

# De HotSeat® Methode



# De HotSeat® Methode

Mario de Roo

Schrijver: Mario de Roo  
Coverontwerp: Mario de Roo  
ISBN: 9789464350012  
© Mario de Roo

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel dit boek met grote zorg is samengesteld, aanvaardt de schrijver geen aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek

## Inhoudsopgave

<b><u>LEESWIJZER.....</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>LEES EERST DE BIJSLUITER .....</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b><u>1 DE HOTSEAT® METHODE .....</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>2 DE ACHT RANDVOORWAARDEN VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING.....</u></b>	<b><u>13</u></b>
2.1 OVERZICHT VAN DE ACHT RANDVOORWAARDEN.....	13
2.2 UITWERKING VAN DE RANDVOORWAARDEN .....	17
2.2.1 RANDVOORWAARDE 1 .....	17
2.2.2 RANDVOORWAARDE 2 .....	19
2.2.3 RANDVOORWAARDE 3 .....	28
2.2.4 RANDVOORWAARDE 4 .....	30
2.2.5 RANDVOORWAARDE 5 .....	32
2.2.6 RANDVOORWAARDE 6:.....	35
2.2.7 RANDVOORWAARDE 7 .....	36
2.2.8 RANDVOORWAARDE 8 .....	38
<b><u>3 HET FORMULEREN VAN LEERDOELEN .....</u></b>	<b><u>39</u></b>
3.1 EEN DOEL KOMT ALTIJD WEERSTAND TEGEN .....	39
3.2 LEERORIËNTATIE.....	43
3.3 HULP BIJ HET FORMULEREN VAN LEERDOELEN .....	45
<b><u>4 HET ONDERLIGGENDE THEMA VAN JOUW LEERDOELEN BEPALEN</u></b>	<b><u>49</u></b>
4.1 INLEIDING THEMA'S .....	49
4.2 DE ZEVEN BASISTHEMA'S IN JOUW LEVENSLLOOP .....	51

4.2.1	BEHOEFTE 1: BASISVEILIGHEID .....	53
4.2.2	BEHOEFTE 2: VERBONDENHEID MET ANDEREN .....	54
4.2.3	BEHOEFTE 3: AUTONOMIE .....	58
4.2.4	BEHOEFTE 4: ZELFWAARDERING .....	60
4.2.5	BEHOEFTE 5: ZELFEXPRESSIE .....	62
4.2.6	BEHOEFTE 6: SPEELSHEID, SPONTANITEIT EN PLEZIER MAKEN .....	65
4.2.7	BEHOEFTE 7: HET STELLEN VAN REALISTISCHE GRENZEN .....	67

## **5 JE THEMA VERTAALT NAAR EEN COMFORT- EN EFFORT ZONE .....71**

## **6 DE LEERTRANSFER .....88**

<b>6.1</b>	<b>KNELPUNTEN BIJ DE LEERTRANSFER .....</b>	<b>89</b>
<b>6.2</b>	<b>LEREN OM TE LEREN .....</b>	<b>90</b>
6.2.1	ZELFGESTUURD LEREN.....	90
6.2.2	MINDSET MET BETREKKING TOT LEREN.....	91
6.2.3	DE VERGEETCURVE .....	91
6.2.4	LEERFASEN.....	93
<b>6.3</b>	<b>VORM GEVEN AAN JOUW LEERTRANSFER .....</b>	<b>96</b>
6.3.1	HET MODEL VAN KIRKPATRICK.....	96
6.3.2	HET MODEL 70-20-10 .....	97
6.3.3	EFFECTIEVE LEERTRANSFER .....	97
6.3.4	LEIDINGGEVENDE .....	99
6.3.5	PEERS .....	100
6.3.6	MOTIVATIE OM DE VERTALING NAAR DE PRAKTIJK TE MAKEN .....	105
6.3.7	VERTROUWEN IN EIGEN KUNNEN .....	105
6.3.8	WILSKRACHT INZETTEN .....	106
6.3.9	LEERTRANSFER ACTIEPLAN (LAP) MAKEN .....	106
6.3.10	BETREK ALLE MOGELIJKE STAKEHOLDERS .....	108
<b>6.4</b>	<b>TRANSFERVAARDIGHEDEN EN EEN ONDERSTEUNENDE LEEROMGEVING</b>	<b>108</b>
6.4.1	OPENSTAAN VOOR NIEUWE ONTWIKKELIMPULSEN .....	109
6.4.2	NEEM DE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR HET TOEPASSEN .....	111
6.4.3	HET MANAGEN VAN TERUGVALLEN IN JE OUDE GEDRAG .....	116
6.4.4	MOTIVEER JEZELF BIJ TEGENSLAG .....	120

## **NAWOORD.....124**

**OVER DE SCHRIJVER .....126**

**LITERATUUR.....127**

**BIJLAGEN .....130**





# Leeswijzer

*“Ik weet slechts één ding: dat ik niets weet”*

*Socrates*

Voordat ik je meeneem in het concept van de HotSeat® methode het volgende.

