



Action Learning: innovatie in samenwerking

E-paper: sleutels tot team- en resultaatgerichte groei



Inhoudsopgave

Wat is Action Learning?

- Definitie en principes 4.
- Het proces van action learning 6.

Strategische voordelen van Action Learning

- Verbeterde probleemoplossing 10.
- Verhoogde innovatie en creativiteit 13.
- Ontwikkeling van leiderschap 13.

Implementatie van Action Learning

- Stappenplan voor implementatie 16.
- Rollen en verantwoordelijkheden 19.
- Training en certificering (CALC) 20.





Wat is Action Learning?

Hoofdstuk 1

Een innovatieve benadering voor teamontwikkeling en probleemoplossing

Definitie en principes

Action Learning is een filosofie en teamproces met als doel het volledig integreren van werken, leren, verbeteren en innoveren op een organische manier. Het gedachtegoed is in de jaren dertig van de vorige eeuw ontwikkeld door Prof. Dr. Reg Revans en geëvolueerd tot een verander- en groeiproces wat zich afspeelt in teams. In dit proces prikkelen en steunen teamleden elkaar door het stellen van krachtige oordeelloze vragen en reflectief luisteren dat aanzet tot anders denken. Waarbij de teamleden in het eigen werk werken aan de ontwikkeling van effectief samenwerken, probleemoplossend vermogen en persoonlijk leiderschap.





De kernprincipes van Action Learning omvatten:

1. Focus op vragen: bevorderen van kritisch denken en probleemoplossing door middel van krachtige vragen.
2. Leren door doen: actieve deelname aan het oplossen van echte problemen.
3. Reflectie: continue reflectie om inzichten en verbeteringen te identificeren en het echte gesprek met elkaar te voeren.
4. Leiderschapsontwikkeling: elkaars talenten kennen, benutten en ontwikkelen.
5. Teamontwikkeling: communicatieve teamvaardigheden (door) ontwikkelen om succesvol te zijn in de onderstroom.
6. Samenwerken: effectief organiseren en inzetten van elkaars talenten en tijd.
7. Betekenisvol werk: voor mens, organisatie en haar omgeving.
8. Diversiteit in Teams: gebruikmaken van uiteenlopende perspectieven en expertises.
9. Begeleiding door een coach: ondersteuning door een gecertificeerde Action Learning Coach om het proces te begeleiden.

Het proces van Action Learning

Het proces van Action Learning bestaat uit verschillende stappen die teams helpen bij het effectief oplossen van complexe problemen:

1. Bepalen van het vraagstuk: identificeer en definieer een reëel vraagstuk dat belangrijk is voor het team en organisatie en welke problemen daarom relevant zijn om op te lossen.
2. Teamvorming: stel een optimaal divers team samen dat het vraagstuk gaat aanpakken.
3. Actieplannen: werk samen om actieplannen te formuleren die gericht zijn op het oplossen van het probleem.
4. Actie ondernemen: voer de actieplannen uit en implementeer oplossingen.
5. Afhechten en besluitvorming: vergroot de mate van collectieve wijsheid en betrokkenheid door de impact van tijdige consent momenten.
6. Informatie-uitwisseling: bevorder snelheid en kwalitatieve informatie-uitwisseling tussen teamleden, afdelingen en andere van belang zijnde stakeholders.
7. Reflectie en leren: reflecteer regelmatig op gedrag, proces en resultaat. Leer van ervaringen en pas inzichten toe op toekomstige situaties.





Conclusie

Door dit semi-gestructureerde proces biedt Action Learning een dynamische en effectieve benadering voor het verbeteren van de teamdynamiek, het stimuleren van sociale innovatie en het bevorderen van duurzame bedrijfsontwikkeling. Het stelt teams in staat om niet alleen problemen op te lossen, maar ook om voortdurend te leren en te groeien, wat leidt tot een cultuur van voortdurende verbetering binnen de organisatie. Je krijgt boter bij de vis.

Het Action Learning proces bevordert een diepere samenwerking tussen teamleden, wat resulteert in een sterkere, meer veerkrachtige organisatie. Action Learning zorgt ervoor dat leren geïntegreerd wordt in dagelijkse werkzaamheden, waardoor organisaties wendbaarder en beter voorbereid zijn op toekomstige uitdagingen. Het is een strategische investering voor organisaties die streven naar lange termijn succes en duurzaamheid en op korte termijn teams te ontwikkelen die hieraan bijdragen. Dit is broodnodig in de huidige tijd waar onzekerheid in rap tempo steeds meer de overhand gaat nemen.



