



Leervoorkeuren van de brandweer

Voorkomen van fouten De combinatie van deze twee maakt dat we heel gedegen zijn in het leren en ontwikkelen en dat we meer dan andere organisaties gericht zijn op het *voorkomen* van fouten. Logisch natuurlijk, gezien de aard van ons werk. De combinatie maakt het leren ook wat stug en langzaam; we vinden het niet snel goed genoeg. Leren van fouten is in deze context niet gemakkelijk omdat we weten dat het grote consequenties heeft en de zorgvuldigheid die we betrachten maakt dat we niet leren door snel te kopiëren wat goed werkt of even wat uit te proberen. Voor ons is het belangrijk om een goed draagvlak en een onderbouwing te hebben voordat we het zelf kunnen toepassen.

Interactie tussen beide groepen

In veel gevallen kunnen deze twee groepen prima met elkaar overweg, maar er kan ook impliciet of expliciet wat wrijving ontstaan. Zo kan de kennisverwerver wel eens denken dat de participeerder er omheen draait; "het is wel erg veel gesprek, maar waar hebben we het nu echt over? Al die meningen zijn leuk, maar wat zijn de hardere feiten?".

Andersom kan iets soortgelijks gebeuren. De participeerder vindt dat de kennisverwerver teveel blijft hangen in feiten, details, technische gegevens, maar waar blijft de beleving; "fijn dat we dat 'weten', maar hoe denk je er eigenlijk zelf over?". In de nabespreking van incidenten zal de participeerder het waarschijnlijk beter naar de zin hebben dan de kennisverwerver.

Waar de eerste groep het gevoel heeft dat we het er nu écht over hebben, zit de tweede groep een beetje met het gevoel dat hij of zij zijn tijd loopt te verdoen. "Interessant hoor, zo'n nabespreking, maar dit is één voorbeeld en de volgende keer ziet het er weer anders uit. Kunnen we beter even wat dingen nazoeken en dan die kennis verspreiden." Dat kan er ook toe leiden dat deze groep wat stiller wordt in een nabespreking en blijven zitten uit respect voor de anderen, meer dan voor hun eigen gewin. In de tegenstelling kan je zeggen dat de participeerder meer op het proces zit en de kennisverwerver op de inhoud en dat kan met elkaar botsen.

Innovatiekracht

Ontdekken In vergelijking met andere organisaties, kent de brandweer relatief weinig 'ontdekkers' in de organisatie. Dat heeft tot gevolg dat de innovatiekracht beperkt is. Er is niet zoveel neiging om te experimenteren, zo maar eens wat uit te proberen. Misschien niet zo raar in een beroep met veel regels en een groot belang van een veilig optreden. Waar organisaties met veel ontdekkers nog wel eens alle kanten op schieten, is er bij de brandweer mede daardoor toch een vrij hechte thuisbasis.

Overnemen andermans inzichten

Kunst afkijken Ook het overnemen van dingen van elkaar, van datgene wat blijkt te werken op een andere plek (de kunst afkijken), staat niet zo hoog op de agenda. Niet dat het niet zou mogen, dat kennis wordt afgeschermd, in tegendeel. We delen graag. Maar vervolgens moet er nog heel wat water door de Rijn stromen, voordat we het in de eigen context toepassen. "Nog eens even goed kijken of het wel echt zo werkt en misschien bij ons wel wat anders en vinden we er ook nog wel wat van..." Daarbij komt dat expertise en vakmanschap uiteindelijk ook hoger worden gewaardeerd dan vlieguren.

