

Training schudt trainer wakker



De begeleiders en de YES-groep

De naam van de training is YES (Young Executive Special). Performance Consultancy en De Koning & Partners organiseert deze training. De trainers zijn Henk de Koning en Niko Stammes. YES is bestemd voor talentvolle managers, consultants en specialisten die hun persoonlijke effectiviteit verder willen ontwikkelen. Trainingontwikkelaar Norman Dragt volgde de training en brengt verslag uit.

“Wat ik nog het knapste vond, was dat er met slechts een leervraag aan het begin en een hoop kennis en ervaring bij de trainers een training werd aangeboden, waarbij iedereen van iedereen kon leren over zichzelf”

YES: Intensief werken aan persoonlijke effectiviteit

Het komt niet vaak voor dat je in je leven trainers ontmoet, die een training neerzetten waardoor je wakker geschud wordt. Onlangs mocht ik dat meemaken, toen ik deelnam aan een training voor beginnende professionals.

De naam van de training is YES! (Young Executive Special). Deze training werd georganiseerd door Performance Consultancy en De Koning & Partners. De trainers waren Henk de Koning en Niko Stammes. YES is bestemd voor talentvolle managers, consultants en specialisten (de zogenaamde "doorgroeiers") die hun persoonlijke effectiviteit verder willen ontwikkelen.

Hoewel ik zelf al weer enige jaren werk achter de rug heb en mezelf toch geen beginnende professional kan noemen, was de training ook voor mij interessant en uitdagend. En dat ik niet de enige bleek te zijn, die de training goed vindt, heb ik mogen ontdekken, toen ik een aantal deelnemers van de training daarnaar vroeg tijdens een interview.

In het interview hebben we het gehad over de redenen om voor de training te kiezen, wat men geleerd heeft tijdens de training, wat men met het geleerde doet en hoe men de training heeft ervaren.

Deelnemers kwamen van Schiphol, Albert Heijn, Noviflora, Struijk & Hamerslag, Plan Nederland, Corus, Prime Meat, Landgoed Avegoor, Deli XL.

Waarom een training

Mijn keuze voor deze de training was vrij eenvoudig. De training ging uit van “wat kan ik,” “wie ben ik,” “wat wil ik” en “hoe krijg ik dingen voor elkaar”. Hoe dat in een training gerealiseerd wordt was iets wat ik toch wel een keer wilde meemaken. De vier vragen zijn natuurlijk altijd weer interessant om aan jezelf te stellen, omdat je er in het dagelijkse leven vaak geen tijd voor hebt. Vanuit mijn ervaring als onderwijskundige weet ik ook, dat een training die de persoon uitdaagt, om aan de gang te gaan met zichzelf, meer effect kan hebben, dan een training die simpelweg kennis of vaardigheden wil overdragen als oplossing voor een waargenomen of ervaren tekort. Door de persoon vanuit zijn behoeftes aan te spreken, is de motivatie om te leren groter.

Voor de andere deelnemers, waarmee gesproken is, ontstond de basis voor de keuze voor deze training tijdens hun werk. Ze waren in hun werk tegen situaties aangelopen, waardoor ze aan het denken gezet

waren. Situaties die voor hun gevoel beter hadden gekund of anders. Waardoor vragen opkwamen zoals: "Hoe kan ik mijn medewerkers effectiever aansturen?" Of "Hoe kan ik draagvlak creëren voor mijn plannen, binnen mijn invloedssfeer?" Of "Hoe kan ik in iedere situatie consequent reageren?" Of "Waarom reageer ik in deze en vergelijkbare situaties, altijd op dezelfde ineffectieve manier?" Dit waren voor deze mensen redenen om voor deze training te kiezen. Andere redenen, die werden genoemd, waren: mijn eigen ontwikkeling, bruikbare vaardigheden en tools, persoonlijke effectiviteit verdiepen, werken aan overtuigingen.

