



## Expertsessie Leercultuur

Op 22 april organiseerde het Economisch Platform van de regio Groningen-Assen een digitale bijeenkomst met 25 experts over leercultuur binnen mkb-bedrijven. De bijeenkomst was georganiseerd in samenwerking met de projectgroep van Talent in de Regio (o.a. met presentatie van Arjen Edzes van de RUG).

In dit document vindt u de opbrengst van die sessie, geaggregeerd in enkele punten:

- Leercultuur binnen mkb bestaat uit contrasten;
- Voorwaarden voor een positieve leercultuur;
- Praktische opties en oplossingsrichtingen en;
- Welke vragen zijn er nog?

### ➤ Leercultuur binnen mkb bestaat uit contrasten

Alleen al voor de ondernemer en de werknemer heeft leercultuur een andere connotatie. Elkaar vinden binnen een organisatie in de contrasten is de basis voor een sterke en positieve leercultuur.

#### Contrasten

Hard skills	↔	Soft skills
Informeel leren	↔	Kwalificerend leren
Blue collar	↔	White collar
Horizontale ontwikkeling	↔	Verticale ontwikkeling
Jong	↔	Oud
Ondernemer	↔	Werknemer
Groot mkb	↔	Klein mkb

Tijdens de sessie is over leercultuur in elk geval het volgende opgemerkt:

*Leercultuur is een breed en veelomvattend begrip. De drijvende kracht achter scholing binnen een bedrijf is productontwikkeling en innovatie. Leercultuur is onderdeel van de bedrijfscultuur. Adaptie of adoptie is complex en kost tijd. Het betreft immers een cultuuromslag. Een leercultuur is collectief, daarbinnen is ruimte voor het individu in zelfontplooiing en carrière.*

### ➤ Voorwaarden voor een positieve leercultuur

Leercultuur ontstaat niet zomaar. Het is verbonden aan meerdere voorwaarden, afhankelijk uiteraard van de organisatie en bestaande situaties. Tijdens de sessie zijn al 5 voorwaarden genoemd:

1. De ambitie van ondernemer en werknemer moet matchen;
2. Leren is waarde toevoegend/ zingevend;
  - a. Collectief: Een versterking (groep, afdeling, bedrijf of een groep bedrijven);
  - b. Individueel: Leren is waardevol voor het individu;
3. De organisatie prikkelt en daagt uit (stimuleert);
4. Het individu ervaart ruimte, veiligheid en vertrouwen;
  - a. Ruimte voor reflectie en feedback;
5. Leren is interdisciplinair.

Dit zijn 5 zachte voorwaarden, die afhangen van goed persoonlijk contact en een goede band tussen werkgever en werknemer. De vervolgvraag is hoe de praktische gevolgen van deze voorwaarden er uit kunnen zien binnen de mogelijkheden van een onderneming.

## ➤ Praktische optie en oplossingsrichtingen

Tijdens de sessie zijn al opties en denkrichtingen genoemd om de slag naar de praktijk te maken. Alle opmerkingen en suggesties hierover naast elkaar leggend, zagen wij al enkele vrij concrete opties. Deels bestaand, deels nieuw.

1. Heldere methode om een leercultuur(omslag) impliciet en expliciet te realiseren.
2. Meester-gezel project; koppel specialisten als voorbeeld en voor ontwikkeling aan nieuwe krachten.
3. Een waarderende zelfscan voor bedrijf en individu.
4. Studenten bedrijfskunde of economie via stages bedrijven laten doorlichten en adviseren.
5. Branche of sector overstijgende samenwerking (bijvoorbeeld bouw met installatiebranche) & cross-sectoraal voorbeelden delen).
6. Sector-specifiek scholingsaanbod via een 'menukaart' inzichtelijk maken (zoals in horeca gebeurt).
7. Capaciteit organiseren voor kleine mkb'ers om ontwikkelplannen voor werknemers op te stellen.
8. Overzicht van relevante initiatieven maken.
9. Vakbonden betrekken.
10. Vanuit faciliterende en ondersteunende organisaties voor het mkb, leercultuur expliciet onder de aandacht brengen bij deze bedrijven.

## ➤ Welke vragen hebben we nog?

Er bestaan nog heel veel vragen rondom het thema leercultuur, bleek. De gestelde vragen onder elkaar:

1. Waarin verschillen bedrijven met betrekking tot leercultuur?
2. Hoe maak je bedrijven waar geen positieve leercultuur is (maar wel een behoefte) zichtbaar?
3. Wie is de aanjager van ontwikkeling in kleine bedrijven?
4. Wat is de visie van ondernemers binnen hun bedrijf op scholing en ontwikkeling?
5. Is er sprake van een belemmerende druk vanuit oudere generaties richting jongere voor ontwikkeling?
6. Hoe werkt leercultuur voor werknemers van 55+?
7. Hoezeer is een positieve leercultuur van belang voor een gezond bedrijf in geval van overdracht van een bedrijf door verkoop of opvolging?
8. Hoe verleid je werknemers en ondernemers om door te leren?

## Hoe verder?

Komend najaar organiseert de kerngroep van het Economisch Platform een (te hopen fysieke) grotere platformbijeenkomst. Met de hier en verder genoemde praktische oplossingsrichtingen wil de kerngroep verder richting projecten en tools die elke mkb ondernemer kan implementeren of gebruiken. De kerngroep nodigt u uit om die projecten en tools samen verder uit te werken voor het najaar.

**Heeft u interesse om met ons verder mee te denken over een of meer van de vragen, praktische opties en oplossingsrichtingen? Laat het ons dan weten via Guus Receveur.**

Mail: [receveur@regiogroningenassen.nl](mailto:receveur@regiogroningenassen.nl) | Mobiel: 06-31653011