

Historie

Blanchard Nederland is een partner van The Ken Blanchard Companies (KBC), een organisatie (top 20 wereldwijd) gespecialiseerd in advies en trainingen op het gebied van leiderschap en service, opgericht door Ken Blanchard in 1979.

Ken Blanchard is zowel een Amerikaans zakenman als consulent, spreker, trainer en auteur op het gebied van management en leiderschap. Hij is vooral bekend geworden als de schrijver van het bestverkochte managementboek aller tijden, de *One Minute Manager* (1982), geschreven in samenwerking met Spencer Johnson; wereldwijd zijn er meer dan veertien miljoen exemplaren verkocht in meer dan 25 talen. In dit boek wordt het concept **Situationeel Leiderschap®II** uitgelegd. Dit betreft het doorontwikkelde concept en model van Paul Hersey en Ken Blanchard. Vandaar de toevoeging II: **SLII®**.

De vele succesvolle programma's, inclusief online omgevingen en apps, maken dat het (aan)leren effectief, interactief en met een duurzaam resultaat gebeurt. Deelnemers kunnen blijven leren en zichzelf uitdagen vanuit het 70-20-10 leerprincipe. Blanchard Nederland heeft de volledige licentie op het gebruik en de verspreiding van de Blanchard materialen en concepten; een naam die staat voor kwaliteit en service.

Doelen en missie

Wij geloven dat elke organisatie baat heeft bij de optimale match tussen het potentieel van haar mensen, de cultuur en de doelen van de organisatie. Sinds de oprichting van KBC werken wij aan drie doelen:

- Een positief verschil maken in het leven van mensen;
- De effectiviteit op de werkvloer vergroten;
- Van elke organisatie een 'high performing' organisatie maken

Missie: wij zijn bevlogen om mensen en organisaties buitengewone prestaties te laten behalen.

Het is onze missie om organisaties te helpen bij het ontwikkelen van talent voor het belang van de organisatie en de medewerkers zelf. Om de kracht en potentie van de mensen in een organisatie op te laten bloeien en te ontwikkelen (transformeren) moeten alle interventies (dus ook trainingen) verbonden worden aan de visie, strategie en doelen van de organisatie.

We plaatsen de ontwikkeling van mensen altijd in de context van de organisatie en stemmen van daaruit de ambities van mensen af op de doelstellingen van de organisatie. Zo ontstaat er in onze overtuiging en ervaring meer dan de som van de delen.



Blanchard staat bekend om haar empirische research op het gebied van leiderschapsontwikkeling en om haar state-of-the-art materialen. Mede daarom kiezen klanten voor Blanchard. U krijgt een volledig spectrum aan leiderschapsprogramma's, uiteraard volledig up-to-date, vertaald in de taal van het land waar getraind wordt en uitgaande van uw context.

Aanvullend kunt u gebruik maken van meetinstrumentaria om tot echte maatwerk trainings-interventies (sportschoolmodel) te komen en de impact hiervan te evalueren. Zo ook wat betreft de

e-learnings van Blanchard: o.a. Virtual Teams, SLII Experience™, Blanchard Exchange learning platform en Trustworks. Hiervoor zijn de afgelopen jaren diverse prijzen uitgereikt.

Blanchard Nederland: bewezen betrouwbaar

Blanchard Nederland voorziet sinds 1995 in oplossingen (trainingen, coaching, advies), die ervoor zorgen dat individuen en teams effectiever leiding gaan geven, met meer impact op de doelstellingen voor organisaties. De 32 geaccrediteerde trainers zorgen dat door deze oplossingen en diensten het potentieel aan leiderschap in individuen, teams en organisaties volledig wordt benut. Om zo de performance, effectiviteit en productiviteit van de organisatie sterk te verhogen.

KBC is een dynamische organisatie die haar concepten update en uitbreidt. Blanchard Nederland heeft een vaste klantenkring (preferred supplier) en elk jaar komen hier nieuwe klanten bij.

Op de Nederlands/Vlaamse opleidingsmarkt is de concurrentie groot. Toch zien we dat steeds meer klanten kiezen voor betrouwbare merken, die zich hebben bewezen, met marktontwikkelingen meegaan, een all-in service bieden en focus houden op het leerrendement.

Klanten onderzoeken vaak de impact van de aangeboden oplossingen (trainingen, concepten e.d.) bij andere organisaties om daaraan zekerheid te ontleen of de concepten inderdaad werken en effectief zijn in het verhogen van de performance van hun leidinggevend en medewerkers.

