



E-book

5 werkvormen voor een
krachtig actieplan



perflectie
Mastering Change

5 werkvormen voor een krachtig actieplan

Door Stefan op de Woerd en Jochem Aubel

Het is een grote uitdaging voor veel trainers is om ervoor te zorgen dat hun deelnemers echt aan de slag gaan met wat ze in de training hebben geleerd. Eerder lieten we je zien welke mechanismen belangrijk zijn om je training te borgen. Met het "Actieplan voor deelnemers" kun je deze mechanismen een plek geven in je eigen trainingen.

Als je het actieplan gaat gebruiken, kom je er misschien achter dat nog niet alle elementen van het actieplan in jouw training aan bod komen. We delen daarom graag een aantal oefeningen met je die je eenvoudig kunt gebruiken om alle elementen van het actieplan in je training in te passen. Voor elk element een oefening. We hebben ze zelf al vele malen met succes ingezet in onze trainingen.

1. Persoonlijk doel: schaalwandelen

Deze oefening is bedoeld om jouw deelnemers helemaal scherp te laten krijgen welk persoonlijk doel ze willen bereiken.

Er treedt een zeer sterk effect op als mensen hun doelen met anderen delen. Hierdoor wordt het voor hen meer werkelijk en voelen zij zich meer gecommitteerd. Zij willen tenslotte consistent zijn richting zichzelf en anderen en dus is de kans groter dat zij zich inzetten om het uitgesproken doel ook daadwerkelijk te behalen. Daarnaast kan de omgeving helpen om een doel aan te scherpen en de motivatie zo specifiek en persoonlijk mogelijk te maken. Wij gebruiken hiervoor "schaalwandelen".

Oefening

Vraag de deelnemers om voor zichzelf de vragen op pagina 1 van het actieplan te beantwoorden. Dit helpt hen om hun gedachten alvast te concretiseren.

Terwijl de deelnemers hun gedachten op papier zetten, leg je de cijfers 1-10 op de grond. Uit ervaring blijkt dat het gebruik van zo'n fysieke schaal deelnemers helpt om hun gedachten te ordenen en echt te voelen hoe het voor ze is als ze hun doel hebben bereikt.

Ga met de deelnemers aan de '10' zijde van de schaal staan en vraag aan de eerste deelnemer om plaats te nemen op de denkbeeldige '0' zodat de deelnemer met zijn gezicht richting jou en de andere deelnemers staat. De oefening kent nu 3 fases.

Fase 1

- 1 Terwijl de deelnemer op de '0' staat vraag je hem om zijn persoonlijke doel toe te lichten. Eventueel geef je andere deelnemers de gelegenheid om vragen te stellen.

Fase 2

- 2 Vervolgens laat je de deelnemer naar het getal lopen waar hij zelf vindt dat hij nu staat. Aan de hand van verschillende vragen laat je de deelnemer inzien dat hij al dingen heeft geleerd en gedaan om op het huidige punt te komen, hij staat immers niet meer op '0'.

Fase 3

- 3 De laatste stap is om de deelnemer naar het punt te laten bewegen dat hij wil bereiken binnen de looptijd van het traject. Door middel van verschillende vragen laat je de deelnemer concreet maken hoe de nieuwe situatie eruit ziet en voelt.

Tip

Vaak leidt deze oefening tot nieuwe inzichten bij de deelnemer. Geen hen direct nadat zij zelf aan de beurt zijn geweest de ruimte om deze inzichten vast te leggen in hun persoonlijke actieplan. Ervaring leert namelijk dat mensen al vrij snel dingen weer vergeten, ook wanneer deze veel indruk hebben gemaakt. Ga ondertussen wel gewoon door met volgende deelnemer.

2. Zichtbaar gedrag: de kaartenbak

De deelnemers hebben nu hun persoonlijk doel bepaald en heel concreet gemaakt. Nu is het tijd om de concrete stappen te bepalen die zij gaan zetten om hun doel te halen.

Hiervoor laat je deelnemers heel concreet en zichtbaar gedrag bepalen waarmee ze in de praktijk willen oefenen. Vaak is dat precies het gedrag dat jij ze ook hebt geleerd in de training. Wij maken zelf gebruik van “kaartjes”, waarop alle verschillende gedragingen zijn uitgeschreven. Dit maakt het mogelijk om de oefening heel fysiek te maken.

