

Tijd voor knowmads in je organisatie

Tijd

Werken als knowmad vraagt ook tijd. Een professional werkte veel knowmadischer in haar vorige baan toen innovatie ook onderdeel van haar werk was. Hoe zorg je dat mensen tijd krijgen en nemen?

De 20% regeling

Steeds meer bedrijven bieden bewust doen tijd voor continu leren. Denk aan een '20-procentsregeling' waarbij ze een werkdag per week aan andere zaken mogen besteden dan hun hoofdtaak. Voorbeeld: Maar ik doe wel bewust een uur of acht per week dingen waarmee ik uit mijn comfortzone kom, en echt nieuwe dingen leer. Zoals voor de eerste keer een presentatie houden in het Engels voor een grote groep mensen."

Bronnen

Een [onderzoek van McKinsey](#) concludeert: om écht bij te blijven met de technologische revolutie moeten we minstens een halve werkdag per week nieuwe dingen leren.

Het onderzoek van PWC [Secure your future people experience](#) spreekt over 'nurture agility' en 'support intrapreneurship

"Eighty percent of CEOs now believe the need for new skills is their biggest business challenge. Bron: [Harvard](#)



Een tijd- experiment

Kies allereerst een team of afdeling waar je een pilot / experiment met tijd voor knowmads kunt uitvoeren. Kies voor een bepaald aantal uren wat medewerkers voortaan aan knowmadisch werken en leren kunnen besteden. Een vorm kan ook zijn een strippenkaart systeem waarmee medewerkers uren opnemen.

Help medewerkers met het kiezen van activiteiten: Wat zouden ze willen leren of uitzoeken? Wat zijn activiteiten die daar bij passen? Help ze met een lijstje van activiteiten, met daarop bv. gratis MOOCs of activiteiten als bloggen of vloggen.

Een LXP platform kan helpen: heb je al een Learning Experience Platform? Dan kun je dat inzetten om dit proces te ondersteunen door zichtbaar te maken wat mensen doen en wat het oplevert aan inzichten. Indien er geen LXP platform ter beschikking is kun je kijken of je een ander kanaal hiervoor kunt gebruiken (Slack, Yammer, Teams).

Betrek de managers: Als je werkdruk even hoog blijft kan het lastig zijn voor medewerkers om de leertijd te blijven bewaken. Zorg ervoor dat managers ook enthousiast, nieuwsgierig naar de resultaten en mee doen. Indien nodig kun je onderzoek gebruiken (zie Bronnen).

Vertaal de resultaten naar de praktijk: Niet alle keuzes zullen meteen leiden tot vernieuwing in de organisatie, maar het zou mooi zijn als een onderwerp wat verder afdraait van de dagelijkse praktijk toch op een zeker moment leidt tot (kleine) innovaties in het werk. Dit kun je doen door te vragen om het geleerde regelmatig te delen. Je kunt ook helpen door coach gesprekken om de link te maken naar de eigen praktijk. "wat is iets wat je is opgevallen? hoe zou je dit kunnen vertalen?"