

START
februari
2020

Knowmads Leren en innoveren op het werk



Het
Koploperstraject

Leren en innoveren zijn van groot belang om van waarde te blijven in deze snel veranderende tijd. Zowel voor de organisatie als voor de medewerker. De digitale vooruitgang maakt het mogelijk om via persoonlijke en sociale netwerken te werken aan je vakmanschap, verandering en vernieuwing. Effectief gebruik maken van deze netwerken vraagt om het vermogen (online) netwerken binnen en buiten je organisatie op te bouwen en de kennis die daar aanwezig is te gebruiken voor het verder brengen van je werkpraktijk. Hoe ontwikkel je met elkaar dat vermogen? Het Koploperstraject biedt uitkomst.

Anders organiseren

Hoe maken we beter gebruik van elkaars expertise en talenten? Hoe houden we zicht op ideeën die om ons heen ontstaan? Hoe passen we sommige ideeën ook toe in het werk? Hoe ontwikkelen we in de organisatie nieuwe kennis? Hoe blijven we werken aan een positief leerklimaat? Hoe zorgen we ervoor dat niet ieder individueel het wiel gaat uitvinden?

Voor dit soort vragen is een andere manier van organiseren nodig waarin netwerken, kennis delen, leren en innoveren onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. En waarin technologie een ondersteunende rol vervult. Zo'n aanpak noemen wij knowmadisch werken. Knowmadisch werken kan er bij elke organisatie anders uit zien.

Marieke, knowmadisch werken in de zorg

Marieke is verpleegkundige en ze werkt veel met kinderen die voor een operatie komen. Zo'n operatie is spannend en het maakt veel kinderen angstig, bang, verdrietig. Hoe reageer je hier dan goed op? Dat werkt anders dan bij een volwassene. Maar wat werkt eigenlijk goed? Ze gaat hierover in gesprek met haar collega's. Afleiden, goed vertellen wat er gaat gebeuren en een kalmeringspilletje. De vraag blijft haar bezig houden. Ze zoekt online naar angst bij kinderen. Ze volgt een scholing over kinderen op de verkoever. Ook is ze benieuwd naar de ervaringen van

verpleegkundigen in andere ziekenhuizen. Via sociale media komt ze drie andere verpleegkundigen en een kindercoach tegen die de vraag herkennen en graag mee willen denken.

Uit deze samenwerking ontstaat het idee om gebruik te maken van de kracht van dromen. En om kinderen voor de operatie te vragen: waar wil je straks heel graag over dromen? Kinderen vinden het leuk om daarover na te denken. Het idee wordt geboren om hier meer structureel gebruik van te maken. Zo ontstaat het initiatief van droomkaartjes: een kaartje waar de verpleegkundige samen met het kind de droom op schrijft. Het kaartje gaat mee met de operatie en op de verkoeverkamer kun je vragen of de droom is uitgekomen. Kinderen reageren heel leuk. En vaak is de droom nog uitgekomen ook.

Dit voorbeeld van innovatie ontstaat door willen verbeteren en nieuwsgierig zijn naar ideeën, ook van anderen. Via sociale media kun je breed netwerken en in contact komen met professionals met dezelfde vragen of professionals die met je mee willen denken, soms vanuit een geheel ander perspectief. Door te laten zien waar je mee bezig bent en kennis te delen met andere professionals kun je op andere en soms verrassende oplossingen komen. Het levert de organisatie vakbekwame professionals op, die stevig in het werk staan en kunnen meebewegen bij nieuwe vraagstukken in de praktijk. En in het geval van deze droomkaartjes levert het een nieuwe manier van zorg verlenen op, waar organisatiebreed afdelingen mee kunnen werken.



Knowmadisch leren werken met het Koploperstraject

Marieke noemen we een knowmad. Dat is een creatieve en innovatieve professional die initiatief neemt, snel leert en zijn of haar eigen ontwikkeling belangrijk vindt. Ook iemand die geniet van leren en de vele online mogelijkheden daartoe benut. Hierdoor is het een gewaardeerde professional om zijn of haar unieke kennis, visie en netwerk. Iemand die knowmadisch werkt:

- heeft een divers netwerk, binnen en buiten de organisatie, en benut dit netwerk om steeds beter te worden;
- maakt effectief gebruik van sociale technologieën;
- beschikt over een sterke professionele identiteit en online reputatie;
- werkt samen met collega's met specifieke kwaliteiten;
- is zich bewust van hoe hij of zij leert en dit zelf kan sturen.

Deze bekwaamheden zie je terug in het voorbeeld van Marieke. En wellicht ook bij jezelf? Of bij een collega van je?

Als organisatie wil je vast dat er meer professionals zijn zoals Marieke die werken aan verbetering, inspelen op klantvragen, leren over nieuwe technische mogelijkheden. Professionals die verantwoordelijkheid nemen voor hun professionele ontwikkeling. Die weten

wat er speelt in de wereld. Kortom, medewerkers die wendbaar werken en leren. Elke dag. Wij zijn ervan overtuigd dat knowmadisch werken daaraan kan bijdragen.

In elke organisatie zijn er vaak al professionals die knowmadisch werken. Weet je ze te vinden? Hebben zij voldoende ruimte om vanuit hun nieuwsgierigheid en authentieke vakmanschap te werken? Worden ze aangemoedigd? Mogen zij hun kennis delen met collega's buiten de organisatie, en vinden ze collega's om mee op te trekken? Landen hun ideeën op de juiste plekken in het werk?

We spreken regelmatig professionals die tegen grenzen aan lopen, die knowmadisch werken in hun hobby succesvol toepassen maar (nog) niet in het werk. En soms daarom zelfs binnen korte tijd de organisatie weer verlaten. We spreken ook vaak mensen die in hun organisatie continu leren, innoveren en ontwikkelen willen stimuleren en zoeken naar manieren om dat te doen. Hoe wakker je nieuwsgierigheid aan? Hoe stimuleer je leren en kennisdelen in netwerken?

Een unieke formule

Knowmadisch werken handen en voeten geven in je organisatie leer je niet in een training. Dat vraagt om experimenteren en al lerend werken. We hebben een unieke formule om organisaties en professionals hierbij te ondersteunen: het Koploperstraject.

Dit traject biedt organisaties de kans om te onderzoeken hoe je knowmadisch werken kunt stimuleren en faciliteren, en biedt drie professionals uit elke organisatie de ruimte om deze manier van werken te ontwikkelen. Knowmadisch werken komt uiteindelijk pas tot zijn recht als het gefaciliteerd wordt en collega's hier samen in optrekken.

We beginnen gewoon. Iedere professional kiest een project uit waarin knowmadisch werken een meerwaarde kan hebben en gaat aan de slag. De bekwaamheden die daarvoor nodig zijn leer je in werkplaatsen die wij begeleiden. We zorgen voor een goede basis, bieden regelmatig nieuwe inspiratie en we sluiten aan bij de vragen die ieder tegenkomt in de praktijk. En we onderzoeken wat er vanuit de organisatie nodig is om knowmadisch werken te faciliteren.

Impaqt, een zelfsturende organisatie in het koplopers traject

Impaqt is een adviesorganisatie die heel snel is gegroeid: in twee jaar tijd van drie naar 70 adviseurs. Ze willen vooral zelfsturend organiseren. Er zijn nu zes teams geformeerd op basis van inhoudelijke kennisdomeinen. De professionals zijn veelal jong (30-35) en weten niet altijd waar ze over twee jaar willen staan. De knowmadische uitdaging in deze organisatie is: hoe kun je ontwikkelen binnen de organisatie vormgeven zonder een L&D afdeling op te zetten? Welke processen en stappen zijn hiervoor nodig? Hoe organiseer je feedback? Hoe zorg je voor ontwikkeling van zowel kennis als vaardigheden?

Er doen drie mensen mee aan het koplopers traject. In het Design Lab hebben ze hun vraag al aangescherpt. Ze hebben besloten om te gaan werken met knowledge champions, die een soort interne 'content curation' rol vervullen. De invulling van de rol wordt in een sessie samen met de Koploper Coach ontwikkeld. Eerste ideeën waren om met Yammer groepen te werken. Ondertussen gaat het meer over hoe knowledge champions oog kunnen hebben voor hoe collega's leren en zorgen dat zij up-to-date kunnen blijven. De champions worden enthousiast want zij krijgen de kans om op een onderwerp waar ze al veel over wisten, veel systematischer kennis te vergaren en te delen.