Oefening

Geef alle deelnemers een doos “gedragskaarten” en vraag hen om hier intuïtief door heen te lopen (lees alleen de titel). Vervolgens bepalen zij bij elk gedrag of dit hen gaat helpen om hun doel te behalen of niet. Zo ontstaan er drie stapels:

Ja

Dit gedrag gaat mij
zeker helpen

Twijfel

Dit gedrag gaat mij
misschien helpen

Nee

Dit gedrag gaat mij
niet helpen

Het uiteindelijke doel is dat elke deelnemer tussen de 7 en 16 levels heeft waarmee hij graag aan de slag zou willen. Als iemand meer dan 16 kaarten op de ja stapel heeft liggen, vraag je hem om dezelfde oefening nog een keer te doen, maar dan alleen met de kaarten van de ja stapel. Zo help je de deelnemer om in stappen te prioriteren.

Uiteindelijk vraag je de deelnemers om het gedrag waarmee zij daadwerkelijk aan de slag gaan op te schrijven in hun actieplan.

Tip

Veel deelnemers hebben de neiging om te starten met gedrag dat ze veel gaat opleveren, maar dat ook erg moeilijk is. Dat is vaak geen goede start van een verandering. Daag ze daarom uit om te starten met gedrag dat ze nu al energie geeft, als ze bedenken dat ze daarmee de aankomende maand gaan oefenen.

3. Uitdagende momenten: voel de tip

Bij het invullen van de eerste pagina van het actieplan hebben de deelnemers al nagedacht over situaties die voor hen uitdagend zijn en wat ze dan denken, voelen en doen. Nu is het moment aangebroken om hier dieper op in te gaan. De deelnemers gaan straks in paren hun eigen uitdagende momenten vaststellen en besteden dan ook aandacht aan de tips die hen gaan helpen om maximaal van deze momenten te leren.

Oefening

Vraag een deelnemer uit de groep om zijn agenda te openen en aan te geven welke afspraken / momenten hij spannend vindt de aankomende weken (in relatie tot zijn doel). Je schrijft deze achter elkaar op.

Vervolgens vertel je de deelnemer dat hij een kwartier voor dit moment zijn mobiel voelt trillen (doe dit letterlijk voor). Als hij zijn mobiel pakt, ziet hij dat hij een tip heeft ontvangen. Stel vervolgens de vraag welke tip dit zou moeten zijn. Wat hij zegt, schrijf je direct op het bord. Je gaat vervolgens achter hem staan en herhaalt zijn spannende moment.

Je vertelt dat zijn mobiel gaat een kwartier voor het moment en leest vervolgens de tip op. Je vraagt hem nu of hij deze binnen voelt komen. Vaak is dit niet het geval, omdat de tip te rationeel is en niet inspeelt op de onderliggende emotie van het spannende moment. Vraag hem in dit geval om een nieuwe tip te formuleren die inspeelt op wat dat moment spannend maakt. Je herhaalt de oefening totdat hij de tip echt voelt. Zorg ervoor dat de tip vanuit de ik-vorm wordt geschreven. Dit maakt de tip nog persoonlijker op het moment dat de deelnemer de tip ontvangt.

Tip

Als een deelnemer moeite heeft om te achterhalen wat voor een momenten spannend voor hem zijn, kun je vragen wanneer hij het juist heel makkelijk vindt. Vaak kunnen mensen dan wel aangeven waarom het ze makkelijk afgaat. Als trainer kun je deze redenen spiegelen en dan heb je bijna altijd het spannende moment.

4. Teamleden: de videoboodschap

Leren doe je niet alleen. Het doel van deze oefening is dat jouw deelnemers ook anderen betrekken bij hun ontwikkeling. Hiermee tonen ze enerzijds commitment (je hebt immers tegen anderen gezegd wat je gaat doen) en organiseren ze hun eigen hulptroepen.

Oefening

Vraag de deelnemers op hun smartphone een videoboodschap op te nemen die ze versturen (bijv. via Whatsapp) naar de mensen die ze willen betrekken. In deze video lichten ze kort maar krachtig hun persoonlijk doel toe en spreken ze uit wat ze precies van de ander verwachten en wat de ander van hem kan verwachten.

