

Werkend Leren

Werkend leren is een krachtig concept voor probleemoplossing, professionalisering en ontwikkeling. Daarom maken we er graag gebruik van, om het leren te borgen in de actuele werkpraktijk. Hierna volgt onze kijk op werkend leren. We gaan in op:

- Nut
- Halve misverstanden
- Voordelen
- Wanneer zet je werkend leren in?
- Wat wij ermee doen

Nut

Mensen leren veel meer door ervaringen op hun werk en door uitwisseling met hun collega's (90%), dan door het volgen van een cursus of een training (10%). Dat noem je ervaringsleren.

Uit onderzoek blijkt dat het effect van zulk ervaringsleren op bijvoorbeeld de kennisontwikkeling al snel groot is. Vooropgesteld natuurlijk, dat je werk voldoende mogelijkheden biedt voor verdere ontwikkeling.

Mensen verrichten voor bijna een derde van hun werkzame uren leerzaam werk. Bij een voltijd baan gaat het dan om meer dan 500 uur per jaar. Vergelijk dat eens met de krappe 40 uur die medewerkers per jaar aan cursussen en trainingen besteden!

Daarom is werkend leren belangrijk. Bovendien heeft het combineren van werken en leren een aantal voor de hand liggende voordelen:

- het leren is verbonden met concrete en actuele gebeurtenissen op het werk;
- tussen werken en leren bestaat een directe terugkoppeling;
- werkend leren helpt, vernieuwing en verandering te borgen. Het draagt daardoor bij aan de vergroting van de productiviteit.



Halve misverstanden

Het dagelijkse werk biedt medewerkers veel kansen voor werkend leren. Bovendien kunnen de effecten ervan erg groot zijn. Alle redenen, om werkend leren te benutten. Toch komen we maar zelden tegen, dat een organisatie er systematisch en gestructureerd aandacht aan geeft. Hoe komt dat?

In de praktijk horen we bij managers, medewerkers en deelnemers aan trainingen de volgende motieven:

- “Werkend leren is een informele activiteit. Leren van je ervaringen doe je er bij. Daar zijn geen programma’s of speciale activiteiten voor nodig.”
- “Leren op je werk is een kwestie van je gezonde verstand gebruiken. Goed opletten, uitproberen, daarvan leren. Hoe moeilijk kan het zijn?”
- “Zodra we er iets voor gaan opzetten wordt het duur. Het kost immers productieve uren! En als er een externe begeleider bij moet, kost het ook nog eens geld!”
- “De werkdruk is hoog, de klant gaat voor, we gaan niet navelstaren. Werkend leren, daar hebben we geen tijd voor.”

Het zijn halve misverstanden. Natuurlijk is werkend leren niet gratis. Maar het levert veel op.

Voordelen

Ie: Het maakt ervaringsleren duurzaam

Het informele van ervaringsleren geeft het een soepel en luchtig karakter. Je doet het er gewoon bij. Daar zitten ook nadelen aan. Het wordt opgeschort of gestaakt als er iets dringenders langskomt. Bovendien weet je niet wat je mist. Met werkend leren organiseer je het leerproces en dat maakt het duurzaam.



2e: Het ontwikkelt en verspreidt gezond verstand

Gezond verstand is een nuchtere en praktische benadering om problemen door middel van *trial and error* op te lossen. Ook gezond verstand stoelt op ervaringen. Het is daarom voortdurend in ontwikkeling en verdient verspreiding. Werkend leren helpt daarbij.

3e: Het is kosteneffectief

Problemen oplossen, nieuwe vaardigheden leren toepassen – het kost productieve tijd en dus ook geld. De directe verbinding van leren en werk maakt het geleerde echter passend en daardoor kosteneffectief.

Externe begeleiding is doorgaans beperkt in uren, en heeft tot inzet zichzelf overbodig te maken. De kosten zijn daardoor overzichtelijk en, omgeslagen over deelnemers, veelal zelfs gering.

4e: Werktijd = leertijd

Cursussen en trainingen worden door deelnemers vaak ervaren als een belasting bovenop hun werk. Dan is het verband tussen het geleerde en hun eigen werk niet duidelijk of kan het geleerde daarin niet gemakkelijk worden toegepast. Werkend leren start altijd vanuit de eigen werkpraktijk, maakt van leertijd werktijd en omgekeerd.

5e: Het borgt vernieuwing en verandering

Met werkend leren pas je nieuw verworven kennis en vaardigheden meteen in de praktijk toe. En met de ervaringen die je daarbij opdoet, snijd je kennis en vaardigheden op maat. Zo helpt werkend leren, vernieuwing en verandering te borgen.

6e: Het ontwikkelt professionaliteit op evenwichtige wijze

In omgevingen met een sterk ontwikkelde inhoudelijke expertise staan kennis en argumentatie hoog aangeschreven. Door die te ontwikkelen wordt de expertise versterkt. De valkuil is eenzijdigheid. Dan ontaardt het debat in kwartjesvinden. Werkend leren haalt die angel eruit,



doordat het zich richt op de toepassing van kennis en expertise in de praktijk.

Wanneer zet je werkend leren in?

Werkend leren begint bij een vraag of probleemstelling van een of meer professionals.

Een paar praktijkvoorbeelden:

- hoe kunnen we projectmatig werken in de praktijk zonder bureaucratisch te worden?
- in mijn werk loop ik tegen nieuwe vragen op; hoe trek ik het been bij?
- hoe zorgen we ervoor dat medewerkers die met pensioen gaan, hun kennis en vaardigheden tijdig overdragen?
- wat kunnen we doen om van een verzameling individuen een team te worden?
- op welke manier laten we onze werkwijze beter aansluiten bij de klantvraag?

Om werkend leren vervolgens tot ontwikkeling te brengen is het een en ander nodig:

- een aantal *voorwaarden*, die helpen om de ruimte voor leren te beschermen: de leidinggevende stelt tijd ter beschikking, de deelnemer gebruikt die tijd, deelnemers garanderen elkaar vertrouwelijkheid en een respectvolle omgang;
- een *programma* dat enige tijd duurt, om zaken in de praktijk toe te passen en daar weer van te leren;
- *begeleiding*, die helpt bij het ontwikkelen en handhaven van spelregels, handvatten biedt om het leren te structureren en die de groep en de leden van de groep helpt bij het werken en leren;
- *geduld en betrokkenheid* – van de opdrachtgever, want werkend leren geeft geen onmiddellijke en spectaculaire resultaten, maar geleidelijke en duurzame effecten. Betrokkenheid gedurende en na een traject van werkend leren is essentieel voor de borging hiervan;



- *durf en betrokkenheid* van deelnemers – want anders dan bij cursussen en trainingen staan zij zelf in de arena!

Wat wij ermee doen

De eigen praktijk van deelnemers is uitgangspunt in alles wat we doen. In de voorbereiding en uitvoering van activiteiten zijn concrete en actuele werkvraagstukken van deelnemers ons vertrekpunt. Vakontwikkeling en hoe de professional daarbij aansluit staan voorop. Daarom doen we intakes en outtakes van deelnemers aan trajecten. En graag nodigen we de leidinggevende daarbij uit. Met opdrachtgever en deelnemers zoeken we actief naar randvoorwaarden en mogelijkheden om het geleerde te borgen – individueel en gezamenlijk. Daarnaast zetten we graag instrumenten in als werkbegeleiding, intervisie, interlink, action learning en het professionele gesprek. Keuze en aanpak hangen van tal van factoren af: de vraagstelling, de wens van deelnemers, sponsors, opdrachtgevers, beschikbare middelen...

