



> FOR SOCIETY

Dialogoplaat

AANJAGERS VAN LEREN

EN ONTWIKKELEN

*Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen,
Fontys Hogeschool*

DIALOOGPLAAT: AANJAGERS VAN LEREN EN ONTWIKKELEN

Deze dialoogplaat kan ingezet worden om:

- Te reflecteren op jouw rol als aanjager van leren en ontwikkelen (en/of)
- Met andere aanjagers, bruggenbouwers of je leidinggevende in gesprek te gaan over jouw rol in je team, samenwerking of netwerk

Kortom het invullen van deze dialoog(plaat) geeft jou inzicht in je rol als aanjager. Hierbij zoom je in op drie hoofdvragen;

1. vanuit welke positie je werkt;
2. aan welke focus je werkt en;
3. welke competenties en kennis je hiervoor inzet.

De dialoogplaat kun je samen invullen of de bevindingen bespreken met collega's (anjagers, verbinders, bruggenbouwers, teamgenoten) of je leidinggevende, afhankelijk van jouw doel waarvoor je deze opbrengsten wil gebruiken.

Deze tool kan ook ingezet worden vanuit een leidinggevend perspectief (HR persoon of werkgever) om binnen je organisatie met medewerkers de dialoog te voeren over roluitvoer, -ontwikkeling en/of -profilering.

Alvorens te starten met de vragen, is het belangrijk om je rol en jouw omgeving te duiden via onderstaande 3 vragen:

1. Hoe zou jij je rol beschrijven? Beschrijf deze in 3-5 zinnen.

2. Wat is de context waarin je werkt? Beschrijf ook deze kort in 3-5 zinnen.

3. Wellicht werk je jouw rol als aanjager in verschillende teams of projecten. Voor deze dialoogplaat vragen we om daar een keuze in te maken en vandaar uit de vragen te beantwoorden. Vanuit welke project, taak of samenwerking vul jij deze dialoogplaat in als aanjager van leren en ontwikkelen?

Een aanjager is iemand die een bijdrage levert aan het leren en ontwikkelen van individuen, teams en organisaties.

Leren en ontwikkelen is een essentieel onderdeel van onze arbeidsmarkt. Leren gebeurt expliciet en impliciet, individueel en samen, georganiseerd en spontaan, onder druk en in rust, in een grote diversiteit aan situaties (Ruijters, 2006). Als professionals ontplooiën we onze kwaliteiten gedurende het leven (pro)actief op basis van motieven en mogelijkheden, voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen werkomgeving, gezondheid en geluk, voor nu en de toekomst (Kuipers & Draaisma, 2020, p.20).

Leren en ontwikkelen wordt dan ook steeds minder gezien als enkel individuele of geïsoleerde processen en steeds meer als een collaboratief, co-creërend en contextrijk proces waarbij leren, werken en innoveren samenkomen (Schipper, Vos & Wallner, 2022).

Een aanjager heeft daarin een sleutelpositie waarin hij/zij op basis van expertise en affiniteit collega's, partners en andere actoren stimuleert om bij te dragen aan het proces van leren en ontwikkelen.

JOUW POSITIE ALS AANJAGER VAN LEREN EN ONTWIKKELEN

Iedere aanjager is werkzaam binnen een team, samenwerking of netwerk.

Waar in het systeem dit precies gebeurt kan echter enorm verschillend zijn tussen aanjagers.

> Waar plaats jij jezelf?



JOUW FOCUS ALS AANJAGER VAN LEREN EN ONTWIKKELEN

In het stimuleren van leren en ontwikkelen kunnen diverse focus- of aandachtsgebieden een rol spelen.

Maak van de cirkels een taartdiagram en geef door het intekenen van taartpunten aan welke focussen jij hebt?