Wat zou Socrates bedoelen met bovenstaande quote? Waar daagt de quote je in uit om over na te denken? Mij zet het in ieder geval aan om te beginnen met een leeswijzer. Benieuwd waarom?

Het is 2021 en Corona dicteert onze werkelijkheid. Ik realiseer me ‘hier en nu’ dat ik drieëntwintig jaar geleden begonnen ben als trainer. Dat betekent dat ik al een tijd bezig ben anderen te ‘helpen’ in hun persoonlijke ontwikkeling. Een levensgroot gevaar als opleider is in mijn ogen dat je denkt dat je veel weet na drieëntwintig jaar. Dat je de expert bent. Dag in dag uit heb je namelijk een podium waar je mag vertellen hoe de wereld in elkaar zit. Intellectuele ijdelheid is ons trainers niet vreemd.

Een expert zal zichzelf niet snel positioneren als iemand die eigenlijk niets weet. Van hem wordt verwacht dat hij alle expertise bezit binnen een bepaald vakgebied. Toch? Maar waarom deel ik dan deze quote en mijn beeld hierover?

Omdat ik je wil uitnodigen om heel kritisch te zijn, vooral zelf na te denken en niet klakkeloos te geloven wat ik allemaal schrijf. Jij bent de expert ‘binnen in jezelf’ en niet ik. Misschien heb ik een kleine voorsprong op het vlak van Persoonlijke Effectiviteit, omdat ik een bepaalde ontwikkelroute heb afgelegd. Mijn inzichten op mijn zelf-ontwikkel-route kan ik met je delen.

Meer niet. De rest is aan jou.

Daarom begin ik in deze leeswijzer met een ‘vriendelijk doch dringend advies’ om zelf te blijven nadenken en mijn schrijfsels slechts te zien als een mogelijke (interessante) impuls in jouw ontwikkeling.

De naam HotSeat® heb ik begin 2020 laten deponeren als merknaam. Het is losjes afgeleid van de ‘zweetstoel’ wat in haar oorsprong een psychotherapeutische werkwijze is. Dat is de HotSeat® niet. Wat is het wel? Het is een methodiek binnen een training of coaching waarin jouw mindset en jouw leertransfer worden gestimuleerd en niet alleen je vaardigheden.

Het mindset deel van de HotSeat® methode heb ik overigens niet helemaal zelf bedacht. Het bureau waar ik begon als trainer heeft hiervoor de basis gelegd. Mijn toenmalige collega trainer (laten we hem Nick noemen) bedacht een model waar hij de comfortzone in beschreef. Dat was de geboorte van de HotSeat®.

Nu we het toch over bronnen hebben wil ik graag het volgende met je afspreken. Ik zal soms bronnen op de officiële manier gebruiken. Soms ook niet. Google dan gewoon het kernwoord en ga zelf op onderzoek uit. Het boek is geen wetenschappelijk naslagwerk maar een potentieel reisboek voor jou.

Verder gebruik ik voor het gemak de mannelijke persoonsvorm en is het bijna overbodig om te vermelden dat ik een ‘gender’ onafhankelijk perspectief aanbied.

Vergeet overigens niet dat dit boek nooit de live interactie tussen jou en mij kan vervangen.

Mijn doel is een trigger te zijn in jouw ontwikkeling en dit boek is slechts een vorm. Ik gebruik pictogrammen om je specifiek te triggeren en ze hebben de volgende betekenis:



Dit is een trigger om te reflecteren.



Wie schrijft die blijft. Door aantekeningen te maken leer je door het vastleggen van je eigen inzichten. Bij het maken van aantekeningen met pen en papier word je gedwongen om hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Tevens kun je door te schrijven verbanden inzichtelijk maken door pijlen en dergelijke te gebruiken en je aantekeningen anders te ordenen. Daardoor vindt de verwerking van de behandelde stof plaats tijdens het maken van de aantekeningen (Mueller and Oppenheimer 2015).



Theoretisch kader of gezichtspunt waarin je wordt meegenomen te in een perspectief, een theorie of theorieën.



Op de divan bij Freud. Een gezichtspunt op het snijvlak van coachen en psychologie.



Einde van het hoofdstuk. Kort moment voor jezelf om terug te kijken.

## Lees eerst de bijsluiter

In de metafoor van 'een zelfhulpboek is als een medicijn' kunnen er bijwerkingen optreden. Enige voorzichtigheid is geboden met het werken aan jezelf.

In de leeswijzer ben ik begonnen met het advies om heel kritisch te zijn. Dat is al een goede bescherming tegen bijwerkingen.

