



### Voorbeeld uit de praktijk

#### **Buddy's trainen en inzetten**

Een klein bedrijf in de maakindustrie vertelt: “Wij werken veel met leerlingen, stagiairs en juniors. Je merkt dat zij behoefte hebben aan duidelijkheid en structuur (...). Wij hebben daarom bedacht dat ze buddy's krijgen, vaste personen die de jongeren gaan begeleiden. Maar een aandachtspunt voor ons was hoe seniors, die vaak dertig jaar ouder zijn, de jongeren gaan begeleiden. We hebben dat opgelost door een aantal van onze potentiële buddy's een paar dagen mee te laten lopen op een praktijkopleiding. Daar worden buddy's en mentoren al jaren structureel ingezet. Na het meelopen vroeg ik aan een van de seniordocenten van de praktijkopleiding om de aandachtspunten van een goede buddy te pitchen. Toen vroegen we onze medewerkers om – op basis van hun meeloopervaringen – daarover met elkaar in discussie te gaan, met jongeren erbij. Een succesvolle start van het buddy-systeem!”

Bron: [Leidinggeven aan ontwikkeling? Doen!](#), [TechYourFuture](#) en [House of Skills \(2020\)](#).

### Dialogoog

- **Zorgen dat kennis wordt gedeeld**
  - Je laat medewerkers samen werkactiviteiten uitvoeren, waarbij ze elkaar inspireren tot nieuwe inzichten.
  - Je zorgt dat op aangewezen momenten tijd wordt ingeruimd voor het delen van ervaringen (bijvoorbeeld in werkoverleggen).
  - Organiseer bijvoorbeeld een mini-symposium met korte presentaties van medewerkers

### Voorbeeld uit de praktijk

#### **Ervaringen delen in een mini-symposium**

Een bedrijf organiseert één keer per vier weken een mini-symposium. Hier presenteren medewerkers in een kwartiertje waar ze mee bezig zijn geweest en wat hun bevindingen of resultaten zijn. Hun leidinggevende nodigt medewerkers uit om hieraan deel te nemen en organiseert het podium. Deze manier van kennisdelen maakt dat informatie niet verloren gaat, maar rijkelijk over het bedrijf wordt verspreid. Het mini-symposium biedt medewerkers een opstapje om zelf bezig te gaan met de informatie die gepresenteerd wordt. Er wordt bewust tijd gependend aan ontwikkeling van de medewerkers, op een efficiënte en geïntegreerde manier. Door te luisteren naar de ervaringen en deskundigheid van collega's doet iedereen nieuwe kennis op.

Bron: [Leidinggeven aan ontwikkeling? Doen!](#), [TechYourFuture](#) en [House of Skills \(2020\)](#).