

## Zeven managementtips voor creativiteit in leren

Creativiteit, dat heeft niet iedereen. Creativiteit is een professionele competentie waarover ook mensen in minder tot de verbeelding sprekende beroepen moeten beschikken. Creativiteit betekent niet dat u een regelmatige inval van genialiteit heeft, maar eerder dat u met oorspronkelijke oplossingen komt die relevant zijn voor uw werk. Iedereen is van nature creatief en kan leren zijn creatieve vaardigheden beter in te zetten.

In dit artikel geeft Helma van den Berg tips voor managers om medewerkers creatief te laten leren.

### **Hoe werkt creativiteit?**

Creativiteit, hoe werkt dat? Denk aan een meubelontwerper. Die wilde een creatief nieuw ontwerp neerzetten. En wat deed hij toen? Meubelzaken bezoeken? Ontwerpen van collega's bekijken? Nee, hij ging hele andere dingen doen. Hij haalde zijn inspiratie uit het wandelen in een bos en om zich heen kijken. Tijdens het wandelen ging hij de uitdaging aan met zichzelf en bedacht hij hoe in zijn werk te voorkomen dat het prachtige bos wordt beschadigd. Hij kwam op het idee om afvalhout te gebruiken. Het werd een succes: een collectie van resthout. Het geeft inmiddels status om zo'n 'tweedehands' meubelstuk te hebben. Gaat het niet net zo als een manager creativiteit in leren bij medewerkers wil bevorderen? Anders denken buiten het gangbare? Bedenk eens hoe uw medewerkers echt leren? Is dat door veel impulsen binnen te krijgen? Waarschijnlijk niet, dat heeft bijna niemand. Is dat door in de werkomgeving te blijven, waar steeds maar nieuwe prikkels afleiden van de leeropdracht? Nee.

### **Leren van collega's**

U kunt de medewerker helpen door afspraken te organiseren waarbij hij op een leuke manier met een collega leert. Zo sprak Van den Berg onlangs Pennie Arbouw-Heimans, Leadership & Organizational Development manager bij IDEXX, een internationaal bedrijf met meer dan 60 vestigingen over de hele wereld. Omdat de voertaal Engels is, wil Arbouw-Heimans dat iedere medewerker goed Engels spreekt. De medewerkers komen uit 35+ verschillende nationaliteiten. Arbouw-Heimans heeft het plan bedacht om mensen in 2 verschillende landen aan elkaar te koppelen. Door iedere maand een opdracht te bedenken en dit te koppelen aan een deel van een Engelstalige e-learning gaan medewerkers leren. Arbouw laat daarbij 2 mensen via Skype de opdracht uitwerken. Arbouw-Heimans: "Het plan heeft niet alleen het effect van medewerkers die beter Engels spreken, maar ook dat ze elkaar beter leren kennen en dat er netwerken over afdelingen heen gecreëerd worden. Dat geeft meerwaarde en maakt in mijn verwachting het straks ook mogelijk om mensen over landen heen beter te kunnen uitwisselen." Haar plan ligt nu bij de directie ter goedkeuring. Van den Berg vindt dit een prachtig voorbeeld van creativiteit in leren tegen lage kosten.

### **Kopieerapparaat**

Een ander voorbeeld met betrekking tot creativiteit in leren is van Jaap Paauwe. Jaap had tijdens zijn werktijd in de VS in 1996 een kamer recht tegenover een kopieerapparaat. Daar stonden altijd rijen studenten omdat dit kopieerapparaat gratis kopieerde. De oplossing voor studenten met weinig geld, zonder het boek te hoeven kopen. Jaap wilde de studenten helpen om te leren. Hij hing prikkelende stellingen op het prikbord bij het apparaat. Daarbij zorgde hij dat er ook relevante artikelen op het prikbord kwamen. Wat hij hoopte gebeurde. De studenten gingen met elkaar in discussie bij het kopieerapparaat en leerden op die manier van elkaar en van de artikelen die Paauwe had verzorgd.

Leuke anekdote is dat Paauwe dit nog steeds doet. Toen Van den Berg een afspraak had met Paauwe bleek dat zijn Tilburgse kamerdeur was behangen met prikkelende columns uit P&O Actueel.

### **Zeven tips**

Wat kunnen we met deze mooie voorbeelden? Er zijn een aantal tips uit te halen, die helpen om als manager creativiteit in het leren van medewerkers te bevorderen. Van den Berg geeft ze:

1. Bedenk voor medewerkers een setting waarin ze zich rustig kunnen concentreren op leren en stimuleer het leren in een andere setting als de werkplek.
2. Geef medewerkers tijd om te leren, onder grote werkdruk staan maakt dat het lastig is om creatief te zijn, laat staan om te leren. Motiveer ze om te leren in de dalperioden op het werk.
3. Koppel medewerkers aan elkaar zodat ze met onverwachte mensen in een leersetting komen. Juist door te praten met een collega die op een andere afdeling zit, ontstaat een open mindset.
4. Laat medewerkers door opdrachten te geven met elkaar leren, waarbij ze gesteund door e-learning de inhoudelijke kennis tot hun beschikking hebben.
5. Geef medewerkers moeilijke opdrachten die absurd lijken, maar die wel ervoor zorgen dat ze verder kijken als ze gewend zijn. Denk daarbij aan een opdracht om binnen 24 uur de wereldvrede te organiseren. Hoe doen de medewerkers dat? Het antwoord doet er eigenlijk niet toe, maar door het probleem eens serieus te bekijken stimuleert u medewerkers om anders te denken, om een stroom ideeën op gang te brengen. Het is een goede opwarmer om erna met een realistisch probleem aan de slag te gaan.
6. Kijk in uw organisatie rond waar u 'kopieerapparaten Paauwe' kunt organiseren.
7. Hou in uw achterhoofd dat leren in onverwachte setting het leren spontaner maakt. Probeer die onverwachte setting dan ook te organiseren voor uw medewerkers.

Bron: [managersonline.nl](http://managersonline.nl)

Datum: 19-02-2013