Samenvattend

Wat het leren betreft bestaat de brandweer niet uit 'doeners', maar typeert het leren zich door een cultuur waarin de nadruk ligt op gedegen werk, op fouten vermijden, ervaringen delen en goed onderbouwen. Leer- en ontwikkelprocessen zijn daarom af en toe wat traag, maar vindt eenmaal iets zijn weg, dan is het ook stevig verankerd. Aan het leren in de zin van opleiden en oefenen wordt (misschien niet in woord, maar wel in daad) veel meer belang gehecht dan leren in en van de praktijk. Dat betekent dat het leren in de praktijk vraagt om extra inzet en doorzettingsvermogen van degene die daarvoor verantwoordelijk is. Het gaat niet vanzelf en het voelt af en toe als ondankbaar werk. Maar ook hier geldt: als we doorzetten, en iets is eenmaal geworteld, dan staat het ook meteen als een huis.

Wat kunnen we met deze inzichten en waarmee moeten we rekening houden?

Elke organisatie en elk beroep heeft zijn eigen manier van leren en elke manier van leren heeft voor- en nadelen. Het helpt als je dat leren doorgrondt en dus ook de achterkant, de nadelen begrijpt. Dan ga je wat beter begrijpen dat het gras bij de burens misschien wel groener is, maar dat je toch gekozen had voor een moestuin. Het is allereerst belangrijk om te doorgronden en accepteren hoe het leren bij de brandweer eruit ziet (leren van fouten zal bijvoorbeeld nooit vanzelf gaan). Vervolgens is het belangrijk om te onderkennen dat er twee groepen zijn: er is dus niet één goede oplossing of één beste manier van leren.

Het zal altijd aandacht vragen het leren zo te organiseren dat iedereen het naar de zin heeft. Dat is in het algemeen zo, maar dat is voor de brandweer zeker zo, omdat de twee hoofdgroepen qua grootte in evenwicht zijn en voor een deel sterk tegengestelde behoeften kennen.

Storytelling Storytelling is een effectieve manier van leren voor de ene groep, terwijl het een andere groep totaal niet aanspreekt. Dat maakt storytelling niet minder goed. Je zou kunnen zoeken naar een manier van storytelling waar harde gegevens ook een plek in krijgen.

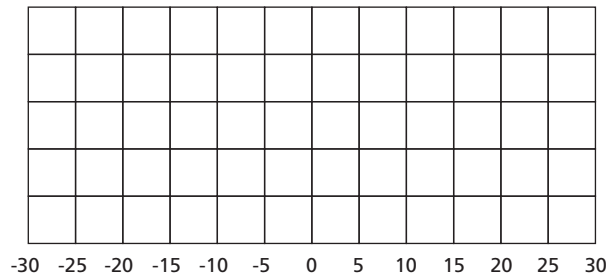
AAR Datzelfde geldt voor de AAR. Deze vorm wordt rijker op het moment dat het lukt objectieve kennis in te brengen en de verbinding met bijvoorbeeld lectoren te leggen. Het is voor de brandweer de kunst om te zoeken naar eigen vormen van leren, maar misschien ook om elkaar niet alleen te tolereren, maar ook te herkennen en erkennen. Het leren van de praktijk en direct dus het leren van de fouten die we onvermijdelijk maken is iets dat we in ons vak niet mogen laten liggen. De inzichten en bewustwording die we met dit onderzoek hebben opgedaan brengen ons weer een stap verder in het zoeken naar handvatten om leren van de praktijk beter toe te passen.