Uit de interviews kwam ook naar voren dat deelnemers niet alleen kiezen op basis van inhoud van een training. Men kijkt bijvoorbeeld ook naar de opzet: "Hoe ziet het deelnemers veld eruit?" Of "Hoeveel dagen duurt de training?" Of "Wie organiseren de training?" Of "Ken ik de trainer of trainers?"

De deelnemers vinden bijvoorbeeld, dat een training van zes dagen de ruimte biedt om elkaar beter te leren kennen, waardoor je elkaar gefundeerdere feedback gaat geven. Maar ook het feit, dat men buitenshuis verblijft wordt door de deelnemers gewaardeerd als een situatie, die bijdraagt aan het leerproces. Onder andere omdat men dan even helemaal met zichzelf bezig kan zijn, zonder afgeleid te worden door collega's of telefoontjes. Ook de groepsopbouw speelt een rol in het beslissingsproces. Zo vindt men het goed dat er per training maar zes deelnemers zijn, met elk hun eigen leerthema, die uit zowel profit als non-profit organisaties komen en twee trainers. Deze opzet maakt de training voor de deelnemers tot iets bijzonders.

Iedere deelnemer komt met zijn eigen leerthema, vastgelegd in een intake gesprek met de trainers, de training binnen. En alsof dat nog niet genoeg is, wordt er van iedere deelnemer een zgn 360 graden analyse gemaakt waarin collega's feedback geven over het functioneren van de deelnemer. Vervolgens krijg je tijdens het begin van de training ook nog de kans om dat leerthema aan de groep te vertellen, zodat iedereen je kan helpen en niet alleen de trainers.

Deze opzet vond men goed werken en was ook wat maakte dat mensen door de mond op mond reclame geïnspireerd werden om deel te gaan nemen. Wat opvalt tijdens de training is dat na een paar dagen men inderdaad elkaar feedback begint te geven op het gedrag dat men waarneemt.

Nu we weten waarom mensen deelnemen aan een training gericht op hun persoonlijke effectiviteit, is het natuurlijk interessant om te zien wat er geleerd wordt tijdens zo'n training?

Wat leer je in deze persoonlijke effectiviteitstraining?

Als ik mezelf even als voorbeeld neem, dan heb ik geleerd, dat je voorzichtig moet zijn met het leven op je automatische piloot. Natuurlijk zijn er veel situaties in je leven, waar je dat maar beter kunt doen, bijvoorbeeld autorijden, zodat je goed op het verkeer kunt letten. Maar soms is je automatische piloot nu niet bepaald het beste antwoord op de situatie waar je in zit. Dan kun je je maar beter afvragen, wat die automatische piloot je allemaal toefluistert en kijken of die woorden je ondersteunen in die situatie.

Uit de antwoorden van de andere deelnemers komen vergelijkbare lessen naar voren. Men heeft meer inzicht gekregen in zichzelf en hoe men overkomt in bepaalde situaties. Het gaat dan om de situaties, die tot de leervraag hebben geleid, zoals die genoemd werden in de vorige paragraaf. Wat dat betreft lukt het de trainers zeer goed om de situaties, die tijdens het intake gesprek zijn beschreven en de leervraag tot gevolg hadden, tijdens de training herkenbaar na te bootsen. Zelfs zodanig dat de deelnemer zelf zegt dat het getoonde gedrag overeenkomt met het beschreven gedrag. Het gevolg is, dat de deelnemer zichzelf kan bekijken in een veilige situatie, en feedback kan krijgen van anderen, die vanuit hun betrokkenheid bij de lerende en het proces hun commentaar geven.

Wat vooral opvalt aan de uitspraken van de deelnemers, als men vraagt wat ze geleerd hebben, is dat ze het nauwelijks hebben over de modellen en theorieën die werden gepresenteerd. Ze hebben het over de toepassing ervan en het inzicht in zichzelf en hun gedrag en de invloed die daarvan uitgaat op anderen. Maar betekent inzicht ook verandering van het gedrag in die genoemde situaties? Wordt wat geleerd is tijdens de training ook in de praktijk toegepast? Dat is de volgende vraag die gesteld werd in de interviews

Toepassing in de praktijk?