Daarnaast wordt er een ideaalbeeld ontwikkeld voor hoe de lerende organisatie eruit ziet waarbij professionals "leren en nieuwsgierig zijn", terwijl mensen op verschillende manieren leren en hun professionele rol invullen. De uitdaging blijft om de noodzaak tot leren en ontwikkelen te stimuleren terwijl veel professionals zeggen: "ik heb al drukke projecten en heb geen tijd om allerlei media bij te houden". Een experiment met een dag per maand vrije ruimte wordt opgezet.



De deelnemende organisaties worden koploper in knowmadisch werken. Wat we daarbij belangrijk vinden is dat we een knowmadische beweging op gang brengen in de organisatie. We streven er met dit Koploperstraject niet alleen naar dat de deelnemende professionals nog bekwamere knowmads worden, maar we ondersteunen hen ook om binnen de organisatie ruimte te maken voor deze manier van werken. Door bijvoorbeeld met experimenten in de organisatie te laten zien wat de meerwaarde is van knowmadisch werken. En dat je dit op veel meer plekken zou kunnen doen. Hierin trekken we graag met de deelnemende organisaties op. Je kunt een van ons inzetten als expert-coach, sparringpartner en co-facilitator bij ondersteuning op maat.

*We zorgen voor een goede basis,
bieden regelmatig nieuwe inspiratie
en we sluiten aan bij de vragen die
ieder tegenkomt in de praktijk.*

Lerend werken en de rol van de Koach

Tijdens het jaar zijn wij beschikbaar als Koach. We helpen je rond de vragen waar je als organisatie en professionals een stap in wilt zetten. We treden op als coach, scrummaster, expert en ondersteuner en ruimen obstakels uit de weg om dat ook echt voor elkaar te krijgen. De inhoud en vorm van die ondersteuning hangt af van waar jullie staan en wat jullie nodig hebben. Voorbeelden van mogelijke koach ondersteuning zijn:

Als sparring partner meedenken over het uitnodigen van professionals om in te stappen op dit traject vanuit wederzijdse aantrekkelijkheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

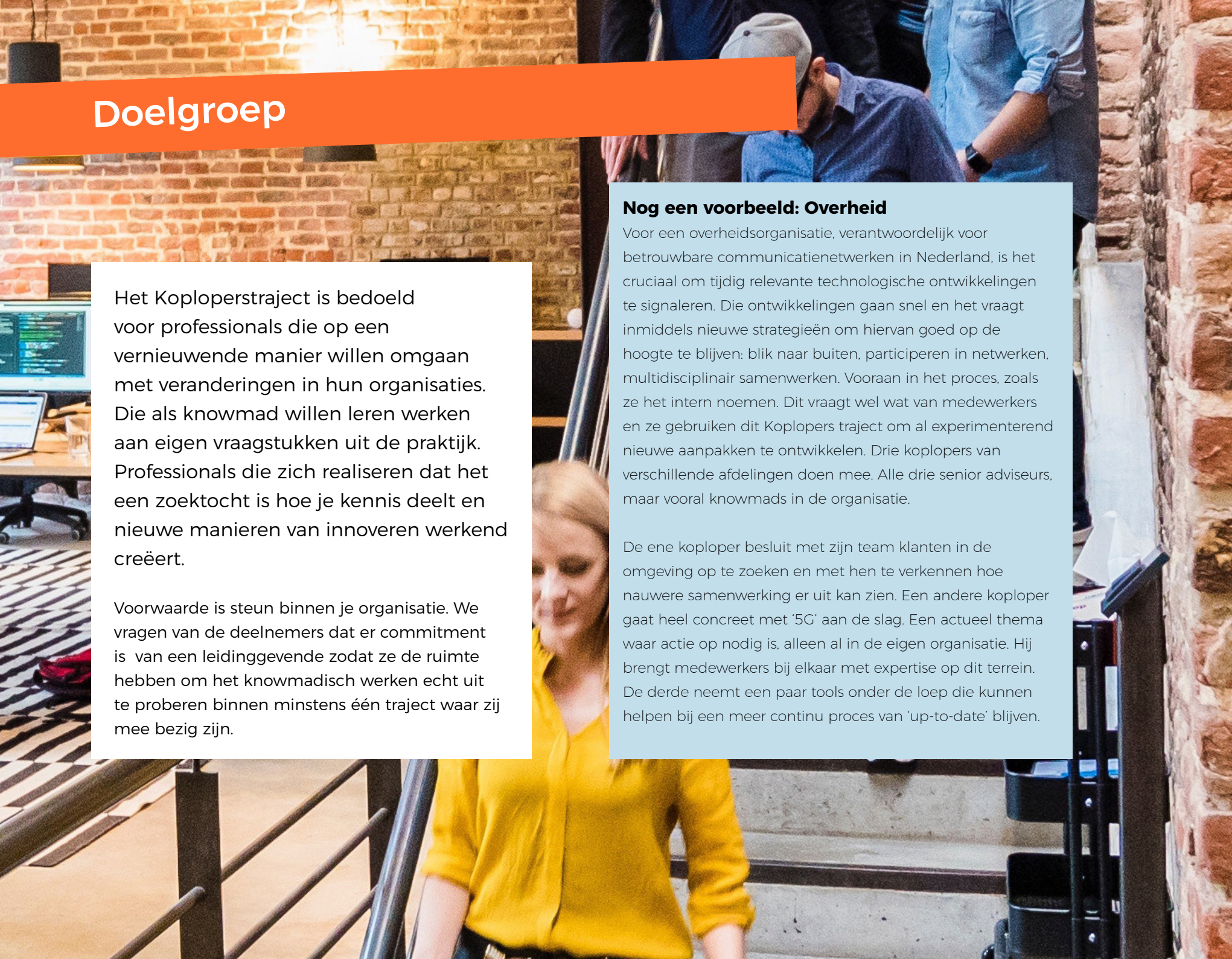
Meedenken over commitment, benodigde ruimte en faciliteiten vanuit het management in de organisatie om knowmadisch te kunnen werken.

