

FACTOR

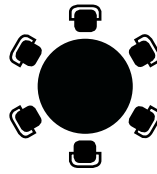


**HOW TO MAKE
KNOWLEDGE
WORK**

Daphne Depassé

TOOL

11



INSPIRATIEKAART KENNIS- EN LEERACTIVITEITEN

Wat →

In deze inspiratiekaart zijn voorbeelden opgenomen van verschillende soorten 'offline' kennis- en leeractiviteiten.

Wanneer →

Als je op zoek bent naar mogelijkheden en voorbeelden van activiteiten die je zou kunnen inzetten om kennis te ontwikkelen, te delen, te gebruiken en te evalueren.

Waarom →

Omdat er meer mogelijk is dan je denkt. Deze kaart kan je inspireren om verder te denken en de mogelijkheden van andersoortige kennis- en leeractiviteiten te ontdekken.

Notes

Deze voorbeelden zijn puur bedoeld ter inspiratie. Welke oplossingen succesvol zijn is afhankelijk van vele factoren, zoals het werkelijke probleem, de oorzaken en het doel (wat wil je ermee bereiken?). Ook de cultuur, structuur en omvang van een organisatie spelen een grote rol. Wat in de ene organisatie werkt, kan in een andere organisatie geen enkele waarde opleveren.

Er bestaat geen 'one size fits all'. Copy-paste werkt alleen als de situatie exact hetzelfde is (de cultuur, de mensen, structuur, processen etc.). En dat is nooit het geval. Dat geldt ook voor 'best practices'. Dat zijn eigenlijk 'past practices'. Je kopieert iets dat in het verleden ergens heeft gewerkt, past het vervolgens ergens anders toe en denkt dat het hetzelfde gaat opleveren. Maar ook dat is zelden het geval.

De focus in deze kaart ligt op offline activiteiten, maar een groot deel zou ook virtueel kunnen plaatsvinden. Of in een 'blended' variant; waarbij online en offline gecombineerd worden. Meer over technologische oplossingen vind je in hoofdstuk 9, onderdeel C.

INSPIRATIEKAART "OFFLINE" KENNIS/LEERACTIVITEITEN

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Meester/gezel Impliciete kennis overdragen door oefenen, ervaren en reflecteren. Kennis overdragen door 'junioren' te laten leren van 'senioren', door mee te lopen, te observeren en door mee te doen.</p> | <p>Intervisie Georganiseerde bijeenkomsten waar in groepsverband kennis en ervaring wordt uitgewisseld en waar knelpunten en problemen in het werk worden besproken.</p> | <p>COP's Communities of Practice. Kennisgroepen of kenniskringen die zich bezighouden met een bepaald kennisdomein. Structureel of tijdelijk. Formeel of informeel.</p> | <p>Kennis creatie projecten Projecten waarin specifieke onderwerpen in teamverband tot op de bodem worden uitgediept.</p> |
| <p>Peer assists Een vragenuur waarin mensen een specifieke vraag kunnen voorleggen aan een groep collega's.</p> | <p>Themadagen Een of meerdere dagen waarin aan de hand van een specifiek thema gezamenlijk ideeën of visies vorm worden gegeven.</p> | <p>Leesclubs Bijeenkomsten waar de inhoud van boeken gedeeld wordt.</p> | <p>Gluren bij de burens Of: Loeren op locatie. Met groepen collega's een kijkje nemen in de keukens van anderen (andere afdelingen of organisaties).</p> |
| <p>Serious business simulations Een vorm waarin realistische situaties en processen worden nagebootst. Om bepaalde vaardigheden, gedrag of houding te leren, om nieuwe inzichten te verkrijgen of om kennis te leren toepassen.</p> | <p>Leaving expert interview Vertrekkende medewerkers worden op een gestructureerde manier geïnterviewd om de kennis niet verloren te laten gaan. De kennis wordt vervolgens opgeslagen en/of op andere manieren overgedragen.</p> | <p>Informeel face-to-face momenten Momenten waarop mensen elkaar informeel ontmoeten, zoals borrels, bedrijfsfeesten of -excursies.</p> | <p>Knowledge battle Teams van kenniswerkers excelleren in een bepaald onderwerp en battelen in een knowledge arena tegen elkaar. De beste presentatie wordt beloond.</p> |
| <p>Kennisproducten Ontwikkeling van kennisproducten door 'learners'. Bijvoorbeeld in de vorm van publicaties, magazines, flyers of brochures. Om kennis te delen met 'de buitenwereld' of voor intern gebruik.</p> | <p>Beleidsdagen Bijeenkomsten waarin medewerkers worden uitgenodigd om mee te praten over het beleid.</p> | <p>Coaching Coaching op inhoud of vaardigheden. Door collega's of externen. Individueel of in groepsverband.</p> | <p>Thema lunches Reguliere bijeenkomsten waarin deskundigen (intern of extern) over een specifiek onderwerp hun kennis delen. Presentaties, seminars, workshops.</p> |
| <p>Innovatie oproepen Oproepen om met innovatieve ideeën te komen en deze uit te werken. Nieuwe kennis ontwikkelen. Eventueel in de vorm van een competitie, met een beloning.</p> | <p>Kenniscafé's Bijeenkomsten waar mensen met elkaar op basis van één of meer thematische vragen in gesprek gaan.</p> | <p>Reverse Mentoring Generatieleren, maar dan omgekeerd: de ouderen laten leren van jongeren.</p> | <p>Opleidingen "Traditionele" opleidingen, ontwikkeld binnen de organisatie of middels externe inhuur.</p> |
| <p>Job rotation Professionals wisselen (geregeld) van rol of functie of afdeling binnen de organisatie.</p> | <p>Train je collega Geen beroepstrainers, maar bevlogen professionals die collega's leren over hun vak.</p> | <p>Coffee Trails Elke maand worden mensen gekoppeld aan iemand binnen de organisatie die ze nog niet kennen en aangemoedigd om samen koffie te drinken.</p> | |
| <p>After Action Review Evalueren (van projecten) door na afloop te kijken naar de lessen die zijn geleerd (wat) en het leerproces (hoe en waarom). 4 vragen: Wat had moeten gebeuren? Wat is werkelijk gebeurd? Waarom waren er verschillen? Wat kunnen we van deze ervaring leren?</p> | <p>Reflectie Individuele zelfreflectie op het eigen denken, handelen en leren, en op de achterliggende assumpties, bijvoorbeeld in de vorm van 'reflective journals'. Off teamreflectie over het verloop van het proces en de samenwerking. Wat is er gebeurd? Wat leren we hiervan? Wat kan anders/beter?</p> | <p>Bureau Lessons Learned Een centrale plaats waar geleerde lessons verzameld worden en gedeeld. Om te leren van fouten, hier beter van te worden en te voorkomen dat ze opnieuw gemaakt worden.</p> | |