

# Verslag HUB Toekomst van Leren – Develhub d.d. 17-06-2021

## Inspiratiesessie:

Leren op de werkplek: hoe richt je dit nu echt succesvol in?

Hoe stimuleer je dat collega's echt tijdens het werken leren?

## Aanwezigen:

Ministerie Buitenlandse Zaken	Van Lanschot	Atsync	HAN, bachelor L&D in Organisations
Flowsparks	Menzis	Politie Nederland	Zilveren Kruis
Universiteit Utrecht	UWV	Xprtise (2)	Tulser (2) (70:20:10 Institute)

Dit verslag is tot stand gekomen n.a.v. de HUB bijeenkomst d.d. 17-06-21. De discussie was rijk, het verslag bevat de essentie.

## 5 Moments of Need: De vijf momenten van leerbehoefte vanuit de lerende

Presentatie van Xprtise (zie aparte bijlage)

ABCDE:

- **A**dopteer een Aanpak
- **B**ouw een businesscase
- **C**reër & Orchestreer
- **D**eel!
- **E**valueer en Stel bij.

Belangrijk is:

- Eigen beeld binnen L&D van leren moet veranderen.
- Er is niet 1 oplossing voor alles: maak een goede combinatie. Laat je goed ondersteunen bij het toepassen van personalised learning, etc. Voor deelnemers moet het voelen alsof er 1 oplossing is maar aan de achterkant is het een combinatie van oplossingen.
- Besef dat beheer van content investering vergt.

**Technologie** biedt veel nieuwe oplossingen voor werkpleklernen, echter niet iedereen heeft daar toegang toe. **Sociaal leren** is belangrijk voor leren op de werkplek. Mening van Xprtise: nadeel van vragen aan je collega: allebei ben je met dezelfde taak bezig (inefficiënt), collega niet altijd beschikbaar, collega's hebben het ook wel eens fout/verouderde kennis.

Ook kun je vanzelfsprekend **non-technologie gedreven oplossingen** op de werkplek beschikbaar stellen (zoals de geplastificeerde werkinstructies bij McDonalds in de keuken).

Lastig is: up-to-date houden van materiaal en zorgen dat er geen oude versies in omloop is.

Opvallend is: er wordt nog steeds weinig gemeten in hoeverre mensen nieuwe kennis toepassen en wat de impact op de organisatie is. Dit wordt bevestigd door het onderzoek dat Brenda Slagter/Klaas Toes hebben gedaan begin 2021 naar het rendement van hybride en online leren.

#### Presentatie door Tulser (70:20:10 Institute)

Het maakt niet uit, hoe je leren invult: belangrijk is dat het past bij je organisatie/individuen/teams. Formeel leren (de 10 uit 70:20:10) lijkt onbelangrijk echter dat suggereert iets dat niet waar is. Leren op de werkplek is niet belangrijker. Het draait om performance gericht leren. Hoe kun je het werken ondersteunen en daarbij het leren mogelijk maken? Er zijn vaak goede formele leeroplossingen: organisaties vragen vaak naar de 70 en 20.

Wat je doet in de praktijk, vormt de basis van de opleiding: kritieke taken, werkprocessen en organisatieresultaten. Om van daaruit de 70:20:10 in te vullen. Wat hebben mensen nodig om beter te kunnen werken? Het kan performance gericht opleiden zijn, maar dat hoeft niet. Het kan ook agile werken zijn, etc.

Als het gaat om de 70 en 20: zijn we vaak gefocust op teams en minder op individuen.

Minder aandacht voor de cijfers 70:20:10, meer voor performance gericht leren. Het is een totaalaanpak, dus ook verbeteringen in het systeem van de organisatie, zoals werking van teams, werkprocessen en aansturing.

#### Casus:

Van onboarding naar complexer tot zeer ervaren. Na bieden van theorie en oefenen ermee in een formele setting, doen in de praktijkbegeleiders het voor op de werkplek, waarna de deelnemer het nadoet en blijft oefenen.

Modules waren zo gemaakt, dat je ze ook in kunt zetten om het vakmanschap van zittende mensen kunt verbeteren. (Ingezet voor opfrissing, verdieping van eXprtise, enz.)

L&D afdelingen verzorgen niet alleen de opleiding: zij dragen bij aan betere prestaties van de organisatie.

Formeel leren wordt door theorie en schools leren gevormd. Informeel leren wordt vaak gestuurd door werk. Het onderscheid is niet zo spannend meer. In de wereld van corporate learning wordt snel te scherp onderscheid gemaakt tussen formeel en informeel leren. Het ene wordt vaak belangrijker gezien dan het andere, terwijl het vaak een mengvorm kan zijn. Het onderscheid is vaak te kunstmatig en teveel koker-denken. Als je op de werkplek leert, kun je bijvoorbeeld ook een document erbij pakken etc.

Iedereen die met opleiden te maken heeft, moet alle soorten leren kunnen ondersteunen.

Invloeden die de meeste impact zouden hebben op de nieuwe situatie: in kaart gebracht middels Model Rummler: afzetten van professionals/processen/organisatie tegen resultaten/ontwerp/management (slide 6 presentatie Tulser).

#### Inspiratie

(Met dank aan HAN voor input)

- Link voor downloaden boek van Arts, J. (2008), waarin het model van Rummler staat: <https://tulser.com/kostbaar-misverstand/> (pagina 21).