

ELKE VAN PARYS

DE KUNST VAN HET TRAINEN

PRAKTIJKBOEK

VOOR STARTERS EN PROFESSIONALS DIE
ZICHZELF WILLEN HERUITVINDEN



D/2019/45/60 – ISBN 978 94 014 5884 9 – NUR 808, 807

VORMGEVING OMSLAG Gert Degrande | De Witlofcompagnie
VORMGEVING BINNENWERK Bananas.net

© Elke Van Parys & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2019.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij, de boeken- en
multimediativisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag veeelvoudigd worden en/of openbaar gemaakt, door middel
van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande
schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus

Vaartkom 41

3000 Leuven

België

WWW.LANNOOCAMPUS.BE

Postbus 23202

1100 DS Amsterdam

Nederland

WWW.LANNOOCAMPUS.NL

INHOUD

INLEIDING	9
Deel 1 ONTWERP JE WAUW-TRAINING	11
HOOFDSTUK 1 Al gehoord van flipped learning?	
Bye bye eenrichtingsverkeer ...	13
... hello flipped learning!	14
Flip niet helemaal	18
Voorwerk is key	19
In een notendop	27
HOOFDSTUK 2 Maak een WAUW-ontwerp	
Jouw ontwerp in tien stappen	29
Ontwerpen voor een gekleurd publiek	38
In een notendop	42
HOOFDSTUK 3 Ontwerp jouw digitale leerplatform	
Serveer licht verteerbare porties	45
Klaar voor de digitale reis?	47
In een notendop	51
Deel 2 SCHITTER ALS TRAINER, OFFLINE EN ONLINE	53
HOOFDSTUK 1 De rol van de trainer	
De trainer, de coach, de consultant en de therapeut	55
De trainer als procesbegeleider	59
De trainer als filter	62
De trainer als supporter en klankbord	64
De trainer als solo-ondernemer	66
In een notendop	68

HOOFDSTUK 2 WAUW-trainers

Vakkennis	72
Ervaring	74
Zelfvertrouwen	74
Motivatie	78
Toewijding	79
Vaardigheden	80
In een notendop	83

HOOFDSTUK 3 Breinvriendelijk trainen

Een WAUW-start	86
De kracht van de rust	89
Ondersteunende beelden	90
Pittig trainen	93
Een breinvriendelijk einde	96
Begin te flippen	97
En hoe zit dat bij online trainen?	97
Online tools en apps	99
WAUW-tekeningen en -schema's maken op je flipchart	100
In een notendop	102

HOOFDSTUK 4 Van weerstand naar leerstand

Wat is weerstand?	105
De oorzaken van weerstand	108
Rationele motivatie en emotionele motivatie	121
Lastige situaties tackelen	121
In een notendop	123

HOOFDSTUK 5 Schitter ook online!

Twee onwaarheden over online trainen	125
Waarom je beter vandaag nog start met online trainen	127
Starten met webinars	132
In een notendop	135

Deel 3	PROMOOT EN VERKOOP JE WAUW-TRAINING	137
	HOOFDSTUK 1	Je trainersmerk
	Wie is je ideale klant?	140
	Wat is je missie?	146
	Hoe klinkt je pitch?	149
	Wat zijn je persoonlijke waarden?	150
	Stand out from the crowd	152
	Welk businessmodel past het best bij jou?	156
	In een notendop	165
	HOOFDSTUK 2	Organiseer je training
	Bepaal het gewenste aantal deelnemers	167
	Leg de datum en de plaats vast	168
	Bepaal de prijs voor je training	170
	Bepaal via welke kanalen je je training gaat promoten	171
	Schrijf een overtuigende salestekst	172
	In een notendop	175
	HOOFDSTUK 3	Lanceer je training
	The power of webinars	177
	Promoot je training met een weggever	186
	Wees superactief	190
	Een plan is nooit af	195
	In een notendop	196
	CONCLUSIE	197
	DANKWOORD	198

INLEIDING

Vakkennis en passie alleen volstaan niet als je het echt wilt maken als trainer. Dat heb ik zelf aan den lijve ondervonden. De eerste vijftien jaar dat ik bedrijfsopleidingen gaf, ging ik intuïtief en impulsief te werk. Ik kreeg opdrachten en voerde die uit, zonder mij daar al te veel vragen bij te stellen. Het ontwerpen en geven van trainingen verliep niet volgens een uitgekiend stramien, de marketing – voor zover er van marketing al sprake was – evenmin. Strategie en businessmodellen? Daar was ik niet mee bezig. Ik holde van hot naar her, werkte vele uren en was constant bezig met mezelf opnieuw uit te vinden. Bovendien staken regelmatig twijfels de kop op. ‘Doe ik het wel goed genoeg? Hoe ga ik het best om met weerstand? Hoe houd ik mijn publiek geboeid tot het einde? Hoe zorg ik ervoor dat mijn trainingen een maximaal effect hebben?’ Deze en andere vragen spookten voortdurend door mijn hoofd.

