

Achtergrondinformatie: 1,2,3 slag leren en de leercyclus van Kolb

Veranderen = leren

‘Zorgen met’ vraagt om een andere manier van werken dan wanneer de zorgmedewerker zelf leidend is. Het gaat om een gelijkwaardig samenspel, waarbij naast de cliënt ook de mantelzorger(s) een inbreng heeft of hebben op basis van de verschillende rollen die ze vervullen. Hoe kunnen medewerkers zich deze veranderende werkwijze eigen maken? En welke leeractiviteiten past het beste bij hen? Hoe faciliteert en stuurt de organisatie het verander- en leerproces?

Bij een deel van de medewerkers zal de overgang van ‘zorgen voor’ naar ‘zorgen met’ aansluiten bij hun persoonlijke drijfveren en doelen. Voor anderen leidt de verandering tot gevoelens van onrust en onzekerheid. Het roept vaak vragen op. Wat betekent deze verandering voor mijn dagelijkse werkzaamheden? Kan ik dat wel (heb ik de kennis en de vaardigheden)? Wil ik dat wel (wat moet ik er voor inleveren, wat krijg ik er voor terug)? Het bespreekbaar maken van deze persoonlijke vragen, vraagt om een veilige omgeving waar deze hardop gesteld kunnen worden zonder dat men er “op afgerekend” wordt. Dit betekent dat er niet alleen gecommuniceerd moet worden over het waarom en doel van de verandering, maar ook over de betekenis en gevoelde consequenties op persoonlijk niveau.

Leren

Bij een gelijkwaardig samenspel met de cliënt en mantelzorger/netwerk kun je niet meer van hetzelfde blijven doen, het vraagt om anders(om) denken en doen. Veranderen betekent leren: leren voor de medewerker, als team en als organisatie.

Enkel-, dubbel- en drieslag leren

Er zijn drie niveaus van leren te onderscheiden: enkel- dubbel- en drieslag leren.



Enkelslag leren: regels

Enkelslag leren gaat over oorzaak en gevolg denken, de benadering is vooral instrumenteel. Het leidt tot verbetering van de bestaande regels zonder dat de onderliggende inzichten en principes ter discussie worden gesteld. Wat ‘moeten en mogen we’ zijn begrippen die hierbij horen. Het waarom van de bestaande regels staat niet of nauwelijks ter discussie. **Nieuw gedrag ontstaat door aanpassing van de regels.**

Dubbelslag leren: inzichten

Bij dubbelslag veranderen gaat het niet alleen om het veranderen van de regels, maar juist om het ter discussie stellen van de achterliggende inzichten van die regels. Weten en begrijpen zijn begrippen die hierbij horen. Het leren speelt zich af op een abstracter niveau. Waarom doen we het zoals we het doen. **Nieuw gedrag ontstaat, omdat je nieuwe inzichten opdoet en inzet.**

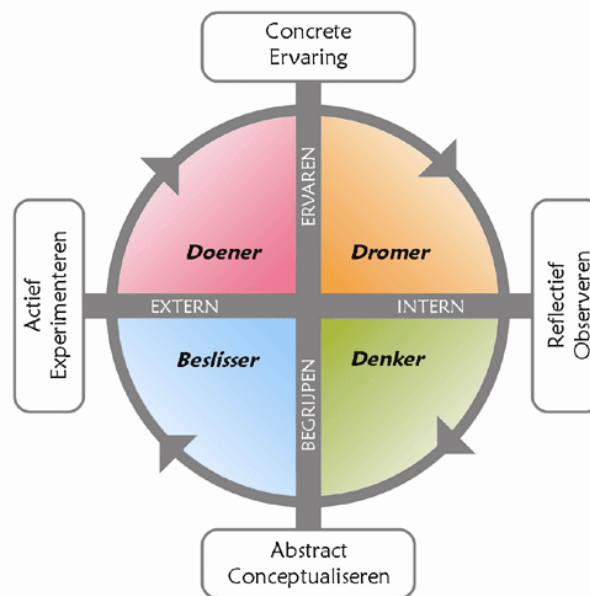
Drieslag leren: principes

Bij drieslag leren worden essentiële principes en waarden waarop iemands leven en werk is gebaseerd ter discussie gesteld en heroverwogen. Het werkt als er 'van binnenuit' een sterke wil is om te veranderen. Durven en willen zijn begrippen die hierbij horen. Wie wil ik zijn, wat is echt belangrijk voor mij? Kan ik me vinden in de principes van de organisatie, wil ik er mede eigenaar van zijn? Bij drieslag leren ontstaat **verandering in gedrag door verandering in principes.**

