

Learning Accelerator Communities

'We moeten allemaal levenslange leeders worden' is een van de conclusies van 'skills outlook 2022' van het World Economic Forum, een internationale non-profit samenwerking. Permanente educatie is dus voor iedereen en niet alleen voor diegene die PE-punten moeten behalen.

Door Marco Hoekstra



De meeste bedrijven stimuleren het intern netwerken. Hoewel communities veelal een eigen insteek hebben, hebben ze ook een gemene deler en dat is: samen met en van elkaar leren.

De verschuiving in benodigde competenties is enorm en het is de verwachting dat de huidige werkgeneratie zo'n 25 dagen per jaar bezig zou moeten zijn met persoonlijke ontwikkeling terwijl in de praktijk vaak 10 dagen nog niet eens worden gehaald. "Het niet in huis hebben van de benodigde competenties bij medewerkers en senior leiderschap belemmeren bedrijven in het met succes transformeren." Interessant genoeg geeft onderzoek ook aan dat 'tussen de helft en tweederde van deze bedrijven freelance professionals en externe bedrijven inhuren om het competentiegat te vullen en succesvol te kunnen transformeren', aldus het World Economic Forum in hun future of jobs onderzoek.

Een balans tussen ontwikkeling van eigen mensen en het aantrekken en inhuren van de juiste mensen dus. Lijkt eenvoudig maar is het natuurlijk niet altijd. Hoe zijn communities van toegevoegde waarde voor de verschillende doelgroepen?

Ontwikkelen van eigen mensen

De meeste bedrijven stimuleren het intern netwerken. Wel zo handig, zeker omdat er steeds vaker in flexibele samenstellingen van teams wordt samengewerkt. Er zijn ook bedrijven die een stapje verder gaan en de sport/hobby link benutten om verbinding tussen collega's te faciliteren. Daar

zie je bijvoorbeeld hardlooptrainingen georganiseerd worden door een collega die tevens een semi-professionele marathonloper is. Allemaal manieren om ervoor te zorgen dat collega's elkaar weten te vinden en elkaar kunnen helpen met praktische zaken of met kennisverrijking. Je zou hier nog een stap verder in kunnen gaan om kennisdeling en inspiratie professioneel te faciliteren binnen de organisatie. Het laatste decennium is ook kennisdeling en inspiratie tussen gelijkgestemde professionals van verschillende bedrijven flink in opkomst. Vaak vanuit het initiatief van een individuele medewerker die wil ontwikkelen en leren van andere bedrijven. Soms omdat vanuit directie het belang wordt ingezien en er op afdelingsniveau afspraken kunnen worden gemaakt met relevante Communities. Rumbold is zo'n community waar de verschillende HR-doelgroepen ieder hun eigen sub-community hebben om met en van elkaar te leren en geïnspireerd te raken.

Aantrekken van juiste mensen

Employer branding is een hot topic geworden in de schaarse arbeidsmarkt. Dit in combinatie met de veranderende markt waarin onder meer digitalisering vraagt om andersoortige medewerkers. Zo zijn er bedrijven die zogenaamde 'slashies' zoeken: professionals die meerdere specialisaties of passies hebben. Gewoon is allang niet meer goed genoeg. Dit zorgt aan de kant van de werkzoekende dus ook dat ze eruit moeten springen, dat ze gedreven zijn en initiatief tonen. Passend werk naast studie maar ook lidmaatschappen van kennisnetwerken tonen het ambitieniveau en maken het verschil.

Inhuur van juiste mensen

Juiste inhuur van tijdelijke professionals is een belangrijk onderdeel voor bedrijven om succesvol te kunnen transformeren. HR, senior management en inkoop maken zo hun keuzes met welke bedrijven ze willen samenwerken en wie ze willen inhuren. Steeds meer bedrijven creëren ook hun eigen pool met ZZP-flexwerkers, al is dat in de praktijk toch een stuk moeilijker dan vaak gedacht. Het mooie van werken met ZZP-ers is dat ze sowieso een ondernemersmentaliteit meebrengen. De zorg kan zitten op het gebied van loyaliteit en permanente educatie. Maar met het groeiend aantal ZZP-ers ontstaan er vanzelf nieuwe samenwerkingsvormen die dit soort zaken weten af te vangen en kwaliteit weten te borgen. Een voorbeeld binnen de financiële dienstverlening is Allioscom. Dit is een community van professionele interimers binnen de financiële dienstverlening die zich hebben georganiseerd. Ze komen met regelmaat samen om kennis en ervaringen te delen, geïnspireerd te raken, opdrachten te delen en samen relevante opleidingen in te kopen. Zo werken ze aan hun permanente educatie, staan ze niet alleen



Er zijn ook bedrijven die de sport/hobby link benutten om verbinding tussen collega's te faciliteren.

en hebben ze altijd 'collega's' die ze kunnen raadplegen als ze bij een opdrachtgever hulp nodig hebben. Zou je als bedrijf niet moeten besluiten om dit soort communities als je interim-pool aan je te verbinden? Een stuk minder geregeld en altijd sprake van professionaliteit.

Conclusie

Alhoewel de hierboven beschreven communities allemaal een eigen insteek hebben, hebben ze ook een gemene deler en dat is: samen met en van elkaar leren. Een bekende leertheorie gaat er van uit dat mensen slechts 10% leren via traditionele leermethodes als opleidingen en cursussen. 20% door interactie met collega's en mede professionals. 70% door het doen. Door georganiseerd in professionele social learning communities mee te doen haak je dus aan op de volle 100%. Immers, als je het zelf nog niet hebt gedaan kan je wel leren van iemand anders in de community die het al wel eens heeft gedaan. Ik noem ze dan ook graag Learning Accelerator Communities. Voor iedereen en in elke fase van je professionele leven. <

Samen met en van elkaar leren