

HIGH FIVE

*Maak van kennisdeling
een reflex binnen je team*

Bij Bright Plus zeggen we altijd: kennis vermenigvuldigt exponentieel wanneer ze wordt gedeeld. Maar eerlijk is eerlijk: dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Veel organisaties botsen zelfs op 'knowledge hoarding'. Met dit stappenplan creëer je een cultuur waarin talenten en kennis echt komen bovendrijven in je team.

Belangrijk: betrek ook starters bij deze oefening, want hun frisse blik brengt vaak vernieuwing!

STAP 1

Start met vertrouwen (teamgesprek)

Doelstelling

Openheid creëren, zodat mensen durven delen wat ze weten én wat ze nog niet weten.

Aanpak

Gespreksoener: 'Wat maakt dat jij kennis deelt of liever bijhoudt?'

-  Noteer op post-its wat mensen helpt en wat hen tegenhoudt.
-  Kies samen 2 remmende factoren die je als team wil aanpakken (bv. tijdsdruk, onzekerheid, hiërarchie).

Tip:

geef als leidinggevende het goede voorbeeld door zelf je kennis én twijfels te delen, dat schept veiligheid.

STAP 2

Breng kennisbronnen in kaart (oefening met het team)

Doelstelling

Zichtbaar maken waar de kennis vandaag al aanwezig is en hoe je kennisdeling laagdrempelig en structureel kan maken.

Aanpak

Teken op een blad of whiteboard 3 cirkels: (1) mensen, (2) processen en (3) documenten.

-  Laat het team opschrijven waar ze dagelijks kennis halen: van wie, waar, hoe.
-  Markeer daarna de hiaten: waar (binnen het eigen team, op andere afdelingen) blijft er nog te veel kennis 'hangen'?

STAP 3

Zet kennisdeling écht in beweging (leermomenten)

Doelstelling

Kennisdeling omzetten in een gezonde reflex.

Aanpak

 Kies per kennishiaat uit de vorige stap een format om kennis te delen.

- **Lunch & Learn:** korte demo of presentatie over een project.
- **Skill Swap:** twee collega's leren elkaar iets nieuws.
- **'Wat ik gisteren leerde'-rondje:** elk teamlid deelt één mini-inzicht aan het begin van de week.
- **Duo-presentatie:** twee collega's vertellen samen over een klantencase: wat ging goed en wat kon beter?

 Kies één thema (bv. klantinzichten, planning, tools, communicatie).

Laat kleine groepjes twee weken lang experimenteren met het delen van kennis over een van de hiaten. Gebruik het motto van Bright Plus: 'We grow by lifting others'. Na die twee weken bespreek je samen wat werkte, wat energie gaf, wat behouden blijft.



Tips van Bright Plus

1. **Reserveer** maandelijks **15 min** in het teamoverleg voor "Wat we leerden deze maand".
2. Leg een **digitaal Kennisboekje** aan (Teams, SharePoint...) met korte notities van learnings.
3. **Beloon gedrag**, niet resultaten: geef een "Delers van de Maand"-vermelding.
4. **Evalueer halfjaarlijks:** wat weten we vandaag samen wat we 6 maanden geleden niet wisten?
5. **Laat leidinggevendend coachend optreden:** niet doceren, maar vragen stellen als 'Hoe zou jij het aanpakken?'