

Twee organisaties blikken terug:

# Wijze lessen uit het project Leercultuur

Het project Leercultuur is afgerond. En met succes: binnen elk van de branches Kinderopvang en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening boekten zestien organisaties belangrijke resultaten. Onder leiding van een HRM-adviseur werkten ze concreet aan een leergerichte manier van werken. Meest voorkomende conclusies? Begin klein, doe concreet, hou het leuk en maak tijd vrij... en dan zijn er wijze lessen te trekken. Twee enthousiaste organisaties delen graag die lessen met u.

Leo Verhagen van Circus Elleboog:

## 'Samen experimenteren met nieuwe aanpakken'

Circus Elleboog in Amsterdam is het grootste jeugd-circus van Europa: jaarlijks 11.000 deelnemers, 45.000 toeschouwers, diverse locaties, en veel samenwerkingsverbanden met onder andere scholen, BSO's en welzijnsorganisaties. 'Hoe kunnen we daarbinnen tien vaste en twintig freelance circusdocenten faciliteren

om informatie uit te wisselen; en niet alleen van cursussen te leren, maar ook van elkaar?' Dat was de hamvraag waarmee Manager Projecten Leo Verhagen bij FCB aanklopte.

Doen, in plaats van praten is het belangrijkste advies waar Leo Verhagen nu, ruim een jaar na de eerste bij-



Leo Verhagen (Circus Elleboog); 'We kijken vooral wat er wél goed gaat'

eenkomst, mee komt. Want onder begeleiding van HRM-adviseur Mariël Rondeel van FCB werden er twee heel concrete activiteiten opgestart om het leren van elkaar te stimuleren.

De eerste was een workshop Feedback geven. Verhagen had in de praktijk al vaak gemerkt dat docenten dit moeilijk vinden. 'Niet naar de kinderen toe, daar zijn ze heel goed in. Maar feedback aan collega's geven, vinden ze een stuk lastiger.'

De kennis uit deze workshops doet het heel goed in de praktijk. Het praten gaat makkelijker. Vooral als er apart tijd wordt ingeruimd voor evaluaties van de samenwerking binnen een team. 'De sfeer is er meer open door geworden', vindt Verhagen.

Daarnaast werden twee pilots van het nieuwe project Circushelden van begin tot eind gemonitord door andere docenten. Verhagen: 'Normaal gesproken gingen docenten bij elkaar kijken op het moment van de voorstelling. Nu zijn ze er al eerder bij betrokken en >>

## Het project Leercultuur

Leercultuur integreert leren in het dagelijks werk. Samen met FCB hebben gemotiveerde organisaties het afgelopen jaar onderzocht hoe 'leren op de werkplek' ingevoerd of versterkt kan worden.

Voor hen een unieke kans, met als doel: een hogere kwaliteit van dienstverlening, het verbinden van leren en werken, waardoor medewerkers meer uit zichzelf kunnen halen, het kunnen anticiperen op een veranderende omgeving en het werken aan een cultuur van met elkaar kennis delen en kennis ontwikkelen.

Organisaties moesten wél bereid zijn om na de begeleiding door te gaan op de ingezette weg.

Teamleider Marianne Wemmenhove van Welzijnsgroep Andes, Exloo:

## 'Samenwerken en verbinden geeft energie'

De grondmotivatie van Welzijnsgroep Andes in Exloo om mee te doen met het project Leercultuur was de veranderende taakomgeving.

'Er wordt steeds meer gevraagd van onze creativiteit en ons ondernemerschap', vertelt teamleider Marianne Wemmenhove. 'Om daaraan te kunnen voldoen, willen we graag nog beter samenwerken en verbinden.'

Andes heeft met heel wat partijen te maken. Intern, want sinds januari vorig jaar is de groep onderdeel van de grotere organisatie Tinten, maar ook met extern, met organisaties als MEE, de GGZ, Bureau Jeugdzorg en de Centra voor Jeugd en Gezin. Hoe komt dat nou allemaal bij elkaar? Hoe maak je gebruik van elkaars talenten en versterk je elkaar? Kortom, hoe verbind je vakmanschap en ondernemerschap? Dát was de leervraag waarmee Andes in het project stapte.

### Patronen doorbreken

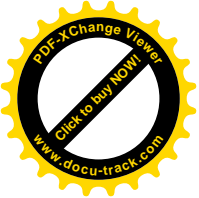
Het project werd afgetrapt met een gezamenlijke bijeenkomst van twee teams. Ze deden een spel >>



Marianne Wemmenhove (Welijnsgroep Andes):

'We zetten mooie eerste stappen in het doorbreken van patronen'





kunnen ze elkaar bijsturen tijdens het project. Dat bleek enorm nuttig.'