In de rol van expert input geven over knowmadisch werken, tools en technieken binnen de organisatie.

Begeleiden van sessies om experimenten en interventies te ontwerpen en eventueel mede uit te voeren, praktijkonderzoek te doen .

Hoe de rol van de koach er ook uit zal zien, het uitgangspunt is altijd dat we lerend werken. Ofwel dat we ondersteuning bieden op maat om knowmadisch te werken rond de eigen vraag en het leren dat daarbij behulpzaam is, helpen (in)richten, faciliteren en expliciteren.





Doelgroep

Het Koploperstraject is bedoeld voor professionals die op een vernieuwende manier willen omgaan met veranderingen in hun organisaties. Die als knowmad willen leren werken aan eigen vraagstukken uit de praktijk. Professionals die zich realiseren dat het een zoektocht is hoe je kennis deelt en nieuwe manieren van innoveren werkend creëert.

Voorwaarde is steun binnen je organisatie. We vragen van de deelnemers dat er commitment is van een leidinggevende zodat ze de ruimte hebben om het knowmadisch werken echt uit te proberen binnen minstens één traject waar zij mee bezig zijn.

Nog een voorbeeld: Overheid

Voor een overheidsorganisatie, verantwoordelijk voor betrouwbare communicatienetwerken in Nederland, is het cruciaal om tijdig relevante technologische ontwikkelingen te signaleren. Die ontwikkelingen gaan snel en het vraagt inmiddels nieuwe strategieën om hiervan goed op de hoogte te blijven: blik naar buiten, participeren in netwerken, multidisciplinair samenwerken. Vooraan in het proces, zoals ze het intern noemen. Dit vraagt wel wat van medewerkers en ze gebruiken dit Koplopers traject om al experimenterend nieuwe aanpakken te ontwikkelen. Drie koplopers van verschillende afdelingen doen mee. Alle drie senior adviseurs, maar vooral knowmads in de organisatie.

De ene koploper besluit met zijn team klanten in de omgeving op te zoeken en met hen te verkennen hoe nauwere samenwerking er uit kan zien. Een andere koploper gaat heel concreet met '5G' aan de slag. Een actueel thema waar actie op nodig is, alleen al in de eigen organisatie. Hij brengt medewerkers bij elkaar met expertise op dit terrein. De derde neemt een paar tools onder de loop die kunnen helpen bij een meer continu proces van 'up-to-date' blijven.

Opzet van het traject

We willen met inhoudelijke bouwstenen aansluiten bij de vragen en fasen waar jullie als organisatie en professionals voor staan. Het traject waarin de professionals op een knowmadische manier aan werken is leidend en we richten een leeromgeving in met werkplaatsen en activiteiten waar zij gedurende het leertraject uit kunt putten. Waar kun je aan denken?