2

Strategische voordelen van Action Learning

Hoofdstuk 2

Verbeterde probleemoplossing

Action Learning stimuleert teams om systematisch en creatief complexe problemen aan te pakken in plaats vanuit symptomen in de actie te gaan.

Delen en leren

Met Action Learning ontstaat een lerende organisatie en een omgeving waarin mensen door middel van snelle en kwalitatief juiste informatie-uitwisseling weten waar een ander team in het proces van probleemoplossing staat. En een ander team al mijn gewenste wiel aan het uitvinden is.





Kwalitatieve tijdwinst

Tijdwinst wordt bereikt door een cultuur te realiseren waarin fouten, onzekerheden en onwetendheid bespreekbaar zijn.

Tijdwinst wordt ook bereikt door telkens de randvoorwaarden van een high performing team te faciliteren.

Dit betreft het hebben en doorleven van:

- Een gezamenlijke opgave;
- Dat de teamleden wederzijds afhankelijk zijn van elkaar;
- De teamgrootte is minimaal 4 en maximaal 8.

Tijdwinst wordt ook gerealiseerd doordat de informatie-uitwisseling snel en kwalitatief goed is en voor alle stakeholders pro actief ter inzage is.

Borgen van kennis, ervaring en doorontwikkeling

Action Learning stimuleert teams om systematisch en creatief complexe problemen aan te pakken in plaats van uit symptomen in de actie te gaan.

Coachend Leiderschap

De leidinggevenden leren aan de hand van Action Learning hoe zij in hun coachrol een team kunnen faciliteren in hun teamontwikkeling en het nemen van teameigenaarschap.





Collectieve wijsheid

Meer collega's voelen zich gehoord, gezien en gewaardeerd en gaan bijdragen aan het oplossen van problemen, daar waar nu vaak 5% van de mensen 25% van het werk doen komen we tot een betere verdeling. Hierdoor neemt de kwaliteit en gedragenheid van besluiten toe.

Besparing van geld

De geldwaarde van bovenstaande strategische voordelen.

Verhoogde innovatie en creativiteit

Action Learning moedigt een cultuur van innovatie en creativiteit aan. Door diverse teams samen te stellen, uit leden met uiteenlopende achtergronden, expertise en perspectieven, worden teams aangemoedigd om buiten de gebaande paden te denken. Deze diversiteit aan gedachten en benaderingen zorgt voor meer ideeën en innovatieve oplossingen.

Wanneer teams betrokken worden bij het aanpakken van uitdagende problemen, krijgen ze de ruimte en de vrijheid om verschillende benaderingen te verkennen. Het stellen van krachtige vragen en het doorlopen van reflectieve processen moedigt kritisch denken aan. Dit helpt bij het doorbreken van traditionele denkkaders en bevordert een omgeving waar creativiteit kan floreren.

Ontwikkeling van leiderschap

Een belangrijk voordeel van Action Learning is de ontwikkeling van leiderschapscapaciteiten bij de teamleden. In een Action Learning omgeving leren teamleden niet alleen de theoretische achtergrond, maar ontwikkelen ze praktische vaardigheden door middel van ervaring. Door effectief te communiceren, samen te werken en besluiten te nemen binnen een team en hier op te reflecteren, versterken deelnemers hun persoonlijke leiderschapscompetenties.





Conclusie

Action Learning biedt organisaties aanzienlijke strategische voordelen, waaronder verbeterde probleemoplossing, verhoogde innovatie en creativiteit en versterkte leiderschapsontwikkeling. Door teams te betrekken en te faciliteren bij het aanpakken van echte, complexe problemen, bevordert Action Learning niet alleen duurzame oplossingen, maar ook een cultuur van voortdurende verbetering en aanpassingsvermogen. Dit helpt teams en organisaties om effectief te navigeren door dynamische omstandigheden en bereidt leiders en hun teams voor op toekomstige uitdagingen, waardoor de algehele veerkracht en de bedoeling en toegevoegde waarde voor iedereen in en rond de organisatie wordt versterkt.



is het integreren van
werken, leren, verbeteren
en innoveren
op een organische manier.

3

Implementatie van Action Learning

Implementatie van Action Learning

Het implementeren van Action Learning vereist een gestructureerde aanpak om ervoor te zorgen dat het proces effectief is en maximale voordelen oplevert. Elk team is anders en doorloopt het proces in haar eigen tempo. Zo ziet het stappenplan eruit:

Identificatie van de behoeften 1

Begin met het identificeren van de specifieke problemen of uitdagingen binnen het team en organisatie die geschikt zijn voor een Action Learning aanpak. Dit kunnen strategische kwesties, operationele problemen of vraagstukken van teamdynamiek zijn.

