

Leren, professionaliseren en tijd

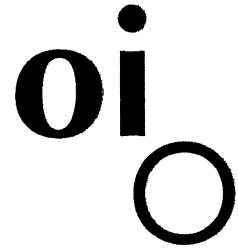
Professionals leren vooral door te doen. De standaarden die horen bij hun vak en vaardigheden krijgen zij vaak aangeboden in leertrajecten en cursussen, en in de praktijk ontwikkelen zij zich daarin: leren van wat goed en fout gaat. En daardoor ontwikkelen ook het vak en de vaardigheden zich verder. Werkende weg ontstaan *best practices*: betrouwbare, toepasbare en min of meer gestandaardiseerde opvattingen over vak en professionaliteit in relatie tot de opgaven in de context.

De praktijk is daarmee een effectief medium om wat je leert op cursus of in een training of traject om te zetten in professioneel handelen. Voor een organisatie is belangrijk dat een gedeelde praktijk ontstaat in plaats van tal van individuele praktijkjes. Maar in de *transfer* van kennis naar handelen blijkt *tijd* het grootste struikelblok. Professionals gunnen zich geen tijd om de opgedane leerervaringen gemeenschappelijk te maken. Tijd is een schaars goed en bij de verdeling daarvan hebben de klant, het project en de targets voorrang op professionalisering. Daardoor kan de transfer geen expliciet onderdeel worden van professioneel handelen.

Het is daarom zaak de weinige tijd die in de praktijk beschikbaar is voor de transfer, en daarmee voor de professionalisering, zo effectief en efficiënt mogelijk te besteden. Hierna belichten we twee hulpmiddelen daarvoor: interlink- en reflectiebijeenkomsten.

OIO, bureau voor Organisaties in Ontwikkeling
Postbus 21504
3001 AM Rotterdam

Gert van der Kolk 06 51050119
Marie-Josée Dries 06 22455433



Interlink

Hoe praten collega's elkaar bij over de projecten die ze doen? Hoe houd je je collega's op de hoogte van wat je doet?

Vaak gebeurt dat bij de koffieautomaat, in het werkoverleg of in het bedrijfsrestaurant. Soms wordt daar een bijeenkomst voor georganiseerd. Een collega vertelt met veel sheets een half uur over zijn werk, er zijn nog wat vragen en discussie en na een uurtje stappen de meesten met een vaag gevoel van ontevredenheid weer op. De inleider heeft een actieve rol en vertelt vooral over zichzelf, het gehoor is passief en heeft amper de mogelijkheid bij te sturen.

Door *Interlink* toe te passen zijn allen actief en is zo'n bijeenkomst een vraaggestuurd onderzoek naar het onderwerp dat centraal staat. Het werkt zo:

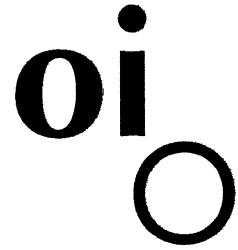
Interlink

1. efficiënt het project/ de aanpak van je collega leren kennen
2. aanpak:
 - a. introductie (5 min)
 - b. rondjes vragen stellen (45 min)
 - c. rondje "wat heb je geleerd" (10 min)
3. 1 enthousiaste verteller
4. > 6 belangstellende collega's, waarvan
5. 1 spelbewaker
6. tijd: 1 uur

De verteller introduceert kort het onderwerp. De collega's hebben daarna drie kwartier de tijd vragen te stellen. Daarbij horen de volgende spelregels:

- Om de beurt stellen zij een *open* vraag.
- Iedereen krijgt zoveel beurten als de tijd toestaat.
- Discussies, meningen en opvattingen zijn niet relevant, het onderzoek staat voorop.
- De laatste tien minuten benutten de deelnemers door hun drie belangrijkste eye-openers in steekwoorden op een A4 te noteren. Iedereen noemt zijn eye-openers (geen discussie!), de A4-tjes zijn voor de verteller.

1 spelbewaker ziet toe op naleving van de spelregels.



Reflectie

Je klus is klaar, of je hebt net een belangrijke fase afgesloten. Je hebt er heel veel van geleerd. Sommige dingen zou je weer net zo doen, ander juist niet. In sommige situaties was je optreden heel effectief, in andere het tegendeel daarvan. Daarmee heb je een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van *best practices*. En om het ook zover te laten komen is het nodig wat langer stil te staan bij je ervaringen en er met een professioneel perspectief op te reflecteren – liefst met evenzo professionele collega's. Voor veel resultaatgerichte professionals is juist dat lastig: zij zijn, tenminste in gedachten, allang weer bij de volgende klus. Reflecteren is achterom zien, levert geen resultaat, is zonde van de tijd. Het organiseren van een *reflectiebijeenkomst* kan dan helpen.

Reflectie

- leren van elkaar
 - opsporen en onderhouden van 'best practices'
 - 1 verteller, 1 begeleider, 6 of meer collega's
 - structuur afspreken, 1 ½ uur max.
-
- Verteller en begeleider bereiden samen de bijeenkomst voor.
 - De verteller bezint zich op ten hoogste 3 onderwerpen uit zijn klus waarop hij wil reflecteren.
 - Aan het begin van de bijeenkomst zet hij zijn klus in max. 5 minuten neer. Daarna wordt de beschikbare tijd verdeeld over de onderwerpen.
 - De verteller leidt elk onderwerp in 2 minuten in, en concentreert zich daarbij op de reflectie-vraag die hij de collega's voorlegt. Daarna bevragen de collega's de verteller: ieder om de beurt 1 vraag, open, maar niet per sé waardevrij. Discussies zijn niet relevant. Ieder krijgt zoveel beurten als de tijd toestaat.
 - Als de tijd voor het onderwerp op is noteren de collega's op een A4 hun reflecties in steekwoorden. Voor elk onderwerp een nieuw A4. Aan het einde van de bijeenkomst zijn de A4-tjes voor de inleider. Die werkt ze om tot een kort documentje waarmee de reflectie wordt vastgelegd en beschikbaar gesteld voor de deelnemers (*best practices*). Tijdens de bijeenkomst is geen discussie over de reflecties. Die kan desgewenst naar aanleiding van het documentje plaatsvinden.
 - De begeleider bewaakt de spelregels.