

■ Inspiratie

7 manieren om informeel leren toe te passen in jouw organisatie

Trainingen en workshops zijn natuurlijk effectieve manieren van leren en vakmanschap faciliteren en versterken. Steeds vaker passen organisaties ook andere, informele manieren van leren toe. Informeel leren gaat over leren, ontwikkelen, collegiale reflectie en feedback buiten de trainingsruimte, e-learning of webinar.

Hoe kan je dit informele leren toepassen in jouw organisatie om vakmanschap te voeden? We hebben de belangrijkste manieren op een rij gezet (in willekeurige volgorde).

Benieuwd hoe je hiermee aan de slag kan?

Neem contact op met ZINZIZ via info@zinziz.nl en wij helpen je graag op weg!



Leren van leidinggeevenden

Wat is het?

Professionals kunnen veel leren van hun leidinggeevenden. Bijvoorbeeld doordat zij voorbeeldgedrag laten zien, doelen en kaders bieden en feedback geven op een manier die bijdraagt aan het faciliteren van vakmanschap van de professionals.

Waarom is het zinvol?

De leidinggevende is een graadmeter voor hoe de professional zijn werk doet, leidinggevende heeft referent power (en dus veel impact) en heeft veel momenten en kansen om dagelijks leren te ondersteunen

Hoe kun je het faciliteren?

- Deze leidinggeevenden handvatten geven in coachend leidinggeven en (team)ontwikkeling. Leidinggeevenden kunnen dan effectief feedback geven aan professionals en hun leerproces faciliteren
- Regelmatige afstemming faciliteren tussen leidinggeevenden en professionals. Niet als functioneringsgesprek, maar om vakmanschap te faciliteren en voeden.
- De leidinggeevenden meenemen in de onderwerpen van de trainingen die de professionals doen.
- Resultaten:
 - Leidinggeevenden kunnen voorbeeldgedrag laten zien en gezamenlijk reflecteren
 - Vakmanschap faciliteren dat er al is
 - Voeden van bewuster bekwamer handelen van de professionals en wegblijven uit 'goed' en 'fout'
 - Leidinggevende en professional kunnen met elkaar over de ontwikkeling praten
 - De leidinggevende kan feedback geven en het leerproces kan faciliteren.



Leren van je collega's

Wat is het?

Collegiaal leren bevordert informeel leren tussen professionals. Het gaat daarbij niet om beoordeling, maar om feedback geven en ontvangen, met als doel leerprocessen te stimuleren en vakmanschap te versterken. Het ontstaat vaak bij het oplossen van dilemma's of lastige praktijksituaties, waarbij collega's leren door gesprekken en praktijkobservaties.

Waarom is het zinvol?

Feedback leidt tot tweerichtingsleren. Het voedt ook eigenaarschap, gevoel van verantwoordelijkheid en plezier in (collegiaal) leren. Dit bevordert weer de samenwerking en interactie tussen de professionals, ervaren relevantie, efficiëntie en diepere reflectie via vragen stellen.

Hoe kun je het faciliteren?

- Feedback momenten inbedden in vaste momenten, zoals weekstarts of maandbesprekingen
- Stel een mentor of buddysysteem in en wissel periodiek van mentor/buddy
- Organiseer manieren van collegiaal leren, zoals:
 - Intervisie / casuïstiek bespreking
 - Collegiale coaching on the job
 - Dialoogsessies
 - Videocoaching
 - Community of practice.
- Vragenkaartjes op lunchplekken neerzetten om inhoudelijke gesprekken te stimuleren
- Tip: Zet niet alleen werk gerelateerde vragenkaartjes neer, maar ook met een persoonlijke noot.
- Het normaliseren dat professionals feedback aan elkaar en aan medewerkers vragen
- Praktijk- en reflectieoefeningen organisatiebreed aan te bieden
- Triple feedbackloop inzetten voor en met elkaar.



Leren van trainer of coach

Wat is het?

Een trainer of coach begeleidt het leerproces in een oefenomgeving, waar de kennis toegepast kan worden in de werkcontext. Coaching richt zich op kennis-, vaardigheids- of houdingsverbetering. Veilig leren en oefenen bevordert vakmanschap met aandacht voor specifieke SDD-onderwerpen.

Waarom is het zinvol?

Wanneer kennis actief verwerkt worden, kan het leerproces effectiever verlopen. Door alleen te luisteren kan het kortetermijngeheugen relatief snel overbelast raken en wordt veel informatie makkelijk vergeten. Door niet alleen te luisteren, maar actief met de leerstof te discussiëren, lezen en werken kan het leiden tot een effectiever leerproces[1]. Een trainer of coach is vaak expert op dit gebied en kan deze sturing geven aan het leerproces.

