MODULEBESCHRIJVING

Samen leren: van eigen kennis naar teamkennis

Adaptieve module | ~20 min

Vakgebieden veranderen te snel om bijleren een individuele zaak te laten: teams die samen leren, sturen de ontwikkeling van hun vak, andere teams ondergaan die. En dankzij het ruime aanbod aan bronnen en AI-assistenten staat leren eindelijk open voor het hele team, niet alleen voor leidinggevenden. Deze module maakt van leren een teampraktijk: vier concrete routines, de psychologische veiligheid die ze mogelijk maakt, en de stap naar vaknetwerken buiten het team.

LEERDOELEN

01 Inspiratie halen uit lerende organisaties (concept van Peter Senge) en samen leren verankeren in de dagelijkse cultuur.

02 Vier leerroutines voor het team invoeren: post-mortem, vaknieuws delen, experimenten delen en een teamgeheugen.

03 Werken aan de psychologische veiligheid waarin men “ik weet het niet” durft te zeggen en van fouten leert.

04 Het leren uitbreiden tot buiten het team door deel te nemen aan online vaknetwerken.

DOELGROEP

Leidinggevenden en teams met veel individuele vakkennis die daar een gedeeld kapitaal van willen maken.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Matteo, administratief medewerker, ontdekt dat de assistent met artificiële intelligentie (AI) van het team herinneringen voor onvolledige dossiers kan voorbereiden. Bij zijn laatste tien dossiers werkte dat goed, maar Matteo weet niet of het werkt voor de ingewikkeldere dossiers van zijn collega’s. Vrijdag is het teamoverleg. Wat moet Matteo doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Afthonios-methode: 4 praktijken om samen te leren – post-mortem (geïnspireerd op agile retrospectives en de After Action Review van het Amerikaanse leger), nieuwe ontwikkelingen delen, teamgeheugen
- Afthonios-principe van psychologische veiligheid – geïnspireerd op Amy Edmondson
- Lerende organisatie – Peter Senge (MIT), “De vijfde discipline”, 1990
- Kaizen / Toyota’s systeem voor verbetervoorstellen – populair gemaakt door Masaaki Imai

BRONNEN & REFERENTIES

- Aslam et al., Journal of the Knowledge Economy, 2025: de lerende organisatie bevordert zowel exploratieve als exploitatieve innovatie
- Peter Senge (MIT), “De vijfde discipline”, 1990 – het begrip lerende organisatie
- Toyota – systeem voor verbetervoorstellen van medewerkers sinds 1951: in 1988 al in totaal 20 miljoen ideeën
- Amy Edmondson (Harvard, 1999) – psychologische veiligheid

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026