

**Algemene Informatie
&
Voorbeeld - casus**

Voor informatie en Boeking:

ANDERS TRAININGEN

Lage Bergweg 10
7361 GT Beekbergen
Tel: 055 505 12 82
Fax: 055 505 12 56
www.exito.nl
mail@exito.nl

INTRO **ANDERS**

U wilt iets **ANDERS**, u wilt investeren in mensen en de organisatie veranderen, om resultaat te behalen?

ANDERS is een betrouwbare partner die op totaal vernieuwende wijze uw trainingsvraagstuk weet te realiseren. **ANDERS** neemt afstand van het conventionele en behaalt hierdoor een beter resultaat, tegen beduidend lagere kosten, omdat wij creatief en efficiënt zijn.

Uw medewerkers gaan ervaren en leren in een voor hun unieke en andere setting, het resultaat is gegarandeerd en men verandert werkelijk.

ANDERS is vernieuwend en effectief, eigentijds en vooral resultaat gericht.

'**ANDERS** leren door **ANDERS** doen, om succes te behalen'.

*Is uw organisatie toe aan iets **ANDERS**?*

ANDERE WERKWIJZE

ANDERS komt geheel vrijblijvend bij u op een kennismakingsgesprek en inventariseert samen met u, uw trainingsvraagstuk(-ken). In het gesprek zullen wij u uitleggen wat er **ANDERS** is aan onze aanpak en de gebruikte methodiek. Hierna zullen wij een trainingsvoorstel aanbieden, hierin staat hoe **ANDERS** wij, uw doelstelling(-en) gaan realiseren. Geen onduidelijke trucjes, maar een transparante benadering.

Wij adviseren u, voeren het traject uit en monitoren en sturen bij. Dit in samenspraak met u als opdrachtgever. Wij boeken voor u en uw deelnemers succes, **ANDERS** is uw partner.

Tijdens onze trainingen is de setting uniek, geen mogelijkheid tot een uitweg, de situatie vraagt om analyse, participatie en toepassing van het geleerde.

'**ANDERS** leren door **ANDERS** doen, om succes te behalen'.

*Is uw organisatie toe aan iets **ANDERS**?*



Sony Benelux – Alle 175 medewerkers - 3 daagse training – in 5 bijeenkomsten

ZES FASE MET **ANDERS** DOORLOPEN

ANDERS – **A**NALYSE

ANDERS zal in een (kosteloos) kennismakingsgesprek met u als potentiële opdrachtgever uw trainingsvraagstuk(-ken) inventariseren en onze werkwijze en aanpak uiteenzetten. In het gesprek zullen wij aangeven hoe ANDERS onze benadering zal zijn.

Naar aanleiding van dit gesprek ontvangt u een trainingsvoorstel, met daarin het te doorlopen traject dat wij voor ogen hebben en de bijbehorende kosten.

De vervolgstappen binnen deze fase zijn;

- intake gesprek(-ken) met de potentiële opdrachtgever(-s)
- inventariseren van de trainingsvraagstuk(-ken)
- de ANDERE aanpak afstemmen
- ontwikkelen van een sterkte/zwakte analyse van mens en organisatie (of afdeling)
- terugkoppeling met de opdrachtgever
- trainingsprogramma waarnodig aanpassen en inplannen

ANDERS – **N**ORM

In het trainingsprogramma worden er nieuwe haalbare en heldere normen geformuleerd.

De vervolgstappen binnen deze fase zijn;

- afstemmen van opleidingsdoelen/trainingsbehoeften op de ondernemingsdoelstellingen
- bepalen van top down en/of bottom up aanpak

Om de nieuwe norm met elkaar te realiseren is de unieke weg ernaartoe eveneens duidelijk vastgelegd.

ANDERS – **D**OEN

‘ANDERS leren door ANDERS doen, om succes te behalen’. Wij bieden een andere setting waarbinnen men ontvankelijk is voor leren. Men komt in actie, onderneemt en ondergaat. ANDERS maakt binnen deze setting medewerkers bewust van hun vorderingen en hun plaats binnen het geheel. Dit is niet alleen de werksituatie waar het ophoudt, wij leren deelnemers zich positief te ontwikkelen, zelf verantwoordelijk te zijn en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en gedrag. Dit met een positieve insteek en resultaat als gevolg.

ANDERS start bij het individu, als iedereen inzicht heeft verkregen, gaan we een stap verder. Men leert de onderlinge systemen van individuen binnen hun groep te herkennen en wat zijn/haar rol daarbinnen is. ANDERS leert dat men keuzes heeft, gedrag kan inzetten en leert zo met een team veranderingen door te maken. Dit alles vanuit een positieve benadering.

