

Over Learning Teams

Learning Teams is een relatief simpel concept dat Todd Conklin voor het eerst heeft gebruikt. Todd is een geweldige verteller en heel pragmatisch. De eerste boeken die ik van hem heb gelezen zijn:

[Pre-accident investigation](#)

[When the worst accident happens](#)

[5 Principles of human performance](#)

[Better questions](#)

Deze boeken gaven een ander perspectief op werken en veiligheid en misschien meer vanuit een industriële blik geschreven, maar zeer toepasbaar op de gezondheidszorg. In de tijd dat ik in Beverwijk op de IC werkte en er veel onzeker was, heb ik ook veel gehad aan de podcast van Todd Conklin.

Vooraf in Australië en Nieuw-Zeeland wordt er veel aandacht besteed aan veiligheid en veiligheidkunde. Over het algemeen zijn de collega's van 'down under' heel makkelijk met het delen van kennis zowel op het gebied van veiligheid maar ook als het gaat over medisch inhoudelijke kennis. Daar kunnen we nog veel van leren.

Zo kwam ik al snel bij Brent Sutton uit en zijn collega's Glynis McCarthy en Brent Robinson. Zij schreven het boek The Practice of Learning Teams. Een heel toegankelijk en praktisch boek over Learning Teams bij ongewenste gebeurtenissen, leren in de dagelijkse praktijk en periodieke Learning Teams. Zij staan in direct contact met onder andere Todd Conklin en Bob Edwards. Deze laatste schreef het boek Bob's Guide to Operational Learning. Zeker ook een aanrader! Brent, Glynis en Brent hebben een website gemaakt om een community rondom Learning Teams te maken: The Learning Teams Community

Ook zij hebben een podcastserie opgenomen waar ik nog dagelijks inspiratie vandaan haal. Ik luister beide podcast op mijn telefoon via Podbean. Het mooie is dat de nadruk ligt op de lerende organisatie en minder op safety-I en safety-II omdat zij ook zien dat het, net als bij lean, zomaar een evangelie kan worden met voorstanders en tegenstander. Leren is een minder beladen onderwerp en hoort gewoon bij het leven. In een Learning Teams leren de mensen van de werkvloer, de organisatie en de facilitator. Om een effectief Learning Team te vormen is een competente facilitator nodig en een notulist/coach voor de facilitator (een soort co-piloot). De rol van facilitator is om nieuwsgierig te zijn, de last van het team op zich te nemen en het gesprek te leiden naar leren en wegblijven van schuld.

Learning Teams. Een manier om van de dagelijkse praktijk te leren

Het proces rondom een Learning Teams is ontwikkeld om de psychologische veiligheid te versterken. De mensen van de werkvloer moeten zich veilig voelen om te vertellen hoe het echte werk wordt gedaan inclusief de rauwe kantjes van het werk.

- Een Learning Team is een kleine groep van 3 tot 8 mensen die in gesprek gaan.
- Het team wordt begeleid door een facilitator en een scribe/coach/co-piloot
- De toon binnen een Learning Team is dat van een kampvuorgesprek.
- Een Learning Team kijkt naar het gehele systeem en niet alleen naar een specifieke gebeurtenis of omstandigheid.
- Een Learning Team heeft niet tot doel om feiten te achterhalen en om oorzaken te vinden. Learning Teams kijken naar de complexe koppeling van normale variabiliteit in het werk.
- Een Learning Team maakt doelbewust ruimte en voedt de noodzaak om het verhaal aan te horen. Het rauwe verhaal, zonder verfraaiing, het verhaal van het echte werk.

Wat krijg je terug?

- Learning Teams zijn gericht op leren en geven een dieper begrip van het werk inclusief de context waaronder beslissingen genomen moeten worden.
- Learning Teams leggen kansen bloot waar verbetering mogelijk is. Deze kansen kunnen worden gedeeld om ideeën over oplossingen te vergaren vanuit de werkvloer waar de expertise ligt.
- Het team op de werkvloer is eigenaar van de aangedragen oplossingen. We vragen niet naar de perfecte oplossing, we vragen hun hulp om mee te denken over mogelijke manieren om te verbeteren.
- Deel uitmaken van het leerproces en de mogelijke oplossingen is een krachtige manier om richting herstel te gaan. Herstel voor de werknemer en herstel voor de organisatie als er een ongewenste gebeurtenis heeft plaatsgevonden met een grote impact.

Zes elementaire ingrediënten van een Learning Team

Zonder deze ingrediënten is een Learning Team niet meer dan een vergadering.

- Psychologische veiligheid
- Leren over het dagelijkse werk
- Hoe we vragen stellen
- Tijd om na te denken

- Leren voordat we bepalen wat er verbeterd moet worden
- De focus ligt op de output van het team: een dieper begrip over het werk en de context, gebieden van kansen en verbeteringen zijn eigendom van het team.

Wanneer kan een Learning Team ingezet worden?

We kunnen een Learning Team inzetten op momenten waarop we meer willen leren over de dagelijkse praktijk en de complexe omgeving waarin het zich bevindt met de voorwaarde dat je meer dan 1 persoon hebt om een team te vormen.

Vanuit Bob's Guide to Operational Learning en The Practice of Learning Teams