

Workshop Lerende Cultuur in zorgorganisaties

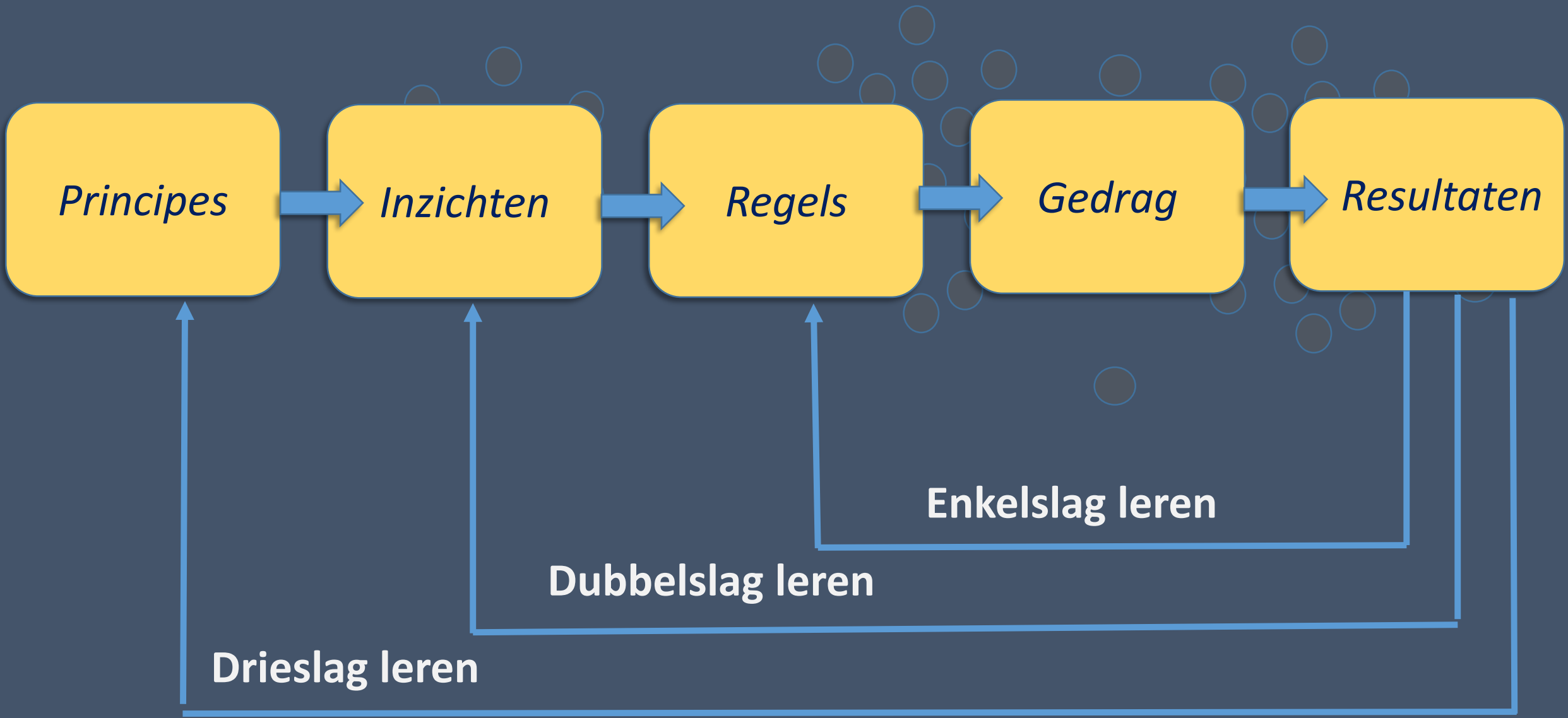
15 maart 2018 | Congres Langdurige Zorg Utrecht

Drs. Jan Willem van den Boogert. Consultant, opleidingskundig projectleider, auteur, onderzoeker



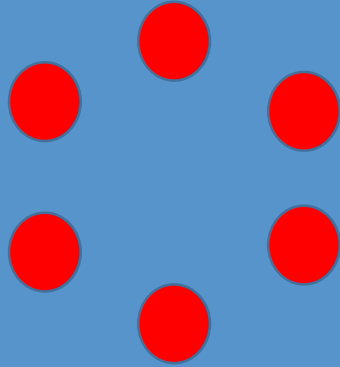
Programma:

- Warming up
- Inleiding over elementen van lerende organisatiecultuur
- Aan de slag in drietallen met een casus (vanuit één ontwikkelperspectief)
- Herschikking groepjes > combineren van ontwikkelperspectieven
- Oogst / Afronding