De wegen die men bewandeld en de setting waarbinnen leert zijn interessante en onvergetelijke trajecten en geloof ons, deze zijn werkelijk: ANDERS.

De vervolgstappen binnen deze fase zijn;

- uitvoering van het begeleidingstraject/contactdag(-en)
- praktijkevaluatie en bijstelling vervolgtraject

ANDERS – **E**RVAREN

Van leren is in onze optiek geen sprake, als er alleen maar theorie wordt overgedragen. Men moet ervaren, beleven en zelfreflectie toepassen. Met vallen en opstaan steeds een stapje verder komen, actie en reactie gaan herkennen. Ervaren dat je mogelijkheden hebt om je te ontwikkelen en deze in te zetten voor het gemeenschappelijke doel.

Daarnaast is een ander gegeven zeer essentieel dat men inzicht krijgt in elkaars wensen en kunnen. Er dient een open en positieve setting te worden gecreëerd waarbinnen men zich kan en mag manifesteren. Er dient ruimte te ontstaan om elkaar aan te spreken, te bevragen en elkaar te laten leren. ANDERS zorgt voor deze unieke setting.

De vervolgstap binnen deze fase is;

- deelnemers leggen leerpunten en werkafspraken vast in persoonlijk ontwikkelings- en actieplan

ANDERS – REFLECTIE

ANDERS leert in de eerste instantie deelnemers zelfreflectie toe te passen. Als men in staat is je gevolgen van gedrag te analyseren en bij te sturen, kun je van te voren van iedereen een wenselijke inspanning vragen om een gemeenschappelijk doel te realiseren.

In een later stadium gaan we de medewerkers leren elkaar feedback te geven. Elkaar te bevragen en vormen van ruis te minimaliseren. Met uiteindelijk doel om tot een open en zeer positieve werkbare situatie te komen. ANDERS werkt aan de basis van een team, die verandering kunnen aangaan en inzicht hebben in zijn/haar kunnen.

De vervolgstap binnen deze fase is;

- deelnemers laten trainen in de werksituatie met de opgedane kennis en dit evalueren en bijsturen

ANDERS – SUCCES

De nieuwe norm is gesteld, doordat de doelstellingen zijn gerealiseerd. De individuen zijn in staat zelfreflectie toe te passen en deze in te zetten binnen het team. Men kan als team fungeren en met veranderingen omgaan. Men werkt naar een duidelijk gemeenschappelijk einddoel. Men heeft succes behaald!

De vervolgstappen binnen deze fase zijn;

- implementatie van opgedane kennis en vaardigheden in de werksituatie; transformatie in de organisatie
- meten van resultaat
- (eventuele) vervolg begeleiding van het veranderingsproces binnen de organisatie
- slotevaluatie en rapportering aan opdrachtgever

DE METHODIEK ERVARINGSLEREN

ANDERS maakt gebruik van de methodiek ervaringsleren. De Duitse sociaal pedagoog Kurt Hahn wordt gezien als de grondlegger van het ervaringsleren. Hij is de stichter van de Outward Bound School. Zijn belangrijkste uitgangspunt is dat deelnemers zelf kunnen ontdekken door het opdoen van ervaringen en hierdoor leren.

Ervaringsleren is afkomstig van de Latijnse term *experientia* en betekent: *bewust leren op grond van reflectie over concrete acties en ervaringen*. Ervaringsleren is een wijze van leren die breed toepasbaar is omdat het DOE-element erg belangrijk is, waardoor de acties en reflecties directe relevantie voor het dagelijks functioneren van de betrokkenen hebben.

ANDERS maakt gebruik deze methodiek binnen de uitvoer van haar trainingen. We confronteren de deelnemers op alle gebieden van de gehele persoonlijkheid op fysiek-, cognitief-, emotioneel-, moreel- en sociaalgebied.

ANDERS is van mening dat als je mensen wil laten leren je ze inzicht moet geven in zijn/haar functioneren en dan wel op alle gebieden. Veranderen doe je niet zomaar, maar bewust en doordacht in een open en vertrouwde setting.

Ervaringsleren wordt vaak in verband gebracht met outdooractiviteiten, omdat deze acties bij uitstek geschikt zijn om gedrag, samenwerking en visies snel boven tafel te krijgen. En dus snel tot nieuwe leerervaringen te komen.