Teamselectie 2

Selecteer een team dat eigenaarschap krijgt en vooral neemt en gaat ontdekken en oplossen. Een team bestaat tussen de vier en acht mensen, bij voorkeur met verschillende achtergronden, kennis en expertise. Diversiteit binnen het team zorgt, mits goed begeleid voor een breed scala aan perspectieven en ideeën. Streef ernaar dat het de normaalste zaak van de wereld is dat teamleden uit het team stappen als zij vinden dat hun toegevoegde waarde op is en het tijd is om uit het team te stappen.

Vorbereiding en briefing 3

Voorzie het team van de nodige informatie en context over het vraagstuk. Organiseer een briefing sessie waarin de teamleden het vraagstuk (opdracht) kader meekrijgen en samen het vraagstuk gaan doorleven op Inhoud, Organisatie en Externe Dynamiek.

Leren samenwerken 4

Geef de teamleden een minimaal theoretisch kader op het gebied van teamvaardigheden. Faciliteer hier een teamdialoog over waarin theorie en dagelijkse praktijk samensmelten.

Probleemanalyse 5

Het team neemt binnen de kaders beslissingen die bijdragen aan de oplossing. Hiertoe gebruikt het team het Action Learning proces. Moedig samenwerking en creatieve denkprocessen aan om relevante en innovatieve oplossingen te formuleren.

Actieplannen ontwikkelen 6

Faciliteer het team in het ontwikkelen van concrete actieplannen om het gedefinieerde vraagstuk op te lossen. Moedig samenwerking aan.

Uitvoering 7

Voer de actieplannen uit en implementeer de voorgestelde oplossingen. Het is belangrijk dat het team eigenaar is van de acties en verantwoordelijkheid neemt voor de resultaten.

Informatie-uitwisseling 8

Informatie-uitwisseling is een belangrijk onderdeel in delen en leren. Voorzie in de Action Learning Teams een gemeenschappelijke manier om tot informatie-uitwisseling te komen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van Netcentrisch werken.

Reflectie en evaluatie 9

Organiseer in het proces tijd voor reflectie op het teamgedrag, teamproces en teamresultaat. De reflectie is opbouwend om te leren van ieders ervaringen en inzichten aan de hand waarvan de teamleden bepalen hoe in toekomstige situaties hiermee beter om gegaan kan worden.

Rollen en verantwoordelijkheden

Een succesvol Action Learning proces vereist duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.

De belangrijkste rollen zijn:



Teamleden

De teamleden zijn met elkaar eigenaar van de teamontwikkeling (gedrag en proces) en het te behalen inhoudelijke resultaat.



Action Learning coach

De Action Learning Coach zorgt ervoor dat het proces semigestructureerd en doelgericht verloopt. De Action Learning Coach coacht de teamleden op teamgedrag en teamproces.



Training en certificering (CALC)

Op enig moment gaat het team, afdeling of organisatie verder zonder de begeleiding van WIAL Nederland.

De faciliterende rol van WIAL Nederland als Action Learning Coach kan dan overgedragen worden aan eigen mensen in de organisatie.

Dit proces is te borgen door het opleiden en begeleiden van mensen binnen de organisatie tot Certified Action Learning Coach.

De training omvat:

- Theoretische grondslagen
 - Een grondige kennismaking met de principes en methodologie van Action Learning, inclusief de geschiedenis en ontwikkeling van de filosofie en methode.
- Praktische oefeningen
 - Hands-on training waarin deelnemers leren hoe ze Action Learning sessies kunnen faciliteren.
- Certificering
 - Na succesvolle afronding van de training ontvangen deelnemers de CALC-certificering.

Conclusie

Door het volgen van een gestructureerd stappenplan, het definiëren van duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, het investeren in training en certificering, kunnen organisaties de voordelen van Action Learning optimaal benutten. Dit proces helpt organisaties om complexe problemen effectief en in de kern op te lossen en tegelijkertijd een cultuur van samenwerken, continue leren, verbeteren en innoveren te bevorderen.



Klantperspectieven

De impact van WIAL



Je gaat inzien dat het stellen van open vragen, de interesse in anderen en datgene wat je hebt geleerd je veel verder kan brengen in het leven.

Het is voor mij een eyeopener, een game changer, ik ben volledig van zenden naar ontvangen gegaan.

Jos van den Berg over Action Learning
Directeur-eigenaar van Repair Care

WIAL Nederland

Perkinsbaan 11
3439 ND Nieuwegein
030 720 0187
wialnl.nl



WORLD
INSTITUTE FOR
**ACTION
LEARNING**

