



Boertien Vergouwen
Overduin

PARTNER BIJ CREËREN VAN LEREND VERMOGEN

Mathijs de Boer

Energietransitie, robotisering en AI leiden tot grote veranderingen, maar het is onvoorspelbaar welke dat zullen zijn. Boertien Vergouwen Overduin helpt organisaties en professionals hun lerende vermogen te benutten, zodat ze kunnen inspelen op kansen in een veranderende wereld.

“Hoe creëer je een organisatiecultuur waarin leren de norm is?” Op die vraag heeft Boertien Vergouwen Overduin (BVO), toonaangevend met trainingen en opleidingen voor onder meer leiderschap, communicatie, timemanagement en coaching, antwoord, vertelt Mathijs de Boer, Business Development Manager leren & ontwikkelen. Volgens hem is lerend vermogen nodig gezien de verschuivingen in de wereld die het gevolg zijn van onder meer energietransitie, robotisering en AI.

GROWTH MINDSET

“Het is onvoorspelbaar welke kant het opgaat; zeker is dat het veel zal vragen van organisaties en hun medewerkers. Zij moeten wendbaar zijn.” Shell, Rabobank en Microsoft zijn voorbeelden van organisaties die wendbaarheid gebruiken in de transitie die ze doormaken, zegt hij. Voorwaarde voor het vergroten van wendbaarheid: benutten van lerend vermogen.

‘Hoe creëer je een organisatiecultuur waarin leren de norm is? BVO heeft het antwoord’

“Leren moet meer onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk. Dat begint met het geloof dat je je elke dag kunt ontwikkelen. Als organisatie, als afdeling, als individu.” De voordelen van wat in vaktermen een ‘growth mindset’ heet zijn wetenschappelijk bewezen, zegt De Boer.

Dit is makkelijker gezegd dan gedaan. Bij leren is het maken van fouten bijvoorbeeld doorgaans onvermijdelijk, maar daar moet wél ruimte voor zijn. “Openheid in teams, feedback als norm en teamleiders die discussie en dialoog aanmoedigen versterken het lerend vermogen. Best practices delen en onderzoeken hoe die gelukt zijn, helpt om een lerende houding te stimuleren en vast te houden. Net als kijken wat je kunt leren van het succes van anderen. Het zijn typisch voorbeelden van iemand die vanuit een growth mindset handelt.”

GROEISTOPPERS OMBUIGEN

De Boer beseft dat vasthouden van een growth mindset een uitdaging is. “Uit onderzoek kennen we situaties die mensen triggeren om te handelen vanuit een fixed mindset, onder meer bij evaluatie, succes van anderen of als er veel inspanning wordt gevraagd. Het is belangrijk om hier alert op te zijn en deze potentiële groeistoppers te leren ombuigen. Een ander aandachtspunt is hoe mensen gemotiveerd blijven om te leren. Waarom is iets nieuws leren voor jou persoonlijk belangrijk? Met onze trainingen geven we antwoord op deze en andere mogelijke vragen over leren. We zetten de deur open voor leren en helpen organisaties en professionals te leren leren.”



DEEL ONLINE