

# Praktische leidraad



Deze praktische leidraad helpt bij het organiseren van een LWK-gesprek of meting om het leer-werkklimaat te versterken. Je vindt hierin handvatten voor de keuze van de doelgroep, kaders, randvoorwaarden, uitleg van de methodiek en aanhakers voor borging. Zo ontstaat een stevige basis voor een stimulerende leeromgeving.

## Doelgroep

Bepaal met wie de gesprekken en/of metingen worden gevoerd .

- Bestuur
- Directie
- Manager Zorg/Leidinggevende
- PO/ HRM/ Kwaliteit
- Team werkvloer/collega's
- Werkbegeleiders/student coaches
- Studenten
- School

## Kaders

- Minimaal 1x per jaar een meting.
- Bij minimaal drie lagen uit je doelgroep.
- Bij een score  $< 5$ , een tweede meting binnen een half jaar tijd.
- De meting geldt voor alle vier de vermogens tegelijkertijd.
- De gemiddelde tijd voor een meting is 90 minuten individueel, voor een groep 2 a 3 uur.

## Methodiek

- Welke score/waarde (tussen 1-10) geef je (intuïtief) aan het vermogen voor jouw team/ jouw aandachtsgebied
- Beschrijf eerst voor jezelf een onderbouwing voor de score.
- Deel de score en onderbouwing met elkaar.
- Nadat iedereen individueel zijn/haar onderbouwing heeft gegeven, gaat de groep gezamenlijk in gesprek over de belangrijkste thema's.
- Gewenst cijfer per vermogen vragen/delen.
- Welke acties willen jullie nemen om richting het gewenste cijfer te komen?

## Randvoorwaarden

In jouw rol als gespreksleider is een stevige communicatieve basiskennis nodig om om te kunnen gaan met teamdynamiek en teamprocessen.

Als lwk-expert ben je:

- Onderzoekend, zonder oordeel of mening
- Neutraal
- Abstract denkend (overkoepelend)
- Faciliterend
- Sturend op het proces, niet op de inhoud (uitkomst is voor jou onbekend)
- Een spiegelbaar aan de vier vermogens

# Praktische leidraad



Deze praktische leidraad helpt bij het organiseren van een LWK-gesprek of meting om het leer-werkklimaat te versterken. Je vindt hierin handvatten voor de keuze van de doelgroep, kaders, randvoorwaarden, uitleg van de methodiek en aanhakers voor borging. Zo ontstaat een stevige basis voor een stimulerende leeromgeving.

## Introductie

Om je gesprekspartner mee te nemen in de vier vermogens is een introductie een belangrijke stap. Hoe je dit doet, kan op verschillende manieren. Het is vooral belangrijk om aan te sluiten op wat je gesprekspartner/doelgroep zegt.

- Stel vanuit oprechte nieuwsgierigheid vragen en sluit aan op wat de ander zegt. Vanuit daar start je de introductie op.
- Start met een uitleg over het leer-werkklimaat en de vier leervermogens.
- Gebruik een *Powerpoint* om de vier vermogens te introduceren bij je doelgroep.
- Zorg ervoor dat je aansluit op de realiteit/beleving van je gesprekspartner en zijn of haar 'problematieken'.

## Implementatie

Om het leer-werkklimaat te kunnen meten is het belangrijk dat de borging plaatsvindt in mensen, processen en systemen.

Wij geven je een aantal 'aanhakers' mee:

- Beschrijf het belang van een gunstig leer-werkklimaat in het strategisch (opleidings)plan.
- Laat stakeholders zoveel mogelijk ervaren wat een meting is en wat de vermogens inhouden; plan een leer-werkklimaat meting met bijvoorbeeld een team opleiders, adviseur, MT of werkbegeleiders.

**Nieuwsgierig hoe andere organisaties een leer-werkklimaatmeting hebben ingezet als interventie?  
Lees dan de goede voorbeelden die op de website staan weergegeven.**