De deelnemers maken eerst een proefopname waarop ze elkaar in tweetallen feedback geven. Daarna nemen ze hun definitieve video op.

Tip

Laat je deelnemers volledig zelf bepalen wie ze bij hun ontwikkeling willen betrekken. Het is belangrijk dat ze deze mensen volledig vertrouwen (je deelt immers iets zeer persoonlijks) en dat ze echt het gevoel hebben dat deze mensen kunnen helpen.

5. Herinneringen instellen: Vind je haakje

De laatste stap van het actieplan lijkt simpel, maar is misschien wel de meest cruciale stap die nodig is om langdurig met je persoonlijke ontwikkeling aan de slag te gaan. Herinneringen vormen namelijk de trigger om stil te staan bij het gedrag dat je je hebt voorgenomen. Alleen door een patroon van reflectie op te ontwikkelen, ga je langdurig oefenen, leren en herhalen, net zolang tot nieuw gedrag is ingesleten.

Oefening

Leg allereerst uit dat je een nieuw patroon (reflecteren op je nieuwe gedrag), het beste kunt koppelen aan een bestaand patroon. Als voorbeeld kun je tandenpoetsen gebruiken. Als je een nieuwe gewoonte van flossen wilt maken, is het het meest verstandig om dit te doen direct na het tandenpoetsen. Dit is tenslotte al een patroon en je creëert dus een logisch moment om het flossen aan te koppelen.

Vraag nu de deelnemers om voor zichzelf op te schrijven welke vaste afspraken en activiteiten zij tegen het einde van een (werk-)dag hebben. Laat ze vervolgens bepalen aan welk bestaand patroon zij hun reflectiepatroon koppelen.

Tot slot is het heel waardevol om ze ook daadwerkelijk op de juiste dagen en tijden herinneringen te laten instellen in hun agenda of op hun smartphone..

Tip

Veelvoorkomende reflectiemomenten van andere deelnemers zijn:

- **Treinreizen** - in de trein kun je rustig een minuut reflecteren
- **Journal** - net voor of na het journal heb je vaak tijd
- **Eten** - na het eten zit je vaak even rustig op de bank
- **Kinderen** - na het op bed leggen van de kinderen

Aan de slag

Hopelijk helpen deze oefeningen je om het actieplan op een natuurlijke, interactieve wijze te verweven in je eigen training. Tijdens de certificeringstrajecten van Perflectie gaan we hier nog veel dieper op in. We helpen je dan met het verweven van het actieplan in jouw trainingen en geven je nog veel meer tips, do's en don'ts en alternatieven voor deze oefeningen.

Maar voor nu, veel succes!

Over de auteurs

Stefan op de Woerd

Stefan Op de Woerd is oud-marinier, rechtsfilosoof en de oprichter van Perflectie. Hij is gefascineerd door gedragsverandering en hoe technologie mensen kan helpen bij het realiseren van hun doelen. Met Perflectie heeft hij op een unieke manier invulling gegeven aan het 70-20-10 gedachtegoed, waarbij gebruik wordt gemaakt van de laatste inzichten uit de gedragswetenschappen. En dit alles ondersteund met een innovatief, online platform.

Je kunt contact met Stefan opnemen door een mail te sturen naar stefan.opdewoerd@perflectie.nl.



Jochem Aubel

Jochem Aubel is econometrist, veranderaar en innovator. Als leidinggevende heeft hij vele teams en medewerkers mogen begeleiden in verandering. Vanuit zijn passie voor verandering, persoonlijke ontwikkeling en technologie, heeft hij Perflectie opgericht. Met Perflectie geeft hij op een unieke manier invulling aan het 70-20-10 gedachtegoed, gebaseerd op de laatste inzichten uit de gedragswetenschappen. De methodiek van Perflectie, ondersteund met een innovatief, online platform, heeft al vele mensen en organisaties verder geholpen in hun verandering.

Je kunt contact met Jochem opnemen door een mail te sturen naar jochem.aubel@perflectie.nl.



perflectie
www.perflectie.nl