

Three Pager

Futur Verbindt

Three Pager

Deze three-pager is geschreven naar aanleiding van het project Futur Verbindt en is een samenvatting van de uitkomsten van het project. Neem contact op met FUTUR voor meer informatie over het project.

De komende jaren gaat een significante groep werkenden met pensioen en zal daarmee een groot gat achterlaten. Organisaties zullen op zoek moeten gaan naar nieuwe aanwas en zullen zich moeten voorbereiden op het verlies van kennis die gepaard gaat met deze uitstroom. Dit document biedt handvatten om kennisdeling binnen een organisatie te stimuleren.

Het document, opgesteld door trainees van DisGover, is het eindproduct van het project FUTUR Verbindt. Het doel van FUTUR Verbindt is jonge en/of onervaren werknemers binnen de waterschappen te verbinden met meer ervaren werknemers en kennisdeling te stimuleren. Uit zelf uitgevoerd onderzoek, bestaande uit onder andere interviews met werknemers binnen de waterschappen, is gebleken dat ervaren werknemers specifieke vakinhoudelijke kennis bezitten die moeilijk overgedragen wordt aan nieuwe werknemers. FUTUR Verbindt richt zich daarom op het dichten van dit gat in kennisdeling.

Het idee van FUTUR Verbindt is het opzetten van een project dat binnen verschillende organisaties in overheidsland ingezet kan worden. In de eerste editie is samengewerkt met de waterschappen.

Aan het begin van het project werd gedacht het verbindings-doel te kunnen bereiken met het vormen van matches tussen waterschappers en waterschappen, zowel intern als extern. Na vele gesprekken met werknemers binnen de waterschappen is geconcludeerd dat deze aanpak niet de gewenste resultaten zou bieden in de praktijk. De focus werd daarom gelegd op het doel van het stimuleren van kennisdeling.

Uit de gesprekken met voornamelijk jonge werknemers van verschillende waterschappen bleek dat er binnen de waterschappen te weinig kennisdeling plaatsvindt tussen jong- en oud. Hierdoor krijgt het vergrijzingsprobleem een nieuwe dimensie: er ontstaat een kennis-gat. Zo leeft onder veel medewerkers van de waterschappen de angst dat veel kennis weg zal vloeien uit de organisatie, wanneer ervaren collega's uitstromen. Dit kan natuurlijk voor de nodige problemen zorgen. Om deze problemen te vermijden, komt FUTUR Verbindt met verschillende initiatieven om kennisdeling te stimuleren en het gesprek hierover te starten.



Three Pager

Adviezen om kennisdeling te stimuleren vanuit twee sporen

Dit probleem is vanuit twee invalshoeken te benaderen: intern en extern.

Voor de verbinding tussen waterschappen is in samenwerking met het A&O-fonds, een kennissessie georganiseerd over het toekomstbestendiger maken van jouw organisatie. Waterschappen deelden hier hun ervaringen en bespraken de gedeelde problematiek, om zo van elkaar te leren.

Uit deze sessie werd duidelijk dat het aantrekken en behouden van jongere mensen een belangrijk onderdeel is van het toekomstbestendiger maken van de organisatie. Een paar adviezen die voortkomen uit deze sessie zijn:

Maak kansen voor jongeren zichtbaar

Er heerst een brede behoefte onder jongeren om binnen de organisatie duidelijker te zien waar kansen liggen voor ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.

Breng behoefte in kaart vanuit de jongeren zelf

Vaak is het nog niet duidelijk genoeg waar de behoefte van jongeren liggen. Door deze behoeften goed in kaart te brengen, wordt inzichtelijk hoe jongeren meer gebonden kunnen worden aan een organisatie en hoe ze in hun kracht gezet kunnen worden.

Het tweede punt staat nog op de planning om verder uit te werken vanuit FUTUR Verbindt! Houdt daarom vooral onze samenwerking met A&O Fonds in de gaten!

Generatieleren

Tijdens de kennissessie is ingegaan op generatieleren. Hierbij kwamen drie belangrijke adviezen naar voren:

Creëer draagvlak

Het is noodzakelijk dat er onder deelnemers van leer- en kennisdelingstrajecten draagvlak is voor het leren tussen generaties. Mensen moeten het nut en de noodzaak hiervan kunnen inzien en betrokken worden bij de trajecten om deze te laten landen in de organisatie.

Aandacht voor overdracht

Kennis over de organisatie en omgevingskennis zijn lastig over te brengen; dit is kennis die niet uit een boekje te leren is, bijvoorbeeld het leren over de geschiedenis van een gebied en het praktisch leren van een ambacht. Dit vraagt tijd en intensieve inwerktrajecten en strategische personeelsplanning.

Creëer een lerende cultuur

Het is belangrijk om een open en lerende cultuur te creëren. Hierbij is ruimte nodig om elkaars generaties beter te leren begrijpen. Wat waren belangrijke thema's voor bepaalde generaties, hoe keek men toen/kijkt men nu naar deze thema's? Verplaatsen in elkaar is essentieel om elkaars drijfveren te begrijpen. Dit is de basis van generatieleren.

Three Pager

Naast de sessie met A&O Fonds is FUTUR Verbindt verder op zoek gegaan naar manieren om gesprekken over kennisdeling binnen organisaties te stimuleren. Er is gezocht naar manieren waarmee men laagdrempelig met elkaar in gesprek kan gaan. Aanvullend op alle kort beschreven adviezen hieronder, is een uitgebreid document gemaakt vanuit FUTUR Verbindt, waarin meer informatie te vinden is over het organiseren van deze initiatieven. Vraag deze gerust op bij FUTUR!

Initiatieven om kennisdeling te stimuleren:

- Organiseer een generatie-kloof sessie *Tijdens deze sessie wordt getracht verschillen, maar ook overeenkomsten tussen verschillende generaties naar boven te halen en hiermee te gaan werken. Het complete sessie-plan kan opgevraagd worden bij FUTUR.*

- First Dates *Het doel van First Dates is het starten van gesprekken tussen verschillende waterschappers met als gedeelde noemer 'interesse voor inhoudelijke waterschap thema's'. Stimuleer het gesprek door (online) samen te komen en in korte shifts je collega's en hun werkzaamheden snel beter te leren kennen.*

- Ontwerp een 'prikbord' *Een prikbord is een laagdrempelige manier om spontaan contact tussen medewerkers te stimuleren. Dit initiatief draait om het stellen van vragen aan elkaar. Geef medewerkers de kans om kennisvragen te stellen en kom erachter welke kennis allemaal in huis is.*

- Buddy's *Organiseer in een tijdsframe van een aantal weken de mogelijkheid om matches te vormen binnen jouw organisatie door middel van een buddy systeem. Match verschillende mensen vanuit diverse afdelingen met elkaar en stimuleer daarmee kennisoverdracht. Loop een aantal weken met elkaar mee om jouw collega en zijn/haar werkzaamheden beter te leren kennen!*

- Brainstorms *Richt een speciaal 'Teams Kanaal' in om elkaar te stimuleren en op de hoogte te houden van 'kennis-deel-initiatieven'. Je kunt dit combineren met Miro, Mural, Jamboard of een whiteboard. Zorg ervoor dat dit een toegankelijke plek is voor iedereen, waar jullie samen stil kunnen staan bij verschillende onderwerpen.*