In de loop van de jaren volgde ik de ene opleiding na de andere om een betere trainer te worden, de afgelopen tijd vooral ook om mezelf en mijn merk stevig in de markt te zetten. Ik ontdekte ook de wondere wereld van het online trainen, van online leerplatformen en online tools. De goede resultaten bleven niet uit. Niet alleen zorgde mijn nieuwe businessmodel – eentje waar ik dit keer goed over nagedacht had – voor meer rust, meer vrijheid en een beter inkomen, ook de meeste twijfels en vragen verdwenen gaandeweg.

Ik leerde vooral dat er meer nodig is dan alleen vakkennis en passie. Een WAUW-ontwerp, WAUW-skills en een WAUW-brand zijn minstens even belangrijk. In de praktijk merk ik dat trainers vaak vastlopen in een van deze drie fasen. Daardoor halen ze als trainer niet het resultaat en de voldoening die ze nastreven. Been there, done that. Dat is meteen de reden waarom ik dit boek schrijf: om trainers zoals jij onmiddellijk bruikbare tips en inzichten aan te reiken, zodat ook jij succesvol kunt worden en kunt schitteren.

Het boek is opgebouwd uit drie delen die achtereenvolgens inzoomen op elk van de drie fasen: het ontwerp van de training, de training zelf en de marketing en branding errond. Elk van die fasen – en bijgevolg dus ook elk onderdeel van dit boek – is even belangrijk en krijgt daarom evenveel aandacht. Zonder WAUW-ontwerp is het immers onmogelijk om een WAUW-training te geven. Zonder WAUW-training maak je geen ambassadeurs van je cursisten. Zonder

WAUW-brand ben en blijf je onvindbaar voor je (toekomstige) klanten. En zonder klanten, geen business – maar dat spreekt voor zich.

Ben je trainer en wil je graag leven van je passie? Dan is dit boek de eerste stap in de juiste richting. In elk van de delen ontdek je tal van concrete en toepasbare tips die je op weg helpen naar je doorbraak. Want ook in jou schuilt een WAUW-trainer!

DEEL 1

ONTWERP JE WAUW-TRAINING



DEEL 2
SCHITTER ALS TRAINER,
OFFLINE EN ONLINE



DEEL 3
PROMOOT EN VERKOOP
JE WAUW-TRAINING

FLIPPED LEARNING

**HOE ONTWIKKEL
JE EEN DUURZAAM
TRAININGSTRAJECT?**



HOOFDSTUK 1

AL GEHOORD VAN FLIPPED LEARNING?

13

De traditionele manier van trainen wordt gekenmerkt door sterk eenrichtingsverkeer van zender (trainer) naar ontvanger (cursisten). Denk maar aan de grote aula's op de universiteit. De opleidingen die daar gegeven worden, zijn in veel gevallen puur hoorcolleges. De prof vooraan is aan het woord, de studenten in de aula luisteren, maken al dan niet notities en interveniëren weinig tot niet. Vandaag worden ook heel wat bedrijfsopleidingen gekenmerkt door (te) sterk eenrichtingsverkeer: de trainer zendt theorie, de cursisten ontvangen en verwerken. Bovendien gebeuren de meeste b2b-trainingen honderd procent offline: de trainer en de cursisten bevinden zich fysiek in dezelfde ruimte. Ofwel gaat de trainer naar het bedrijf om er intern de training te geven, ofwel komen de cursisten samen op een plek buiten het bedrijf om er onder begeleiding van de trainer de opleiding te volgen.

Persoonlijk ben ik niet zo'n fan van deze traditionele manier van trainen, en al helemaal niet van honderd procent offline trainen. Door trainingen op een andere, slimmere manier te ontwerpen (en te geven) en daarbij dankbaar gebruik te maken van de talrijke online mogelijkheden die er vandaag bestaan, kun je als trainer het leerrendement aanzienlijk doen stijgen. Hoe je dat het best doet, vertel ik je in dit deel.

BYE BYE EENRICHTINGSVERKEER ...

