

DE MAGIE VAN LEREN

**PUBLIEKSACADEMIE 30 NOVEMBER 2023
INTERACTIEVE WORKSHOP - ANOUCHKA BONNES**

AANJAGER VAN LEREN



- Anouchka Bonnes
- Manager Leren & Ontwikkelen Van Dorp
- Oprichter en eigenaar Academie voor Leercultuur
- Trainer
- Bedrijfskunde, Master Human Development
- Aanjager van leren

PROGRAMMA

Anders kijken naar samenwerken, leren en organiseren. Radicaal.

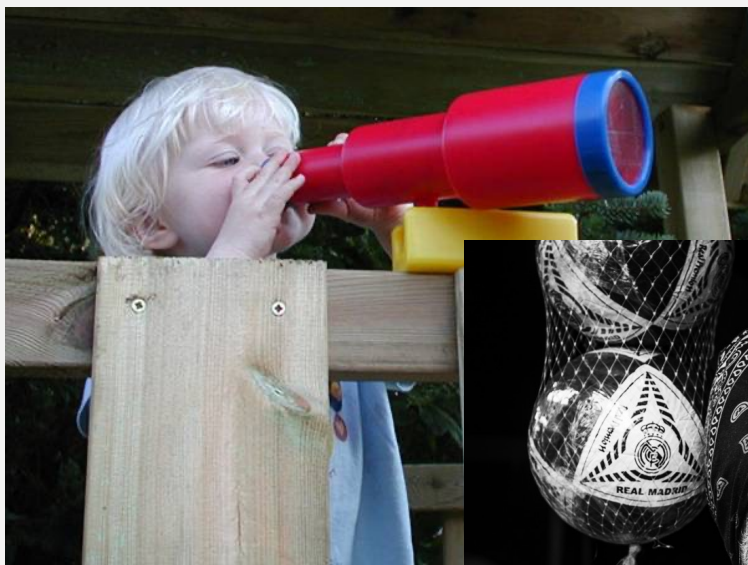
- Magie van Leren – wat is dat nou precies?
- Leren – waarom we hier radicaal anders naar moeten kijken
- Lerende organisaties – de mythe
- Over Ont-moeten en Rebel-Leren
- Mensen die samenwerken – wat zij met egels gemeen hebben
- Succesvolle organisaties – waarom je supersterren, rocksterren en bruggenbouwers nodig hebt
- Leercultuur – de 5 ingrediënten

DRAAI HET EENS OM



**RADICAAL
ANDERS KIJKEN
NAAR LEREN**

MAGIE VAN LEREN, WAT IS DAT?



**DOEN IS DE
BESTE MANIER
VAN DENKEN**

WAAROM RADICAAL ANDERS KIJKEN NAAR LEREN?



10 GROTE VERANDERINGEN

1. Energietransitie
2. Grondstoffentransitie
3. Circulaire transitie
4. Landbouw- en voedseltransitie
5. Ruimtelijke transitie
6. Financiële transitie
7. Onderwijstransitie
8. Zorgtransitie
9. Sociale transitie
10. Democratische transitie

**ONDERWIJS BOUWT
VOORT OP
BESTAANDE KENNIS**

TERWIJL ER NIEUWE
KENNIS NODIG IS

RADICAAL ANDERE BLIK OP LEREN IS NODIG



Zo'n 90% van wat we
leren is informeel en
gebeurt op onze
werkplek en in
interactie met anderen

DE MYTHE VAN DE LERENDE ORGANISATIE



- Organisaties leren niet
- Het zijn de mensen BINNEN de organisatie die leren
- Het succes van een organisatie wordt bepaald door hoe er met tegenslagen om wordt gegaan

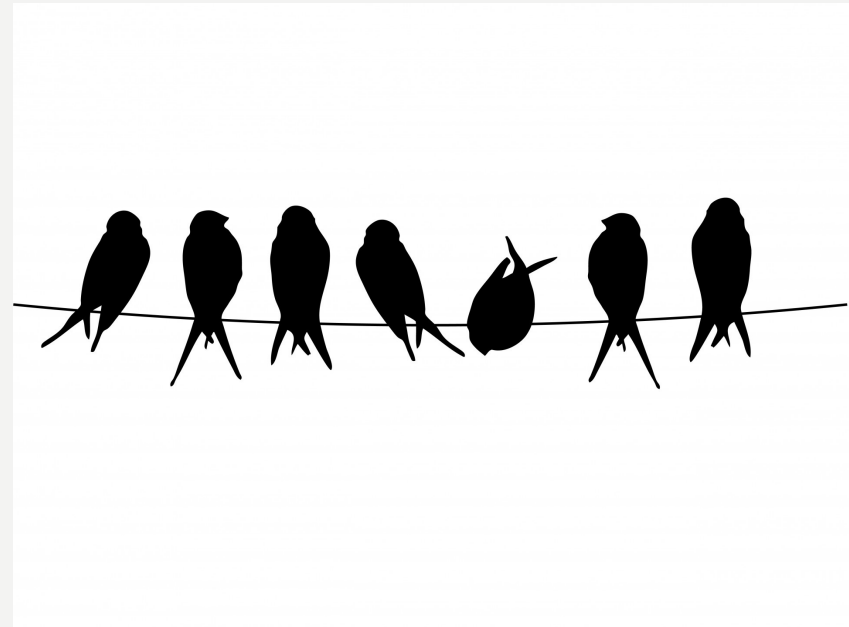
OPGEKROPT LEERVERMOGEN

- Je denkt dat je je beroep of functie BENT – verbeteren van eigen positie in plaats van hele systeem
- Je legt de schuld buiten de organisatie – slechte markt, recessie etc.
- Eerst doen dan denken
- Medewerkers ondervinden vaak niet zelf de gevolgen van hun keuzes en handelen
- Het managementteam als alwetende

GEKOOKTE KIKKER



ONT-MOETEN EN REBEL-LEREN



WANNEER ONTMOETEN WE ELKAAR NU ECHT?