Als je in de dagelijkse praktijk het gelijkwaardige samenspel met de cliënt en diens mantelzorger echt anders(om) wilt vormgeven, is dubbelslag leren minimaal nodig. Dat betekent de huidige werkwijze en bijbehorende achterliggende inzichten en opvattingen ter discussie stellen. Niet alleen reflecteren op wat je doet (boven de ijsberg), maar vooral ook stilstaan bij waarom je het doet (onder de ijsberg). Drieslag leren is nodig voor mede eigenaarschap bij medewerkers. Onderzoeken en bespreekbaar maken of de persoonlijke waarden en principes van waaruit de medewerker werkt aansluiten bij de visie en onderliggende principes en waarden van de organisatie ten aanzien van het veranderende samenspel.

Leercyclus van Kolb

Iedereen heeft zijn eigen manier van leren. De een onderzoekt van te voren op abstract theoretisch niveau hoe een verandering bereikt kan worden, terwijl de ander begint met veranderen in de praktijk en vervolgens kijkt wat er gebeurt. De ene vorm is niet beter dan de ander. Waar je begint in de leercyclus is niet zozeer van belang. Het volledig doorlopen van de cyclus wel en uiteindelijk telt wat je er mee doet. Ondersteuning en een inspirerende omgeving helpen de medewerkers bij het doorlopen van de volledige leercyclus.



Toelichting op de leercyclus van Kolb:

1. **Doen:** het opdoen van concrete ervaringen: het leren is ervaringsgericht. De lerende stelt zich open voor de dingen die hij zelf doet, dit staat centraal.

2. **Bezinnen:** *het reflecteren over en observeren van concrete ervaringen.* De lerende stelt zichzelf vragen: wat is er gebeurd, waar was ik mee bezig, hoe was ik bezig?
3. **Denken:** *het vormen van abstracte begrippen en generalisaties.* Het nadenken in de vorige fase resulteert in een plan. Dit plan bestaat uit ideeën om ervaringen in de vorige fase beter te laten verlopen. In deze fase wordt gezocht naar benoemingen van de situatie, naar “kapstokken”. Men komt tot generalisaties, abstracties en tot concepten. Men ordent, systematiseert en schematiseert. Hulpmiddelen die men hierbij gebruikt zijn boeken en literatuur.
4. **Beslissen:** *actief experimenteren in nieuwe situaties.* In dit stadium wordt het plan uit de vorige fase verder ontwikkeld en geoefend. Er wordt actief geëxperimenteerd met dat wat men ervaren, geobserveerd en benoemd heeft.

Mensen hebben verschillende leerstijlen. We spreken wel van ‘doeners’, ‘bezimmers’, ‘denkers’ en ‘beslissers’. Aan het gedrag van mensen is vaak te zien of zij, en zo ja welke, voorkeur zij hebben. Een korte typering van deze verschillende type leerstijlen:

- **Doeners** gaan zonder vooroordelen op in nieuwe ervaringen. Zij doen vaak eerst en denken dan. Ze voelen zich niet goed bij routine, zijn niet goed in het opvolgen van regels en zijn niet gefocust op details.
- **Bezimmers** willen graag de zaken van meer kanten bekijken. Voor ze beslissen verzamelen ze gegevens en denken daar dan graag eerst diep over na. Het zijn geen mensen die op de voorgrond treden of graag iets onvoorbereid iets doen.
- **Denkers** willen voor alles een theorie hebben. Ze passen wat zij zien in zo’n theorie in. Ze denken over problemen na op een logische stapsgewijze manier. Het zijn geen mensen die van oppervlakkigheid houden of van besluiten die op gevoel worden genomen.
- **Beslissers** willen graag alles uitproberen om te zien of een theorie of een techniek of werkwijze in de praktijk ook werkt. Het zijn geen mensen die iets doen waarvan zij het nut niet kennen.