



Wie moet als eerste overtuigd zijn dat leren volgens breinwetten rendabel is?

- **Directie**
- HR Managers
- Leidinggevenden
- Medewerkers

Hoe medewerkers reageren en leren heeft te maken met de werking van ons brein. Door, als werkgever, meer over je eigen brein te leren kun je je medewerkers of je collega's positief beïnvloeden. De afgelopen jaren zijn er grote ontdekkingen gedaan op het gebied van de werking van het brein. Deze ontdekkingen zijn breed en direct toepasbaar in de beslissingen over leermethodieken die moeten worden genomen door leidinggevenden, HR adviseurs, directie. Daarnaast helpt het om het maximale uit het brein te halen.

Als leidinggevende / HR / werkgever heb je een grote invloed op de mindset van je medewerkers. Medewerkers vragen om feedback maar willen eigenlijk óók graag een keer een compliment krijgen.

Het is daarom van belang om je eigen mindset te kennen. Heb je bijvoorbeeld een groei- of een fixed mindset?

Het hebben van een groeimindset creëert motivatie, eigenaarschap en productiviteit binnen organisaties. Bij een groeimindset ben je gericht op ontwikkeling, oefenen en doorzetten, coachen en sta je meer open voor feedback met als doel om ervan te leren. Iemand met een groeimindset zal dan ook eerder zeggen dat iemand wel iets kan, maar mogelijk nog wat moet leren.

Iemand met een fixed mindset zal eerder zeggen: 'dat gaat toch niet lukken'. Mensen met een fixed mindset zien talent als aangeboren, het is zoals het is.

Leren volgens de IQL-methode combineert leren met de werking van het brein. Op deze manier wordt de intrinsieke motivatie geprikkeld en is de medewerker eerder geneigd om zelfstandig te leren.