

KENNIS BORGEN EN DELEN IN KLEINE LEERENHEDEN

Zo pak je het aan:

Stap 1

Doe een nulmeting

Maak via deskresearch of een methode de behoefte aan kennis in je beroep inzichtelijk. Ga na waar in jouw bedrijf de impliciete kennis zit.

Stap 2

Organiseer generieke teamsessies

Laat medewerkers zélf bedenken hoe learnings de organisatie kunnen helpen. Waar zouden zij graag learnings over willen zien? Welke knelpunten komen terug in het dagelijks werk?

Stap 3

Maak samen een shortlist van onderwerpen en skills

Kies knelpunten waar iedereen een oplossing voor wil. Bepaal samen welke leervragen (bijvoorbeeld onboarding of leren tijdens het werk) sturend zijn.

Stap 4

Inventariseer bestaande tools en platforms

Kies er één die past bij je bedrijf, nulmeting, doelen en medewerkers.

Stap 5

Werk onderwerpen uit

Organiseer steeds een sessie rond een casus of handeling, met mensen die er verstand van hebben. Haal daar alle kennis omhoog die zij willen borgen. Stel vragen als: waar zou je tegenaan kunnen lopen bij deze casus, hoe zou jij het oplossen?

Stap 6

Train mensen in het maken van learnings

Zorg voor tools en begeleiding en/of toegang tot een community.

Stap 7

Evalueer en herhaal

Begin je aan een nieuw product? Maak dan bij alle knelpunten meteen een korte learning.

“

Het is een cyclus: offline teamsessies en kennissessies geven richting aan de learnings, en uit de learnings komen vragen naar voren die je in sessies kunt oppakken.”

Nicole van 't Wout, MKB!dee Wisbits

KENNIS BORGEN EN DELEN IN KLEINE LEERENHEDEN

Zo verhoog je de slagingskans:



Leg uit waarom dit belangrijk is, dan maken mensen er makkelijker tijd voor vrij.



Laat je team het voortouw nemen en geef collega's een podium (bijvoorbeeld door ze elkaar te laten filmen terwijl ze uitleg geven).



Experimenteer met awards, badges en andere stimulansen om mee te doen.



Bouw follow-up content in, met testjes en meerkeuzevragen.



Kies een tool die gepersonaliseerd leren mogelijk maakt, zodat gebruikers alleen relevante learnings ontvangen.



Gebruik een zodanige opbouw en techniek dat learnings makkelijk via andere platforms en social media te delen zijn.



Maak het 'vangen' van kennis en expertise onderdeel van je langetermijnvisie. Je denkt: dat komt wel. Tótdat er iemand ziek wordt of vertrekt.



“Dit scheelt ons uren in de week. Belangrijker nog: medewerkers zijn veel meer betrokken, je krijgt teamgeest. Wij maken bijvoorbeeld filmpjes om ons productieproces in beeld te brengen: hoe las je iets in elkaar en wat moet je tijdens dat proces in de gaten houden?”

Arjan van de Voorde, MKB!dee Wisbits

Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKB!dee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek **'Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren'**.

Voor meer praktische informatie, goede voorbeelden en tips:
www.wijzijnkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb

