

Hoe kan in leergemeenschappen geleerd worden?





gas erop!



Centre of Expertise TechniekOnderwijs

Introductie



- Wie:
 - Consortium van kennisinstellingen en installatiebedrijven
- Wat:
 - Leergemeenschappen als versneller voor leren en innoveren in de installatiebranche
- Waarom:
 - Energietransitie
 - Vraag naar veranderende vaardigheden installateurs

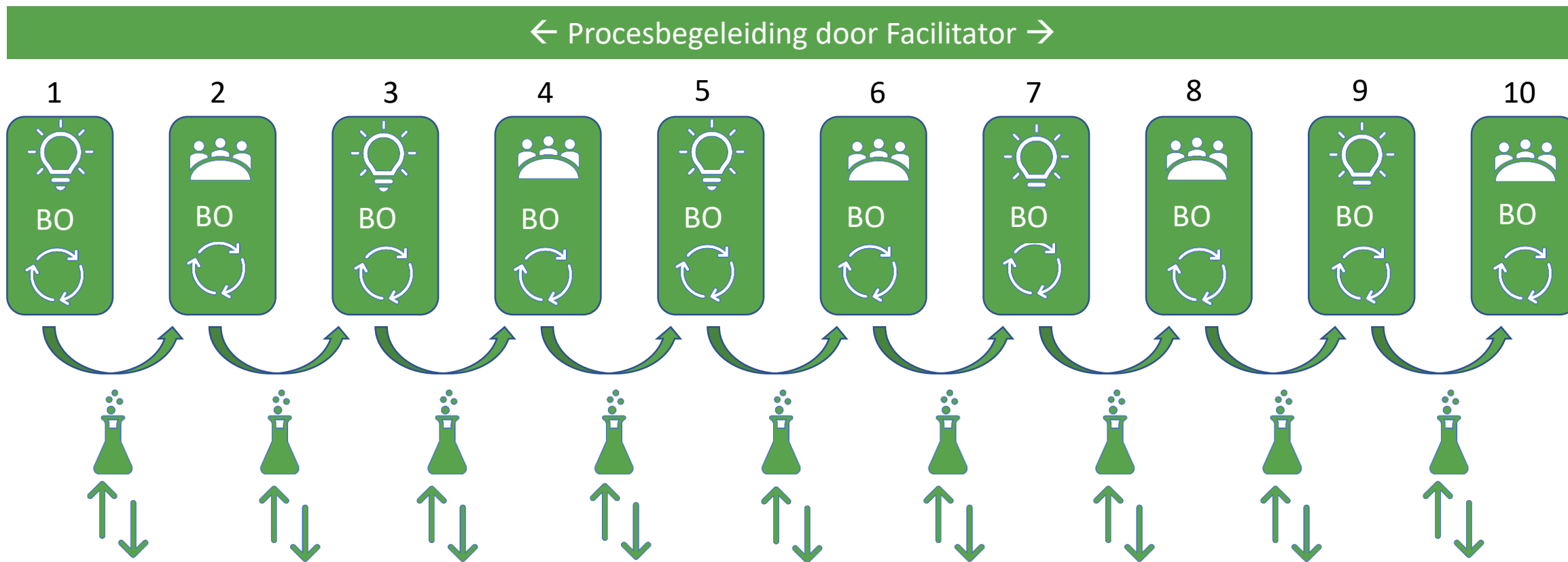
“Hoe kan in leergemeenschappen geleerd worden?”

Ontwerpprincipes



1. Leren is gesitueerd en geïntegreerd in het dagelijkse werk van de deelnemers.
2. Leren binnen de LC is een gezamenlijk proces met een gedeeld doel, maar verweven met individueel leren en individuele doelen.
3. Het leren, werken en innoveren binnen een LC is een iteratief proces en in toenemende mate zelfsturend.
4. Een LC zet in op verduurzaming door het implementeren van de (leer)opbrengsten, of door een vervolg te geven aan de LC.
5. Door verbondenheid, autonomie en zelfsturing te promoten binnen de LC, wordt er ingezet op intrinsiek gemotiveerde deelnemers. (positief leerklimaat)

