

Vier misverstanden over actieleren

Creatieve workshops met leuke werkvormen: het is een misverstand dat dát actieleren is. Ja, zulke sessies kunnen onderdeel uitmaken van actieleren. Maar er komt heel wat méér kijken bij actieleren als een proces om de werksituatie te onderzoeken en te experimenteren om tot de beste oplossingen te komen. Met deze handreiking kun je testen of je de misverstanden over actieleren kent. Wees wijzer!

Misverstand 1: Actieleren is leren door te doen.

Nee, doen alleen is niet voldoende. Sterker nog: we leren vaak te doen wat anderen doen; en we doen wat we altijd al deden. Imitatie en routine overheersen het alledaagse doen! Actieleren heeft veel meer weg van actief experimenteren. Ook een vorm van doen, maar wezenlijk méér dan alleen maar doen. Een goed experiment komt tot stand door eerst de situatie goed te analyseren, meerdere oplossingen te bedenken, met een beperkt aantal van die oplossingen te gaan werken en zorgvuldig te reflecteren wat wel en niet goed ging. En dat dan ook nog eens met állen die betrokken zijn bij het probleem en de oplossing! De ideale actieleergroep bestaat uit mensen die kunnen handelen, mensen die kennis hebben en mensen die hart voor de zaak hebben (en combinaties tussen die drie). Diversiteit is de sleutel. Actieleren is hard fun!

Misverstand 2: Actieleren, dat is toch een groepsbijeenkomst met leuke werkvormen?

Nee. Hoewel zulke bijeenkomsten wel onderdeel kunnen zijn van actieleren, gaat het om een proces van minimaal drie maanden. Actieleren met impact gaat echt om het oplossen van urgente en complexe problemen. Hoewel een client journey best tot inzichten kan leiden, een brainstormsessie best tot nieuwe ideeën kan leiden of een design sprint tot een oplossing kan leiden zijn dat allemaal onderdelen van een groter proces: van probleemanalyse, via oplossingen, naar experiment, reflectie en implementatie. Om dit volledige proces goed te doorlopen is tijd en aandacht nodig. Daarom pleit het Actie Leer Netwerk voor een organisatiecultuur, waarin actieleren een vaste plek heeft en goed ontworpen is.

Misverstand 3: Actieleren, dat doen we bij ons op de werkvloer.

Professionals in zorg en welzijn leren continu van de dagelijkse praktijk. Jazeker! Maar de impact van actieleren is veel groter als de deelnemers aan een actieleergroep ook actief op zoek gaan naar kennis van binnen én van buiten. Misschien leren we al veel door de bestaande praktijk goed te observeren, of halen we kennis uit andere disciplines of domeinen, misschien bij experts in binnen- of buitenland, misschien wel bij een collega-organisatie om de hoek. Daarom deelt het Actie Leer Netwerk voorbeelden van Koplopers. Zulke voorbeelden zijn er niet om klakkeloos over te nemen, maar om andere organisaties te inspireren, herhaling van mislukkingen te voorkómen en te laten zien wat al succesvol is.

Misverstand 4: Actieleren, dat is het zoeken naar oplossingen.

Een belangrijk aspect van actieleren is het vinden van een oplossing, die beter werkt dan bestaande oplossingen. Om dat met impact te kunnen doen is het van belang dat elk actieleerproces een duidelijk eindpunt kent. Dán moet de 'beste oplossing met de kennis van nu' opgeleverd worden. Zo'n proces vindt idealiter plaats in de context van een continue actielerende organisatiecultuur.

Het ideale ontwerp actieleren

Actieleren met impact in zorg en welzijn is meer dan een eenmalige bijeenkomst of een losstaande conferentie.

[Leer meer over het ideale ontwerp actieleren](#)