Je hebt het misschien al meegemaakt: je maakt kennis met je nieuwe groep cursisten en al snel blijkt dat niet alle deelnemers met gelijke wapens aan de start verschijnen. Sommigen hebben al voorkennis en anderen blijken absolute leken te zijn. Kortom, de groep aan wie je training geeft, is heterogeen. Hoe speel je daar als trainer op in? Niet eenvoudig, want enerzijds heb je een groep cursisten die zich wel eens stierlijk zou kunnen vervelen als je te lang blijft

stilstaan bij wat ze al kennen of kunnen. En anderzijds moet je voldoende rekening houden met de groep voor wie het allemaal gloednieuw is. Deze laatsten kunnen immers afhaken, wanneer jij – opgejaagd door de cursisten met voorkennis – het tempo te veel opvoert.

En alsof die uitdaging nog niet groot genoeg is, stelt er zich vaak nog een tweede. Een groep kan namelijk niet alleen heteroog zijn op het vlak van voorkennis, ook op het vlak van leertempo zijn er binnen een groep geregeld grote verschillen merkbaar. De een heeft maar een half woord nodig en is meteen mee met je verhaal, de ander heeft het na de tweede of derde keer nog altijd niet helemaal begrepen. Hoe pak je zo'n situatie aan als trainer? Volg je het tempo van de snelle cursisten of veeleer dat van de trage?

Als de groep die je traint (te) heteroog is op het vlak van voorkennis en/of leertempo, dan begrijp je dat het voor jou als trainer een bijna onmogelijke opgave is om de voltallige groep te boeien en geboeid te houden. Behalve wanneer je afstapt van de traditionele manier van trainen en je de principes van *flipped learning* toepast.

... HELLO FLIPPED LEARNING!

Ik ben een behoorlijk bezige bij, ook op sociale media: ik post graag en regelmatig foto's, quotes, vragen, blogberichten, noem maar op. De online interactie met mijn doelpubliek vind ik zalig. Maar eerlijk is eerlijk: als je echt actief wilt zijn op verschillende sociale media en sociale netwerken tegelijkertijd, dan kruipt daar veel tijd in. Te veel tijd. Op LinkedIn had ik een advertentie gezien over een training om het plaatsen van berichten op sociale media te leren automatiseren. Dit is precies wat ik nodig heb, dacht ik en dus schreef ik me meteen online in. Ik was aangenaam verrast toen ik de welkomstmail van de trainer ontving. Er zat namelijk een bijlage bij de mail met een voorbereidende taak! Het was de allereerste keer dat ik als trainee voorwerk aangeboden kreeg. Zalig, dacht ik, eindelijk een trainer die de voordelen van *flipped learning* begrijpt en de principes ervan toepast.

De trainer had een mooi gelay-oute werkbundel gemaakt met een vijftal voorbereidende taken. Als we die taken uitvoerden in de aanloop naar de livetraining, zouden we een maximaal rendement halen uit de trainingsdag zelf. En aangezien ik als cursist wil dat mijn investering maximaal rendeert,

ging ik meteen aan de slag. Een van de voorbereidende taken was het leren werken met Canva, een online applicatie waarmee je mooie visuals kunt maken. Ik was op dat moment al enige tijd fervent gebruiker van Canva. Ik kende de tool vanbinnen en vanbuiten. Dit deel van de voorbereiding kon ik alvast overslaan. Voor andere deelnemers was Canva iets compleet nieuws, iets waar ze nog nooit eerder van gehoord hadden of wat ze nog nooit gebruikt hadden. Goed dus voor de leken in de groep dat ze op voorhand de kans kregen om de applicatie te testen. Goed voor mij dat er tijdens de live trainingsdag geen kostbare tijd verloren hoefde te gaan aan het exploreren van een applicatie die voor mij geen geheimen meer kende.

Het bovenstaande voorbeeld laat je al meteen de voordelen zien van flipped learning. Het Engelse werkwoord *to flip* betekent letterlijk ‘omdraaien’. En dat is exact wat er gebeurt in een flipped classroom: de traditionele volgorde wordt omgedraaid. In plaats van de cursisten na de livetraining met extra taken of oefeningen (nawerk) naar huis te sturen, zet je ze op voorhand – dus voor de livetraining – aan het werk. Met andere woorden: de cursisten krijgen voorwerk in plaats van nawerk en bereiden individueel de livetraining voor. Daartoe ontvangen ze van de trainer voorbereidende taken (voorwerk). Dat voorwerk kan verschillende vormen aannemen: een videotraining bekijken, een *white paper* (document waarin problemen en/of mogelijke oplossingen worden omschreven) of artikel lezen, een vragenlijst invullen, een tool uitproberen, apps downloaden, een handleiding of demovideo bekijken, noem maar op. Het voorbereidende werk kan ook bestaan uit een combinatie van al deze dingen.