Dit doen we met een niet aflatende energie, groot commitment, zorg en professionaliteit. Vanuit deze missie is Blanchard Nederland verder uitgebouwd tot een toonaangevend bureau dat excellente bewezen concepten en resultaten heeft op het gebied van leiderschap en service.

Onze **waarden** zijn samen te vatten in één woord: **KLANT**

- ★ **K**lantgedreven: klant +1 gevoel geven
- ★ **L**eiderschap: doe wat in je macht ligt om het verschil te maken
- ★ **A**mbitie: we willen de beste zijn
- ★ **N/en** denken: ziel & zakelijkheid gaan samen
- ★ **T**eamwork: verbinding is de basis voor onze samenwerking

Leiderschap en cultuurverandering

De laatste jaren zien we nationaal en internationaal een verandering in de vraag van onze klanten: van leiderschap naar organisatieverandering c.q. cultuurverandering. We geloven dat leiderschap behoort bij te dragen aan een cultuurverandering die vaak nodig is om een organisatie van A naar B te brengen. We hebben daarom ons dienstenpakket uitgebreid met producten op het gebied van Verandering en Vertrouwen (KBC heeft 6 jaar geleden Trustworks! overgenomen en twee jaar geleden is een partnership aangegaan met de Simon Sinek organisatie).

Visie op leren

Leren doen we elke dag. We doen niet alleen kennis op maar ontwikkelen ook ons gedrag. We leren in ons persoonlijk én in ons werkende leven. Wij geloven dat een individu een drijvende kracht voor een organisatie kan zijn en een positief verschil kan maken. Wij geloven in het beïnvloeden van het resultaat van de organisatie via het individu. Wij laten deelnemers hun waarden en ambities ontdekken; '**Resultaat door mensen**' is ons devies. Wanneer een mens zijn/haar ambities, waarden

en talenten in lijn zet met de organisatie, kan de toegevoegde waarde voor de organisatie ongelooflijk groot zijn, ongeacht de functie, rol of positie. Dan ontstaat er bovendien **eigenaarschap**.

Voor ons staat leren altijd in de context van de realiteit van de praktijk. We zijn no-nonsense, down-to-earth. Hoe makkelijker de vertaalslag naar de praktijk, hoe sneller het leren. Wij willen dat mensen het beste uit zichzelf halen en persoonlijk leiderschap ontwikkelen. Persoonlijk leiderschap staat aan de basis van leiderschapsontwikkeling en is voor Blanchard: talenten willen ontdekken en benutten plus verantwoordelijkheid nemen voor het handelen volgens de normen en waarden van de organisatie om meer resultaat te behalen voor je eigen ontwikkeling en voor de organisatie.

De basisprincipes van leren volgens Blanchard:

- Leren gebeurt altijd in een gezamenlijke context (situationeel en op maat met organisatie en groep)
- Leren is een organisch proces dat door de persoon zelf moet worden aangewakkerd (verantwoordelijk voor eigen leerproces, stimulatie door organisatie)
- Een vierkantje wordt nooit een rondje, we gaan uit van de persoon en niet de functionaris
- Focus op transfer naar de praktijk door 70-20-10 principe altijd toe te passen
- Maak leren leuk, inspirerend, zintuiglijk, rijk en multidimensionaal
- Persoonlijke aandacht op cruciale momenten is essentieel
- Niet alleen trainen, maar co-creërend leren met de hele groep en liefst ook de manager/mentor

Leren is ook veranderen, nieuwe dingen uitproberen en uit de comfortzone stappen. Om dat te kunnen doen, moet helder zijn wat het nut en de noodzaak van de verandering is. Het punt op de horizon, een heldere missie en doelstelling van de organisatie zijn belangrijke voorwaarden voor de motivatie om te leren. Net als voorbeeldgedrag van management en directie en inzicht in de ongeschreven regels van de organisatie.

Leren is een **wisselwerking** tussen hoofd, hart en ziel. Daarom zijn onze trainingsprincipes gebaseerd op:

1. **Herhaling.** Herhalen is cruciaal om hersenverbindingen te activeren en te versterken. De kans dat een onderwerp of vaardigheid beklijft wordt vele malen groter wanneer dat herhaald wordt.
2. **Emotie.** Maak het spannend en leuk en wek daardoor emotie op bij de deelnemers. Door in te spelen op emotie worden stoffen in de hersenen aangemaakt die leren stimuleren.
3. **Creatie.** De deelnemer geeft zelf betekenis en waarde aan hetgeen geleerd wordt. In de praktijk betekent het dat er niet alleen 'gezonden' wordt, maar dat deelnemers zelf met de materie aan de slag gaan.
4. **Focus.** Het is makkelijker om te onthouden wanneer deelnemers zich heel bewust richten op een doel. Het gaat hierbij om het ervaren of visualiseren van het resultaat.
5. **Zintuiglijk rijk.** Meerdere zintuigen worden geprikkeld zodat de informatie op meerdere plekken in de hersenen opgeslagen wordt.
6. **Voortbouwen.** Het is gemakkelijker voor het brein om te onthouden wanneer er haakjes geslagen worden naar bestaande kennis en expertise. Vandaar het belang van modulaire leerpaden.

Inzet van technologie en trainerseigenschappen

Door de technologie veranderen ook de tools die we kunnen inzetten om te leren. We hanteren een

optimale inzet van verschillende werkvormen omdat je sneller leert met meer variatie en voor elke overdracht een ander instrument het meest optimale is: hybrid learning. Kennisoverdracht is immers iets anders dan gedragsverandering. Zo combineren we e-learning met intervisie, buddy coaching, en het uitwisselen van onlinedocumenten en filmpjes.

In co-creatie met onze opdrachtgevers stellen we een programma op maat samen en maken concreet wat het 'leren' opbrengt. Voor het individu, de organisatie en de maatschappij (o.a. klanten/stakeholders). Met cases, evaluaties en impactmeetings maken we de resultaten zichtbaar en vaak ook meetbaar. Zo kunnen we wat we doen nog beter maken, leren en steeds meer waarde toevoegen.

Voor ons is de rol van de trainer onverminderd belangrijk, al is deze veranderd. De juiste trainer kan het menselijk brein prikkelen of de goede plek in het hart raken waardoor verandering echt mogelijk is. En dat blijft cruciaal, ongeacht de vorm waarin wordt geleerd. De trainer stuurt ook en houdt het overzicht. Hij of zij gebruikt hier verschillende werkvormen en (digitale) tools voor en is vaker een 'onzichtbare' kracht dan voorheen. De trainer is dan meer de facilitator van ieders ontwikkelproces.

Visie op leiderschap

Leiderschap is essentieel binnen organisaties. Goed leiderschap leidt tot sterke organisaties. De meeste problemen zijn omgekeerd te wijten aan gebrekkig leiderschap. Krachtig leiderschap is een combinatie van 'hard' en 'zacht'. Van resultaatgerichtheid én people management. Van inspiratie en bezieling, van sturen en loslaten, maar ook van hard werken en focus aanbrengen. Cruciaal is het kunnen opbouwen van een vertrouwensband tussen leidinggevende en medewerkers, ongeacht leidinggevend niveau. Dat vraagt vaardigheden van leidinggevend, maar ook van de medewerkers zelf, wat het eigenaarschap van deze medewerkers zal versterken.

Compleet leren: hoofd-hart-huis

In al onze programma's leggen we de focus op het zo compleet mogelijk ontwikkelen van persoonlijk leiderschap bij elke deelnemer. De volgende onderdelen komen voort uit het gedachtengoed Dienend Leiderschap zoals Ken Blanchard dit verwoord heeft in zijn 4H-aanpak: hoofd-hart-handen-habits (huis).

	Het aanleren en oefenen van kennis en vaardigheden, gekoppeld aan de competenties en kernwaarden van PFG: Innovatie, Realisme en Verantwoordelijkheid . Faciliteren in het vertalen van de visie naar concrete doelen en bijbehorend gedrag. Het ontwikkelen van het cognitief leiderschap van de leidinggevende.
	Leren 'zelf reflecteren': Wat zijn mijn drijfveren? Waarom doe ik wat ik doe? De kernwaarden van een organisatie laten beleven en voorleven. Het prikkelen van het emotioneel leiderschap van de leidinggevende.

	Samenwerking, zowel horizontaal als verticaal, staat hierbij centraal. Het in de praktijk brengen van het geleerde. Door te doen ook verder ontwikkelen door feedback op prestaties. Samenwerking creëert en stimuleert innovatie. Het stimuleren van pragmatisch leiderschap van de leidinggevende.
	Het ontwikkelen van een 'huisstijl'. Dit is zoals we leidinggeven binnen PFG. Samen bouwen we de cultuur. Mensen met elkaar verbinden, zelf verbinding maken en de cultuur van de organisatie voorleven op de werkvloer: "WE ZIJN TRANSPARANT IN ALLES WAT WE DOEN." Het creëren van authentiek leiderschap bij de leidinggevende.

Dit betekent dat de missie, de kernwaarden en de doelstellingen van de organisatie altijd het uitgangspunt vormen voor alle leerinterventies in het kader van leiderschapsontwikkeling.