



Kennis laten stromen

8 tips voor adviseurs

& opleiders over werkplekleren

Waarom is continu leren op de werkplek zo belangrijk? Het antwoord is simpel: omdat de zorg voortdurend verandert. Met kennis en vaardigheden alleen kom je er niet. Iedere cliënt en iedere situatie vraagt om een persoonlijke benadering die niet in een cursus of boek te vangen is. Door samen te leren, met het team, op de werkvloer, geef je daar ruimte aan. Met deze 8 tips kun je teams daarbij ondersteunen.

1 Ga uit van de behoefte en de sterke kanten van de medewerkers

Benadruk de sterke kanten van de medewerkers. Ondersteun ze waar nodig, vanuit hun eigen behoefte. Zorg ervoor dat ze zelf kunnen bepalen wat ze leren en - zoveel mogelijk - eigenaar zijn van hun eigen leerproces. Maak ze ervan bewust dat ze werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. In de praktijk betekent dit misschien dat slechts een beperkt deel van de leerinterventies verplicht moet zijn.

Maak medewerkers ervan bewust dat ze continu leren. Leren doe je niet alleen tijdens cursussen en trainingen. Leren is nieuwe ideeën opdoen en andere manieren van werken uitproberen.

2 Zorg voor een veilige leercultuur

Medewerkers moeten zich vrij voelen om te experimenteren, uit te proberen en te veranderen. Zo ontstaat een cultuur gericht op groei en zo ontstaat bij medewerkers het besef dat zij voortdurend kunnen leren en tegenslagen kunnen gebruiken om verder te komen (de zogenoemde growth mindset). Hebben veel collega's de overtuiging dat er nauwelijks iets te veranderen valt? Dan heeft dat een negatieve uitwerking op de leercultuur. Werk dan toe naar een veilige leercultuur door medewerkers en organisaties te informeren over het belang van dit onderwerp. Dat kan bijvoorbeeld met een workshop en door intervisie te faciliteren

Wil je meer weten over de growth mindset? Kijk [hier](#) voor meer informatie.

3 **Breng het leren zo dicht mogelijk bij de praktijk**

Leertrajecten bedenken en ontwikkelen voor de hele organisatie is vaak niet effectief. Wél effectief: als adviseur naar de teams gaan, de situatie op de werkplek bekijken en vragen naar de leerbehoefte. Zorg ervoor dat medewerkers in hun dagelijkse werkpraktijk leren. Sluit aan bij hun situatie en betrek de doelgroep bij het ontwikkelen van leerinterventies. Kies het moment zorgvuldig. Bied bijvoorbeeld niet te veel tegelijk aan en houd rekening met andere activiteiten. Van welke kleine activiteiten of veranderingen leren medewerkers nu al? Gebruik dat als vertrekpunt voor je leerinterventies.

Zorg bij leerinterventies altijd voor een 'doe-aspect' dat gekoppeld is aan de kennis. 'Wat kun je ermee in de praktijk?'

4 **Experimenteer en probeer uit**

Hoor je dat een team iets wil verbeteren of uitproberen? Of heeft een medewerker een goed idee? Stel dan voor om hiermee te experimenteren. Deel het experiment op in kleine, overzichtelijke stappen. Benadruk dat fouten maken mag. Verwijs naar collega's met expertise, stimuleer leren van elkaar en zorg regelmatig voor feedback. Deel de best practices, de ervaringen en de tips met de rest van de organisatie!

Ga zelf ook aan de slag met experimenteren. Laat je niet tegenhouden om (in het klein) experimentjes op te zetten. Goed voorbeeld doet goed volgen!

5 **Leren met en van elkaar**

Organiseer en faciliteer het samenwerken - en daarmee leren met en van elkaar. Zorg ervoor dat je de kwaliteiten en expertise van de medewerkers kent en zet deze in. Faciliteer 'training on the job' zodat medewerkers hun kennis overdragen op de plek waar het gebeurt: de werkvloer. Laat leercoaches of kwaliteitsverpleegkundigen meelopen als mensen daar behoefte aan hebben. Deel de positieve ervaringen met de rest van de organisatie!

Faciliteer intervisie en leerwerkactiviteiten zoals: onderzoeksprojecten, leerwerkgemeenschappen, skills labs en communities of practice waar medewerkers samen werken aan vernieuwingen.

6 **Faciliteer en ondersteun bij reflectie en feedback**

Zelfreflectie is een belangrijk element bij een leven lang leren. Feedback helpt daarbij. Bijvoorbeeld door een online instrument voor 360-graden-feedback dat elk team gebruikt en bespreekt. Geef daarnaast het goede voorbeeld. Als je wilt dat medewerkers zich kwetsbaar opstellen en nieuwsgierig blijven, doe dat dan zelf ook. Zorg ervoor dat ze elkaar op een open en veilige manier feedback kunnen geven. Niet om te beoordelen of veroordelen, maar om van elkaar te leren en te ontwikkelen.

- Faciliteer en bied tools aan om te reflecteren. Kijk op zorgvoorbeter.nl/reflecteren voor allerlei werkvormen.
- Tips over het geven van feedback? Kijk op zorgvoorbeter.nl/feedback voor informatie en tips voor het voeren van goede gesprekken.

- 7 Introduceer een overzichtelijk online leerportaal waar medewerkers kennis kunnen halen en delen op elk gewenst moment. Zo leren ze in hun eigen tempo op momenten dat het hen uitkomt. Heb je al zo'n portaal? Laat dan zien wat het oplevert en wat mogelijk is. Maak, waar mogelijk, gebruik van mobiel leren. Combineer het online leren altijd met het leren op de werkplek.

- Randvoorwaarde voor online leren: goed werkende wifi
- Sluit aan bij de kennisplatforms van Vilans: zorgvoorbeter.nl en kennispleingehandicaptensector.nl

Heb aandacht voor hoe het brein 'leert'

- 8 Maak het leren breinvriendelijk door kennis en vaardigheden op verschillende manieren aan te bieden. Vertaal theorie altijd naar aansprekende voorbeelden en acties. Dat helpt bij het maken van verbindingen in het brein. Laat zien hoe het werkt: als jij iemand iets voordoet, worden bij de ander spiegelneuronen geactiveerd, op dezelfde manier als wanneer hij zelf die handeling zou uitvoeren. . Ook belangrijk: aandacht voor emoties en het onderbewuste. Als leren leuk is, leer je veel meer!

Maak leren leuk! Maak bijvoorbeeld gebruik van speelse elementen.



Britt



Tessa

Wij zijn benieuwd naar jouw mening. [Deel je ervaringen met t.dadema@vilans.nl](mailto:t.dadema@vilans.nl)