Het is een goede keuze om zo veel mogelijk theorie als voorwerk mee te geven. Ook tutorials – dat zijn video’s die tonen hoe je bijvoorbeeld een online tool gebruikt – zijn uiterst geschikt om als voorwerk aan te bieden. Alle cursisten kunnen voor zichzelf bepalen hoeveel tijd ze in het voorwerk willen (of moeten) investeren en aan welke delen van het voorwerk ze de meeste tijd besteden. Bovendien kiezen de deelnemers zelf waar en wanneer ze zich over het voorwerk buigen. Wanneer je de theorie als voorwerk aanbiedt, kan iedere deelnemer de theorie in zijn eigen tempo doorlopen en verwerken. Trage cursisten en cursisten zonder voorkennis hoeven zich geen zorgen te maken dat ze het tempo van de groep afremmen. En snelle cursisten en cursisten met voorkennis zullen tijdens de training niet het gevoel hebben dat hun kostbare tijd besteed wordt aan zaken die ze al kennen of kunnen. Een win-win voor alle deelnemers. Bovendien hoef jij je als trainer niet langer zorgen te maken over hoe je zult omgaan met de heterogeniteit binnen de groep. Dankzij flipped learning is dat euvel al grotendeels van de baan.



Een van mijn klanten, Tina, werkt als taaltrainer Duits voor verschillende bedrijven. Heterogene groepen zijn voor haar bijna dagelijkse kost. Het probleem stelt zich vooral wanneer ze grammaticalessen geeft: de een heeft tijdens z'n schoolcarrière Latijnse gevolgd en is sterk vertrouwd met de naamvallen (nominatief, accusatief, datief, genitief), terwijl de ander het hoort donderen in Keulen als ze het woord naamvallen nog maar laat vallen. Grammatica bestaat uit twee onderdelen: de theoretische onderbouw en de toepassing ervan in de praktijk. Aangezien iedere cursist op een andere manier en in een ander tempo theorie verwerkt, is het theoretische stuk iets wat Tina het best als voorwerk aanbiedt. Dat kan in de vorm van videotrainingen, schema's en eventueel al een eerste voorbereidende oefening. Het toepassen van de theorie in de praktijk gebeurt bij voorkeur tijdens de livetraining. Op die manier kunnen fouten van een woordje uitleg worden voorzien en kunnen haar cursisten een maximaal aantal oefeningen maken. Hoe meer oefeningen, hoe meer leerrendement.

Als je – net zoals Tina in het voorbeeld – te maken hebt met een heterogene groep op het vlak van voorkennis, zijn theoriesessies niet alleen een moeilijke opgave voor de trainer, ze zijn ook tijdverlies. Met moderne middelen kunnen deelnemers theorie makkelijk op eigen houtje verwerken. Daarvoor is de fysieke aanwezigheid van de trainer in principe niet noodzakelijk. Persoonlijk vind ik het een goed idee om het initiatief bij de deelnemers te leggen en hen zelf te laten beslissen welke delen van de theorie ze op voorhand zullen verwerken, wanneer hun dat het best uitkomt en hoeveel tijd ze ervoor nodig hebben. Het slagen van een training is een gedeelde verantwoordelijkheid. Als trainer geef je de deelnemers de kans om kwalitatief voorwerk te maken. Het is aan de deelnemers om die kans met beide handen te grijpen.

'Ja, maar mijn cursisten zijn een voor een drukbezette zakenmensen. Die hebben helemaal geen tijd om die voorbereidende opdrachten te maken', ja-maarde een van mijn klanten. 'Reden te meer om hun voorwerk te geven', antwoordde ik. Als je er als trainer in slaagt om, dankzij het voorwerk, het aantal livesessies terug te schroeven en ze kwalitatiever in te vullen, dan

winnen deze mensen tijd. Want in plaats van drie volle dagen training, zullen dat er nu misschien maar twee meer zijn. Op die manier leg je een dag minder beslag op hun agenda. En dat zal ongetwijfeld als muziek in hun oren klinken.

