

Al werkend vraagstukken beantwoorden

Zelf de vraagstukken binnen je organisatie oplossen heeft meer impact dan oplossingen die van buitenaf worden aangedragen. Daarom gaat FCB dit jaar voor de tweede keer binnen het project 'Samen werken, samen leren' met kinderopvangorganisaties aan de slag om gezamenlijk vraagstukken op te lossen. Tekst Irene de Groot

De kracht om een vraagstuk binnen een kinderdagverblijf op te lossen kan altijd vanuit de organisatie zelf komen, volgens Joke van Alten, HR-adviseur bij FCB en projectleider van 'Samen werken, samen leren'. Van Alten begeleidt organisaties en gaat altijd eerst met het management om tafel. Volgens haar is het belangrijk om eerst boven tafel te krijgen wat de visie van het bedrijf is. Een vraagstuk is heel belangrijk, maar het is nog belangrijker om te weten waar de organisatie met een vraagstuk wil uitkomen.

Team betrekken

Het management kan geen leercultuur opleggen. 'Het is belangrijk dat je samen met de medewerkers kijkt naar wat er nodig is om een vraagstuk op te lossen. Het is namelijk hun werk. Zij weten welke aanpak zal werken, waardoor de veranderingen eerder zullen bekliven. Daarom is het wenselijk dat het management de

medewerkers de vrijheid geeft om mee te denken.' Van Alten gaat tijdens het traject 'Samen werken, samen leren' altijd samen met het management in gesprek met de medewerkers. 'Medewerkers hebben vaak een heel goed beeld van wat ze zelf nodig hebben of van wat volgens hen nodig is.' Medewerkers betrekken versterkt volgens de adviseur de leercultuur binnen een bedrijf. 'Wanneer medewerkers de oplossingen zelf bedenken, dan zijn ze veel gemotiveerder om erop door te gaan en om uiteindelijk actie te ondernemen. Daarnaast is het belangrijk dat er een bepaalde urgentie achter een vraagstuk zit. Mensen zijn dan sneller bereid om na te denken over veranderingen. Het leereffect is op die manier ook groot. Medewerkers moeten namelijk bij hun eigen deskundigheid te rade gaan om een oplossing in hun eigen werkwijze toe te passen.'

Cursus

Leren tijdens het werken zit echt in het primaire proces van een bedrijf, vindt Van Alten. 'Er valt veel meer rendement te behalen dan bij een cursus of training. Leren tijdens het werken kost minder tijd. Een cursus moet je buiten werktijd en buiten je eigen werkplek volgen. Naar verhouding steek je veel tijd in een cursus, maar is het uiteindelijke effect minder groot. Wat niet wil zeggen dat er geen cursussen meer nodig zijn; beide aanpakken kunnen elkaar ook versterken.' Daarnaast vertelt Van Alten dat ze vooral veel vragen stelt, maar dat ze het bedrijf zelf het werk laat doen. 'De adviseurs zijn er niet om taken over te nemen. Een bedrijf moet zelf naar een nieuwe aanpak toewerken. Wij stellen de vragen, maar

Project 'Samen werken, samen leren'

FCB faciliteert, ondersteunt en begeleidt organisaties om samen(werken) en leren te integreren. Hiervoor gaan zes HR-adviseurs aan de slag met organisaties. Een adviseur is gemiddeld driekwart jaar betrokken bij een organisatie. In totaal zijn er 40 contacturen tussen de organisatie en de adviseur. Bedrijven kunnen zich tot half mei aanmelden voor het traject. Verder worden de ervaringen van de betrokken bedrijven online met niet-deelnemende partijen gedeeld. Kijk hiervoor op www.fcb.nl/overfcb/samen-werken--samen-leren.

Leren tijdens het werk kost minder tijd



Foto: Nationale Beeldbank

medewerkers en management moeten hiermee aan de slag. Soms zijn we er twee maanden niet. Een bedrijf moet dan zelf zorgen dat de aandacht niet verslapt. We geven wel handvatten, maar de organisatie moet zelf bedenken wat bij hen werkt om de aandacht erbij te houden. Bovendien stimuleren we dat een bedrijf nadenkt over hoe ze het zelf aanpakken na ons vertrek. Zo zijn er teams die nu elke dag beginnen en eindigen met een kort overleg. “Hoe pakken we het vandaag aan?” En, “wat werkt?” vragen ze zichzelf dan af. Dit team heeft voor

zichzelf ondervonden dat dit voor hen helpt. Dat is voor elk bedrijf verschillend.’

Een bedrijf kan zelf ook aan de slag gaan om vraagstukken op te lossen. Van Alten sluit haar verhaal af met een advies: ‘Begin met een urgent vraagstuk binnen het kinderdagverblijf. Bedenk daarna goed welke medewerkers betrokken moeten zijn om dat vraagstuk op te lossen. Ga met hen in gesprek. Deel goed je droom en doel. Bedenk hoe je het kunt aanpakken en ga aan de slag.’ <

De praktijk

Een voorbeeld uit Vianen. Joke van Alten: ‘Ik heb gewerkt met de Stichting Kinderopvang Vianen die zich graag met haar bso wilde onderscheiden. Zelf hadden ze het idee om een rooster met activiteiten op te stellen. Dat leek mij niet iets waarmee we de medewerkers van de bso in beweging zouden krijgen. Daarom heb ik de managers gevraagd wat hun droom was voor de opvang. Daar kwam een duidelijk doel uit: zij wilden dat de bso zou bruisen door activiteiten als zang, dans, techniek, sport, toneel en natuur. Daar hebben we ons toen op gericht.’

Al snel werden de medewerkers bij het vraagstuk betrokken. De vraag aan hen was: ‘Hoe kunnen we met elkaar zorgen dat we een bruisende bso worden?’ En ‘wie heeft welke talenten om een bijdrage te leveren?’ Het idee ontstond om voor alle bso-locaties van de stichting een box vol thema-activiteiten te maken. Op een bijeenkomst werd het startschot gegeven en werden ieders talenten in kaart gebracht. Er meldden zich spontaan ‘trekkers’ uit elke groep. Zij kregen vanuit het management verantwoordelijkheden en budget om de bruisende bso vorm en inhoud te geven.

Pedagogisch medewerker Daniëlle Voogt van BSO De Reus in Vianen was een van die trekkers van het project. ‘Voor elke activiteit was iemand verantwoordelijk gemaakt. Wij coördineerden hierbij, zodat iedereen goed wist wat hun taken waren. Wij hielden de andere medewerkers op de hoogte wanneer er weer een nieuw thema aankwam. Zo zorgden wij ervoor dat deze niet in de vergetelheid raakten. We waren allemaal bij de activiteiten betrokken. Dat was belangrijk, want zo kwam het echt vanuit onszelf en niet vanuit het management. Wij staan namelijk veel dichterbij de groep.’ Daarnaast werd er volgens Voogt vanuit een positieve aanpak gewerkt: ‘FCB zorgde ervoor dat we altijd positief naar het project keken. Dit zorgde voor een andere *mindset*. Iedereen kon inbreng geven.’ De combinatie leren-werken beviel Voogt erg goed: ‘Je pakt taken gelijk aan. Daarom zie je ook meteen wat werkt en wat niet werkt.’