

van weten naar doen  **sylvester**



Denk eens aan iets waar je goed in bent.  
**Hoe ben je daar goed in geworden?**

Sylvester helpt je om 31 december te kunnen vieren dat jij je goede voornemens hebt waargemaakt!

### Goede voornemens

We kennen het allemaal: goede voornemens. “Vanaf morgen zeg ik vaker nee”, “vandaag ga ik beter plannen”, “volgende week zeg ik direct als ik het er niet mee eens ben”. Gelukkig zijn er genoeg workshops, projecten en boeken die je helpen bij je voornemens en je persoonlijke ontwikkeling.

### De weerbarstigheid van de praktijk

Iets nieuws leren en doen in een workshop gaat nog, maar in het dagelijkse leven is dat veel moeilijker. Al snel blijft er van de opgedane inzichten weinig over. Je doet weer wat je altijd deed met dezelfde valkuilen en patronen. De kunst is om wat je geleerd hebt vol te houden in de realiteit.

### Wij zijn Sylvester

Sylvester is een platform dat ontworpen is door adviseurs die dagelijks te maken hebben met gedragsverandering. Zij hebben het platform ontwikkeld op basis van hun ervaring, gedragsonderzoek en de feedback van trainers, managers en deelnemers.

Dit manifesto beschrijft onze principes die je helpen bij de weg van ‘van weten naar doen’!



## Vier vragen over succesvol leren

*”Je moet dingen leren door ze te doen; want al denk je iets te kunnen, zekerheid krijg je pas wanneer je het probeert”  
Sophocles*

Neem een blaadje papier voor je en verdeel het in vier vakken. Beantwoord in ieder vak één van onderstaande vragen met een paar steekwoorden.

1. Denk eens aan iets waar je goed in bent.  
**Hoe ben je er goed in geworden?**
2. Denk eens aan iets over jezelf waar je je goed over voelt.  
**Wat voedt dit gevoel?**
3. Denk eens aan iets waar je niet goed in bent, mogelijk als gevolg van een slechte leerervaring.  
**Wat is er misgegaan en wiens fout was het?**
4. Denk eens aan iets dat je succesvol onder de knie gekregen hebt, maar op het moment van leren niet echt van harte ging.  
**Wat hield je gaande, zodat je het uiteindelijk toch leerde?**

Met ‘leren’ bedoelen we het leren van vaardigheden. Daarom gebruiken we leren en veranderen van gedrag door elkaar.



De meest gegeven antwoorden op  
'Hoe ben je er goed in geworden?'

**OEFENEN, PROBEREN EN FOUTEN  
MAKEN, ERMEE AAN DE SLAG  
GAAN, EXPERIMENTEREN, ...**



De meest gegeven antwoorden op  
'Wat voedt dit gevoel?'

**FEEDBACK, REACTIES VAN  
ANDEREN, WAARDERING,  
RESULTAAT ZIEN, ...**



De meest gegeven antwoorden op  
'Wat is er misgegaan en wiens fout was het?'

**WILDE HET NIET ECHT LEREN,  
SLECHTE LES, KON ER GEEN WIJS  
UIT, HAD ER NIETS AAN, ...**



De meest gegeven antwoorden op  
'Wat hield je gaande, zodat je het uiteindelijk toch leerde?'

**VEEL STEUN EN AANMOEDIGING, WILDE  
NIET GEZIEN WORDEN ZONDER HET TE  
KUNNEN, HAD HET NODIG VOOR IETS  
ANDERS, ...**



## Het succes na een training:

1. Motivatie
2. Experimenteren
3. Feedback

## Hoe bereik je werkelijk verandering na een training?

Veranderen van gedrag kent drie succesfactoren:

### 1. Motivatie

De enige duurzame motor van verandering is de wens om iets te bereiken. Je moet dus weten wat je doel is. En je hebt wil nodig om na iedere val weer op te staan.

