



Jonglerend groeien

In nauwe samenwerking met instellingen in het hoger onderwijs hebben we jarenlang praktijkonderzoek gedaan naar de effectiviteit van leervormen op het gebied van levensvaardigheden. Het leidde tot een combinatie van vier didactische elementen die niet alleen het meest bleken te motiveren, maar die ook de meest duurzame resultaten opleverden. En die samen precies de manier vormen waarop jonge kinderen het liefst en vaak uit zichzelf leren.

Persoonlijke relevantie. Wat voor jou belangrijk is, nodig of uitdagend maakt iets leren direct betekenisvol.

Ervarend leren. Door iets te doen voel je niet alleen wat het effect is: je ziet ook meteen het resultaat van je actie waardoor het leereffect maximaal is.

Microdosering. Stap voor stap, een uitdaging per keer uitvoeren en erop reflecteren werkt vele malen beter dan alles tegelijk opgediend krijgen. De langere periode van microdosering maakt leren ook onderdeel van je dagelijks leven.

Delend leren. Ervaringen en feedback delen in en kleine groep werkt verrijkend en motiverend en versterkend.

Omdat je de reeks challenges waaruit Circles of Understanding bestaat op een speelse manier vervlecht in je dagelijks leven hebben we het jonglerend groeien genoemd.



Levenskunst

Het is geen theorie om uit je hoofd te leren. Ook geen talent dat aangeboren is. Het is een verzameling vaardigheden die je richting, houvast én beweeglijkheid geven. Vier ervan staan centraal in de Circles of Understanding.

Levenskunst vergt *moed*. Om te beginnen, te proberen, te falen en opnieuw te beginnen. Om op te staan en je uit te spreken. Om te kiezen en te twijfelen. Om te vertrouwen en los te laten. Om alleen te staan en samen te gaan.

Levenskunst vergt *lenigheid*. Om te kunnen luisteren en te willen begrijpen. Om je te verwonderen en mee te bewegen. Om anders te denken en anders te kijken. Om patronen los te laten en nieuwe dingen te doen. Om spelend te leren en lerend te spelen.

Levenskunst vergt *compassie*. Om met liefde naar jezelf en anderen te kijken. Om ruimte en tijd te geven en te nemen. Om geduld te hebben. Om te troosten en aan te moedigen. Om licht en warmte te brengen. Om te begrijpen en begrip te hebben.

Levenskunst vraagt om *commitment*. Om op te komen dagen. Om verantwoordelijkheid te nemen. Om niet weg te lopen als het moeilijk wordt en vol te houden als het schuurt. Om door te gaan als je succesvol bent. En steeds met liefde toegewijd te zijn.

De vier hoofdthema's worden in de Circles of Understanding in eindeloos veel variaties gecombineerd met subthema's als communiceren, samenwerken, kritisch denken, zelfregulatie, cultuurbegrip, wereldburgerschap, creativiteit en meer. Maatwerk, van A tot Z.

Hoe het werkt

Een app op je telefoon en je desktop

Een strikt besloten online lounge

Een groep van zes Circlegenoten

Een reeks challenges, elke vier dagen één

Je voert de challenge uit wanneer jij wilt

Je doet het er niet bij, maar iets in plaats van

Je deelt je ervaringen in de lounge

Je leert van en met elkaar als follower én influencer

Je oefent vaardigheden en komt tot inzichten

Je ontwikkelt samen spelenderwijs een groeicultuur





Welzijn kun je samen leren

Welzijn groeit door te begrijpen, begrepen te worden en je thuis te voelen bij jezelf en bij anderen. Je leert het door moed, lenigheid, compassie en commitment te ontwikkelen: levenskunst!