BIJLAGE Algemene toelichting bij leervoorkeuren en gehanteerde begrippen

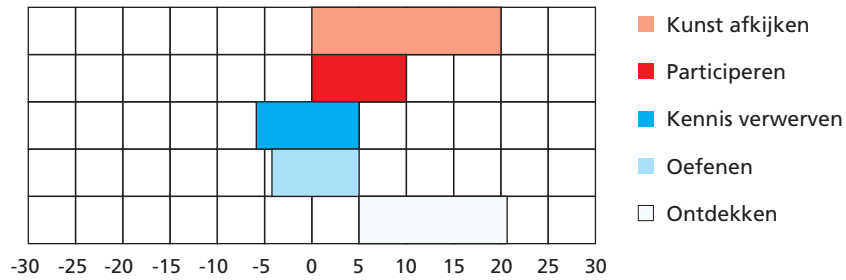
Toelichting begrippen

<input type="checkbox"/>	Kunst afkijken	
	Kernwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ observeren en imiteren, overnemen, wat werkt, hectiek, scherpe analyse van ervaringsdeskundigen
	Voorbeeldvormen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ openhaardgesprek, bedrijfsbezoek
	Effectieve context voor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zo doen we dat hier (cultuuroverdracht, soft-skills) ▪ probleem oplossen
<input type="checkbox"/>	Participeren	
	Kernwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gelijkwaardig, dialoog, met anderen, elkaar vertrouwen, diversiteit, perspectieven, samen betekenis zoeken
	Voorbeeldvormen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ intervisie, communities of practice
	Effectieve context voor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ collectiviteit en collectieve groei ▪ leren samenwerken en divergent denken
<input type="checkbox"/>	Kennis verwerven	
	Kernwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ objectiviteit en waarheid, kennisoverdracht, doelgerichtheid, willen weten, feiten en theorie
	Voorbeeldvormen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bronnenonderzoek, kennisoverdracht
	Effectieve context voor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kennisintensieve trajecten
<input type="checkbox"/>	Oefenen	
	Kernwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ herhaling, veiligheid, reëel maar niet realistisch, leren van fouten, onder begeleiding
	Voorbeeldvormen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rollenspel, spelsimulatie
	Effectieve context voor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ het ontwikkelen van expertise ▪ het experimenteren met nieuwe vaardigheden / nieuw gedrag ▪ het leren leren
<input type="checkbox"/>	Ontdekken	
	Kernwoorden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ in het diepe springen, nieuwsgierigheid, inspiratie, uitproberen, eigen draai geven
	Voorbeeldvormen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ brainstorm, open space, werkopdrachten
	Effectieve context voor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ innovatie en vernieuwing ▪ onbekende situaties

Eigen profiel



Voorbeeld profiel



Stappen

- 1 Zijn er uitschieters (hoog of laag)?
- 2 Welke blokken/lagen ziet u in het profiel terugkomen?
 - Welke voorkeuren hebben iets gemeenschappelijk? Wat dan?
 - Welke voorkeuren contrasteren juist? Wat betekent dat?
- 3 Wat valt verder op in het totaalplaatje?
- 4 Maak een verhaal:
 - Wat zegt dit alles nu?
 - Wat zijn blinde vlekken en wat is wellicht overbelicht?

Analyse profiel

Beide leervoorkeuren hebben het volgende gemeenschappelijk:

		noodzaak van anderen
		focus op resultaat
		hecht belang aan 'vlieguren'
		ontwikkelen in de dagelijkse hectiek
		fouten vermijden
		veiligheid en vertrouwen
		samen betekenis maken
		expliciete focus op leren
		focus op inhoud
		focus op persoonlijke groei

Het contrast in beide voorkeuren zit in de volgende aspecten:

observeren			participeren
ervaring			expertise
spanning			veiligheid
'wat werkt'			'wat is nieuw'
proces			inhoud
collectief leren			leren met anderen
collectieve betekenis			persoonlijke betekenis
kennis			ervaring
objectieve kennis			subjectieve kennis
gestuurd			zelfgestuurd

Colofon

Dit document is ontwikkeld door het projectteam Innovatie van het project Versterking Brandweeronderwijs (VBo), in nauwe samenwerking met het Netwerk Vakbekwaamheid & Kennis, en met vele inhoudsdeskundigen uit het brandweerveld.

Mocht je meer willen weten over het leren van de brandweer, neem dan contact op met de kennisregisseur in je regio of stuur je vraag naar info@ifv.nl.

Dit is een gezamenlijke uitgave van Brandweer Nederland en de Brandweeracademie.

adres Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

post Postbus 7010
6801 HA Arnhem

t (026) 355 24 00

© april 2015