Zeker in hoofdstuk drie, waarin we gaan kijken naar thema's, kunnen herinneringen bovenkomen uit je opvoeding, gezin van herkomst of andere ervaringen uit je verleden. Als je merkt dat je (te) sterk getriggerd wordt zoek dan altijd professionele hulp.

Ik wens je *heel veel* leesplezier!

# 1 De HotSeat® Methode

*“Wie anderen overwint is sterk, maar wie zichzelf overwint is oppermachtig”.*

Lao-Tse

Persoonlijke ontwikkeling is een uitgebreid onderwerp. Ik richt me in dit boek op jouw persoonlijke ontwikkeling in een zakelijke context. Er worden hiervoor veel opleidingen, cursussen, trainingen en coaching aangeboden in de Nederlandse markt. Ik ga uit van twee leeractiviteiten: training en coaching.

In figuur 1 (Zenger, Folkman, Sherwin 2005) zie je een overzicht van een leerproces. Of je nu een talent- of leiderschapsprogramma volgt of jezelf ontwikkelt middels een training of coaching. Er zijn steeds drie fases die doorlopen (moeten) worden en de percentages geven een indicatie van de tijd en energie zoals je die het beste kan besteden per fase.



Figuur 1: Optimale inrichting van jouw leerproces

Ook de HotSeat® methode gaat uit van drie fases in een leerproces:

1. Vooraf aan de leeractiviteiten: Hoe zorg je voor een *gedegen* voorbereiding?
2. Leeractiviteiten: Hoe *haal je het meeste* uit een ontwikkelprogramma, training of coaching

3. Na de leeractiviteiten: Hoe zorg je ervoor dat je *gaat en blijft* toepassen wat je geleerd hebt in een training en/of coaching?

De HotSeat® methode helpt je eerst om de randvoorwaarden voor jouw persoonlijke ontwikkeling te optimaliseren en duidelijke leerdoelen te formuleren. De methode helpt je daarna om het onderliggende thema van deze leerdoelen te vinden. Dit thema zet je vervolgens om in een comfortzone en in een effortzone.

Samen met een trainer, manager, coach, mentor of een andere begeleider definieer je concrete stappen uit je comfortzone en voer je ze uit. Om ervoor te zorgen dat er een werkelijke verandering in je gedrag en vaardigheden plaatsvindt zorgt de methode ervoor dat je na een training of coaching actief blijft toepassen wat je hebt geleerd.

De subtitel 'Stop met alleen vaardigheden trainen!' is gebaseerd op mijn ervaring als trainer en coach en de dagelijkse praktijk. Ik kwam er in de loop van de jaren achter dat de ontwikkeling van vaardigheden (met als uitgangspunt een leerdoel) vaak werd belemmerd door iets wat 'dieper' zat.

Er ontstond in mij een sterke behoefte om daar handvatten voor aan te bieden zonder te belanden in een vorm van therapie.

Een tweede ervaring, die zelfs nu anno 2021 een enorme uitdaging blijft, is de eerdergenoemde leertransfer. Het momentum na een training of coaching raakt snel verloren als het geleerde niet wordt toegepast.

De HotSeat® methode helpt je om 'dieper te gaan' in een training of coaching en het momentum na een training of coaching beter te gebruiken.

Hierdoor vergroot je het voor jou beschikbare repertoire aan vaardigheden waardoor je effectiever functioneert in je dagelijkse praktijk.

Een voorbeeld kan helpen om het bovenstaande te illustreren. Je wilt een presentatietraining gaan volgen. Je hebt namelijk gemerkt dat je presenteren spannend vindt en in overleg met je manager ga je een tweedaagse training volgen. Je leert er diverse vaardigheden, storytelling helpt je jouw verhaal op te bouwen en je oefent in de training een aantal presentaties.

Na de training gaat het beter maar je blijft het spannend vinden en je krijgt de feedback dat je onzeker overkomt bij het beantwoorden van vragen uit de groep waaraan je presenteert. Je begint het geven van presentaties te vermijden en in een van de informele gesprekken met je manager komt het onderwerp weer op tafel.

Mijn stelling is: ‘Stop met alleen vaardigheden trainen’!

Hoe je dat kunt doen ga je lezen in dit boek.

Nu volgt een overzicht van de hoofdstukken en wat je per hoofdstuk kunt verwachten.

In *hoofdstuk 1* ga ik je meenemen in acht randvoorwaarden en uitleggen hoe je aan deze randvoorwaarden zou kunnen werken om ervoor te zorgen dat ze jouw leerproces zo goed mogelijk ondersteunen.

In *hoofdstuk 2* gaan we kijken naar het stellen van leerdoelen. Geen SMART en andere acroniemen maar een praktische insteek.