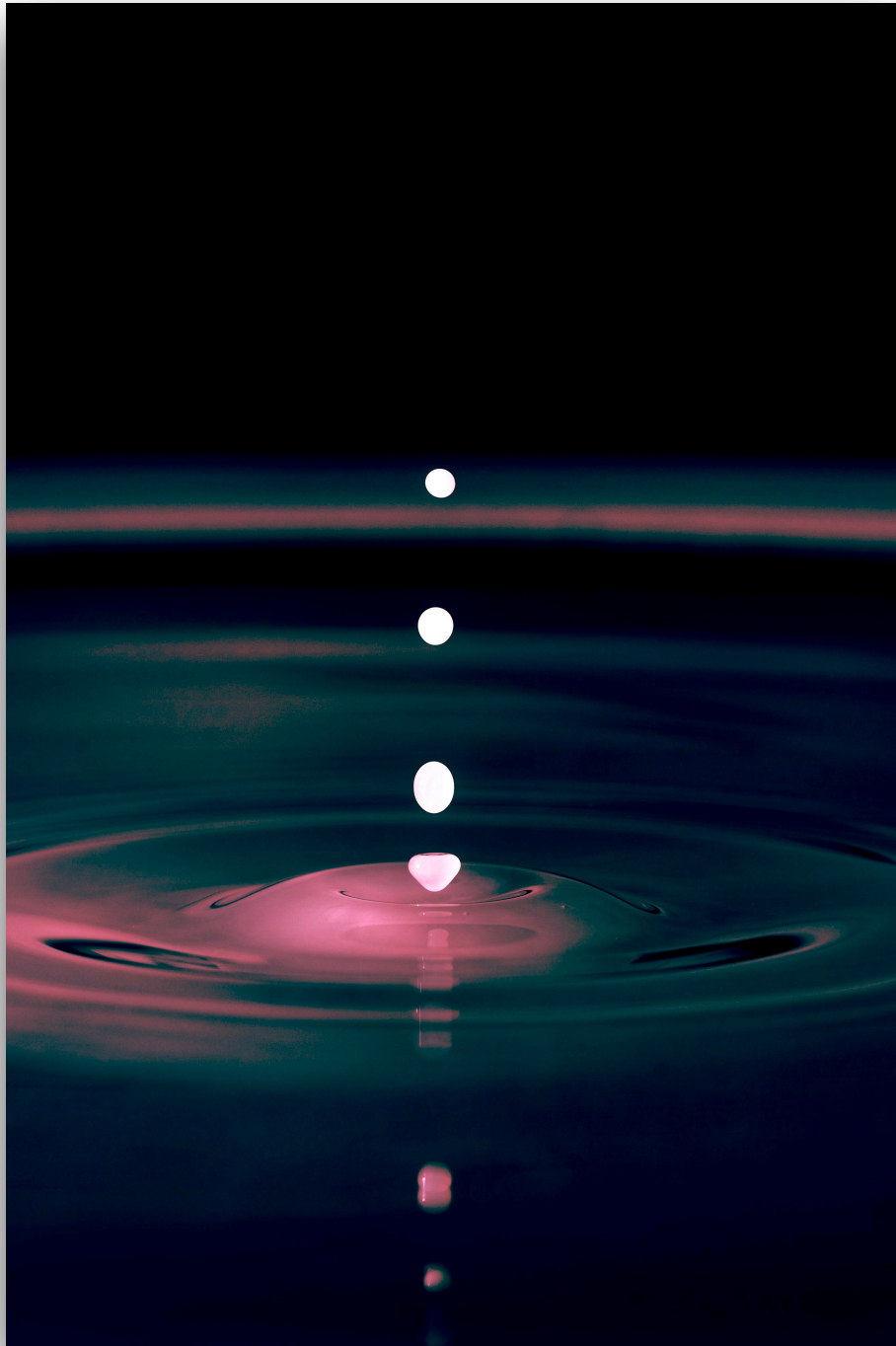
Dit doe je in Circles of Understanding. Met praktische challenges over jouw leefwereld waarmee je al doende wijzer wordt. En door het delen van ervaringen met je Circlegenoten, in een kleine, strikt besloten online omgeving. Want van en met elkaar steek je vaak het meeste op.

Het is geen stoomcursus die je zó weer vergeet. Maar een reis in kleine etappes met telkens nieuwe ontdekkingen die je lang bijblijven. Omdat ze over jou en jouw leven gaan. En je vaardigheden laten opdoen waar je een completer mens door wordt.

Met Circles of Understanding leer je zoals we leerden toen we heel jong waren: gedreven door nieuwsgierigheid, ervarenderwijs, stukje bij beetje en delend met anderen. En ook omdat je de challenges verweeft in je leven van alledag noemen we het: jonglerend groeien.

Zelfstandigheid, verbondenheid en de vaardigheden die je nodig hebt om je in allebei met plezier en vertrouwen te bewegen. Je vindt ze in de kringen van de Circles of Understanding.





