



Organisaties krijgen gratis advies over stimuleren leercultuur

Professionaliseren is ook leren van elkaar

Veel organisaties zetten trainingen en cursussen in om de kennis en kunde van hun medewerkers op peil te houden. Maar kan het niet veel efficiënter én leuker? Door bijvoorbeeld te leren van collega's op de werkvloer? Dat is de vraag achter dit project Excelleren.nu. Vijftien WMD-organisaties krijgen gratis 36 uur HR-advies over het opzetten en invullen van een leercultuur.

Welzijnsorganisaties staan voor een grote opgave: zij moeten steeds professioneler werken én het hoofd boven water houden. Hoe kunnen organisaties bestaande kennis efficiënt inzetten om de ambities van

de organisatie te bereiken? Oftewel: hoe haalt een organisatie het beste uit haar mensen? 'Sommige trainingen zijn natuurlijk onmisbaar. Maar in de praktijk blijkt dat slechts gemiddeld veertig

procent van een externe scholing bij medewerkers blijft hangen. Het geld is dus voor zestig procent weggegooid', aldus FCB-projectleider Joke van Alten. Hier valt dus winst te halen. Door slim om te gaan met aanwezige competenties, werken en leren ineen te schuiven en dus te leren van elkaar. Maar hoe geef je dat als organisatie vorm?

Diverse vraagstukken

Het project Excelleren.nu van MKB Nederland heeft als doel vijftien organisaties met 36 uur gratis HR-advies te helpen bij het ontwikkelen van een leercultuur. 'Het liefst organisaties met uiteenlopende vraagstukken op het gebied van werken en leren, zodat we een diversiteit aan werkvormen kunnen ontwikkelen', aldus Van Alten.

Zo'n vraagstuk kan bijvoorbeeld zijn: 'Hoe houd ik in mijn organisatie de kennis over omgaan met jongeren op peil?' Of: 'Wij organiseren jaarlijks de nodige cursussen en trainingen, maar hoe leggen we beleidsmatig een betere verbinding met de koers van de organisatie?' Of: 'Hoe kunnen we onze goede mensen inzetten om zelf te groeien?'

Komt een organisatie in aanmerking voor het HR-advies, dan komt er een HR-adviseur langs. Bijvoorbeeld Annelies Kooiman, een van de HRD adviseurs van het project: 'In het eerste gesprek wil ik weten waar de vraag vandaan komt', vertelt zij. 'We brengen in kaart waar de deskundigheid in de organisatie zit en hoe deze aan kan sluiten bij de doelen van de organisatie.'

Experimenteren

Annelies Kooiman en haar collega's zoeken 'experimenten', vastomlijnde onderwerpen die ze kunnen aanpakken: 'De roostering in een team bijvoorbeeld. Een medewerker die bijvoorbeeld omgaan met agressie lastig vindt, kun je laten samenwerken met iemand die er goed mee om kan gaan. Zij kunnen dan samen kijken naar het effect van hun gedrag. Desnoods met filmopnames die in het teamoverleg besproken worden.' Want ook de opzet van het teamoverleg kan ruimte bieden om van elkaar te leren, voegt Joke van Alten toe. 'Zo kun je bijvoorbeeld een medewerker 'ambassadeur' maken van een nieuwe werkmethode. Die verdiept zich erin, experimenteert ermee en deelt ervaringen met collega's. Dit voegt extra uitdaging toe aan een functie, een mooie bijkomstigheid.'

Hele branche profiteert mee

Joke van Alten benadrukt dat de HR-adviseurs niet gaan voorkauwen hoe het moet: 'Een experiment mag ook mislukken, want daar leren we van. We willen door te doen erachter komen wat werkt of niet. Werkt iets goed? Dan kan de organisatie de kennis die zij hier-

Sanne Peters

'Een leercultuur kunnen we wel gebruiken. We hebben nu meer ad hoc beleid. Ieder jaar inventariseren we welke deskundigheidsbevordering we aanbieden. We willen de juiste mens op de juiste plek. Door mee te toen aan dit project en er structureel aan te blijven werken, zijn we ook toekomstbestendig bezig', aldus Sanne Peters, hoofd primair proces van Maatschappelijke Opvang Verdihuis in Oss.

mee opdoet doorvoeren naar andere teams of afdelingen.' Uiteindelijk zullen de vijftien 'experimenten' kennis opleveren. Deze komt, via bijeenkomsten en www.fcbwelzijn.nl, beschikbaar voor de hele branche.

Niet vrijblijvend

Inmiddels hebben zich al diverse organisaties aangemeld. Veelal willen zij wel iets veranderen, maar ze weten niet hoe. Of ze hebben er geen tijd voor. In de Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening zijn vaak overbezette leidinggevenden verantwoordelijk voor het opleidingsbeleid. Zij verwachten handreikingen om hun opleidingsbeleid te structureren en de professionaliteit van hun medewerkers uit te nutten.

Het project wil echter wel een zekere commitment: 'Wij kunnen de boel aanjagen, maar een organisatie moet er daarna wel zelf echt mee verder willen en kunnen. Dat kost tijd. Het is dan ook niet vrijblijvend, maar wel een beetje een kadoetje', besluit Joke van Alten. ■

Aly van Beek, branchedirecteur van de MOgroep W & MD

'Van de branche wordt gevraagd geïsoleerde individuen en groepen weer te laten deelnemen, overlast aan te pakken en mensen samen te brengen en te verbinden. En om individuen die niet goed mee kunnen te ondersteunen, hen actief te benaderen, de mogelijkheden te onderzoeken en vervolgens hun eigen kracht te versterken. Liefst in de sociale context van gezin en buurt. En vooral: uitgaande van hun eigen vraag.

En dan ook nog eens: alles in samenhang en samenwerking met andere organisaties én met zorg voor kwaliteit en professionaliteit. Dit vraagt veel van organisaties en de daar werkende vakkrachten. Leren van elkaar is daarbij een belangrijk instrument. Ik verwacht vooral leerervaringen en goede voorbeelden om de leercultuur in organisaties te versterken. Dit in de relatie tot de omslag naar welzijn nieuwe stijl.'