

1. Overtuigingen in veranderen en leren

(Laten) leren en veranderen is onze bestaansreden. Logisch toch dat we dan nadenken over de manier waarop dit het best gebeurt en aan welke voorwaarden dit moet voldoen.

Onze conclusies hebben we samengevat in 'overtuigingen'; basisprincipes van waaruit we denken, werken en leven.

Hoe kan u dit best begrijpen? We hebben onze overtuigingen helemaal van elkaar 'losgetrokken'. Zo kunnen we ze allemaal als een apart item voorleggen, ook al is de opdeling daardoor soms wat onnatuurlijk. Het feit dat we daardoor tot 10 overtuigingen komen was een prettige vaststelling, maar zeker geen doel op zich.

1.1 Mensen en organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen leren.

We kunnen niet verplichten om te leren. Dit betekent dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun leren en het leerresultaat. Bovendien is de betrokkenheid en de motivatie veel groter als ze zelf hun invloed kunnen uitoefenen. Wel kunnen we allemaal zorgen voor een omgeving waar we demotiverende factoren wegwerken en motiverende factoren voorzien. Zo leggen we de basis voor een waardig corporate curriculum.

1.2 Mensen leren door vallen en opstaan.

Leren is geen resultaat op zich, het is een proces: een verloop van vallen en opstaan, proberen en nog eens doen. Soms met succes en plezier, soms met fouten, moeilijkheden en pijn. Belangrijk is dat dit op een positieve manier gebeurt, in een veilige omgeving.

1.3 Veranderen kan!

We geloven in de maakbaarheid van de maatschappij, een organisatie of een persoon.

Bijgevolg kunnen we helpen en sturen in de verandering; soms door informatie, steun, begeleiding of zelfs door macht.

Iedereen en alles is in bepaalde mate maakbaar.

Member of the Cameleon Group

1.4 'Het wiel opnieuw uitvinden' is nodig om te leren.

Er is zelden een groepsmoment waarop iedereen op hetzelfde moment tot een leerresultaat komt. Of dat nu een bewustwording is, de praktische toepasbaarheid van een techniek of het besef dat het anders moet: iedereen moet in dat proces voor zichzelf het wiel (opnieuw) uitvinden.

Wij moeten dit beseffen en onze aanpak erop afstemmen, zodat we iedereen zijn moment gunnen.

1.5 Ieder diertje zijn maniertje: ook in leren.

Ieder bedrijf en iedere persoon heeft een levensstijl die hem of haar het beste past om op een efficiënte en effectieve manier tot leren te komen.

Op zijn minst moeten we hiervoor respect tonen, maar liefst spreken we dit uit en gebruiken we het.

1.6 Mensen en organisaties bedoelen het goed.

We gaan uit van de goede intenties van iedereen. Ook al zijn de resultaten of de gevolgen negatief, aan de grondslag liggen altijd goede bedoelingen.

Door hiermee te werken, helpen we iedereen.

1.7 Mensen en organisatie leren van en met elkaar.

Leren is een sociaal proces. Anderen zijn onmisbaar om te leren.

Soms gebeurt dit door ervaringsuitwisseling, soms door feedback, als toetssteen of als klankbord, door advies of voorbeeldgedrag.

1.8 Mensen en organisatie kunnen en kennen al veel. maak er gebruik van!

Iedere persoon is een vat van kennis en kunde, ervaringen en competenties.

Als we van daaruit werken, verloopt het leerproces sneller en vertrekt het van een solide basis.

EVC's (=Eerder Verworven Competenties) zijn een godsgeschenk, geniet er dan ook van.

1.9 Lerengaatvlotterensnelleralshetleukis.

Is er meer uitelg nidog? Dat lijkt ons niet.

Fun, plizeer en craetieve aanpka levreen een snelelr leerreslutaat op en het is uiterarad ook aanganemer om op een prittege meniar te leren.

1.10 Leren kost tijd.

Soms is leren een Aha-Erlebnis, maar veel vaker gaat er een langdurig en langzaam proces aan vooraf.

We moeten organisaties en mensen die tijd gunnen; ze zijn zeker niet traag, maar ze krijgen wel veel te verwerken. Het is onze taak om dit maximaal te ondersteunen met tijd, kadering, herinnering, herhaling, info,