Veranderen is samenspel

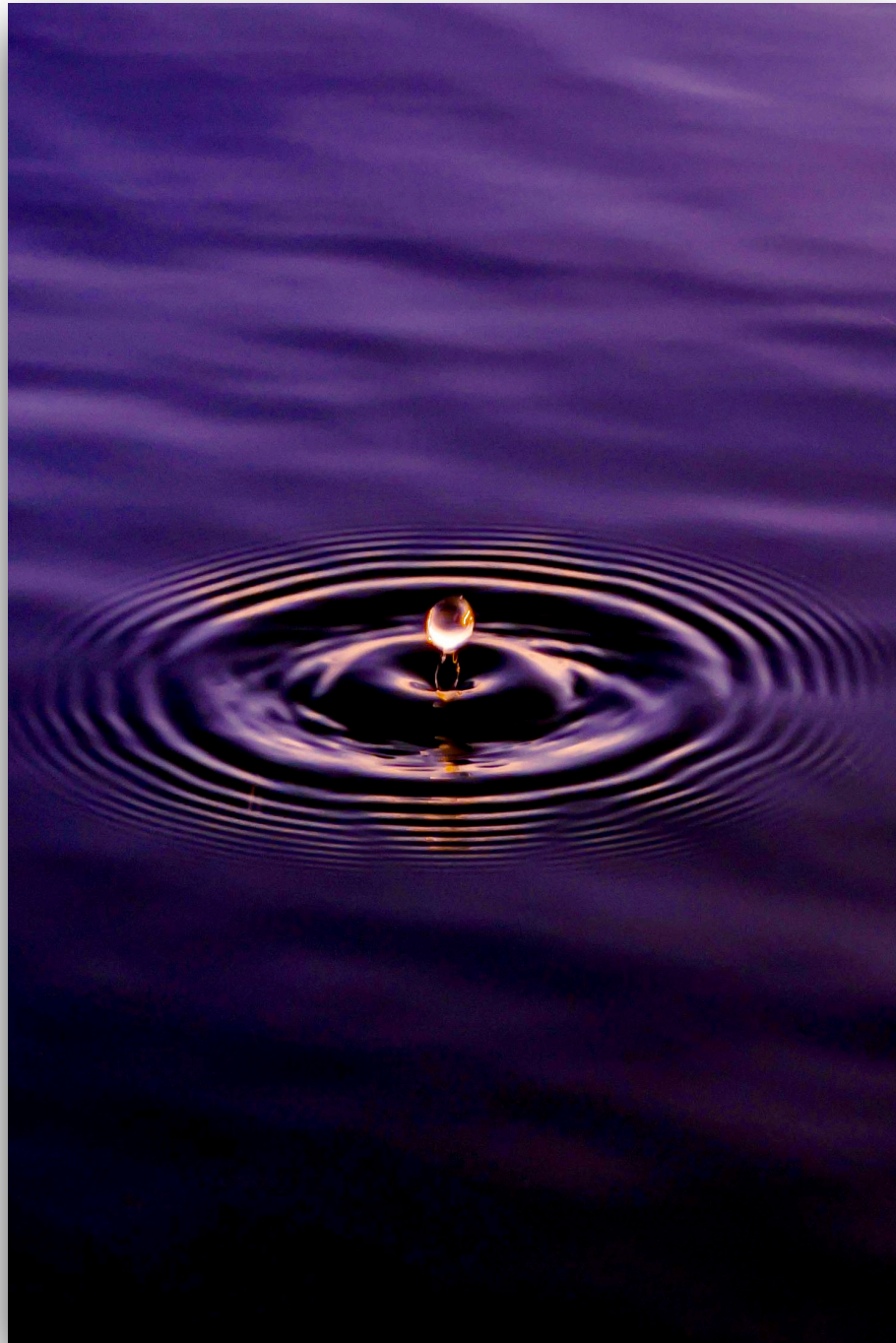
Verandering veroorzaakt onzekerheid. Omdat mensen daar heel verschillend op reageren, ontstaan behoeften en verlangens die soms haast tegengesteld lijken. Omdat onzekerheid ook spanning oproept, kunnen de onderlinge verschillen meer dan gewoon tot onbegrip en irritatie over en weer leiden. Wat het veranderproces bepaald niet ten goede komt.