Het succes van flipped learning valt en staat met de communicatie en de afspraken die errond gemaakt worden. Heel wat cursisten zijn het niet gewoon om voorwerk te krijgen in plaats van nawerk of om tussen de sessies door aan de slag te gaan. Het is nooit makkelijk om iets nieuws te introduceren en vertrouwd gedrag te vervangen door nieuw gedrag. Tenzij je mensen kunt overtuigen dat aan het huidige (en dus vertrouwde) gedrag voor hen persoonlijk nadelen of risico's verbonden zijn en het nieuwe gedrag hun voordelen oplevert. Hoe je deelnemers motiveert om buiten de livesessies met je opdrachten aan de slag te gaan, lees je verder in dit hoofdstuk.

Flipped learning zorgt voor een hoger leerrendement

Als je (een deel van) de livetraining besteedt aan het overbrengen van theorie, blijft er maar een deel van de training meer over om samen te oefenen. En dat is jammer, want net in het oefenen gebeurt de magie. *The learning is in the doing*. En dat is per slot van rekening waarom cursisten een opleiding volgen: om nieuw gedrag of nieuwe vaardigheden aan te leren. Theorie heeft daarbij een louter ondersteunende functie. Kortom, met theorie alleen breng je je cursisten niet in beweging. Als je hun daarentegen leert hoe ze de theorie succesvol kunnen toepassen in de praktijk, dan zorg je ervoor dat ze echt van jou leren. Door de theorie zo veel mogelijk te bannen uit de livesessies, kun je dubbel zoveel tijd en ruimte creëren om samen te oefenen. Op die manier zul je het leerrendement van je training aanzienlijk verhogen. Aanhangers van het 70:20:10-principe beweren dat mensen maar liefst zeventig procent van wat ze leren opdoen via hun eigen ervaring en *learning on the job*. Twintig procent van wat we leren zou volgens datzelfde principe gebeuren via interactie met anderen en slechts tien procent via georganiseerde trainingen en coaching. Of deze verhouding volledig klopt, vind ik op zich niet zo belangrijk. Belangrijk is wel dat het aandeel van georganiseerde trainingen erg laag ingeschat wordt. Door de principes van flipped learning toe te passen kun je dat percentage evenwel doen stijgen.



Kathy, een van mijn klanten, geeft trainingen aan leidinggevendenden. Ze leert hun succesvol individuele gesprekken te voeren met hun medewerkers. Meer dan 75 procent van de live trainingsdagen besteedt Kathy aan het inoefenen van zulke gesprekken. Dat doet ze voornamelijk via rollenspel. In theorie lijken die gesprekken immers eenvoudig, tot haar cursisten er in de praktijk mee aan de slag gaan. Net zoals bij de meeste andere vaardigheden het geval is, leer je niet actief luisteren of krachtige vragen stellen door er alleen maar boeken of artikels over te lezen. Wel door het te doen, door te oefenen en te blijven oefenen. Door fouten te maken en geconfronteerd te worden met die fouten.

Je begrijpt dat tijdens deze oefeningen de aanwezigheid van een coach of trainer een pluspunt is. Door cursisten een spiegel voor te houden, door hen te confronteren met wat niet of minder goed loopt en bij te sturen, is Kathy voor haar cursisten een belangrijke en onmisbare hulp tijdens hun leerproces. Ook Kathy past de principes van flipped learning toe. De theoretische kaders, zoals de structuur van de individuele gesprekken en een aantal interviewtechnieken, staan op haar online platform. Dat platform bevat ook een aantal demo's van gesprekken. Kathy nodigt haar cursisten op voorhand uit om deze online modules door te nemen en de bijbehorende opdrachten te maken. Met die voorbereiding verschijnen haar cursisten op de eerste trainingsdag. Door de principes van flipped learning toe te passen, creëert ze zo meer tijd om te oefenen en haar cursisten daarbij te begeleiden.

FLIP NIET HELEMAAL

Ik ben een fervent voorstander van voorbereidend werk (voorwerk), zoveel mag duidelijk zijn. Als je cursisten voorbereid aan de start van je training verschijnen, kun jij tijdens de livesessie focussen op herhaling en oefening, veel oefening. Hoewel ik je als trainer wil aanmoedigen om zo veel mogelijk voorwerk aan te bieden en de principes van flipped learning toe te passen, wil ik je tegelijkertijd ook aanraden om niet volledig te 'flippen'. Je behoudt het

best voldoende livesessies. Zo kunnen je cursisten ten volle oefenen onder jouw begeleiding.