SAMENWERKEN IS EVEN LASTIG ALS BELANGRIJK!

- **85%** van onze tijd besteden we aan samenwerken
- Werken in teams leidt tot rendementsverlies van **25%**
- Dit rendementsverlies neemt toe naarmate teams groter worden
- **80%** van de teams voldoet niet aan de verwachtingen. Oorzaken: gedoe
- **3-5%** van de teamleden verricht zo'n **35%** van het werk
- Een professional werkt gemiddeld in **8** teams tegelijk
- De meeste teams (**66%**) lukt het niet om betere ideeën te verzinnen en betere besluiten te nemen dan het beste teamlid alleen zou kunnen doen

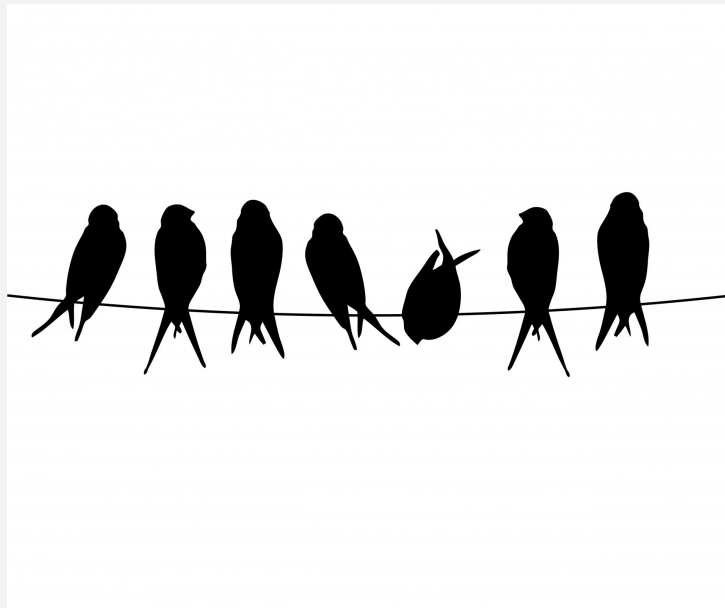
HET EGEL-EFFECT – WAT MENSEN EN EGELS GEMEEN HEBBEN



ONT-MOETEN – VERBINDING ALS OERKRACHT

- Reactie op elkaar afhankelijk van ideeën, overtuigingen, mensbeeld en culturele waarden
- Opgelegde regels van communiceren overboord
- Geen filters
- Leren van en met elkaar

GEESTELIJK YOGAËN – HOE IS HET OM OP JOUW PLEK TE STAAN?



REBELLEN – AGENTEN VAN VERANDERING



WAAROM WE MEER ZOUDEN MOETEN REBEL-LEREN

- Innovatie vindt plaats aan de rafelranden
- Geen conformiteit maar nieuwsgierigheid
- Conformiteit is iets cultureels – je wilt niet afwijken
- Zonder rebellen geen verandering
- Een houding van onwetendheid wakkert een vuurtje aan
- Vragen durven stellen die niemand anders durft te stellen
- Het ter discussie stellen van status quo stimuleert juist het denken
- Door te proberen anderen niet te beledigen doen we meer kwaad dan goed

Vocht voor
afschaffing van de
slavernij

Strijd voor
geweldloos verzet in
India

Inspireerde een
beweging om racisme
tegen te gaan

**EEN CREATIEVE WERELD HEEFT
PROBLEMEN NODIG**

**BEDRIJVEN WILLEN INNOVEREN
MAAR VERWACHTEN DAT
IEDEREEN ZICH AAN DE
NORMEN HOUDT**

WIE IS JOUW SUPERSTER EN ROCKSTER?



SUPERSTERREN VAN EEN ORGANISATIE

- Gangmakers van vernieuwing
- Positieve energie
- Torenhoge ambities najagen
- Op zoek naar nieuwe uitdagingen
- Energizers pur sang



ROCKSTERREN VAN EEN ORGANISATIE

- Hebben hun plek gevonden
- Streven niet naar het onmogelijke
- Azen niet op alweer de volgende stap in hun carrière
- Vooral solide medewerkers
- Mensen op wie je kunt bouwen

Je hebt als organisatie beide type medewerkers keihard nodig



BRUGGENBOUWERS VAN EEN ORGANISATIE

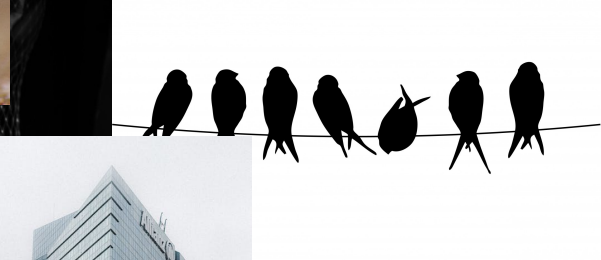
- Bevinden zich ergens tussen type superster en rockster
- Houden elkaar in toom
- Zorgen voor balans in de groep

Samenwerken om buitengewone dingen te presteren





Change



LEERCULTUUR – DE 5 INGREDIËNTEN

1. Besef dat een creatieve wereld problemen nodig heeft
2. Draai het eens om
3. Leren begint waar het ongemak ontstaat
4. Ont-Moeten en Rebel-Leren
5. Wees een Superster, Rockster of Bruggenbouwer

**STEL JEZELF DE VRAAG: WIL IK
INNOVEREN OF VERWACHT IK
DAT IEDEREEN ZICH AAN DE
NORMEN HOUDT?**