Wat helpt? Begrijpen, begrip en het adresseren van wensen en behoeften. Daar ligt het begin van wederkerigheid: ik wil luisteren omdat ik me beluisterd voel, ik wil meebewegen omdat er met mij meebewogen werd.

Circles of Understanding vormen hierbij een fantastisch bindmiddel. In microdosering nodigen kleine challenges uit tot actie, reflectie en dialoog. Je verweeft het in het werk van alledag: je doet het er niet 'bij', maar doet iets gewoonweg anders.

Je leert jezelf en anderen er spelenderwijs beter door begrijpen, verbreedt je horizon en doet steeds ontdekkingen waardoor je je tijdens het veranderproces gesterkt voelt in moed, lenigheid, compassie en commitment. En omdat je steeds je ervaringen deelt met Circlegenoten, wordt veranderen een samenspel waarin elke stem gehoord wordt.





Verbindende beweging

Weinig verbindt ons meer dan de verhalen die we delen. Waarbij het meest persoonlijke vaak het meest gemeenschappelijke blijkt te zijn. Terwijl onderlinge verschillen op dit fundament vaak een warm welkom krijgen. Met deze uitgangspunten ontwikkelden we Circles of Understanding, het ontwikkelplatform voor mens-zijn en levenskunst.

Een Circle bestaat uit zes deelnemers die in een strikt besloten online lounge ervaringen met elkaar delen, die ze opdeden in praktische challenges over mens-zijn en levenskunst. Kleine oefeningen in moed, lenigheid, compassie en commitment die meer dan eens tot grote inzichten leiden. Blikverruimend, grensverleggend, hartveroverend.

De microdosering van de challenges en de intervallen van vier dagen zorgen dat inzichten en vaardigheden door focus beter beklrijven.

Doordat Circles 60 - 100 dagen duren, dragen ze sterk bij aan de onderlinge verbinding van de deelnemers en aan een gedeelde sfeer van samen groeien.

We noemen de methodiek van de Circles *jonglerend groeien*. Enerzijds omdat je de challenges speels kunt verweven met het leven, werken en studeren van alle dag. Anderzijds omdat het leren is zoals heel jonge mensen die van nature doen: spelenderwijs ervaringen opdoen waar je nieuwsgierig naar bent, in kleine beetjes tegelijk, delend met anderen.





Verstevigend verankeren

Een stoomcursus heet misschien wel zo omdat de aangeboden stof vaak binnen de kortste keren weer verdampt is. Frustrerend natuurlijk, voor alle betrokkenen. En zonde van het geld en de moeite.

Circles of Understanding vinden precies hierin hun oorsprong: de behoefte om kennis, inzichten en vaardigheden de kans te geven veel beter te beklijken.

De didactische kracht van de Circles rust op vier pijlers: persoonlijke relevantie, ervarend leren, microdosering en gedeeld leren.

Pedagogisch vormen zij een oefenruimte waarin moed, lenigheid, compassie en commitment kunnen groeien.

Iedere organisatie die onderwijzend, trainend of coachend streeft naar borging en beklijken van aangeboden stof, vindt in de methodiek van de Circles een geweldig effectief instrument. Circles kunnen op maat gemaakt voortbouwen op de eerder aangeboden stof, waarbij herhaling en verdieping voor verankering zorgen.

Circles verbeteren niet alleen leereffecten. Ze dragen direct bij aan extra inkomsten voor de aanbieder. Waarbij komt dat deze de hele Circle lang top-of-mind blijft bij de volgers ervan.