Hoe kun je het faciliteren?

- Standaard momenten inplannen voor een training of coaching moment, bijvoorbeeld 1 keer per maand
- Persoonlijk ontwikkelbudget vrijmaken voor alle medewerkers
- Maandelijks een lijst ophangen of opsturen met het (externe) aanbod van trainingen en cursussen waar men zich op kan inschrijven



[1] Ober, C., Kreulen, S., Feenstra, M., Regeling, M., Meijers, E. M., & van Ree, N. (2015). [De context van leren](#).

■ Hoe informeel leren het vakmanschap in jouw organisatie kan voeden

Leren van jezelf

Wat is het?

Leren van jezelf gaat over reflecteren op je eigen handelen. Soms met input van anderen, maar dat hoeft niet altijd. Je kunt dit doen aan de hand van handvatten, maar ook door te kijken naar de effecten van je handelen en welke 'lessen' zitten in het antwoord dat je geeft op deze vraag.

Waarom is het zinvol?

Leren van jezelf is op zinnig voor werkgerelateerde ontwikkeling, maar ook voor het ontwikkelen van flexibiliteit en wendbaarheid. Ontwikkelen en leren van jezelf kan ervoor zorgen dat mensen vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Hoe kun je het faciliteren?

- Professionals meenemen in de [triple feedbackloop](#) en professionals aanmoedigen om die periodiek te doorlopen
- De [gouden balans](#) als reflectie inzetten op je eigen communicatie
- Een veilige bedrijfscultuur borgen, omdat mensen zich kwetsbaar opstellen als zij werken aan hun eigen ontwikkeling
- Vaste momenten van zelfreflectie inbedden
- Professionals faciliteren in het opstellen van persoonlijke leerdoelen, en het reflecteren en blijven ontwikkelen
- De visie op werkgever- en werknemerschap (aanpassen naar en) focussen op een lerende en ontwikkelende omgeving[1].



[1] Zie ook: Vooruitkijkers 2020 [Voorbeelden van een Leven Lang Ontwikkelen in de praktijk](#).

■ Hoe informeel leren het vakmanschap in jouw organisatie kan voeden

Leren door te werken

Wat is het?

Leren door te werken is leren van concrete ervaringen, interacties, observaties en experimenten tijdens het werk. Hiermee worden leerfasen cyclisch doorlopen, waar leren wordt gezien als een proces waar kennis wordt gecreëerd door het opdoen van van ervaringen[1].

Waarom is het zinvol?

Leren door te werken is een zeer effectieve manier om te leren. Denk aan bijvoorbeeld taal (jargon), handelingen, netwerken, huisregels, communicatie- en sociale vaardigheden. In het werk kan je experimenteren en ervaar je (direct) de effecten van je eigen handelen. Ook het leren begrijpen van de organisatie en het vinden van jouw plek is belangrijk voor het ontwikkelen van gepast vakmanschap.

Hoe kun je het faciliteren?

- Blijvend mogelijkheden voor experimenteren bieden
- Uitdaging bieden, vernieuwen en ontwikkelen
- Tip: Werk niet alleen volgens vaste protocollen, maar kijk naar de persoonlijke snelheid van ontwikkeling en pas hier uitdaging en verwachtingen aan toe
- Niet alleen het gedetailleerd uitwerken van een organogram, maar ook het gesprek aan gaan over de functie en plaats in de organisatie als geheel kan de ontwikkeling van Vakmanschap stimuleren.



[1] Zie ook [Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle | Simply Psychology](#).

Leren door anderen iets te leren

Wat is het?

Het gaat hier om het voeden van je eigen vakmanschap door zelf de rol van trainer/coach/mentor op je te nemen om een collega iets te leren. Dit kan gaan over het overdragen van kennis (iets uitleggen), maar ook een langer leerproces: iemand een vaardigheid bijbrengen of helpen om in de praktijk invulling te geven aan een basishouding of kernwaarde.

Waarom is het zinvol?

Als je iets aan een ander leert, leer je zelf ook veel. Ook inhoudelijk is het belangrijk. Zo heb je vast wel eens gehoord: **Als je iets niet simpel kunt uitleggen, begrijp je het zelf niet goed genoeg**. Zo ga je bij uitleggen anders nadenken over de inhoud en leer je het zelf beter te begrijpen en misschien zelfs in een ander licht te zien. Het gaat er dus vooral om dat je zelf ook bewuster bekwamer gaat handelen.

Hoe kun je het faciliteren?

