



Hoe creër je een veilig leerklimaat?

Het goede gesprek gedijt in een klimaat waarin medewerkers fouten als leermomenten (kunnen) zien. In zo'n werkomgeving hebben zij niet de angst om afgerekend te worden, zij prijzen zich gelukkig met een (coachende) leidinggevende die blij is als zij zeggen iets niet te weten en of te kunnen en daardoor iets niet goed hebben gedaan.

Toen Thomas Edison het na talloze pogingen nog niet gelukt was om een werkende gloeilamp te maken, werd hem gevraagd hoe het voelde om keer op keer met deze mislukkingen om te gaan. Daarop antwoordde hij: "Ik heb niet gefaald, ik heb simpelweg duizenden manieren gevonden die niet werken." Edison zag misperen als een onderdeel van een lange weg naar succes. Zonder die duizenden mislukkingen was deze uitvinder nooit tot een werkende gloeilamp gekomen.

Vallen en opstaan in een veilig klimaat

Leren en ontwikkelen, gaat met vallen en opstaan en daar kun je maar ziek, zwak en misselijk van worden. Afhankelijk van de situatie moeten medewerkers het oude vertrouwde loslaten, hun comfortzone verlaten en de comfortzone betreden als zij iets nieuws in de vingers krijgen. Dat proces kan met weerstand gepaard gaan ('dat geldt niet voor mij') en leiden tot stilstand ('ik werk al jaren zo'). Toch is het zo dat de meeste mensen niet bang zijn voor het nieuwe, zij zijn bang om het oude achter zich te laten.

De eerste stap naar een veilig leerklimaat

Iedereen kan zichzelf continu verbeteren. Maar de bereidheid om te groeien stijgt als de angst voor het falen daalt. Wat voor medewerkers helpt, is een rolmodel (een leidinggevende en of coach) die zij vertrouwen en hen ondersteunt om zich, in een veilige omgeving, te ontwikkelen. Medewerkers die bang zijn te falen hebben volgens organisatie psycholoog George Kohlrieser nooit geleerd zich veilig te voeren. Volgens hem zorgt een veilige basis voor minder of geen angst voor het nieuwe en onbekende en het zorgt er tevens voor dat medewerkers niet opgeven.

'Als een leidinggevende geen veilige basis vormt, durven medewerkers niet te experimenteren of risico's te nemen. Wie bang is, is alleen maar bezig zichzelf te beschermen en is er vooral op gericht het verlies zo veel mogelijk te beperken in plaats van succesvol te zijn en te winnen'.

(G. Kohlrieser)

Wat is een leerklimaat met LEF?

Een veilige basis om te gaan leren is een leerklimaat met LEF (boek 'Fouten maken moed' van Remko van der Drift) en LEF staat voor:



- **Laat de ander schitteren**
Anderen de mogelijkheid geven te falen en zich te ontwikkelen door hun leerproces in de spotlights te zetten. Ruimte voor de medewerker, fouten maken mag.
- **En in plaats van maar**
Accepteren en benutten van situaties die fout gaan. 'Ja' zeggen tegen wat er gebeurt én dit zien als een mogelijkheid om nieuwe dingen uit te proberen. Het mag dus misgaan...
- **Faalplezier**
De medewerker de mogelijkheid gunnen om met plezier nieuwe dingen uit te proberen en daarvan te leren. Fouten maken mag.

Een goed leerklimaat, versterk wat werkt!

Wetenschappelijk onderzoek leert dat als effectief gedrag benoemd wordt en aangeeft wanneer medewerkers hun talenten goed benutten, dat voor een prestatieverbetering van gemiddeld 35% zorg! Deze prestaties dalen met maar liefst 23% als de nadruk wordt gelegd op gemaakte fouten. Maak gebruik van de sterke punten van medewerkers (versterk wat werkt!) en zie fouten als leermomenten voor het verder ontwikkelen van deze sterke punten of het ontwikkelen van een nieuwen.

Fouten zijn alleen fouten als we steeds hetzelfde moeten doen. Aan de lopende band bijvoorbeeld. In ons hedendaags werk, doorgaans in de vorm van projecten, zijn ze een irrationele angst. Elk project, elke dag zelfs, is immers anders. Zie fouten als niet werkzame opties en er is niets meer om bang voor te zijn.

Jeroen Busscher