Sociale veiligheid start in dialoog

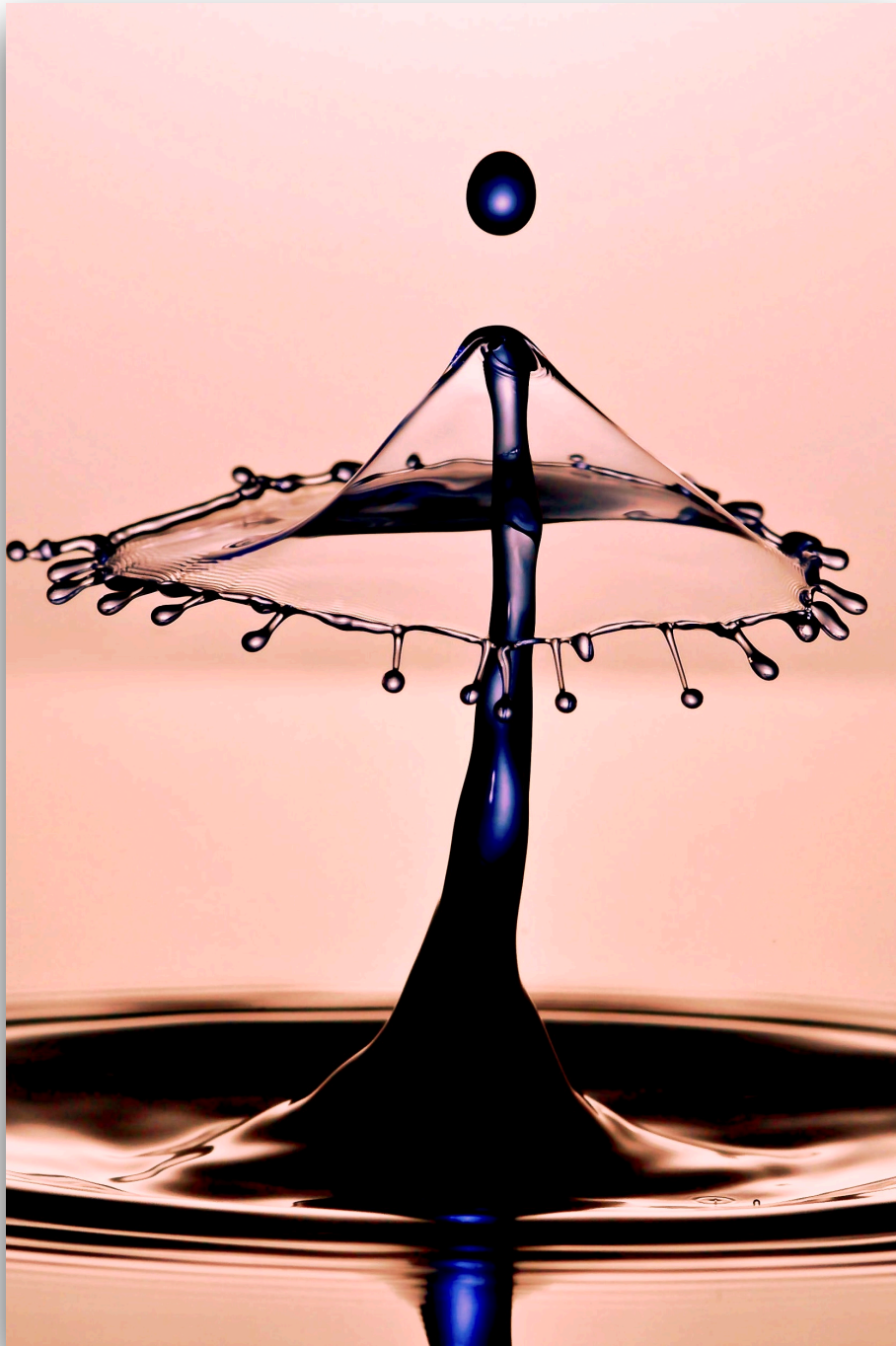
Een sociaal veilig werkklimaat is essentieel voor de gezondheid en loyaliteit van werknemers en voor hun prestaties. Sociale veiligheid ontstaat niet door een beleidsnota, een stoomcursus en een poster met afspraken. Het gaat niet om beloven, maar om beleven.

Circles of Understanding bieden een gestructureerde oefenruimte in relationele verantwoordelijkheid. Waarin teams stapje voor stapje, gedurende een langere periode, bouwen aan een veilige werkcultuur. De Circles nodigen uit tot concreet oefenen in spreken, luisteren en begrenzen. Je deelt je ervaringen in je eigen, strikt besloten online kring, waarin een onafhankelijk vertrouwenspersoon stille moderator is. Als alle medewerkers deelnemen, maken alle kleine kringen samen één grote: een synchrone beweging naar een veiliger sociaal klimaat.

In een Circle of Understanding ontwikkel je de moed om op te staan en je uit te spreken, de compassie om te luisteren en te leren, de lenigheid om met verschillen om te gaan en het commitment om actief bij te dragen aan veilige werkrelaties.

Het is geen 'extra werk': je voert de challenges uit terwijl je bezig bent. Tegelijk merk je hoeveel tijd je bespaart als relaties ontspannen en irritaties plaatsmaken voor interesse en verbinding.