Ervaringsleren is te omschrijven als: Het creëren van een specifieke situatie die de deelnemers in staat stelt concrete ervaringen op te doen op grond waarvan hij gemotiveerd wordt en in staat gesteld wordt om tot reflectie op de eigen situatie te komen. Een goede combinatie tussen concrete ervaringen en de reflectie hierop leidt tot nieuwe leerprocessen die uiteindelijk de deelnemers autonomie doen verwerven, waar hij/zij een nieuw uitgangspunt krijgt.

ANDERS is van mening dat je allereerst de individuen binnen een team inzicht dient te verschaffen in zijn of haar kunnen. Andere teamleden daarin ook inzicht moet geven binnen een open (reflectie) setting. Om daarbinnen en in de praktijk met elkaar te oefenen om zodoende als één team, het gemeenschappelijk einddoel te gaan behalen. Veranderen begint bij de mensen om zodoende de organisatie nieuwe richting te geven.

Het ervaringsleren verloopt volgens de onderstaande cyclus:



Er is een model ontwikkeld dat een duidelijke beschrijving geeft van de veranderingsprocessen bij het ervaren leren. Deze wil ik weergeven aan de hand van de volgende stappen.

Stap 1

Opdoen van ervaringen zoals die zijn gepland en worden uitgevoerd in een gestructureerde omgeving. Deze omgeving is een lerende omgeving.

Stap 2

De deelnemers worden zich steeds meer bewust van hun acties en gedachten en gedragingen. Via gesprekken, reflectie en analyse wordt geprobeerd die veranderingen verder inhoud en vorm te geven. De deelnemers krijgen inzicht in hun gedrag, doordat ze er rechtstreeks mee geconfronteerd worden: wat was jouw rol in wat er gebeurde, wat kun jij doen om het te veranderen.

Stap 3

Er is herkenning bij de deelnemers dat gedrag en gevoelens en gedachten een deel van henzelf zijn. Ook nu worden de deelnemers direct geconfronteerd met hun gedrag.

Stap 4

Dit is het keuzemoment. De deelnemers kunnen wel of niet afstand nemen van hun oude gedrag. En ze kunnen kiezen om gebruik te maken van het nieuwe gedrag dat ze geleerd hebben. ANDERS stuurt dit proces: hoe ga je dit aanpakken? Waarom doe je dat zo? Weet je wat de voordelen en de nadelen zijn?

Stap 5

Als er een keuze is gemaakt, krijgen de deelnemers ook de gelegenheid om met het nieuwe gedrag te experimenteren. Er worden oefensituaties aangedragen, waarin de deelnemers met hun nieuwe gedrag om kunnen gaan en kunnen experimenteren.

Stap 6

Transfer of generalisatie. Hier wordt duidelijk of de deelnemers in staat zijn om het nieuw verworven gedrag vast te houden en toe te passen in de praktijk. In deze stap kan de deelnemer ook ervaren dat zijn nieuwe gedrag effectief is.



'ANDERS leren door ANDERS doen, om succes te behalen'

VOORBEELD CASUS

- Opdrachtgever : AMC - Amsterdams Medisch Centrum
Trainingsvraag : Een nieuw op te zetten afdeling te integreren in een bestaande.
Subdoelen : - de nieuwe medewerkers te screenen op zijn/haar kernkwaliteiten en deze individuen tot een team te vormen
- de nieuwe afdeling vorm te geven t.a.v. werkafspraken / normen en het creëren van een gemeenschappelijke waarde
- nieuwe medewerkers persoonlijk te trainen (wat heb ik in huis, wat kan ik inbrengen)
Werkwijze : - samen met het management een traject opgezet met interne en externe contact- en trainingsmomenten, gericht op de individuele en groepsontwikkeling
Duur traject : - 1,5 jaar

De onderstaande contactdag is er één uit het totale traject. We hebben diverse details en inhoudelijke verantwoording weggelaten dit om de privacy te waarborgen en het beknopt voor u te houden.

Contactdag 1 - Introductie – Het Kader Scheppen - Oefen

09.00 uur - Aankomst Congrescentrum Beekbergen

De gasten worden ontvangen met een kopje koffie/thee. Aansluitend bekendmaking teamindeling.

