



Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: twisser@kessels-smit.com

Experimenteren

Leren is proberen, zegt mijn collega Saskia altijd. Ik vind dit een inspirerende gedachte. Zeker aangezien ik ervan overtuigd ben dat leren uiteindelijk plaatsvindt op de werkplek. Hoe gezellig en effectief trainingsdagen, workshops of lunchsessies ook kunnen zijn, leren gebeurt pas als je vandaag iets anders doet dan je gisteren deed.

Dit is natuurlijk een vrij pragmatisch perspectief op leren. Het hele leerproces is veel verfijnder. Het gaat over weten wat je drijft en waar je beter in wilt worden, het opdoen van nieuwe kennis en inzichten die daarbij passen en uiteindelijk, als je daarvoor kiest, ook anders handelen. En tegelijkertijd is dat wel de ultieme proef. Lukt het je de opgedane inzichten om te zetten in ander gedrag?

In de praktijk merk ik dat dit best een ingewikkelde kwestie is. Hoe ga je nou met je nieuwe inzichten aan de slag? En hoe bedenkt je vervolgens een goed experiment dat hierbij past? Voor je het weet, wil je te grote stappen nemen en blijft het uiteindelijk bij een goed voornemen. De afgelopen jaren heb ik hier zelf veel mee geëxperimenteerd. Wat is nodig voor het opzetten van een goed experiment?

Als hulpmiddel gebruik ik de experimenteerdriehoek. Concreet komt het erop neer dat je je experiment formuleert in termen van gedrag dat je wilt veranderen. Hier zijn drie varianten in mogelijk. Ten eerste kan je experiment gaan over gedrag dat je vaker wilt laten zien (bijvoorbeeld: ik wil in een overleg meer vragen gaan stellen). Het kan echter ook gaan over gedrag dat je minder wilt gaan doen (bijvoorbeeld: ik wil minder door anderen heen gaan praten). Tot slot zou het ook kunnen gaan over gedrag dat je nu al doet en anders wilt gaan doen (bijvoorbeeld: ik stel al vragen en die wil ik meer open gaan stellen, in plaats van gesloten). En soms kun je ook leuke combinaties van de genoemde varianten bedenken.



Het is al heel behulpzaam als mensen helder voor ogen hebben wat ze anders willen gaan doen. Maar tot daadwerkelijke gedragsverandering komen blijft lastig. Het helpt daarom vooraf na te denken over een aantal ondersteunende aspecten.

1. Wat maakt dit experiment nuttig of zinvol voor jou? Wat motiveert je om door te zetten, ook als het lastig wordt?
2. Wat is een concrete praktijksituatie op korte termijn waar je het experiment gaat doen?
3. Met wie ga je samen reflecteren op het experiment en kun je diegene ook betrekken als het even tegenzit?

Ik stimuleer mensen hier even goed over na te denken. Daarna is het voor jou als trainer, begeleider of coach uit je handen. Mocht je de mensen nog een keer zien, dan werkt het heel goed om aan te kondigen dat je erop terugkomt. Die stok achter de deur hebben we vaak nodig om in actie te komen.

Wat ik leuk vind aan een experiment is dat het altijd lukt. Ook als het anders loopt dan je had verwacht, want dan weet je dat die manier van werken niet bij je past of dat je nog wat moet oefenen met de manier waarop je iets vormgeeft.

Je hebt het in ieder geval geprobeerd. En dat is op zichzelf al heel leerzaam. ●