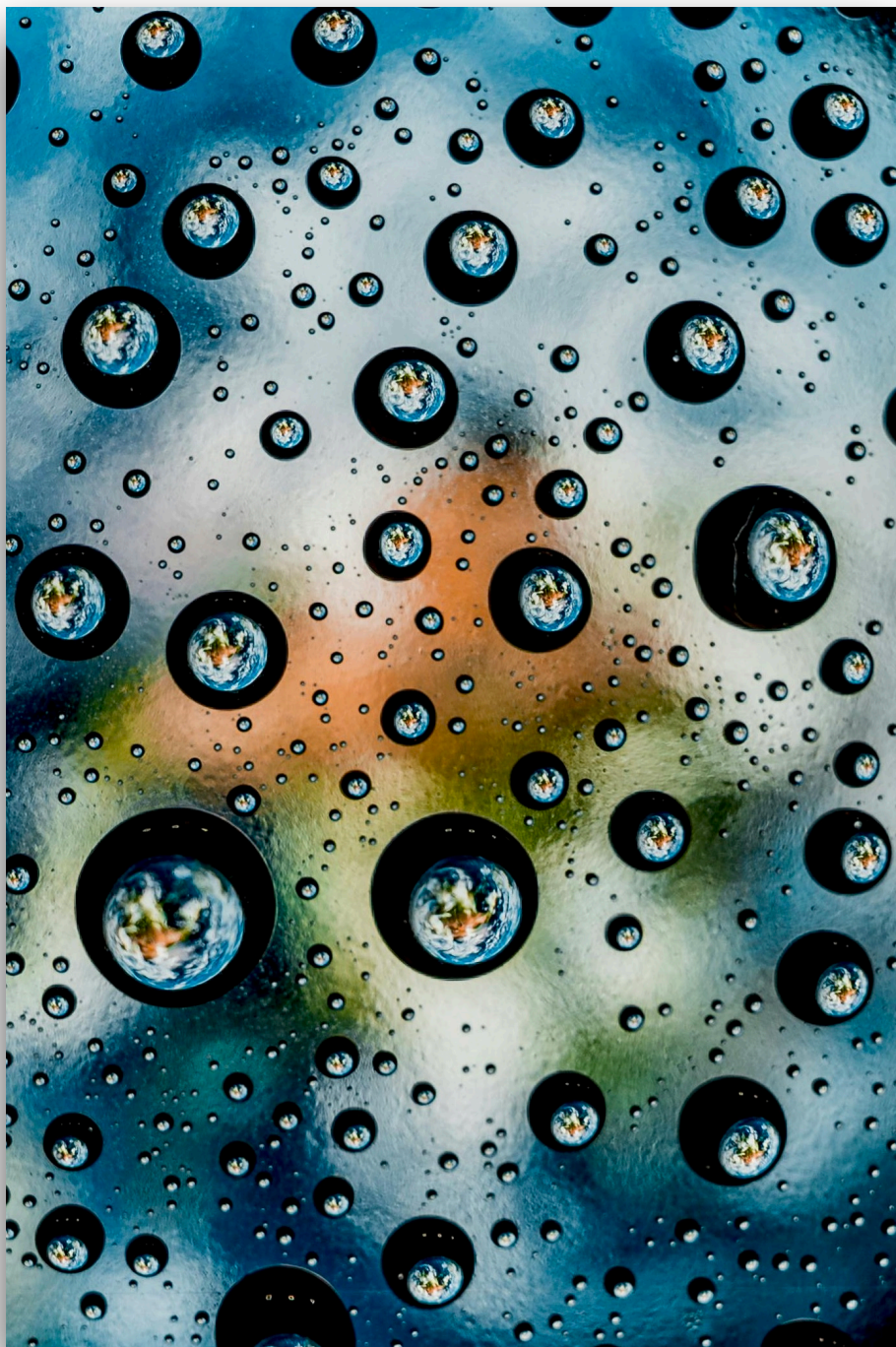
Gestaag groeien in houding en gedrag

Duurzame verandering in houding, gedrag en menselijke interactie bereik je niet met een inspirerende lezing, een intensieve training of een postercampagne. Wel door praktisch doen, het ervaren van nut en voordeel en delend reflecteren. Precies dit zijn de bouwstenen van Circles of Understanding.