09.30 uur - Start Eerste Meeting Thema's 'Waar staan we voor & klantvriendelijkheid'

Tijdens deze ochtendsessie staan de volgende thema's centraal:

- Introductie door het management
- Presentatie subgroepen 'Welke Normen en Waarden vinden we belangrijk binnen ons team?'
- Presentatie subgroepen 'Wat willen wij als team uitstralen aan de omgeving / klanten en waar staan we voor?'
- Gezamenlijke keuze van een teamslogan: (voorbeeld 'Bewust, Betrokken en Betrouwbaar')
- Workshop klantgericht en klantvriendelijkheid (rollenspel)
- Afsluiting door het management – koppeling maken naar het kwaliteitssysteem

Toelichting: 'normen en waarden'

De sub-teams hebben vooraf intern middels diverse werkvormen hun eigen 'normen en waarden' geformuleerd. Doormiddel van korte sub-team presentaties en discussie is het de bedoeling dat men tot één gezamenlijk profiel komt. Op deze wijze heeft het team haar eigen normen en waarden vastgesteld. Het is door het team zelf samengesteld en zal hierdoor ook beter worden gedragen.



12.00 uur - Gemeenschappelijke 'doe het zelf' Lunch

De groep dient zelf voor elkaar de lunch gereed te maken, eXito verzorgt alle benodigdheden, bestaande uit:

Soep van de Dag

**

Diverse broodsoorten en bolletjes

**

Eieren en Spek

**

Sla, tomaat en komkommer

**

Kaas en Vleeswaren

**

Diverse Zoetwaar

**

Fruit

**

Jus d'orange

Melk en Karnemelk

Koffie en Thee



• Introductie Foto- Opdracht

Iedereen heeft, vooraf thuis, drie foto's van de volgende thema's gemaakt; de leefomgeving, hobby en het favoriete eten. Men ontvangt drie willekeurige foto's van een ander persoon. Opdracht; koppel de foto aan de juiste persoon. Bij de volgende contactdag zullen we de foto opdracht afsluiten. Echter zijn er enkele spelregels aan deze Foto – Opdracht verbonden.

13.00 uur - GPS Praktijk Oriëntatie tocht – gericht op communicatie en klantgerichtheid

eXito heeft een GPS tocht ontwikkeld. Binnen de tocht worden de teams geconfronteerd met specifieke kennisvragen en met praktijksituaties. Door deze goed te beantwoorden of binnen je team tot een goede benadering te komen, kan men de tocht steeds verder volbrengen.

De communicatie/samenwerking binnen de teams onderling en de diverse rol van de teamleider en het management zal eveneens in deze tocht worden verwerkt.

De tocht zal worden gelopen middels een GPS en men loopt van punt A naar punt B enz. Om het volgende punt te verkrijgen dient men bijvoorbeeld de navolgende situaties op te lossen;

- *belopdracht – men dient een praktijk telefoonsituatie af te handelen*
- *via een casus, een ander team te benaderen voor advies cq oplossing*
- *praktijkkennis zal men moeten inzetten*
- *de teams dienen de teamleider te benaderen voor advies bij diverse casussen*
- *middels casussen zal men voor de meest goede oplossing moet en kiezen*

Al deze acties zullen de teams verder in de tocht doen komen. eXito heeft voor deze opdracht gekozen zodat men in een toegankelijke overzichtelijke setting voor het eerst gaat samenwerken. Naast de samenwerking komen er voldoende praktijksituaties voor waarover men na dient te denken. Tevens dient men gezamenlijk een standpunt in te nemen en adequaat oplossingen te vinden. Men kan zijn/haar ingevulde profielsets toetsen (vooraf intern middels diverse bijeenkomsten zijn/haar kernkwaliteiten laten invullen en opstellen van de POP's). Men zal bewust worden van zijn of haar kernkwaliteiten of die van andere.

Voorbeelden zijn;
Ben ik assertief?
Kan ik goed luisteren?
Neem ik altijd de leiding?
Kan ik goed rekening met andere houden?



15.30 uur - Teambuildingsblok

Binnen dit blok gaan we samenwerkingsopdrachten met elkaar volbrengen om te oefenen elkaars gedrag en deze te leren observeren. Dit aan de hand van de ingevulde punten vanuit de persoonlijke profielschets.

Onder leiding van een ANDERS instructeurs gaat men de volgende activiteiten doorlopen:

• **Spinnenweb**

Er is een web opgehangen bestaande uit diverse vakken. Men krijgt de opdracht om door de vakken van de een naar de andere zijde te gaan. Hierbij mag het web niet worden aangeraakt. De lage vakken geven geen probleem, maar hoe worden de hogere vakken genomen?

Variatie I Na de eerste try-out, krijgt men enkele minuten voorbereidingstijd om de taken te verdelen alvorens te starten.

Variatie II Er mag alleen non-verbaal gecommuniceerd worden.



• **Mega Tangram**

Dit oorspronkelijke Chinese spel heeft een hoog samenwerkingsgehalte. Men gaat met grote geometrische puzzelstukken diverse afbeeldingen proberen na te bouwen.