Leeractiviteiten in een leergemeenschap (LC) van 10 weken



Case: installatie bedrijf 'GasGroen'



Case: installatie bedrijf 'GasGroen'



- Vraagstuk:
 - Circulariteit
 - Levensduurverlenging producten
 - Hoe kan het hergebruik van onderdelen effectief ingericht worden?
(Logistiek, administratie, montage, leverancier, kwaliteit, veiligheid)
- Deelnemers:
 1. Hoofd administratie
 2. Service coordinator
 3. Service monteur
 4. Magazijnmeester
 5. Werkvoorbereider
 6. Docent

1. Leren is gesitueerd en geïntegreerd in het dagelijkse werk van de deelnemers



- Leren binnen i.p.v. buiten de organisatie
 - Leeractiviteiten toepassen in het werk
- Keuze van het vraagstuk cruciaal:
 - Direct relevant voor praktijk
 - Goed afgebakend, te behalen binnen ± 10 weken
 - Één CV-ketel
 - Van één leverancier
 - Voor één woningbouwcorporatie

2. Leren is een gezamenlijk proces met een gedeeld doel, maar verweven met individueel leren en individuele doelen



- Gedeeld doel/ vraagstuk

- Samen werken en leren heeft toegevoegde waarde
- Verschillende deelnemers' expertise/ perspectief noodzakelijk

“Ik weet na 23 jaar bij GasGroen uit de dagelijkse praktijk precies welke onderdelen wel en niet hergebruikt kunnen worden. Hiermee voorkwamen we overbodig onderzoekwerk. Dat is ook het leuke van een LC: de leden komen van meerdere afdelingen en functies, maar de inbreng van iedereen is welkom en wordt serieus meegewogen.” (service monteur)

- Individueel doel/ vraagstuk

- Iedere deelnemer leidt doel af van gedeelde doel
- Service monteur → extra handelingen tbh administratie

3. Het leren, werken en innoveren binnen een LC is een iteratief proces en in toenemende mate zelfsturend



- Vastgesteld einddoel maar ruimte voor bijstellen

“In een LC zit je min of meer aan het stuur en kun je allerlei ideeën opperen en ga je veel actiever met de geboden informatie om.” (service coordinator)

