

Succesvol leren & ontwikkelen: SER als aanjager aan de slag met leercultuur in organisaties

Het huidige kabinet zet in op een [leven lang leren en ontwikkelen](#). Op verzoek van ministers Koolmees (SZW) en Van Engelshoven (OCW) gaat de SER hier als 'aanjager' mee aan de slag. Dit doen zij niet vanuit een statisch akkoord maar vanuit [een actieve 'doe-agenda'](#). De SER stelt die op met betrokkenen zoals het bedrijfsleven en de sociale partners aan de hand van ervaringen en *best practices*. Bovenaan aan de prioriteitenlijst op de 'doe-agenda'? Bouwen aan een optimale leercultuur. Dat klinkt mij als muziek in de oren. Van verschillende kanten kreeg ik [het bericht over de doe-agenda van de SER](#) toegestuurd.

Veel publieke organisaties die we spreken, (h)erkennen het belang van een goede leercultuur als basis voor succesvol leren & ontwikkelen. Dat is een leercultuur die optimaal past bij de technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen van nu. Het vraagt in de praktijk veel van een organisatie om dit echt werkbaar te krijgen. Regelmatig is het op- of uitbouwen van een goede basis voor leren & ontwikkelen een ambitie binnen een brede organisatieontwikkeling of cultuuromslag. Er is geen universele handleiding voor een optimale leercultuur. Een optimale leercultuur biedt volgens ons in ieder geval ruimte voor focus, motivatie, oefening en omgeving

Focus in leercultuur

Welke vraagstukken doen ertoe? Wat is actueel? Wat heeft iemand écht te leren? Ons brein beschermt ons voor de hoeveelheid prikkels om ons heen. Dat betekent ook dat zij maar 4% van alle prikkels doorlaat. In een succesvolle leercultuur is er dus ruimte om keuzes te maken. Zodat er gefocust kan worden op de informatie die er op dat moment voor een organisatie, team of individu toe doet. Een organisatie met een goede leercultuur stelt medewerkers doorlopend in staat bruikbare informatie te selecteren en filteren, en dus ook dingen te laten.

Motivatie in leercultuur

Niet iedereen staat meteen te springen als het om leren & ontwikkelen gaat. Ons brein neemt het liefst de weg van de minste weerstand, de weg die het al kent. Leren & ontwikkelen vereist dat wij het brein uitdagen dat niet te doen. Het volgen van nieuwe routes in ons brein, vraagt verleiding en kost moeite. Een goede leercultuur ondersteunt de intrinsieke motivatie van mensen. Door ze te belonen voor nieuw gedrag en ze te laten genieten van geboekte successen en profiteren van gemaakte fouten.

Oefening in leercultuur

Wie verandert of werkt aan een organisatie in ontwikkeling, wil doorgaans kunnen oefenen. Om het nieuwe in de vingers te krijgen en te groeien van bewust onbekwaam naar onbewust bekwaam. En dat vraagt oefening, want oefening baart kunst. Een goede leercultuur biedt ruimte en gelegenheid om dit te doen. Zie het als 'al lerende werken' en 'al werkende leren'.

Omgeving in leercultuur

Nieuwe dingen doen geeft energie maar vraagt dit ook van ons. Het is minder gebruikelijk om stil te staan bij de factoren die ons fysieke leervermogen beïnvloeden, maar wel essentieel. Wij geloven in het versterkende effect van een 'voedende' omgeving. Een omgeving met

Succesvol leren & ontwikkelen: SER als aanjager aan de slag met leercultuur in organisaties

voldoende licht, zuurstof, beweegruimte en gezonde voeding geeft het brein de energie die het nodig heeft. Met genoeg energie kan het informatie verwerken en die omzetten in nieuw gedrag. Bij een goede leercultuur hoort dus ook een cultuur waarin er aandacht is voor fysieke fitheid en een gezonde omgeving.

Benieuwd hoe we kijken naar [leren & ontwikkelen](#)? Hoe we dit met publieke organisaties werkbaar maken in de praktijk? Voorbeelden delen van focus, motivatie, oefening en omgeving in de praktijk? [Neem dan contact met ons op.](#)