



Een organisatie die continu in ontwikkeling is, blijft vitaal en is over tien, twintig jaar nog steeds relevant. Het vraagt van de mensen in je onderneming dat zij zich mee-ontwikkelen.

Om die bewustwording over leren en ontwikkelen onder je medewerkers te stimuleren kun je als organisatie verschillende instrumenten inzetten.

Waar ga je mee aan de slag?

- Aandacht lange termijn
- Middelen: budget & tijd
- Toegankelijkheid informatievoorziening
- Borgen van kennis

Aandacht lange termijn

- Kennisdeelsysteem
 - Je zet een bedrijfsintranet of intern sociaal medium op dat het makkelijk maakt om kennis en ervaringen uit te wisselen.
 - Je zorgt voor een slim ingerichte digitale samenwerkingsomgeving, waar alle relevante documenten op één plek geclusterd zijn.
 - Je regelt dat medewerkers vanuit verschillende plekken (huis/bedrijf/klant) toegang hebben tot relevante informatie.
 - Denk ook eens aan een **bedrijfs-wikipedia!**
- Platte organisatiestructuur
 - Je brengt samenwerking en uitwisseling tussen afdelingen tot stand.
 - Je werkt volgens een platte structuur waarbij beslissingen door niet te veel hiërarchische lagen goedgekeurd hoeven te worden.
 - Je zorgt dat directie en medewerkers regelmatig contact hebben over relevante (bedrijfs)ontwikkelingen en de dagelijkse manier van werken.

Voorbeeld uit de praktijk

Bedrijfswikipedia opzetten

Een leidinggevende uit een installatiebedrijf vertelt: “Een medewerker riep een tijdje geleden iets over ‘een bedrijfs-wikipedia’: een centrale plek waarin we vastleggen wat we doen en waar iedereen eenvoudig dingen kan toevoegen of wijzigen. Ik heb tegen de medewerker gezegd dat hij het kan inrichten: ‘vraag er maar een paar collega’s bij (...)’ Inmiddels hebben we een ingericht systeem. Alle notulen van engineers-overleggen worden daarin bijgehouden, mensen zetten er powerpoints van presentaties in, per klantthema hebben we een mooi overzicht van relevante kennis en mogelijkheden. Dat systeem wordt continu bijgevoerd. Het mooie is dat sommige aantal medewerkers zelfs hun werkzaamheden inzichtelijk hebben gemaakt, zodat de kennis in de hoofden van onze mensen wat makkelijker overdraagbaar is naar de juniors.”

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