- Bijstellen ligt in de handen van de deelnemers

- Divergeren en convergeren

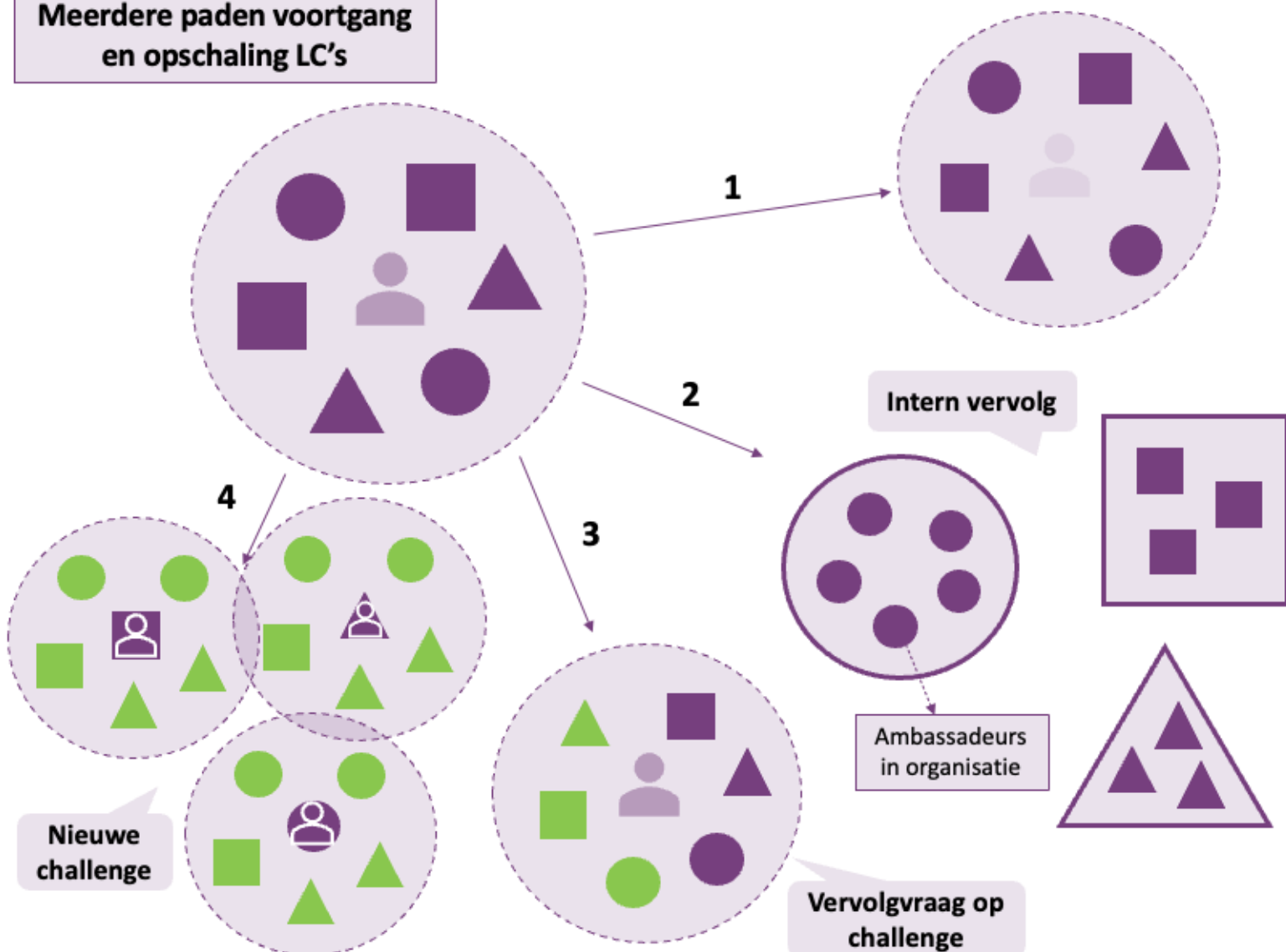
“In een LC moet je niet in afgebakende terreinen denken. Samen ontdek je allerlei nevensporen waarlangs je met elkaar in de LC op door kan zoeken, heel inspirerend.” (service coordinator)

4. Een LC zet in op verduurzaming door het implementeren van de (leer)opbrengsten, of door een vervolg te geven aan de LC



- Vraagstuk sluit aan bij de speerpunten van het bedrijf
 - Circulariteit
- Verduurzaming scenario's:
 - De uitkomst is onderdeel van een groter doel
 - Levensduurverlenging cv-ketels is een eerste stap richting circulariteit in het algemeen

Meerdere paden voortgang en opschaling LC's



- Scenario's verduurzaming:**
- 1. Implementatie-
 - 2. Kopieer-
 - 3. Sequentieel-
 - 4. Ambassadeurs-

- Deelnemer 1e LC
- 'Nieuwe' deelnemer

5. Door verbondenheid, autonomie en zelfsturing te promoten binnen de LC, wordt er ingezet op intrinsiek gemotiveerde deelnemers



- Facilitator:

- Begeleiden van het proces
- Stimuleren van leren tussen bijeenkomsten door

“Mijn belangrijkste rol is dat je ondersteunend doet wat nodig is in het proces dat de deelnemers in de LC met elkaar doorlopen. Samen hebben zij inhoudelijk het antwoord op de opdracht geformuleerd. Wat ik daarbij vooral deed, was het proces zijn gang laten gaan en bijsturen waar dat nodig was, met het einddoel voortdurend op mijn netvlies.” (Facilitator)

- Mogelijkheden vanuit het bedrijf:

- Ruimte/ vertrouwen om te werken aan het vraagstuk
- Planning aanpassen
- Na afloop LC zijn deelnemers gemotiveerd en in staat om zijpadjes uit te werken en af te handelen