In een periode van 60 tot 100 dagen worden deelnemers om de vier dagen uitgenodigd om kleine challenges uit te voeren die in het teken staan van de gewenste dynamiek. Over communiceren, samenwerken, omgaan met uitdagingen, verbeteren van onderling begrip en leren van diversiteit bijvoorbeeld.

Je bevindingen deel je in de Circles-app of je telefoon of desktop, in een strikt besloten online lounge met vijf anderen, die op hun eigen manieren dezelfde challenges uitvoeren. Zo inspireer en motiveer je elkaar met steeds nieuwe en soms verrassende perspectieven.





Cultuurbegrip en wereldburgerscha p

Werken in een internationale, multiculturele omgeving brengt uitdagingen in communiceren, samenwerken, overtuigen en gebruiken. Waar we ook vandaan komen, hoe we ook zijn grootgebracht: er zijn tussen mensen evenveel overeenkomsten als verschillen. En wat we delen, verbindt wat ons onderscheidt.

Circles of Understanding zijn gemaakt om cultuurbegrip en wereldburgerschap in internationale organisaties tot bloei te brengen. Methodiek en inhoud zijn volledig gericht op het optimaliseren van motivatie en participatie. Persoonlijke relevantie, ervarenderwijs ontdekken met praktische challenges, delend leren en microdosering gedurende een langere periode staan borg voor een diepgaande leerervaring met ongeëvenaard duurzaam resultaat.

In een Circle of Understanding ontwikkel je de moed om echt verbinding te maken, de compassie om verschillen te kunnen waarderen, de lenigheid om mee te bewegen en het commitment om samen wereldburgerschap te dragen en uit te bouwen.

Deelnemen aan een Circle, in eigen land of met collega's elders in de





Visie en missie tot leven brengen

We zijn kritischer dan ooit tevoren op de signatuur van organisaties. Zeker de jongere generaties hechten grote en vaak zelfs doorslaggevende waarde aan de betekenis en zingeving die werk en 'werken bij' brengen.

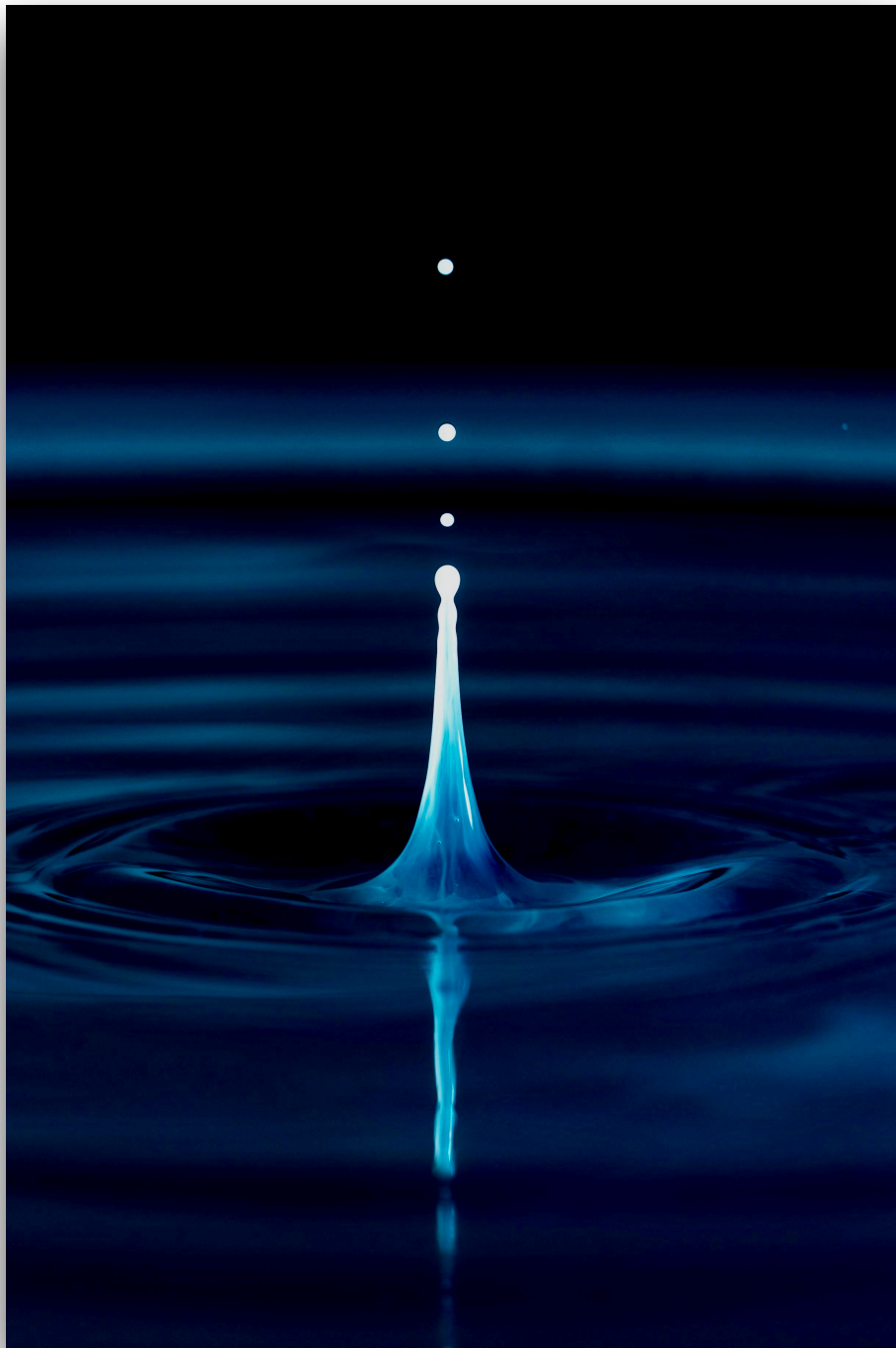
Visies en missies en kernwaarden worden weliswaar vaak met veel toeters en bellen gelanceerd en soms zelfs in marmer gebeiteld. Maar hoe vaak zie je ze terug in concrete woorden en daden? Het 'waarom' is vaak nog wel duidelijk, maar het 'hoe', hoe doe je dat?