### 2. Experimenteren

Het belangrijkste van gedragsverandering is experimenteren. Oefenen, proberen, variëren met je eigen gedrag. Doen dus: alleen oefening baart kunst.

### 3. Feedback

Feedback van jezelf: Heeft je experiment iets opgeleverd? Heb je nog gecommitteerd aan je doel? En feedback van anderen: Welk effect heb je op hen? Hoe ervaren ze jou?

Op de volgende pagina's geven we voor elke succesfactor een voorbeeld hoe jij slimmer om kunt gaan met je gedragsverandering.



MOTIVATIE



## Je kunt je eigen motivatie goed beïnvloeden

*“Toen hij voor de tiende keer teleurgesteld was in zichzelf, besloot hij dat ’s avonds hardlopen toch niets voor hem was.”*

*“Nadat hij zichzelf zeven keer voorgesteld had hoe hij zijn baas eens zou vertellen dat hij een andere taak wilde, had hij zichzelf overtuigd dat het geen goed idee was.”*

*“Ik moet eigenlijk minder drinken, maar vanavond is het zo gezellig dat ik een uitzondering maak!”*

*“Ik kon mijn samenwerkingrelatie nooit goed krijgen in één keer, maar beginnen door mijn collega te vragen wat hij nou precies van mij wilde was goed te doen!”*

Motivatie is de wens om iets te bereiken. Er zijn **vier belangrijke valkuilen** die je motivatie kunnen verminderen: herken ze en blijf eruit!

1. **Voorstellen van het “niet doen” of “nog langer uitstellen”**. De eerste valkuil is steeds weer stilstaan bij wat er gebeurt als je je voornemen niet uitvoert of uitstelt. Dat betekent dat je jezelf straft wanneer je een kans voor verandering voorbij laat gaan.
2. **Voorstellen van “het doen” in plaats van “het is gelukt”**. De tweede valkuil is dat je de nieuwe handeling zelf voorstelt in plaats van het gewenste succes. De voorstelling van de uitvoering van je nieuwe manier is zinvol ter voorbereiding, maar teveel zorgt dat je er er tegenop gaat zien.
3. **Jezelf dwingen met “ik hoor” en “ik moet”**. De derde is jezelf te dwingen actie te ondernemen: ik moet, ik hoor in plaats van ik wil. Iets moeten vraagt om rebellie.
4. **Groot denken**. De laatste is groot denken. Je stelt jezelf voor de hele klus in één keer te klaren in plaats van stap voor stap.



# EXPERIMENTEREN

A monochromatic green landscape featuring rolling hills, a dirt path, and a cloudy sky. The scene is captured in a single shade of green, creating a surreal and atmospheric effect. The path leads from the foreground into the distance, winding through the hills. The sky is filled with soft, wispy clouds, and the overall mood is contemplative and serene.

Als je doet wat je altijd al deed, krijg je wat je altijd al kreeg. Maar wel heel efficiënt!

Een vrouw neemt volgens de traditie haar moeder ieder jaar mee op wandelvakantie in Oostenrijk, terwijl ze ondertussen een rollator heeft.

Mensen zijn gewoontedieren. We hergebruiken steeds weer eerder bedachte aanpakken voor nieuwe of veranderde situaties. Vooral succesvolle aanpakken werken verslavend en worden snel een gewoonte die we gedachteloos volgen. Dit is makkelijk en efficiënt, maar het heeft één risico: **Je blijft een gewoonte gebruiken in een situatie waar hij niet (meer) passend is.**

### Waarom zijn onze gewoontes zo lastig te veranderen?

Gewoontes zijn heel efficiënt in tijd en energie. Ze bieden zekerheid in wat ze je zullen opleveren. Het kost extra tijd en aandacht om iets nieuws te proberen en je weet niet wat het resultaat zal zijn. We zijn daarom heel creatief in het bedenken van redenen om het bij het oude te kunnen laten.