Als voorbeeld noemt hij dat docenten elkaar er nu, door te observeren, op kunnen wijzen dat bepaalde kinderen meer of minder aandacht nodig hebben. Circusdocenten konden trouwens ook zelf op voorhand aangeven op welk punt ze zich willen ontwikkelen. 'Eén persoon had bijvoorbeeld wat moeite met kinde-

ren die heel veel aandacht vragen. Die heeft van zijn collega's nuttige tips en adviezen ontvangen. Met een positieve insteek: we kijken vooral wat er wél goed gaat. Dat werkt heel motiverend.'

### Wederzijds leerproces

Het leerproces ging niet één kant op. De docenten die monitorden, leerden zelf ook van hun collega's van de 'Circushelden'-pilot. Verhagen: 'Je zag dat zij onderdelen van de pilots zelf ook gingen opnemen in hun reguliere projecten. Bijvoorbeeld een bepaald kunstje met een trampoline. Gewoon, omdat dat weer een nieuwe toevoeging voor de kinderen was. We hebben dus met concrete uitdagingen in het werk het leerproces op gang gebracht. Mijn advies aan andere organisaties: bedenk een activiteit of een nieuwe aanpak binnen het werk die mensen samenbrengt. Die ze laat experimenteren. Dan sla je twee vliegen in één klap: je levert als organisatie meer kwaliteit én je leert.' ■

### Meer weten?

Op de website [www.fcbwelzijn.nl](http://www.fcbwelzijn.nl) (ga naar 'Leren in organisaties') leest u meer over dit project. U vindt daar een schat aan informatie, zoals verslagen en tips van de betrokken HRM-adviseurs, maar ook een terugblik van projectleider en tevens HRM-adviseur Joke van Alten.

dat medewerkers hielp hun talenten te herkennen en benoemen. Een verrassend leuke start, vond Wemmenhove. Vervolgens was het de bedoeling dat meerdere teams samen, met gedeelde verantwoordelijkheid, aan de slag gingen met experimenteren in de praktijk. Met activiteiten uit het werkplan van 2011. Het motto was: concreet bezig zijn en van daaruit te werken aan sterkere verbindingen. 'Zo hoopten wij het leerproces echt op gang te brengen.'

Eén zo'n experiment was bijvoorbeeld een ouderendag organiseren in een deelgebied. Dit was altijd de verantwoordelijkheid van de ouderenwerker. Nu werd een heel team erop gezet. Dat ontlastte de ouderenwerker en er ontstonden nieuwe ideeën. Vier buurthuizen in het gebied werden betrokken en verzorgden elk een deel van het programma. 'Zo waren die ook weer 'in the picture' bij de doelgroep', aldus Wemmenhove. Het werd een buitengewoon succesvolle dag, waar honderd mensen aan meededen.

Op dezelfde wijze wordt in juni van dit jaar een avond voor de jeugd van Borger georganiseerd, compleet met DJ's. Wemmenhove: 'Daarmee is het natuurlijk niet klaar, maar het zijn mooie eerste stappen in het doorbreken van patronen. Het mooiste van de leercultuur is dat het betrokkenen leert om op een andere manier naar het eigen werk te kijken. Dat geeft energie.'

### Tijd vrij maken

Ontwikkelen kost tijd, benadrukt Wemmenhove. Het grootste risico is dat medewerkers na een experiment weer overgaan tot de orde van de dag. Wil je een structurele verandering, dan moet je als organisatie tijd vrijmaken om met leercultuur bezig te zijn. Dat blijft Andes dan ook doen: na de zomer van dit jaar zijn er opnieuw bijeenkomsten gepland. Het uiteindelijke doel is dat de gebiedsteams zelf plannen maken en die onder eigen verantwoordelijkheid uitvoeren. Dat zij een regierol nemen. Waarbij buurtwerkers ook met individuen gaan werken en maatschappelijk werkers ook met groepen. ■

### Contact met de deelnemende organisaties?

Zowel Circus Elleboog als Welzijnsgroep Andes staan u graag te woord over hun deelname aan het project Leercultuur. Bel of mail gerust!

- Circus Elleboog:  
020-6235326 / [info@elleboog.nl](mailto:info@elleboog.nl)
- Welzijnsgroep Andes:  
0591-585554 / [info@welzijngroepandes.nl](mailto:info@welzijngroepandes.nl)