- Stel een buddysysteem in tijdens de inwerkperiode en wissel periodiek van buddy
- Verbind stagiaires aan managers
- Zet in op duaal leiderschap
- Organiseer denktanks met daarin medewerkers met verschillende functies
- Koppel 'oude rotten' aan 'jonge honden'.



Leren bij congres of symposium

Wat is het?

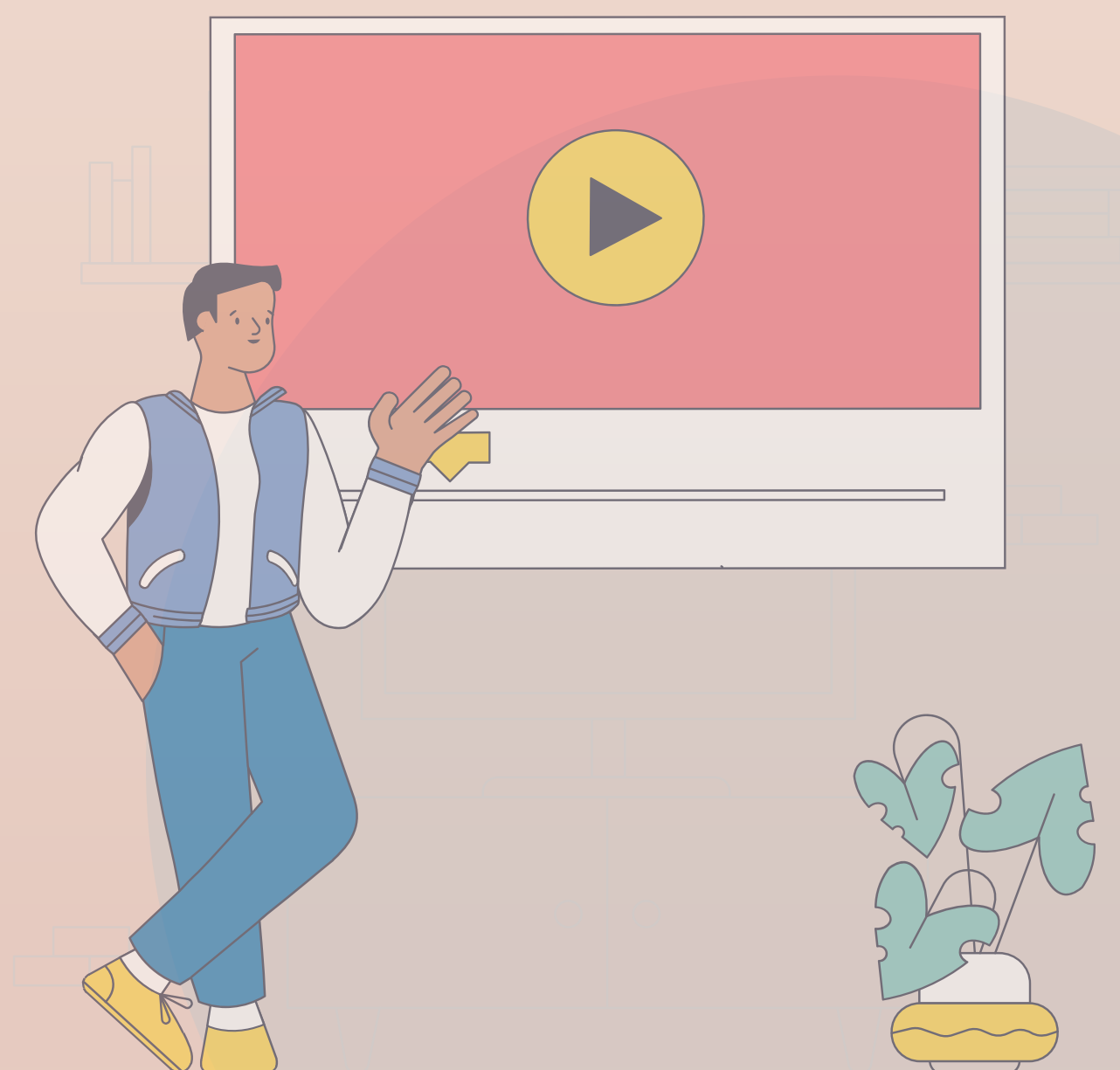
Congressen, praktijkdagen of symposia bieden kansen om meer informatie op te doen over specifieke onderwerpen. Vaak worden experts gevraagd om te presenteren over een bepaald onderwerp. Hier heb je de kans om de diepte in te gaan. Ook kan je vragen stellen (actief leren), netwerken (sociaal en communicatief leren) en ervaringen uitdelen met anderen: Hoe gaat dat bij jullie?