### Wat kun je doen?

De belangrijkste vraag die je voor jezelf moet beantwoorden (of met een ander afspreken is): **“Hoeveel experimenteren is genoeg?”** (Een half uur per week is al prima!) Als je antwoord op deze vraag niet helder is, dan voel je ‘nooit genoeg’. Als je dat voelt, ga je het uit de weg en is je praktisch ‘helemaal niet’. Voordat je het weet neem je je oma en haar rollator mee op wandelvakantie in Oostenrijk.





# FEEDBACK

Als er één schaap  
over de dam is  
roept de rest:  
“Kom terug!”

... anders moeten  
zij misschien ook  
in beweging  
komen.

Niemand leeft alleen. Je bent altijd onderdeel van een groep met impliciete regels die bepalen wie er wel of niet bij horen: ‘Je hebt een half jaar nodig om hier te wennen aan hoe het werkt’. Deze regels staan regelmatig verandering in de weg, omdat afwijken van de regels de groepsidentiteit en jouw lidmaatschap bedreigt.

Je naaste collega’s zullen je daarom in eerste instantie niet echt steunen. ‘Leuke’ opmerkingen kunnen destructief zijn voor je motivatie: “Je moet wel jezelf blijven, hoor” of “Het is wel een beetje een trucje zo, dat werkt niet.”

### Hoe kun je hiermee omgaan?

Bereid je voor op de komst van deze opmerkingen. Zeg van binnen tegen jezelf: ‘Nee’. Schenk aandacht aan het doel dat jij wilt bereiken. Zoek anderen die ook met verandering bezig zijn en organiseer daar je steun.

Je kunt de groep ook als voordeel gebruiken door in teamverband verandering te organiseren. Na verloop van tijd kan juist de groep verandering bestendigen. De kunst is wel dat een paar mensen in het begin de leiding nemen en voordoen dat het anders kan!



A photograph of a baby being held by an adult, with the word 'ONDERSTEUNING' overlaid in white text. The image has a greenish tint. The baby is wearing a striped shirt and is looking towards the camera. The adult's hands are visible, holding the baby's arms. The background is blurred.

**ONDERSTEUNING**

## Ondersteun het leren door aandacht te sturen en de veranderstrategie te verrijken

Motivatie, experimenteren en feedback zijn de succesfactoren om te veranderen. Als manager, mentor of supporter zijn je bij je ondersteuning twee dingen van belang:

1. **Het sturen van de aandacht.** Help mensen aandacht te houden voor hun verandering en richt deze op de toekomst: Welk doel wilde hij bereiken en waarom is dat belangrijk voor hem? Hoeveel tijd kan iemand vrijmaken om te experimenteren? Welke waardevolle feedback heeft hij gekregen op zijn handelen?
  
2. **Het verrijken van de veranderstrategie.** Als je merkt dat iemand zijn aandacht steeds lastiger vasthoudt, is dat een belangrijk signaal. De aanpak sluit niet meer aan of levert te weinig op. Dan is het tijd om uit te vinden hoe je de wind weer in de zeilen krijgt. Daarbij is ‘meer van het zelfde’ zelden de oplossing.



OHAI

AANDACHT

# VERANDERSTRATEGIE





**Sylvester**  
Van weten naar doen!

BETA

## Wil jij ondersteund worden door Sylvester?

**Sylvester helpt je om aandacht voor je verandering te houden.** Als je aandacht verliest, verdwijnt je verandering uiteindelijk compleet van het radarscherm.

**Sylvester helpt je om je veranderstrategie te verrijken.** Iedereen kan veranderen, maar Sylvester maakt het je wat gemakkelijker. Hij stelt je vragen vanuit het enorme onderzoeksgebied van verandering en helpt je zo de "verandervalkuilen" te omzeilen of in ieder geval daar weer snel uit te klimmen.



Schrijf je in op <http://www.topvolging.nl/>

Leren hoeft niet altijd moeilijk en vervelend te zijn!

**HOEVEEL NUMMERS VAN DE  
BEATLES KEN JIJ UIT JE HOOFD?**