Variatie I Eén teamlid zal van de groep worden afgezonderd. Deze geeft mondeling instructie over hoe de afbeelding moet worden neergelegd. Zal de rest van het team hierin slagen?



• **Klimmen op de klimmuur**

Op een acht meter hoge toren, voorzien van diverse klimroutes, kan men gezekeerd deze sport beoefenen. Men maakt kennis met de beginselen van de klimtechniek.

Variatie I Eén teamlid zekert en geeft instructie. Een geblinddoekt medeteamlid trotseert de klimwand. Echter, vraagt dit om een duidelijke en goede instructie, zodat de geblinddoekte klimmer zijn route kan vervolgen.



• **Special Task met 4 WD Jeep**

Deze 'Camel Trophy' opdracht luidt: verplaats de Jeep, door menselijke kracht, over houten palen naar de finishstreep. De banden mogen het aardoppervlak hierbij niet raken. Een goede precisie en communicatie laten deze opdracht dan ook slagen.

Variatie I Er zal een teamleider worden aangesteld, om dit proces te coördineren.

Variatie II Er mag alleen non-verbaal gecommuniceerd worden.



Afhankelijk van het team en de vorderingen per onderdeel beoordelen de instructeurs welke onderdelen er binnen de beschikbare tijd worden gedaan en welke variaties er aan bod zullen komen.

16.30 uur - Einde opdrachten en aansluitend Evaluatie

Men gaat binnen het team voor de 'rechter buur-(man/vrouw)' nogmaals een profielschets invullen. Gezamenlijk zal deze worden besproken. In de praktijk heeft men elkaar kunnen observeren en kan men elkaar aanspreken en bevragen op 'gedrag'.

Het is belangrijk binnen een team om openheid te hebben en elkaar op juiste wijze feedback te kunnen geven. ANDERS geeft instructie over de wijze van feedback geven.

De confrontatie aangaan en nadenken over je eigen handelen is het uitgangspunt. Bijvoorbeeld: 'Waarom heb ik in deze situatie niet goed geluisterd naar andere?'

• **Introductie Oefenopdrachten voor thuis/werk**

Men krijgt opdrachten mee voor thuis/werksituatie en zodoende kan men oefenen met zijn/haar gedrag.

Vanuit de profielschets gaat men oefenen om zaken waarbinnen men zichzelf hoog scoort eens minder prominent aan de orde te laten zijn. Anderzijds gaat men zaken waarbinnen men zichzelf laag heeft scoort eens vaker toepassen.

Voorbeeld: Iemand is heel assertief; als je nu eens een stapje terug doet, wat heeft dat tot gevolg voor andere en voor de situatie? Als men bewust is van dit handelen kan men soms zijn/haar kernkwaliteit inzetten om bijvoorbeeld situaties vlot te trekken en bij andere situaties eens bewust af te wachten. Om bijvoorbeeld een ander een kans te geven. Men leert ontdekken dat het niet altijd per definitie goed is om 'haantje de voorste' te zijn.

Wij hopen dat men inzicht krijgt in zijn of haar handelen en dat niet iedere situatie hetzelfde kan worden benaderd. Je kunt je bijvoorbeeld niet altijd verschuilen achter het zinnetje; 'zo ben ik nu eenmaal', maar iedere situatie is anders en afhankelijk van de mensen waarmee je werkt.

17.30 uur - Winter Stampptoppen Buffet

In de offerte zijn we uitgedaan van 3 consumpties (binnenlands assortiment) en het Winter Stampptoppen Buffet bestaande uit:

Goed gevulde Erwtensoeep
**

Stampptop Boerenkool
Stampptop Zuurkool
Hutspot
**

Rookworst & Speklappen
**

Rundvlees Jus
**

Zilveruitjes & Piccalilly

19.00 uur - Einde programma en vertrek van de gasten

OVERIGE PROJECTEN

- Opdrachtgever : Sony Benelux – Badhoevedorp
Trainingsvraag : Afsluiting voor al het personeel naar aanleiding van interne 3 jarige training.
Subdoelen : Teambuilding creëren en diverse specifieke doelen realiseren.
Werkwijze : 3 daags trainingsprogramma ontwikkeld met intelligente opdrachten, verdeeld over 5 bijeenkomsten, waarin alle medewerkers toewerkte naar een gemeenschappelijke climax. Het programma is op ludieke wijze vooraf gecommuniceerd, thematisch uitgewerkt en achteraf gemeenschappelijk afgesloten.
Duur traject : - 1,5 jaar
Videomateriaal : Op aanvraag is er video materiaal beschikbaar.

