

GROEIEN DOOR TE DELEN

In 2003 nam zij voor de Wehkamp Homeshopping Academy de NSCU Academy Award in ontvangst. Inmiddels heeft zij haar eigen

bedrijf, ELLLA, dat staat voor Een Leven Lang Leren Academie (www.ellla.nl). De activiteiten van de academie zijn gericht op innoverend leiderschap. Mienke Schinkel zet haar jarenlange kennis en ervaring in op het gebied van corporate leren, leiderschapontwikkeling en bedrijfscoaching voor ondernemers, met name uit het MKB. Haar passie is een brug te slaan tussen de menselijke en de bedrijfseconomische kant van organisaties. Mienke heeft haar kennis en ervaring met betrekking tot corporate leren vastgelegd in het boek *Groeien door te delen. Corporate leren als bron van sociale innovatie*.

Mienke: 'Groeit ontstaat door te delen: dat is het basisprincipe in de natuur. Dit boek gaat over het bevorderen van groei, op persoonlijk vlak en in organisaties. Sociale innovatie vormt daarbij de rode draad, waarbij de mens in het centrum van de vernieuwing staat. Door te investeren in leiderschap en ontwikkeling van medewerkers creëert een organisatie de basis voor innovatie en duurzame groei. Het vrijmaken van potentieel binnen organisaties begint met aandacht voor leiderschap. Van daaruit kan gebouwd worden aan corporate leren: het leren binnen de organisatie. Innovatie ontstaat vooral aan de rand van organisaties, en wordt bevorderd door samenwerking tussen bedrijven.'

Het boek *Groeien door te delen. Corporate leren als bron van sociale innovatie* kent drie delen: persoonlijk leren, leren in organisaties en leren tussen organisaties. In tien hoofdstukken zet Mienke haar gedachtegoed uiteen. De hoofdstukken in een nutshell:

CORPORATE LEREN ALS BRON VAN SOCIALE INNOVATIE

Een persoonlijke visie op een leven lang leren

Wanneer mensen mij vragen wat ik doe antwoord ik meestal: 'Ik maak het potentieel vrij dat in mensen en organisaties gevangen zit.'

Een leven lang leren: levensfasen van mensen in organisaties

Als mensen hun bakens verzetten en onderzoeken wat hen inspiratie en bevolegheid geeft, wordt het potentieel bevrijd; er wordt verantwoordelijkheid genomen voor het eigen levensgeluk in de werk- en privésituatie.

Vrijmaken van potentieel: ontleren

Op basis van vele jaren ervaring met coaching ben ik overtuigd geraakt van de grote waarde van dit instrument voor het kunnen ontleren en het vrijmaken van potentieel.

NEXT: een nieuw organisatie-model

Globalisering leidt tot snelle veranderingen. Dat vraagt van leiders en medewerkers in de traditionele westerse economieën om anders te denken en hun organisaties te transformeren. Klanten, investeerders en medewerkers vragen daarom.

Sociale innovatie: bron van gezonde groei

De uitdaging is nu om innovatie op een andere manier gestalte te geven. Ik doel dan op technische innovatie in combinatie met innovatie in werkprocessen, slim samenwerken in ketens en netwerken, horizontaal kennis delen. Deze vorm van innovatie wordt de laatste jaren wel benoemd als sociale innovatie.

Authentiek leiderschap: bron voor sociale innovatie

Authentieke leiders herken ik doordat ze in de omgang met anderen hun kennis en vaardigheden delen, hun eigen slimheid en gewiektstheid weten te beperken, vragen stellen, verbinden en luisteren. In hun leiderschap ligt de nadruk op relaties.

Generatieleren: aandacht voor verschillen

Het corporate leren van de toekomst moet meer recht doen aan de leef-, denk- en werkwereld van de verschillende generaties. Het is de uitdaging om deze generaties bij elkaar te brengen en mogelijk te maken dat zij van elkaar leren.

Een corporate academy: huis voor corporate leren

Bij corporate leren worden alle lagen binnen een organisatie betrokken, van management tot de werkvloer. Dit noem ik verticaal leren. Dit kan mogelijk gemaakt worden door leerprogramma's te ontwikkelen waarin verschillende niveaus binnen een organisatie intensief betrokken zijn. Management en werkvloer worden bij elkaar gebracht en wisselen kennis en ervaringen uit.

Rendement van corporate leren

Als ondernemer of leidinggevende herkennen we meestal uit de praktijk dat er minder verloop van personeel optreedt als onze organisatie stelselmatig investeert in ontwikkeling van medewerkers. Desondanks zoeken veel ondernemers de oplossing van personeelsproblemen toch nog steeds in het werven van nieuw personeel in plaats van in de ontwikkeling van hun eigen mensen.

Sociale innovatie door horizontaal leren

Als ondernemers in de regio elkaar vaker ontmoeten en meer samenwerken ontstaan hechte netwerken. Die netwerken worden een bron van sociaal kapitaal: een extra 'productiefactor'. Sociaal kapitaal leidt tot meer onderling vertrouwen en gemak in zakendoen.

Het boek *Groeien door te delen* is online te bestellen via managementboek.nl.

