

Checklist Leerruimte creëren

Met deze checklist met mogelijkheden voor leer- en ontwikkelactiviteiten, die is ingedeeld volgens het **70 – 20 -10 model**, kun je kijken welke leer- en ontwikkelactiviteiten jouw organisatie al aanbiedt aan medewerkers en welke je eventueel nog kunt ontwikkelen.

Activiteiten op de werkplek en met (directe) collega's zijn veelal informeel en kostenneutraal te organiseren. Formele leeractiviteiten vragen budgettaire ruimte. Samen leren heeft als bijkomend voordeel dat het vaak positief bijdraagt aan de kwaliteit van werkrelaties en verbondenheid.



Scan of klik voor
meer informatie en tools
over DI

Uit eerder onderzoek van het A&O fonds Gemeenten naar de effecten van DI-interventies en -acties (2022) bleek dat het aanbieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden aan medewerkers effect heeft op hun inzetbaarheid, vooral wanneer de leer- en ontwikkelmogelijkheden aansluiten bij de wensen en behoeften van de medewerkers. Het gaat er niet zozeer om wat iemand precies leert en ontwikkelt, maar vooral dat iemand continu leert en zich ontwikkelt. Bied dus volop leer- en ontwikkelmogelijkheden. Daarbij is het belangrijk is dat medewerkers een link kunnen maken tussen het leer- en ontwikkelaanbod en de vaardigheden, kennis en competenties die voor de organisatie essentieel zijn.

Een veelgebruikt model (het **70-20-10 model**) gaat ervan uit dat medewerkers:

- 70% leren en ontwikkelen door te werken, dus leren en ontwikkelen op de werkplek
- 20% leren en ontwikkelen door het krijgen én geven van coaching en feedback van en met collega's
- 10% leren en ontwikkelen door formele (klassieke) training en opleiding

70% Leren en ontwikkelen op de werkplek

- Taakrotatie medewerkers wisselen van taak met een collega
- Nieuwe taak of rol medewerkers doen (tijdelijk) een nieuwe taak of rol als onderdeel van hun functie of als onderdeel van het team (bijvoorbeeld het faciliteren van de weekstart, of het voorzitten van werkoverleg)
- On the job meekijken medewerkers kijken 'on the job' mee met een (ervaren) collega
- Werkbezoek/kijkje in de keuken medewerkers nemen een kijkje in de keuken bij een andere afdeling of gemeente, bijvoorbeeld door een dag mee te draaien
- Stage medewerkers lopen stage op een andere afdeling of bij een andere gemeente
- Detachering medewerkers gaan een tijdje werken op een andere afdeling of bij een andere gemeente of gemeentelijke organisatie
- Deelname aan een werkgroep medewerkers worden lid van een werkgroep die iets moet uitwerken
- Deelname aan een project medewerkers nemen deel aan een projectgroep die een resultaat moet halen
- Werkproces (opnieuw) beschrijven medewerkers beschrijven het werkproces van het huidige werk en identificeren al doende verbetermogelijkheden
- Problemen oplossen medewerkers vinden (eventueel samen met collega's) een oplossing voor een probleem waar ze in hun werkpraktijk tegenaan lopen
- Internet of kennisbank raadplegen medewerkers zoeken iets op ten behoeve van hun dagelijks werk
- Nieuwsbrief lezen medewerkers houden hun vak bij door voor hun dagelijks werk relevante nieuwsbrieven te lezen
- Medewerkers werken hun nieuwe collega in
- Medewerkers presenteren hun werk /project/idee aan het team
- Medewerkers verzamelen feedback over de kwaliteit van hun werk en verwerken dit in hun aanpak.
- Medewerkers proberen (nieuwe) werk- en overlegvormen uit (bijvoorbeeld agile, scrum, weekstart, online)

20% Leren en ontwikkelen van en met collega's

- Feedback medewerkers vragen en ontvangen feedback van een collega of hun leidinggevende
- Begeleiding medewerkers begeleiden collega's (bijv. stagiaires, of mensen die nieuw zijn, of die net starten met een nieuwe taak) bij de uitvoering van hun werk
- Mentoring medewerkers hebben een mentor aan wie men dingen kan vragen, of zijn een mentor of buddy voor anderen
- Collegiale coaching medewerkers worden gecoacht door een collega of zijn een coach voor anderen

- Leerambassadeurs medewerkers gaan met hun collega's het gesprek aan over leren en ontwikkelen en wijzen hen de weg in het leer- en ontwikkelaanbod van de gemeente
- Sparren medewerkers spreken met collega's over werkinhoudelijke vraagstukken, bijvoorbeeld over hoe je iets goed kunt aanpakken
- Netwerken medewerkers praten regelmatig bij met collega's van afdelingen en/of gemeentes waarmee men samenwerkt
- Presenteren medewerkers geven een presentatie over hun werk aan een andere afdeling en/of gemeente
- Casusbespreking collega's bespreken met elkaar een lastige casus (in het team of met een collega)
- Intervisie of supervisie medewerkers bespreken zaken waar men tegenaan loopt in het werk in een aparte sessie met collega's (zonder begeleiding = intervisie, mét = supervisie)
- Delen van fouten medewerkers bespreken iets wat fout ging in je team. Hoe kunnen we dit voortaan beter doen?
- Evaluaties medewerkers evalueren met hun team: hoe gaat het nu met (kan elk aspect van het werk zijn)
- Medewerkers maken effectief gebruik van 'het goede gesprek op de werkplek' /de gesprekscyclus van ontwikkel-, functionerings- en FIT-gesprekken.

10% Leren en ontwikkelen door formele training en opleiding

- Workshop medewerkers volgen een workshop intern of buiten de deur
- Opleiding medewerkers volgen een opleiding intern of buiten de deur
- E-learning medewerkers volgen een e-learning traject of nemen deel aan een webinar
- VR inzetten medewerkers gebruiken VR-simulatie-technieken om processen te verbeteren (zie voorbeeld van Gemeente Leeuwarden: www.aeno.nl/inspireren-over-leren-leeuwarden)
- Training medewerkers volgen een training waarbij ze oefenen met vaardigheden, intern of buiten de deur
- Seminar of congres medewerkers nemen deel aan relevante seminars of congressen
- Masterclasses medewerkers volgen relevante masterclasses, intern of buiten de deur
- Externe coaching medewerkers volgen een coachtraject bij een externe coach
- Loopbaanadvies medewerkers nemen deel aan een loopbaanadviestraject door een externe loopbaancoach