Bovendien vinden veel mensen het vandaag nog altijd fijn om naar een opleiding te gaan, ook al is online leren sterk in opmars. Een opleiding volgen is voor veel mensen immers meer dan louter en alleen nieuwe kennis opdoen of een nieuwe vaardigheid leren. Denk maar eens aan je eigen ervaring. Waarom neem jij deel aan offline trainingen? Wat is je drijfveer?

Persoonlijk vind ik het niet alleen plezierig om trainingen te geven, ik vind het ook ontzettend fijn om zelf als cursist aan een opleiding of workshop deel te nemen. Een training volg ik het allerliefst buitenshuis, op een inspirerende locatie en samen met anderen. Een opleiding volgen is voor mij de ideale manier om wat me-time in te bouwen, om even te ontsnappen aan de dagelijkse ratrace en mijn batterijen weer volledig op te laden. Het geeft me telkens energie en bezorgt een stevige boost aan mijn motivatie. Die motivatie haal ik niet alleen uit de training zelf, maar ook uit de andere deelnemers. Ik vind het zalig om te kunnen leren met en van anderen.

Aan de trainingen die ik heb gevolgd – en ook aan degene die ik zelf gaf – heb ik al mooie vriendschappen overgehouden. Anne-Catherine, een van mijn beste vriendinnen en de getuige op mijn huwelijk, leerde ik nota bene kennen op een opleiding Train The Trainer die ik een hele tijd geleden (in 2003) volgde. Dat vind ik zo *schoon* aan trainingen: als trainer breng je mensen met een gemeenschappelijke interesse samen op een door jou gekozen plaats en tijdstip. Die gemeenschappelijke interesse creëert verbondenheid tussen de deelnemers, en dat is dan weer een rijke voedingsbodem voor vriendschappen. Als trainer ben je de lijm die mensen samenbrengt en met elkaar verbindt, op persoonlijk of op zakelijk vlak.


VOORWERK IS KEY

Bij flipped learning is het voorwerk helemaal niet vrijblijvend. Integendeel, de voorbereidende opdrachten die je als voorwerk aan je cursisten geeft, zijn een vast onderdeel van het volledige leertraject. Om een optimaal leerrendement te halen uit je training, zullen je cursisten met het voorwerk aan de slag moeten. Maar hoe krijg je hen zover dat ze de opdrachten ook effectief maken? De elf tips die je hieronder vindt, zullen je hierbij helpen.

Tip 1: bouw eerst relatiemacht op

Relatiemacht betekent dat je cursisten je als trainer appreciëren en vertrouwen, en dat ze bijgevolg je autoriteit accepteren. Ze zien in jou de expert die ze nodig hebben om nieuw gedrag of nieuwe vaardigheden aan te leren.

Cursisten zullen pas bereid zijn om hun kostbare tijd in je voorwerk te investeren als ze vertrouwen hebben in jou als trainer en als ze je als een expert aanzien. Als cursisten nooit eerder van je gehoord hebben en je dus van haar noch pluimen kennen, kan er (nog) geen sprake zijn van vertrouwen en dus ook niet van relatiemacht. Vertrouwen is iets wat gaandeweg ontstaat en tijd nodig heeft om te groeien. Met andere woorden: als jij aan je cursisten vraagt om voorwerk te maken, nog voor ze (direct of indirect) met je kennis hebben gemaakt, dan is de kans groot dat er van het voorwerk niet veel in huis komt.



Zo was ik een tijd geleden te gast op een trainersevent dat georganiseerd werd door een opleidingsinstituut. Dat had alle trainers bijeengebracht om met en van elkaar te leren. Het instituut had een externe spreker uitgenodigd die het die middag zou hebben over handige apps om administratieve taken te vereenvoudigen. De spreker had de deelnemers – die hij nooit eerder had ontmoet – op voorhand en via e-mail gevraagd om een online vragenlijst in te vullen. Zijn verbijstering was groot, toen bleek dat van de twintig deelnemers slechts twee mensen de voorbereidende taak hadden uitgevoerd.

Zo verwonderlijk was dat evenwel niet. Cursisten hebben eerst bevestiging nodig dat ze jou als trainer en expert kunnen vertrouwen. Die bevestiging kan uit verschillende hoeken komen: een vriend of collega die hun vol lof over jou en je training heeft verteld, de getuigenissen van je klanten die ze op je website hebben gelezen, je videofilmjes die ze op sociale media hebben bekeken, een webinar dat ze eerder bij je hebben gevolgd of gewoon hun eerste indruk tijdens de allereerste live trainingsdag.