



## Gezamenlijke leeractiviteiten met branchegeenoten

### Dit is het

Bedrijven uit dezelfde branche organiseren samen leeractiviteiten, zoals gezamenlijke trainingen, kennissessies, intervisie of hackathons. Mensen worden beter in hun vak en houden kennis en vaardigheden up-to-date door te leren van collega's, functiegenoten of leidinggevenden. Mkb-bedrijven hebben vaak niet genoeg massa om zelf een ontwikkeltraject op te zetten. Samen lukt het wel.



**Tip:** "Maak het jezelf niet te moeilijk. De collega-mkb'er krijg je mee als je iets gaat doen. Organiseer een event, laat mensen aan de slag gaan, dan haken ze aan."

### Voor wie

Interessant voor elk mkb-bedrijf dat ontwikkeling hoog in het vaandel heeft, maar dit in zijn eentje niet georganiseerd krijgt. Heel geschikt voor sectoren waar ontwikkelingen snel gaan en waar 'concullega's' beter willen samenwerken.

### Zo pak je het aan

#### Stap 1: Maak basisafspraken op directieniveau

Wat wil ieder bedrijf uit het traject halen? Hier moet veiligheid en vertrouwen ontstaan, een gentlemen's agreement: we halen geen mensen bij elkaar weg en wat we tijdens de activiteiten bespreken, blijft daar. Houd de afspraken laagdrempelig.

#### Stap 2: Inventariseer onderwerpen waarover mensen willen leren

Stuur bijvoorbeeld een enquête uit of voer gesprekken. Bekijk welke onderwerpen en vraagstukken overlappen.

#### Stap 3: Breng mensen op inhoud bij elkaar

Denk aan mensen die in diverse bedrijven op hetzelfde niveau bezig zijn met dezelfde onderwerpen of handelingen.

#### Stap 4: Organiseer op verschillende onderwerpen een leeractiviteit

Bijvoorbeeld een ervaren medewerker die kennis deelt, het bespreken van lastige cases of een creatieve sessie om nieuwe oplossingen voor vraagstukken te bedenken.

#### Stap 5: Maak een planning en geef het stokje door

Organiseer liefst eens per maand of twee maanden een activiteit. Aan het eind van een sessie bespreek je wie de volgende sessie voorbereidt en organiseert. Medewerkers krijgen bericht: hier kun je op inschrijven!

### Zo verhoog je de slagingskans

- Laat merken dat het oké is om iets (nog) niet te weten. Ook als leidinggevende.
- Kies onderwerpen die direct toepasbaar zijn in de praktijk.
- Breng over dat leren hoort bij de bedrijfscultuur en dat het normaal is om daar tijd aan te besteden.
- Laat zien dat bijdragen aan kennisuitwisseling opgemerkt worden door er in de communicatie (functioneringsgesprek, appgroep, personeelsportal) aandacht aan te besteden.
- Organiseer rond de sessies ook sociale activiteiten. Elkaar leren kennen komt het vertrouwen ten goede.
- Blijf op de werkvloer checken hoe het uitpakt, bijvoorbeeld via een enquête.

### Dit kan het opleveren

- Meer toegang tot praktijkkennis en ervaringen 'van buiten'.
- Een meer afwisselende, uitdagende en creatieve werksfeer.
- Meer aantrekkelijkheid als werkgever (kennissessies als secundaire arbeidsvoorwaarde).
- Toegang tot oplossingen van concullega's waar je anders niet makkelijk contact mee opneemt.
- Bottom-up initiatieven voor verdere kennisdeling en samenwerking.