- Ik als vakman: een blik op jouw identiteit, zichtbaarheid, vakmanschap en manieren om dit met technologie te versterken
- Slim met tools: sociale media, apps en andere technologie om slimmer te werken, online samen te werken, kennis te delen, goed zicht te houden op nieuwe ontwikkelingen, je netwerken te versterken en zichtbaar te worden.
- Knowmadische vaardigheden en mindset
- Doen-denken-delen en hoe breng je dit in praktijk
- Hoe leer jij, hoe is dit verbonden met je passie en hoe kun je continu leren versterken
- Knowmadisch werken in organisaties: interventies die je kunt doen om het leerklimaat te versterken
- Blik naar buiten en blik van buiten naar binnen: hoe spot je goede ideeën en hoe maak je er gebruik van in je werk?
- Nieuwsgierigheid, warorde en focus

We vertellen erover, wisselen praktijkervaringen uit, helpen om ideeën met jouw werk te verbinden, oefenen met tools en aanpakken, organiseren webinars, experimenteren met nieuwe vormen en doen kleine onderzoekjes in de organisatie. Bovendien reflecteren we regelmatig om gemaakte stappen en successen te oogsten.

Een belangrijke lijn in het traject is het vertalen van gemaakte stappen naar praktische producten. Een interventie met een team dat goed heeft uitgepakt, werken we zo uit dat anderen er weer gebruik van kunnen maken. In de vorm van een filmpje, een blog of een infographic. Het principe van doen-denken-delen reiken we aan als knowmadische bekwaamheid en zullen we ook in dit traject voortdurend doen.



Koploperstraject Knowmadisch werken

Vier koplopers organisaties

Drie koplopers per organisatie,
met 1-2 personen van 'buiten'



Optie
voortraject

Design lab

2 dec '19

Intake

12 febr '20

Start

12 febr

Werk-
plaats 1

15 april

Werk-
plaats 2

1 juli

Werk-
plaats 3

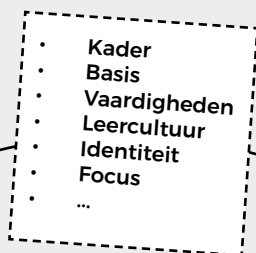
23 sept

Werk-
plaats 4

18 nov

Kennis-
festival

9 dec



Team
kickoff

Doen -
denken
- delen
oefeningen

Onderzoek
& inter-
venties

Online
tools en
vaardig-
heden

Onderzoek
& inter-
venties

Onderzoek
& inter-
venties

Blik naar buiten
Doen-denken-delen
Continu leren
Profileren
Passie en identiteit
Leren met technologie



Begeleiders

Wij, Joitske Hulsebosch, Joke van Alten, Sibrenne Wagenaar, Maarten Thissen en Mariël Rondeel, werken al geruime tijd op een knowmadische manier als adviseur en ontwikkelaar. We leiden vakgenoten op in diverse leertrajecten. We schrijven boeken, artikelen en blogs over knowmadisch werken en veranderen. We zijn pragmatisch met een grote belangstelling voor nieuwe ontwikkelingen, trends en degelijke theorie.



De koploper coaches stellen zich voor:

Mariël Rondeel - begeleider bij het scherp krijgen wat je echt wil realiseren en medevormgever van (leer)interventies in het werk om dat voor elkaar te krijgen



Joitske Hulsebosch - advies over het gebruik van online tools en platformen op individueel, team en organisatie niveau



Sibrenne Wagenaar - begeleiden van aanpakken die bijdragen aan meer kennis delen binnen en buiten de organisatie, met sociale technologie als hulpmiddel



Maarten Thissen - wegbereider en advies bij het in gang zetten van organisatieveranderingen en hulp bij het omzetten van ideeën in producten



Joke van Alten - ondersteuning bij het integreren van leren en kennisdelen in het werk, waar mogelijk ook met gebruik van sociale technologie.



Lokatie

De collectieve bijeenkomsten vinden plaats in het centrum van het land. De dagdelen waarin de coaches met jullie aan je eigen vraagstuk werken, vinden plaats in je eigen organisatie. Daarnaast maken we gebruik van een online omgeving waar we elkaar tussendoor kunnen treffen en waar je oefeningen vindt om tussendoor mee aan de slag te gaan.

