



Fase 1 : Voor de opleiding	Fase 2: Tijdens de opleiding	Fase 3: Na de opleiding
Wat wil je bereiken? • Wat is het “probleem”? • Wat is de prioriteit in uw afdeling, uw organisatie? • Welk organisatiedoel staat het meest onder druk?		Wanneer ben je tevreden over de impact van de leeractiviteit? Als we een jaar verder staan, wat zou je dan willen vermelden over de leerresultaten en de impact op de gestelde doelen (op organisatieniveau)? → Welke aspecten uit fase 1 hadden anders gekund?
Wat wil je dat medewerkers doen? Wat wil jij doen? Wat zouden de medewerkers anders moeten/willen doen dan nu? Doen medewerkers dit nu al – soms? Wat weerhoudt hen momenteel? En jijzelf? Hoe zit het met de taakvervulling van de medewerker(s)? → Laat je inspireren via de cirkel van Romiszowski. Klik hier Welke kennis, vaardigheden en kwaliteiten zijn er nu al die de nieuwe vaardigheden zullen ondersteunen? Als je na afloop met een videocamera rond zou lopen op het werk, wat zal je dan zien, horen, ... dat anders is dan vandaag?		Wanneer ben je tevreden over het functioneren van de medewerkers? Wanneer ben jijzelf tevreden over de nieuwe activiteiten van de medewerkers? Naar welke indicatoren kijk je dan? Hou jijzelf wel voldoende rekening met de verschillen in leerstijl? Wanneer is goed, “goed genoeg”? • Voor de medewerkers • Voor jezelf Blijf aandacht geven in de tijd (en niet enkel na de opleiding) <i>“Al wat je aandacht geeft, groeit”</i>
Wat zijn de voordelen? Onderzoek, bespreek, overleg wat de voordelen zijn voor medewerkers, het team, de afdeling? Wat zijn de voordelen voor jezelf? In welke mate is de gewenste verandering zinvol / nuttig? Hoe denken/voelen medewerkers over de gewenste verandering? En jijzelf? Besef dat een urgentie voor de onderneming niet noodzakelijk een drijfveer is voor de medewerker.	Bespreek en volg de medewerker(s) op: • Toon interesse • Hoe wordt de leersituatie beleefd? Zijn de medewerkers tevreden over het leerproces? • Schep een veilig kader voor de bespreking van wat geleerd wordt	
Wat moeten medewerkers kunnen? Welke vaardigheden en kennis zijn nodig om de gewenste werksituatie te realiseren? In welke mate ben je zeker dat het nieuwe geleerde toegepast kan worden in de werksituatie? Hoe kan de dagelijkse werkpraktijk gebruikt worden om te leren? Welke follow-up moet er georganiseerd worden om te zorgen voor een goede transfer van het geleerde en een blijvend effect?	Schep een veilig kader voor toepassing in de werksituatie: • Worden er fouten gemaakt? ○ Erken de frustratie van de medewerker ○ Bied hulp aan; stel zelf <i>geen</i> kant-en-klaar oplossingen voor • Lukken -de eerste –toepassingen af en toe ? onder bepaalde omstandigheden? ○ Geef aandacht en erken de verandering en vooruitgang, de kleine successen ○ Geef een compliment (liefst in bijzijn van anderen!) over wat de medewerker doet met het geleerde	Wat kunnen medewerkers? En hoe ondersteun jijzelf hierbij? Aan wat merk je dat medewerkers geleerd hebben? Hebben ze wel de mogelijkheid tot toepassing? Of moet eerst de werksituatie toch aangepast worden? Welke opdrachten zouden medewerkers de gelegenheid geven te laten zien wat ze geleerd hebben? Welke hulpmiddelen zijn er? Schakel interne coaches, meter/peter in
Wat en hoe ga je communiceren met de medewerkers? Wat gaat de kern van je boodschap zijn? Hoe ga je de nieuwsgierigheid om te leren prikkelen? Hoe ga je ondersteunen en aanmoedigen? Welke leerengagementen gaan jullie onderling aan? • De aanwezigheid in opleidingen? • De actieve participatie tijdens het leerproces? • Afspraken over opvolging (tijdstop, periode, meter/peter, ...)	Feedback asap aan Fopas als je indicaties hebt dat de leersituatie onvoldoende aansluit bij de leef- en werkwelt van de medewerkers	Ondersteun effectief in overleg met de medewerker(s): • Maak tijd vrij en plan deze in je eigen agenda • Blijf een veilig kader aanbieden voor toepassing: ○ Laat toe om fouten te maken en hieruit te leren ○ Waardeer kleine signalen, kleine stappen ○ Blijf nieuwe situaties en uitdagingen aanbieden • Erken de medewerker die het geleerd goed integreerde, misschien als “formeel expert of coach”