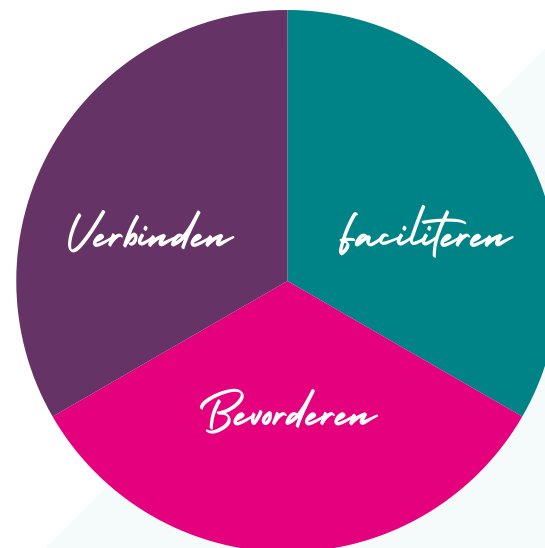
Kies hierbij uit deze focussen (taartpunten)

- Verbinden van mensen en organisaties
- Faciliteren van samenwerking en /of innovatie
- Bevorderen van kennisbenutting

Zorg ervoor dat de grootte van de taartpunten weergeven hoe groot het aandeel is per focuspunt. Het kan zijn dat niet alle focussen van toepassing zijn voor jouw rol als aanjager dus dan gebruik je deze niet.

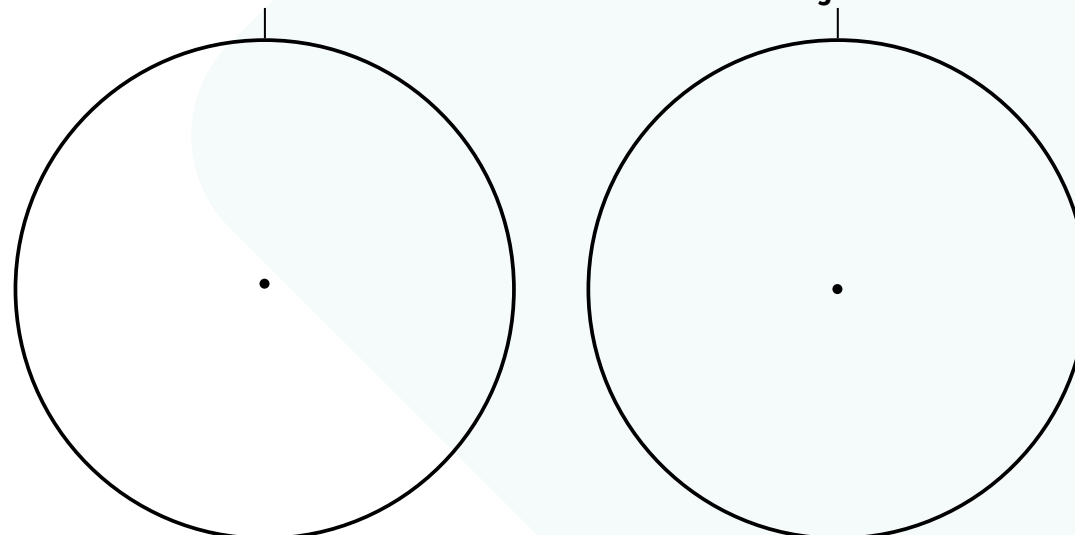
> Kleur twee taartdiagrammen die jouw focussen als aanjager van leren en ontwikkelen weerspiegelen:

1. **Gewenste situatie/praktijk:** wat zou je gewenste focus(sen) zijn als aanjager? (wat vind je belangrijk)
2. **Huidige situatie/praktijk:** wat is (zijn) jouw focus (focussen) als aanjager momenteel? (waaraan werk je nu)



Gewenste focus

Huidige focus



JOUW KRACHT ALS AANJAGER

VAN LEREN EN ONTWIKKELEN

Een aanjager kan gezien worden als een T-shaped professional die grensoverstijgende competenties (horizontale gedeelte) en vakinhoudelijke en systeem expertise (verticale gedeelte) inzet om het proces van leren en ontwikkelen te stimuleren van individuen, teams en organisaties zoals je hier rechts kunt zien in het voorbeeld.

> We vragen je om jezelf in te schatten met een cijfer op een schaal van 1 tot 10.

- Maak een inschatting van jouw grensoverstijgende competenties, vakinhoudelijke en systeemexpertise.
- We hebben de meest voorkomende grensoverstijgende competenties geselecteerd, maar er zijn er nog meer. Je hebt de ruimte om deze zelf toe te voegen bij het invullen (open box)
- Vul je huidige situatie in (zoals het nu is in de praktijk) en je gewenste situatie.

Er is geen goed of fout maar het betreft een eigen inschatting voor inzichten te krijgen dat de basis kan vormen om de dialoog aan te gaan met anderen.