Circles of Understanding zijn bij uitstek geschikt om de betekenis die organisaties voor medewerkers en in de wereld willen hebben, tot leven te brengen. Door ze te vertalen naar praktische challenges, uit te voeren in het werk van alledag. Door medewerkers in hun eigen, strikt besloten zespersoons online lounge opgedane ervaringen te laten delen. Door in die dialoog hun 'merkbeleving' samen te laten komen.

En door, in live sessies tussendoor, de beste verhalen een inspiratiebron voor iedereen te laten zijn.

Circles of Understanding bevorderen zo onderlinge verbondenheid, koersduidelijkheid, zingeving en trots. En kunnen daarmee van grote waarde zijn voor het aantrekken, binden en behouden van de talenten van de toekomst.





Van onboarding naar binding

Onboarding programma's richten zich vaak primair op feitelijke informatie: procedures, systemen, structuren en beleid. Net zo belangrijk is het om in de eerste weken gevoel te krijgen bij sfeer, cultuur en omgangsvormen. Die bepalen immers in hoge mate of je je thuis gaat voelen en je eigen plek gaat vinden vanwaaruit je jezelf optimaal kunt ontwikkelen.

Circles of Understanding bieden een krachtige manier om onboarding te veranderen in een betekenisvolle leerervaring. Gedurende een periode van zes tot dertien weken worden nieuwe collega's uitgenodigd hun nieuwe omgeving te verkennen via kleine, praktische challenges die moeiteloos in te passen in het dagelijkse werk: mensen ontmoeten, nieuwsgierige vragen stellen, de cultuur leren begrijpen en ontdekken hoe samenwerking in de praktijk verloopt.

In strikt besloten online lounges wissel je ervaringen uit met een kleine groep collega's die dezelfde reis doormaken. Zo help je elkaar de organisatie vanuit verschillende perspectieven te leren kennen en je spelenderwijs onderdeel van het geheel te gaan voelen.

Ook de challenges in deze Circles zijn 100% maatwerk: ze worden helemaal op de leest van de organisatie geschoeid.



Eindeloos veel mogelijkheden

Elke Circle of Understanding is maatwerk. Een Circle kan volledig online worden uitgerold, of in allerlei hybride combinaties. Thematiek, lengte van de reeks en stijl worden allemaal in overleg bepaald. Bijna alles kan.

Hebben we je interesse gewekt?

