/obelisk-nv



Obelisk versterkt **jouw talenten** en
die van **je organisatie** om stappen
te zetten, vandaag en morgen.

Contact

ADRES

Grauwmeer 1
3001 Leuven

Belpairestraat 39
2600 Antwerpen

TELEFOON

+32 16 61 65 65

EMAIL

info@obelisk.be