Michiel: koploper bij IT-consultant

Een internationale adviesorganisatie met als kern IT-advies doet mee aan het traject. Er is besloten om een team te vormen van iemand uit de HR-afdeling en twee personen van de afdeling consultancy. De IT consultants zijn van verschillende leeftijden, hoewel er recent ook veel nieuw jonge collega's zijn bijgekomen. De meesten zijn leergierig, al lezen ouderen vooral vakbladen en zijn jongeren online aan het zoeken. Michiel van de consultancy afdeling doet mee met het koplopers traject omdat hij zelf altijd op zoek is naar informatie. Hij downloadt podcasts and luistert deze onderweg. Hij vindt het jammer dat er binnen de organisatie geen oog is voor zijn nieuwe kennis die hij zo opdoet.

Al snel na de start gaat dit team aan de slag met een 'knowmad scan'. Ze ontdekken dat er eigenlijk heel veel knowmads in de organisatie zijn - leergierige mensen met passie en relevante netwerken. Tegelijkertijd ontdekken ze dat veel mensen na 3-4 jaar ook weer verdwijnen omdat ze nieuwe uitdagingen zoeken. Hun functie verandert namelijk niet mee.

Dit team besluit te investeren in online kennis communities. Bij de ontwerpssessie ontdekken ze dat vrijblijvend uitwisselen niet werkt voor deze professionals, dus de eerste drie communities worden geformeerd rondom drie vragen waar het management mee worstelt.

Opbrengst voor jouw organisatie

- Drie professionals hebben zich ontwikkeld tot knowmad en zijn veel bewuster bezig met kennisdelen, innoveren en ontwikkelen via (online) netwerken.
- Er zijn stappen gemaakt in richting een nieuwe manier van organiseren en leren waarbij waardoor er beweging, energie en nieuwe ideeën ontstaan en je als organisatie beter toegerust bent om in te spelen op nieuwe vraagstukken;
- Een aantal interventies die knowmadisch werken stimuleren hebben zich bewezen en kunnen op andere plekken opnieuw ingezet worden;
- De groep medewerkers met feeling voor knowmadisch werken is gegroeid;
- De organisatie heeft nieuwe inspiratie opgedaan door bij andere organisaties in de keuken te kijken hoe zij voorop lopen op het gebied van leren en innoveren met technologie

Meer weten? Ervaren wat we gaan doen? Kom voorproeven in het Design Lab

Zonder je al aan het hele traject te verbinden kun je op 2 december meedoen aan het Design Lab. Je maakt kennis met ons en met andere potentiële deelnemers. Je gaat zelf op een knowmadische manier aan de slag en we verkennen hoe knowmadisch werken in ieders werk en organisatie kan bijdragen aan innovatie en goed vakmanschap. We bouwen zo meteen samen aan de inhoud van het Koploperstraject.

Praktische informatie:

- **Datum en tijd:** 2 december 2019 van 14.00 tot 17.00 uur
- **Locatie:** GrytteBloemheuvel, Hoofdstraat 25, 3971 KA Driebergen-Rijsenburg
- **Eigen bijdrage:** €100 per persoon.
Dit verrekenen we met je als je je definitief aanmeldt voor het Koploperstraject.

Aanmelden voor 15 november 2019 bij:
info@ennuonline.com.



Investering

- Deelname aan het Koploperstraject bedraagt €3000,00 per persoon. We stimuleren deelname door drie medewerkers uit eenzelfde organisatie, om zo met elkaar de beweging omtrent knowmadisch werken in de organisatie in gang te zetten;
- Actieve betrokkenheid van andere collega's bij het op een knowmadische manier werken aan een vraagstuk of project;
- Commitment vanuit het management om knowmadisch te werken, denk aan de mogelijkheid tot kennisdelen van de deelnemers met netwerken buiten de organisatie;
- Delen van opgedane inzichten en ervaringen met andere (deelnemende) organisaties om zo ook samen te leren over wat wel en niet werkt bij knowmadisch werken.

Meteen aanmelden?

We starten in februari met dit traject.

Aanmelden kan bij info@ennuonline.com

De unieke ingrediënten nog even op een rij:

- ➔ een leer- en verandertraject van een jaar;
- ➔ waar vier organisaties aan deelnemen;
- ➔ drie professionals uit de organisatie doen actief mee in het traject
- ➔ ieder werkt aan een actueel vraagstuk, project of verandertraject op een knowmadisch manier, samen met een paar collega's;
- ➔ ondersteuning middels vier inspirerende bijeenkomsten, online activiteiten en vier dagen coaching en advies in elke organisatie door een van de vijf expert coaches;
- ➔ afsluiting met een kennisfestival.