Samenvatting

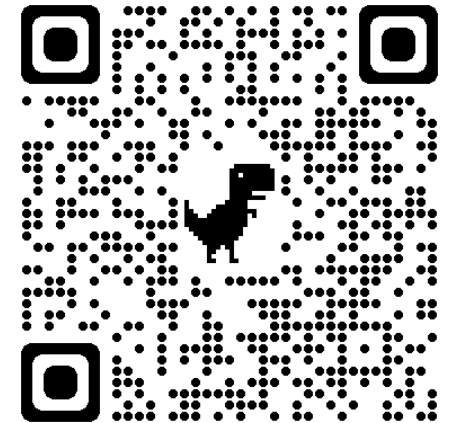


1. Afbakenen van het vraagstuk
 - Te behalen in 10 weken
 - Te integreren met de praktijk van de deelnemers
2. Bepalen van de deelnemers
3. Reflecteren en bijstellen door deelnemers
4. Verduurzamen van de opbrengsten
 - Verbinden aan visie van het bedrijf
 - Vervolg geven indien nodig
5. Begeleiden van de facilitators en de bedrijven

Verwachtingen



- 2 rondes LCs in Januari en April 2023
- Afronding GasErop! Juli 2024
 - A: Hoe leren we in LCs?
 - B: Hoe verduurzamen we LCs?
 - C: Hoe richten we LCs effectief in?
 - Methode: tools voor het opzetten van LCs
- Volg ons op LinkedIn voor de resultaten
 - 'Gas erop! Learning Communities als aanjager van de energietransitie'



www.linkedin.com/company/gaserop/

Afronding



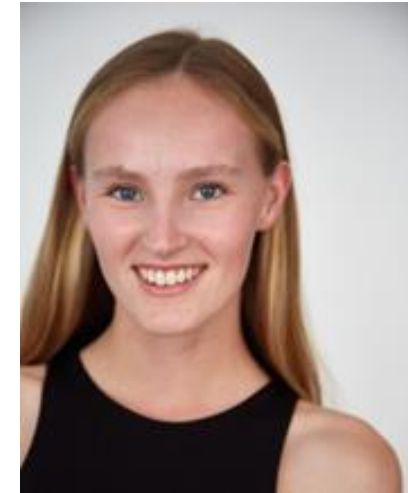
- Vragen?
- Contact:



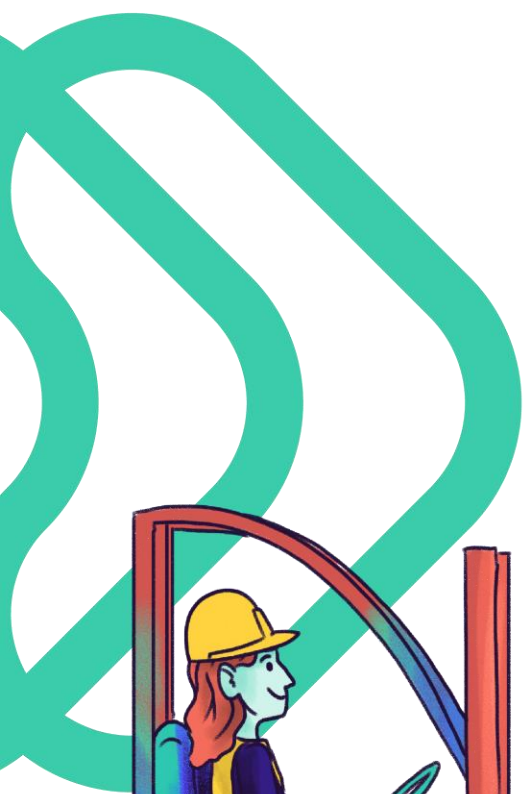
Maaïke Endedijk (projectleider)
m.d.endedijk@utwente.nl



Amber Kornet
a.kornet@utwente.nl



Britt Wiefferink
b.b.wiefferink@utwente.nl



 **GHLOBO**

The logo for GHLOBO, featuring a blue icon of three interlocking loops on the left and the word "GHLOBO" in a bold, blue, sans-serif font to its right.