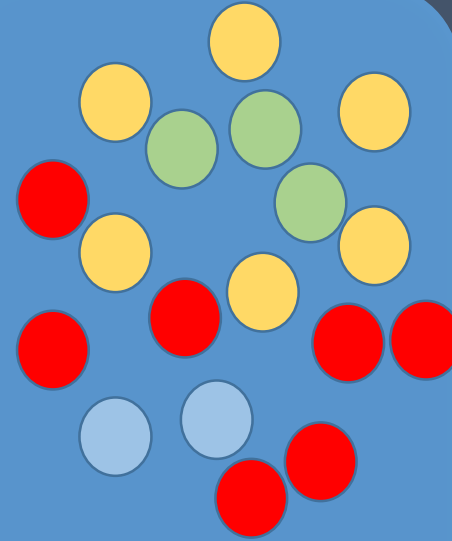




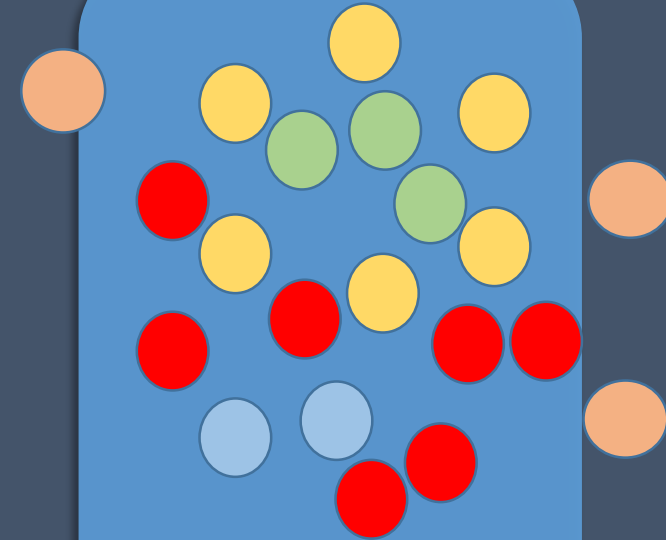
Individueel
leren



Teamleren



Organisatie
-leren



Netwerk-
leren

*Wat is nodig om **lerend vermogen** te activeren?*

LR

=

Ca / Aa / Ra

X

B

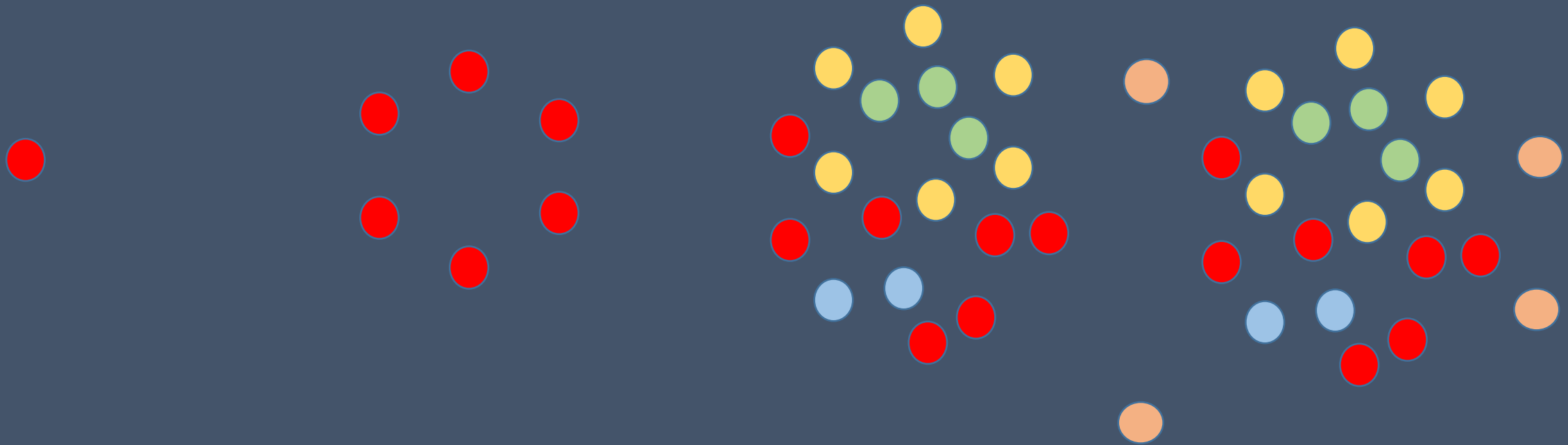
Leerrendement

Cognitieve activiteit
Affectieve activiteit
Regulatieve activiteit

Betekenisgeving

‘Leren is een complex proces dat zich manifesteert als een relatief stabiele verandering in iemands gedrag’ (Boekaerts en Simons)





Verlangen
Urgentie

Leervaardig-
heden

Middelen
Cultuur

Verlangen > wens van binnen uit
Urgentie > feitelijke noodzakelijkheid

Verlangen
Urgentie

Informatie structureren / feedback benutten

**Nodig: zelfregulatie / zelfreflectie / metacognitie /
communicatie**

**Leervaardig-
heden**

Middelen > leergemeenschap, feedback, monitoring,
hrd-beleid leiderschap

Cultuur > gedragen normen- en waardenkader,
gedeelde 'taal' en 'learning history'.

Middelen
Cultuur

Aanleiding voor leren en ontwikkelen

Groepsopdracht in drietallen

Het gaat om de
kwaliteit van het
werk.

Goed werk
afleveren

A

Het gaat om het
welbevinden als
werknemer.
Medewerker-
tevredenheid.

B

Het gaat om het
beter toerusten
van medewerkers
op de zorg van de
toekomst.

C

Samenbrengen van perspectieven

Het gaat om de
kwaliteit van het
werk.

Goed werk
afleveren

A

Het gaat om
welbevinden
werknemer.

Medewerker-
tevredenheid.

B

Het gaat om het
beter toerusten
van medewerkers
op de zorg van de
toekomst.

C

janwillem.vandenboogert@hu.nl

06 2900 4338