Waarom is het zinvol?

Op een congres of symposium worden door andere professionals, onderzoekers en projectleiders actuele ontwikkelingen en nieuwe inzichten gedeeld. Bijvoorbeeld over innovatieve projecten en initiatieven. Door erheen te gaan, blijf je up-to-date en kun je inspiratie opdoen. Ook zijn er veel andere professionals van andere organisaties. Je kunt dus horen hoe het er bij andere organisaties aan toegaat en daar kun je weer veel van leren.

Hoe kun je het faciliteren?

- Actief budget vrijmaken voor het bezoeken van congressen en symposia
- Een verantwoordelijke aanstellen voor het inschrijven, lezen en bijhouden van relevante nieuwsbrieven
- Het bezoeken van een congres of symposium opnemen in het inwerktraject
- Een lijst bijhouden met aankomende relevante congressen en symposia waar men zich op kan inschrijven
- De professionals vragen een kort verslag van het bezochte evenement intern te verspreiden.



Leren van wetenschap(pers)

Wat is het?

Door informatie op een systematische manier te verzamelen en combineren kan je tot nieuwe inzichten komen. Wetenschap en praktijk kunnen elkaar goed aanvullen en veel van elkaar leren; niet alleen van de inzichten, ook van de manier van kijken en denken.[1] Evidence based practice waarbij 3 bronnen van expertise worden gebruikt (wetenschap/theorie, professionals, cliënten) is niet voor niets de standaard binnen het sociaal domein.

Waarom is het zinvol?

Wetenschappers werken systematisch, focussen op specifieke onderwerpen en bieden toegang tot geordende kennis, inclusief methoden, nuance en kritiek. Ze bundelen bestaande kennis, wat efficiënt zoeken en theoretische onderbouwing van beleid en actie mogelijk maakt.

Hoe kun je het faciliteren?

- Interne database opbouwen, bijhouden en aanvullen met wetenschappelijke kennis
- Tip: Systematic reviews zijn samenvattingen van vele gepubliceerde wetenschappelijke artikelen. Hierin vind je veel informatie beknopt terug.
- Interessante sprekers uitnodigen
- Zelf meedoen aan pilots en innovatie initiatieven waarbij evidence based practice het uitgangspunt is
- Samenwerkingen aangaan met universiteiten en kennisinstututen
- Stagiaires van hogescholen en universiteiten inzetten



[1] Zie ook [Multidisciplinair leren. Creëren van een kruisbestuiving tussen wetenschappers en kunstenaars](#)

Leren door lezen & luisteren

Wat is het?

Professionals kunnen veel leren van boeken, artikelen en video's en podcasts. Maar ook verkiezingsprogramma's, een regeerakkoord of rapportages over bijvoorbeeld de toeslagenaffaire.

Interessante vakbladen zijn bijvoorbeeld: [Vakblad voor Sociale professionals in het sociaal domein](#), [Sociaal Bestek](#), [Sprank Magazine](#), [SW-journaal](#); [Tijdschrift Sociale Vraagstukken](#), [Zorg + Welzijn](#).

Interessante nieuwsbrieven: [Cedris](#), [Movisie](#), [SAM](#), [SBCM](#), [Vakkundig aan het werk](#), [VNG](#), [Werkplaatsen Sociaal Domein](#).

Waarom is het zinvol?

Deze publicaties bieden niet alleen het laatste nieuws voor actualiteit, maar ook inzichten in de werkwijzen van andere gemeenten en organisaties, inclusief pilots, effectieve aanpakken en inspiratie. Lezen, luisteren (en kijken) bevordert netwerkvaardigheden, kennisuitbreiding en het ontdekken van persoonlijke interesses, omdat boeken, artikelen en actualiteiten voortdurend evolueren, waardoor voortdurend leren mogelijk is.

Hoe kun je het faciliteren?

- Het opzetten en stimuleren van een (digitale) omgeving met boeken, artikelen en nieuws(sites)
- Professionals vragen een samenvatting van wat ze gelezen, geluisterd of bekeken hebben, te delen met collega's
- Ruimtes ontwerpen waar men rustig in kan lezen
- Stellingen en vragen gebaseerd op actualiteiten op een algemeen bord publiceren om medewerkers stof tot nadenken te geven op een speelse manier
- Een openbare boekenkast op locatie installeren waar men gratis en anoniem boeken kan uitwisselen
- Een abonnement op de bibliotheek als secundaire arbeidsvoorwaarde opnemen in contracten.

