

## Visie op leren Tangenborgh

Tangenborgh is een lerende organisatie, wat onder meer betekent dat medewerkers in staat worden gesteld om zich aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door het faciliteren van scholing en ontwikkeling en het stimuleren van initiatieven. Zowel de organisatie als de individuele medewerker zelf, hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit maakt Tangenborgh mogelijk door kaders te scheppen, waarbij leren en ontwikkelen een cruciaal onderdeel uitmaakt van de dagelijkse bedrijfsprocessen.

In de visie op leren staan 7 principes centraal:

### *1. Leren en ontwikkelen als strategisch instrument*

Leren en ontwikkelen is verweven binnen alle processen van de organisatie en daarmee gekoppeld aan de strategische doelen. Leerinterventies zijn gericht op het bereiken van de organisatiedoelstellingen. Strategische afstemming is hierin cruciaal. Daarbij focust leren en ontwikkelen zich op het verbeteren van werkprocessen; op de prestaties van medewerkers. Het is daarom essentieel dat, voordat een leerinterventie wordt ingezet, er wordt onderzocht wat precies de leerbehoefte is voordat er een passende en effectieve interventie kan worden gekozen.

### *2. Het 70-20-10-principe centraal*

70% = leren door te reflecteren en te doen (werkpleklernen)

20% = leren via coaching en feedback (sociaal leren)

10% = leren via formele trainingen en cursussen (formeel leren)

De getallen zijn percentages die samen 100% vormen. Voor effectief leren (gericht op de praktijk, op de prestaties van medewerkers) is het ideaal wanneer dit uit een combinatie bestaat van werkpleklernen, sociaal leren en formeel leren. Begeleiding op de werkplek speelt hierin een centrale rol.

### *3. Continue kwaliteitsbewaking*

Om de kwaliteit van het leren en ontwikkelen te waarborgen, is het cruciaal om een nieuwsgierige en onderzoekende houding te hebben. Hiertoe maken we gebruik van kennis uit wetenschappelijk onderzoek, interventies en richtlijnen. Daarbij voeren we periodiek effectmeting op scholing uit. Scholing is geen doel op zich. Scholing is een middel om een doel te bereiken. Een scholing wordt dan ook ingezet vanwege het effect dat de scholing moet opleveren. Het is daarom essentieel om te evalueren of dit effect inderdaad bereikt wordt. Ook is het belangrijk om na afloop van de leerinterventie de focus te leggen op de overdracht van opgedane kennis en ervaring naar de werkvloer, de evaluatie van de training zelf en de gerealiseerde resultaten bij de deelnemers.

### *4. Het zijn van een erkend leerbedrijf*

We beschikken over de erkenning van het SBB om ons een erkend leerbedrijf te noemen. Daartoe worden continu verschillende inspanningen verricht om deze erkenning te behouden en verder te verbeteren en de stap naar excellent leerbedrijf te zetten.

### *5. Het creëren van een prettig leerklimaat met een positieve leercultuur*

Een goede leerervaring zorgt voor binding met de organisatie. Daarbij leidt een positieve leercultuur tot meer leergedrag en meer leermogelijkheden, wat uiteindelijk bijdraagt aan de continue verbetering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening.

*6. Uitgaan van de autonomie van de lerende*

We verwachten eigenaarschap van onze professionals ten aanzien van de persoonlijke deskundigheidsbevordering en zeker op gebied van bevoegd en bekwaam. We geloven in de kracht (inzet, betrokkenheid) van de medewerkers. We hebben vertrouwen in het vakmanschap en geven ruimte om talenten en vaardigheden te ontwikkelen en toe te passen.

*7. Leren en ontwikkelen is co-creatie*

De vertaling van strategische plannen heeft pas een goed draagvlak en kans van slagen wanneer de plannen met meerdere disciplines uit de organisatie worden gesmeed en er sprake is van een ware co-creatie, daarom wordt er veel waarde gehecht aan het samen ontwikkelen van leerinterventies.