Bij het kijken naar mijn eigen ervaring kan ik alleen maar zeggen, dat het verwijderen van de automatische piloot niet de makkelijkste taak is, die een mens op zich kan nemen. Zeker als één van de kenmerken van die automatische piloot is, dat je niet mag loslaten. Zie dat maar eens te doen!

Voor anderen geldt, dat ze vooruitgang hebben geboekt op het gebied van hun leervraag. Waar een project vroeger stil stond, is er nu beweging. Men heeft meer contact met collega's en dat wordt gewaardeerd.

Men is zich ook bewuster geworden van zijn omgeving en de invloed van het eigen gedrag daarop. Men ziet nu dat bepaald gedrag niet het gewenste resultaat heeft. Tijdens de training leerde men hoe dit gedrag bij te sturen is.

Voor sommige van de geïnterviewde deelnemers is het toepassen van enkele nieuwe inzichten moeilijker geworden. Ze zijn namelijk niet meer terecht gekomen in de situatie, die tot deze specifieke leervraag leidde.

Het is duidelijk dat het volgen van de training verandering van het eigen gedrag in de praktijk van alle dag geeft. Voor de één zijn die gevolgen waarneembaarder dan voor de ander. Maar daarmee is nog niets gezegd over de training zelf. Waarmee ik bij de laatste vraag van het interview ben aangekomen: "Hoe was het om deel te nemen aan deze training?"

Wat vindt men van de training

Voor mezelf kan ik zeggen, dat ik het een hele leuke ervaring heb gevonden (om het flink onderkoeld te zeggen), waar ik veel van heb geleerd. Wat ik nog het knapste vond, was dat er met slechts een leervraag aan het begin en een hoop kennis en ervaring bij de trainers een training werd aangeboden, waarbij iedereen van iedereen kon leren over zichzelf. Waardoor het een heel intensieve training wordt. Dit laatste is iets wat de meeste deelnemers delen.

Uit de antwoorden van de deelnemers aan de interviews kwamen nog een aantal opvallende opmerkingen naar voren. Maar de belangrijkste is toch wel, dat iedereen de beide trainers een grote pluim geeft voor hun omgang met de deelnemers. De één geeft een pluim voor hun persoonlijke aanpak, terwijl een ander hun respectvolle werkwijze heeft gewaardeerd. Een derde roemt zelfs hun vasthoudendheid, waardoor je de kans krijgt om naar jezelf te kijken, zonder dat zij daarbij respectloos worden.

Daarnaast had men genoten van de wijze waarop de trainers elkaar aanvulden, vanuit verschillende perspectieven en hun gemoedelijke wijze van met elkaar omgaan en met de deelnemers. Men sprak zelfs van het creëren van een veilige omgeving door de trainers waarin de training kon plaatsvinden. Één van de deelnemers merkte op, dat het knap was, dat alle dagen interessant waren, waardoor je betrokken bleef, iets wat deze deelnemer nog niet eerder was overkomen. De oorzaak daarvoor moest toch wel gezocht worden in de afwisseling van de behandeling van persoonlijke thema's met daarbij passende theorieën en modellen. Een andere deelnemer merkte op, dat dit toch wel één van de beste trainingen was, die deze deelnemer tot nog toe had meegemaakt.

Tot slot

Tja wat kan men hierop nog zeggen, ter afsluiting, behalve: als men ook zoekende is naar een intensieve training op het gebied van persoonlijke effectiviteit, dan kan men maar het beste een training kiezen waarin respect, persoonlijke thema's, gemoedelijkheid, vasthoudendheid, een kleine groep en veel bezig zijn met elkaar en de trainers voorop staat.