Voorbeeld

GRENSOVERSTIJGENDE COMPETENTIES						
Signaleren	Strategisch denken en handelen	Netwerken	Inspireren	Proactief handelen	Organiseren	... *
5	6	9	9	3	5	9

DISCIPLINE EXPERTISE	SYSTEME EXPERTISE
Expertise vakinhoud	Expertise van het systeem
7	6.5

*Bruggen bouwen

En wat nu?

Vanuit jouw positie als aanjager van leren en ontwikkelen heb je jouw huidige en gewenste situatie in kaart gebracht waar je jezelf op focust, of zou willen focussen, in jouw rol als aanjager. En waar jouw kracht ligt als aanjager of waar je jezelf mogelijk in zou willen ontwikkelen om deze rol goed uit te kunnen voeren.

Onderstaande vragen kunnen je helpen om een verdiepend inzicht te krijgen.

Gewenste situatie

GRENSOVERSTIJGENDE COMPETENTIES						
Signaleren	Strategisch denken en handelen	Netwerken	Inspireren	Proactief handelen	Organiseren	...
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

DISCIPLINE EXPERTISE	Expertise vakinhoud	_____
	Expertise van het systeem	_____

Huidige situatie

GRENSOVERSTIJGENDE COMPETENTIES						
Signaleren	Strategisch denken en handelen	Netwerken	Inspireren	Proactief handelen	Organiseren	...
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

DISCIPLINE EXPERTISE	Expertise vakinhoud	_____
	Expertise van het systeem	_____

> **Wat valt je op?**

Waar zitten mogelijke verschillen? En wat zeggen deze verschillen jou?

Doel

Welk(e) doel(en) wil je jezelf stellen om jouw rol als aanjager nog beter te kunnen uitvoeren?

Vanaf morgen ga ik aan de slag met...

Hoe kun je hier morgen al mee aan de slag gaan? Welke kleine deelactiviteit/handeling zou dat kunnen zijn?

BEGRIPPENLIJST

Verbinden van mensen/organisaties

Het bij elkaar brengen van mensen/organisaties uit verschillende disciplines en sectoren.

Faciliteren van samenwerking en/of innovatie

Het inrichten en begeleiden van de samenwerking en/of innovatie.

Bevorderen van kennisbenutting

Het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal tussen verschillende disciplines en sectoren om de kennis maximaal te benutten en hiermee de praktijk te verbeteren.

Netwerken

Een aanjager heeft ruime kennis van het netwerk en kan daardoor met de juiste mensen/organisaties contact leggen en onderhouden.

Signaleren

Een aanjager kijkt en luistert goed naar de verschillende betrokkenen. De aanjager merkt hierdoor op wat er speelt, waar mogelijkheden liggen, en waar de weerstand zit rondom leren en ontwikkelen.

Inspireren

Een aanjager enthousiasmeert en motiveert mensen rondom leren en ontwikkelen om actie te ondernemen en zorgt daarmee voor draagvlak en betrokkenheid.

Strategisch denken en handelen

Een aanjager ziet de grote lijnen, herkent patronen en kan kansen en uitdagingen identificeren.

Proactief handelen

Een aanjager neemt initiatief en durft te innoveren.

Organiseren

Een aanjager faciliteert en regelt het proces van leren en ontwikkelen.

Vakinhoudelijke expertise

De kennis en expertise over het vakgebied waar de aanjager zich in bevindt. Bijvoorbeeld bedrijfskunde, onderwijskunde, verpleegkunde of gezondheidsbevordering.

Systeem expertise

De kennis en expertise over het systeem waar de aanjager zich in bevindt. Onder andere de cultuur, structuur, normen en waarden.

Colofon

Eindhoven, 2024

Deze uitgave valt onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie
(*Creative Commons — Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International — CC BY-NC-SA 4.0*)

Deze dialoogplaat is een onderdeel van het onderzoeksproject: Aanjagers van leren en ontwikkelen. Uitgevoerd binnen het Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen.

Auteurs: S.J.M. Moresi - J. Bovens - N.H.M. Bartelink - N.L.P. Langenberg - D.J. Siesling

Voor meer informatie over deze dialoogplaat neem je contact op met projectleider S.J.M. Moresi: s.moresi@fontys.nl
Of neem een kijkje op de website van het kenniscentrum, scan daarvoor de QR-code:

