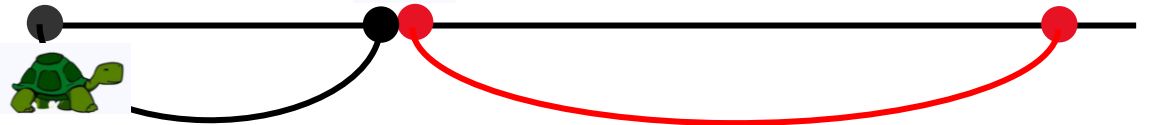
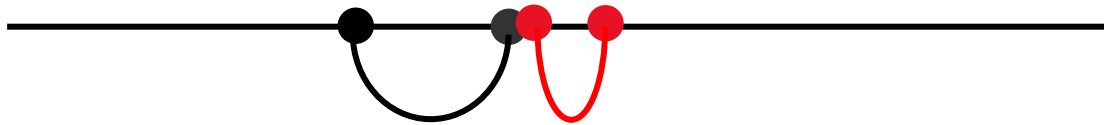
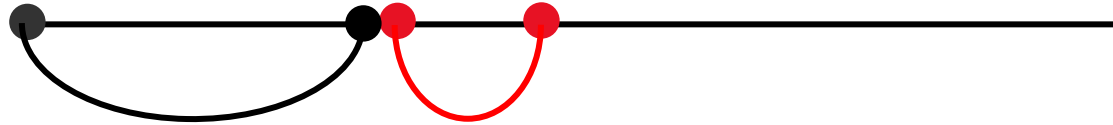


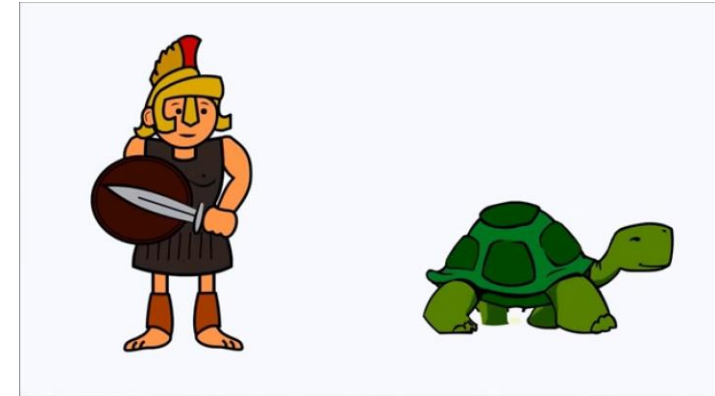
# Learning communities to accelerate learning & innovation

*Prof.dr. Maaike Endedijk – Universiteit Twente  
Amber Kornet – Universiteit Twente; Saxion Hogeschool*

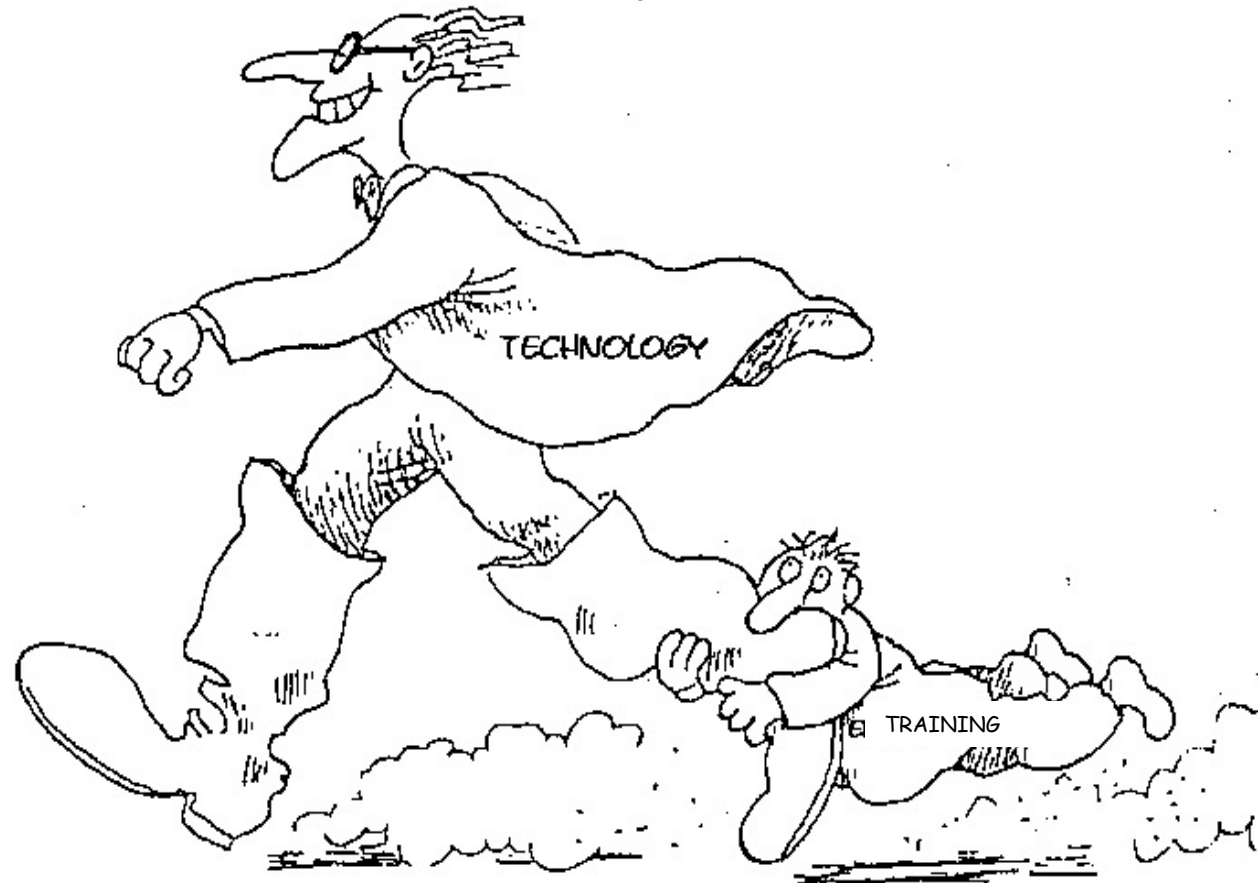
# Achilles & de schildpad



Lifelong Learning & technological innovations

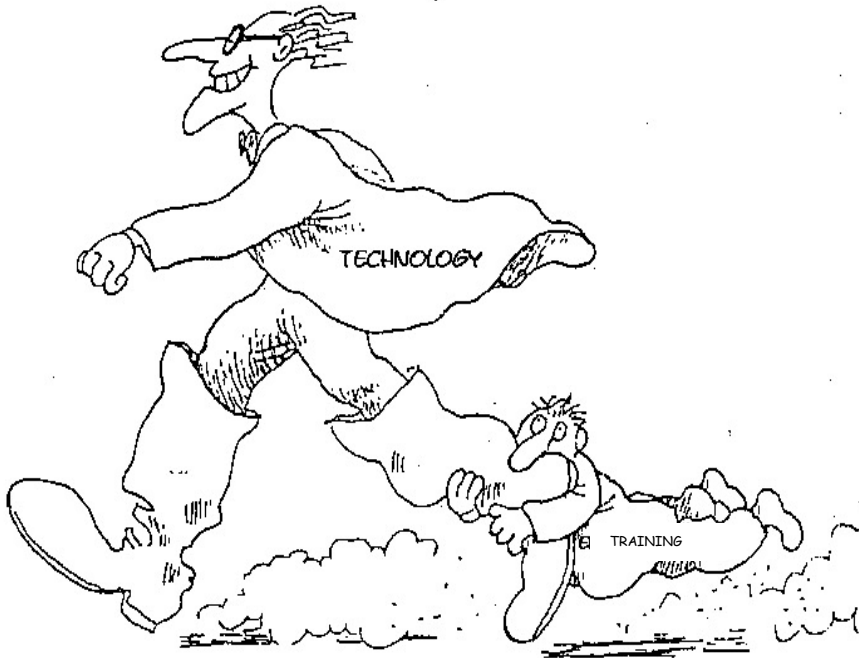


# How we used to work...



# Why this is not enough...

- 1-1,5% of their work time
- 45% of employees: no learning activities
- Lower-educated = even less involved



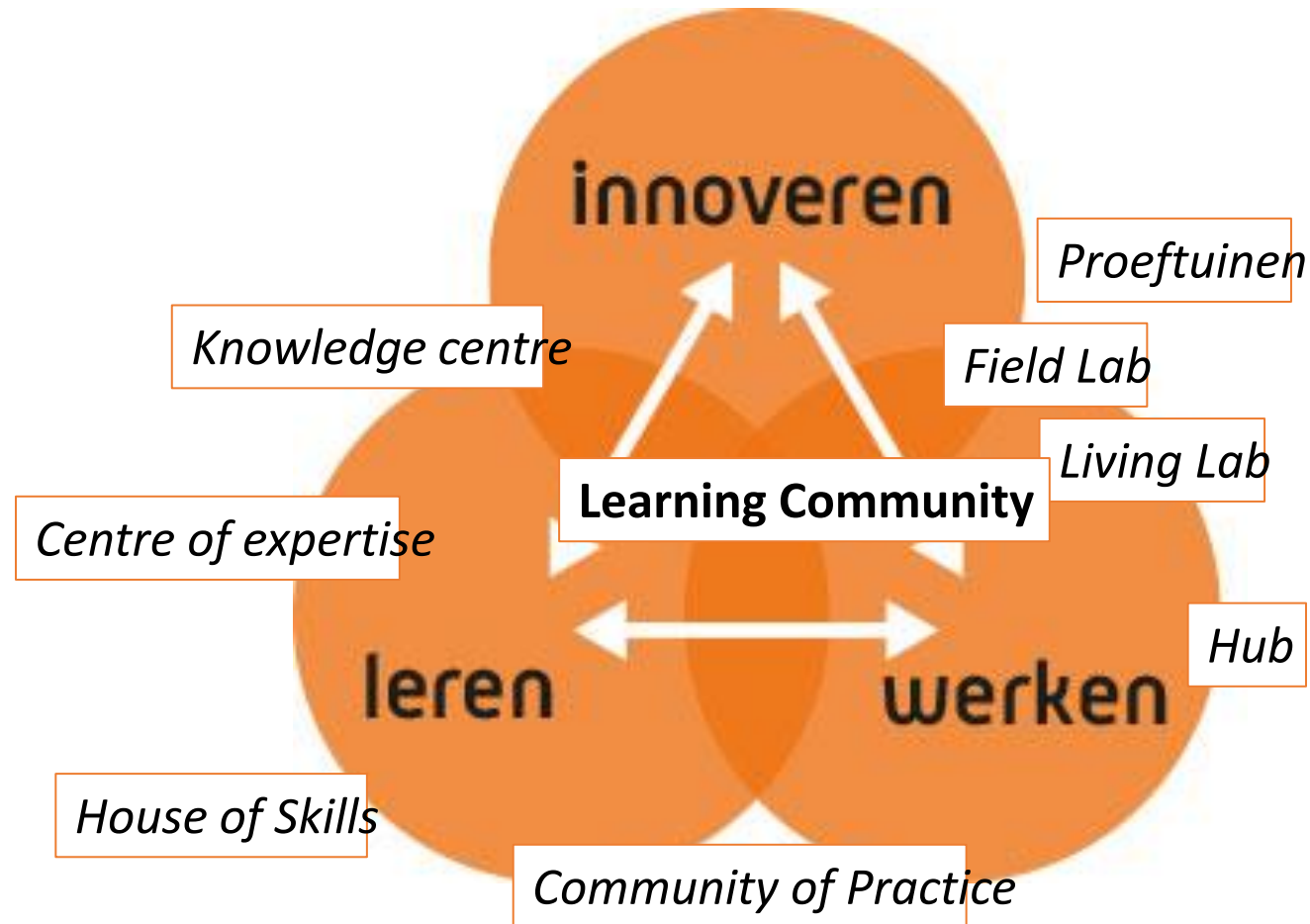
*Transitions require  
continuous learning &  
development*





Transformative, pro-active learning, intertwined with innovation:  
**learning across “boundaries”**  
to solve complex challenges

# Learning Communities what's in a name?



Core elements:

- Multiple **organizations**
- Multiple **disciplines**
- **Working, learning and innovation** closely connected
- Different **sizes**
- Joint **goal or challenge**

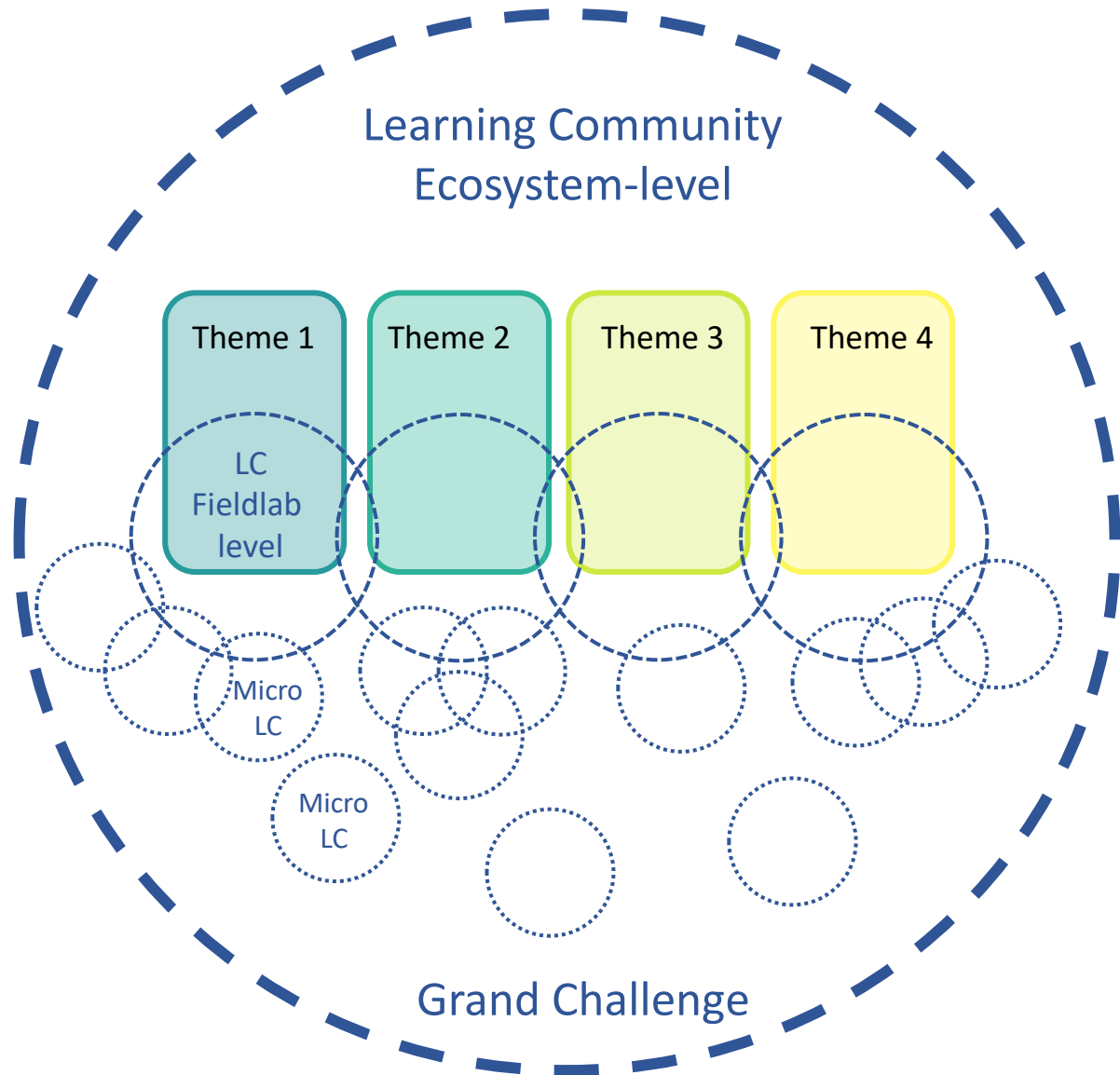
Success factors:

- **Mutual interdependency**
- **Reciprocity**
- Building a joint **identity**
- Working towards a joint **outcome**
- **Facilitator & support**

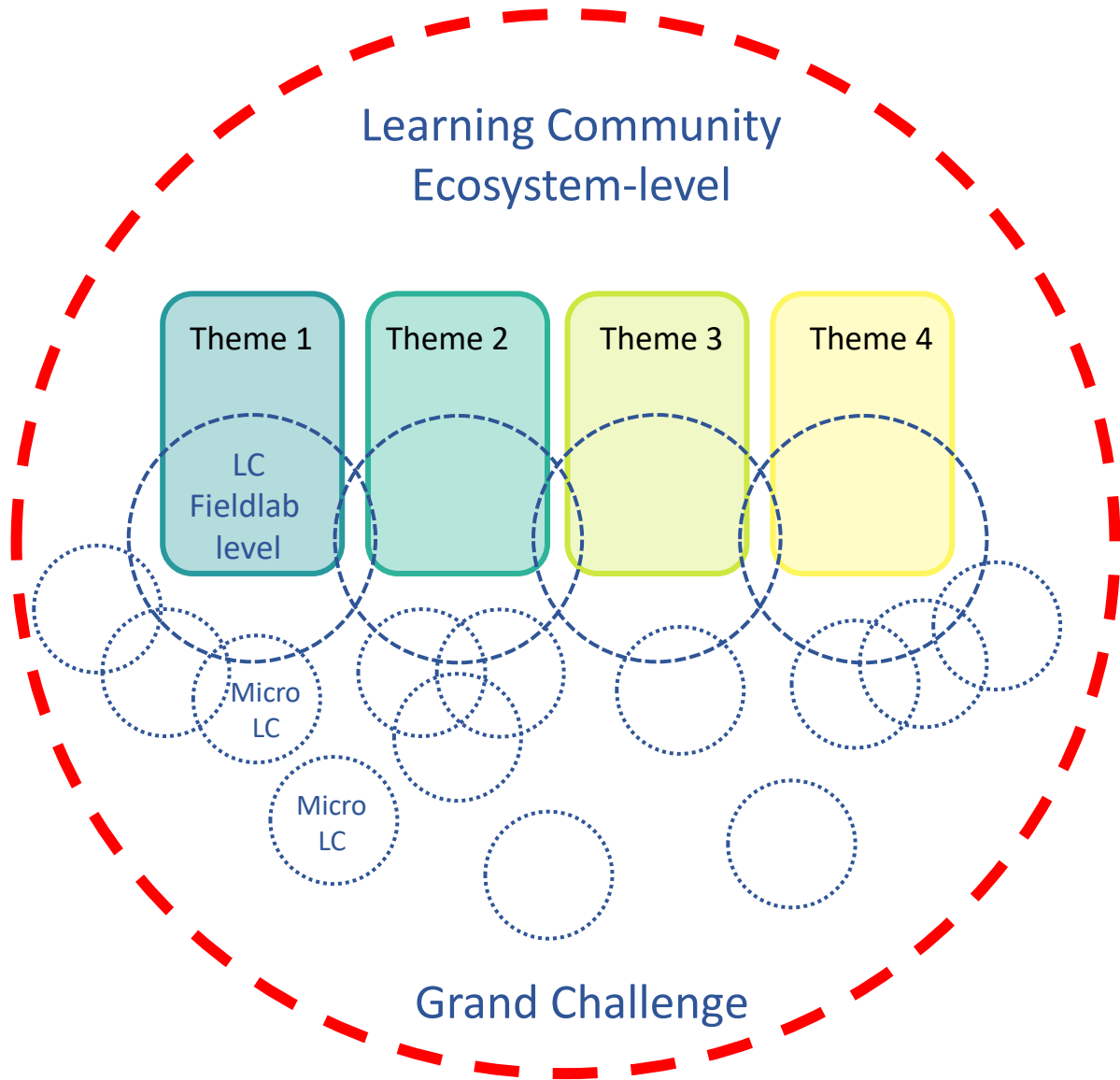
Outcomes:

**Acceleration of learning & innovation**

# Learning Communities: A multi-level perspective



- 1 ecosystem level** (public-private partnership; large centre of expertise; quadruple helix)
- 2 fieldlab level** (hub, living lab)
- 3 micro learning community** (open innovation teams, challenge-based learning community)



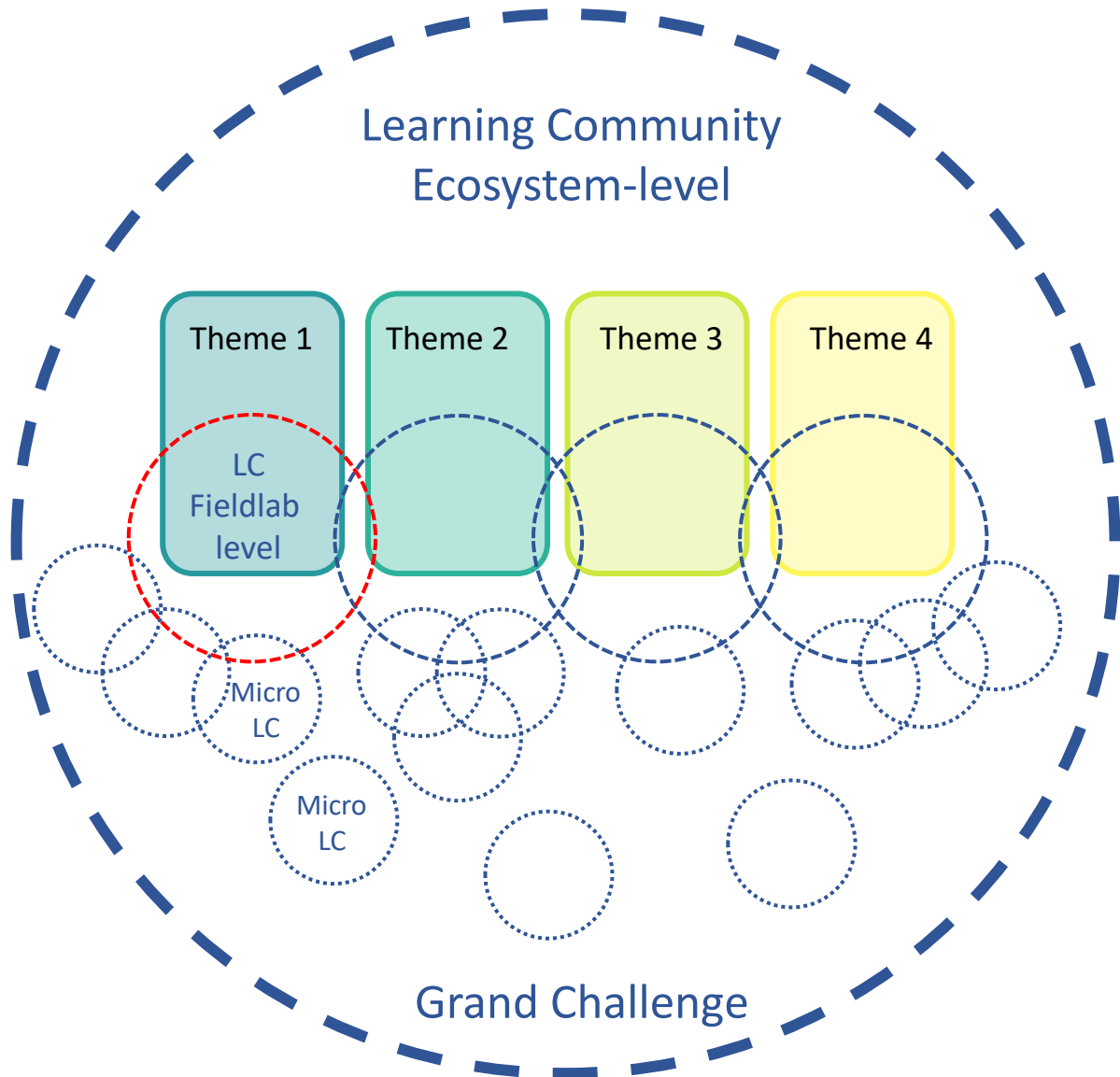
# Learning Communities: Ecosystem-level

Who: Representatives of crucial stakeholders. Whole ecosystem is represented

What: meet for agenda setting, roadmapping during strategic meetings, networking to contribute to grand challenge

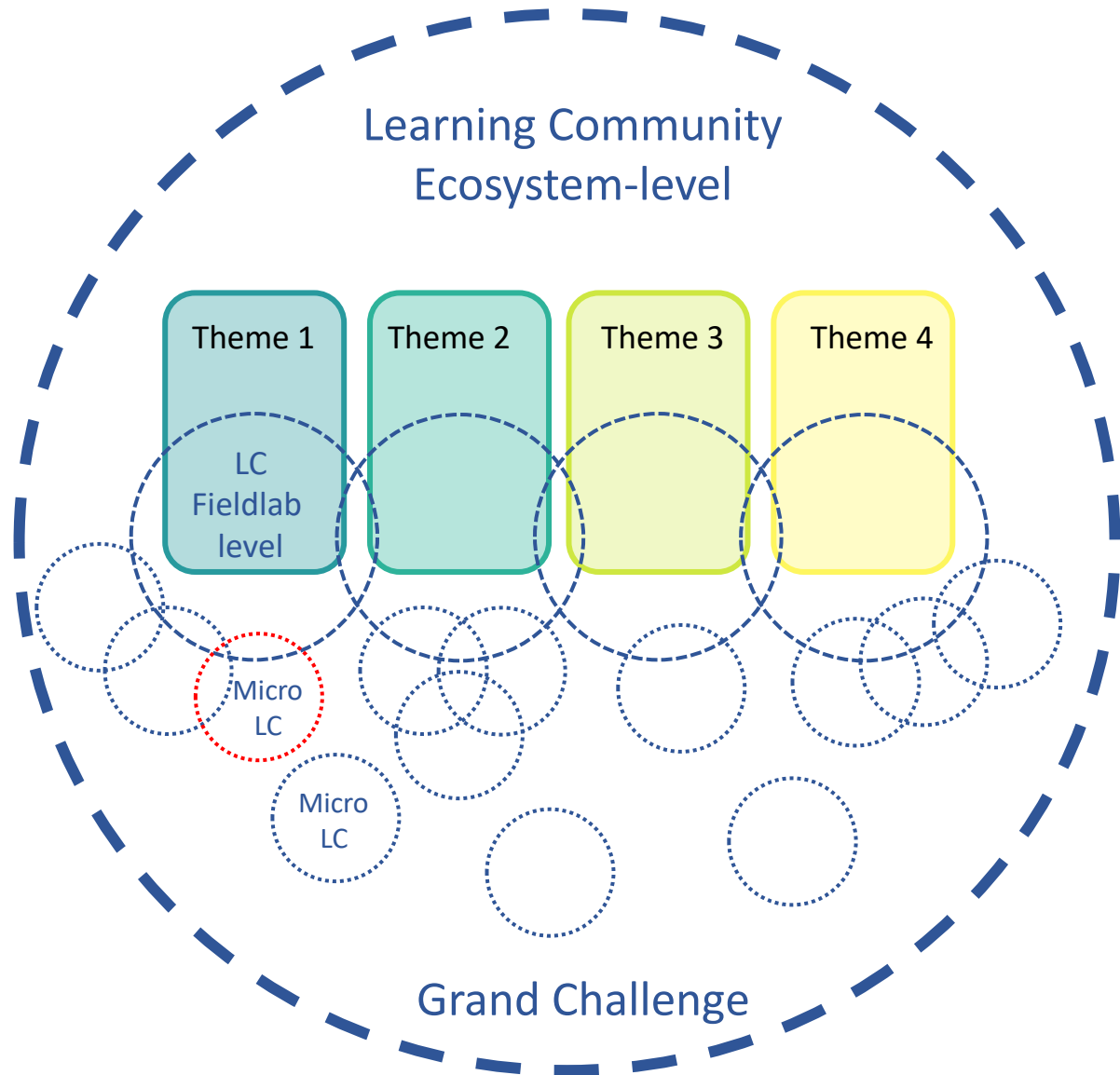
Outcome: commitment for a vision, roadmap, etc.





## Learning Communities: Fieldlab-level

Who: Experts from various organizations  
What: innovation (or research) collaborations; meetings related to collaborate, learn and innovate related to certain sub-challenges  
Outcome: Co-development of cutting edge knowledge, socio-technical innovations (TRL1-7)



## Learning Communities: Micro-LC

Who: Experts and users from various organizations

What: time-bound collaborations in fixed teams for further development or implementation of innovations (TRL8-9), innovations of work practices, learning solutions

Outcome: implemented innovations, changed work practices, new knowledge and skills

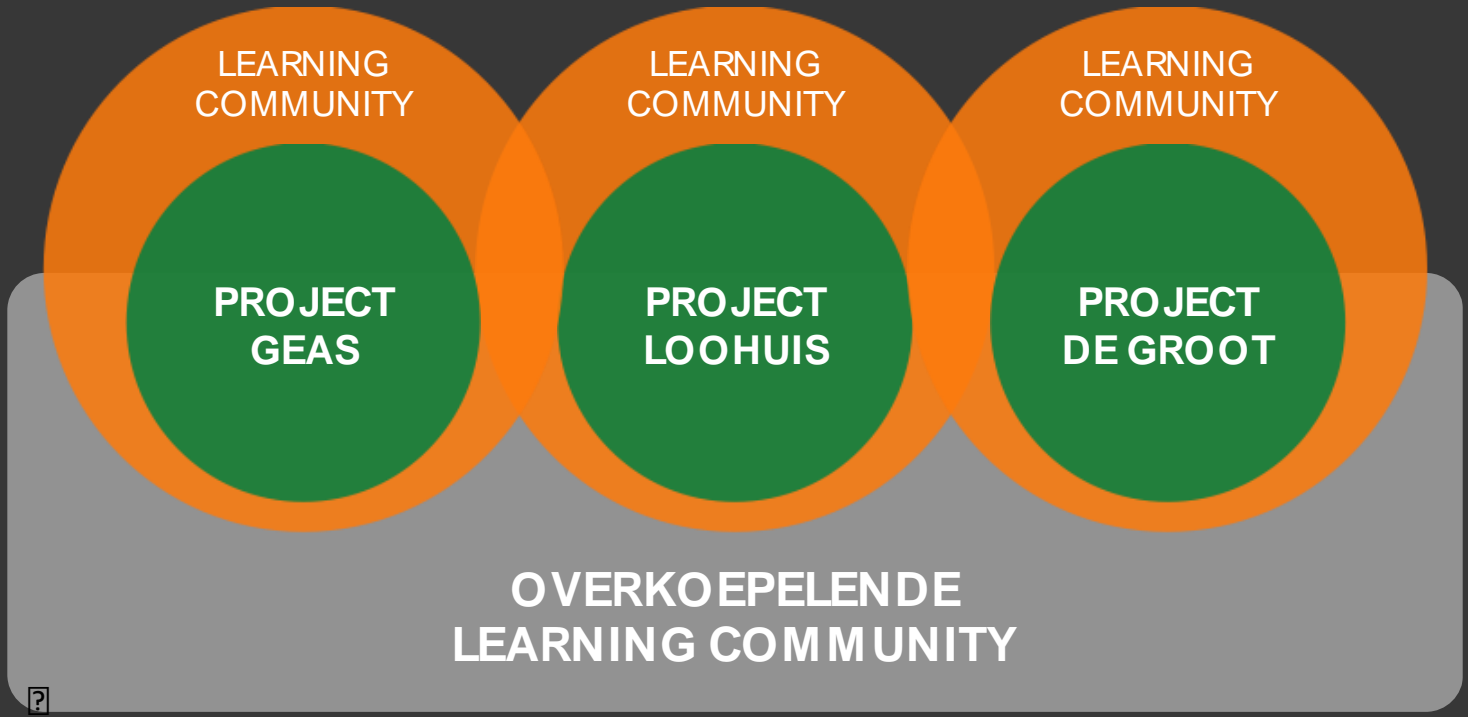


An example



# gas erop!

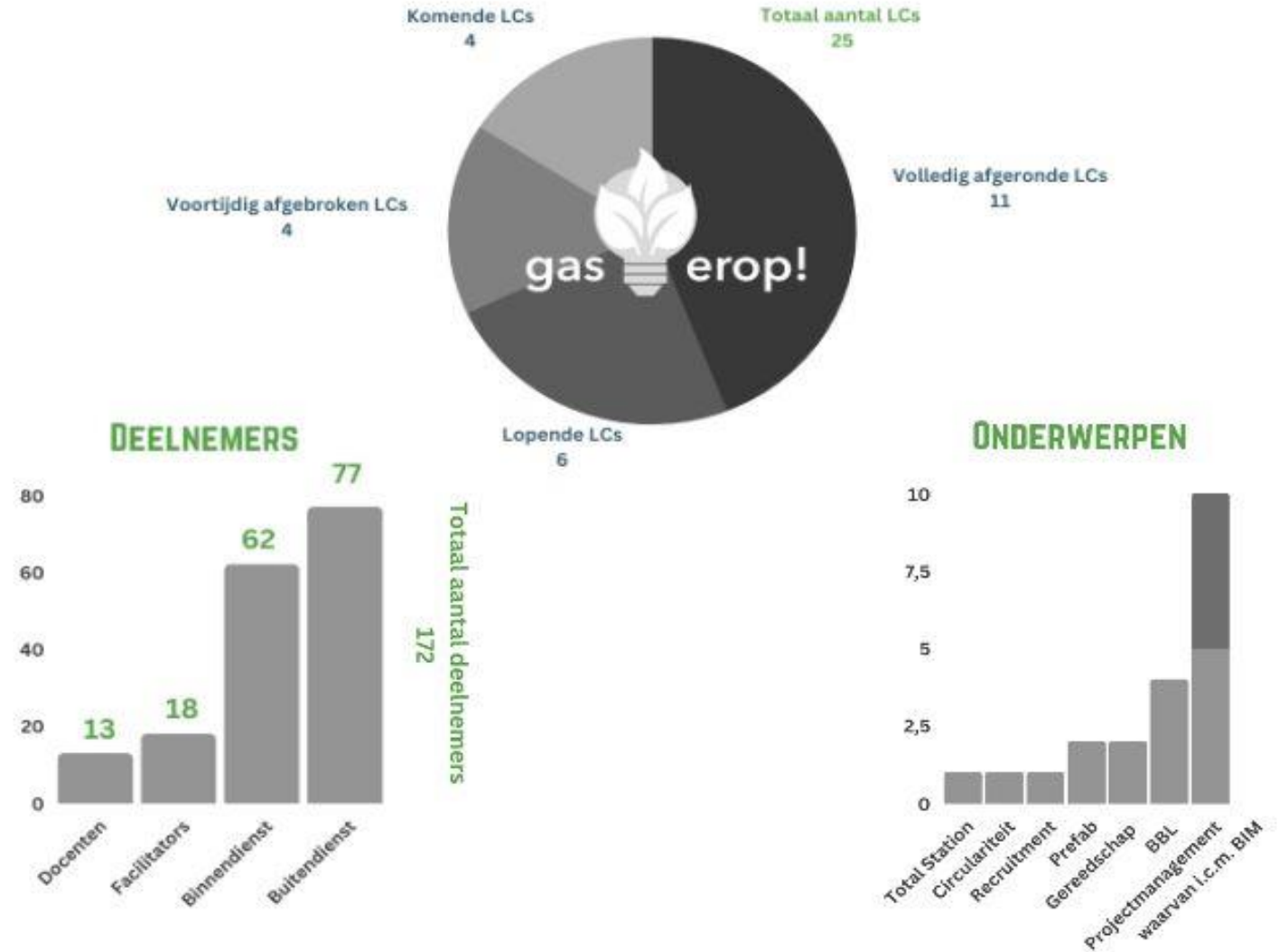




# Gas erop! (Hit the gas!) (2020-2024)


*Learning communities as an accelerator for learning and innovation in the installation sector*

## LEARNING COMMUNITIES 2020-2023





Micro learning communities



gas erop!



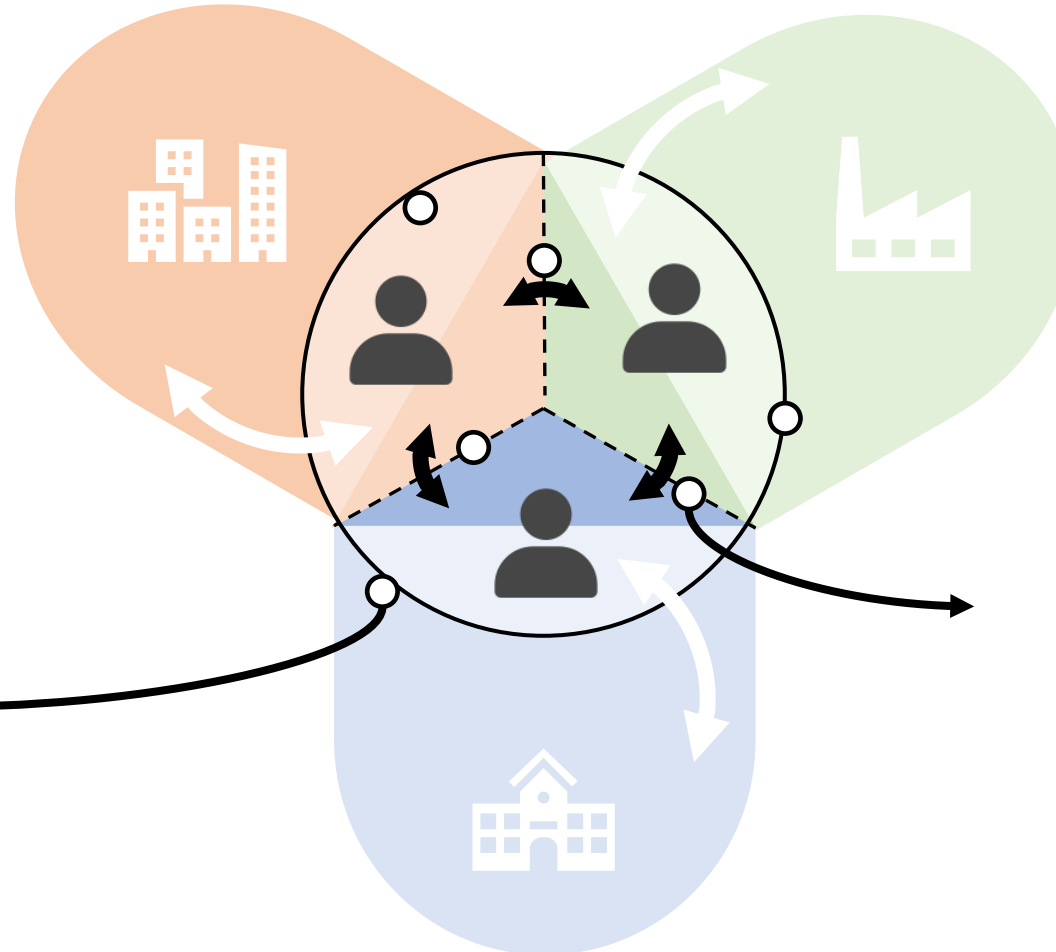


# The difficulty of... *learning & innovation across boundaries*

Support of a method,  
facilitator and tools is  
crucial!

## Building a new joint practice

- Is there a “sense of belonging”, a **joint identity**?
- How is the strategic direction aligned to **expectations** of my parent organisation?
- How to build **support** in my parent organisation for the new ideas



## Learning and innovating across boundaries

Rich pool of knowledge and expertise, but also:

- How can we truly **understand** the other?
- What different values and **cultural differences** / ways of **working** affect our collaboration?
- How do differences **support** or **hamper** collaboration
- Who has **authority** to **take decisions**?

The image features a series of five concentric dashed green circles on a white background. The circles are centered on the right side of the frame and increase in radius from the innermost to the outermost. The word "Support" is written in a bold, black, sans-serif font, positioned in the lower right quadrant of the image, partially overlapping the innermost circle.

**Support**

# Manuals & toolbox

**“Als directie vonden we het geen enkel probleem om de Learning Community in ons bedrijf volledig vrij te laten”**

**Bas van Dongen van het project Gas erop Learning Communities als aanjager van de energietransitie** “In een serie interviews samen we verschillende Learning Communities onder de loep. Wat was het doel? Hoe is dat bereikt? En vooral: hoe hebben de medewerkers en directie de LC ervaren?” Dit interview gaat over de LC bij Affenik Installatietechniek, op veld 19.

**Laagdrempelige, praktische en wederzijds leerzaam**  
 Bas: “Voor het gebouw (meer) dicht bij de medewerker en digitale werkplek (meer) open is de directie toegevoegd, groeit het enthousiasme om samen tot een verdere oplossing te komen en is de directe duurzame inbedding gegarandeerd. De medewerkers in een LC van elkaar en staan open voor elkaar suggesties. Door een combinatie van een aantal innovatieve kennis je die medewerkers met hoofd en hart en bring je in je technische bedrijf dusdanig een vooruitgang.”

**Alle vrijheid voor LC bij Affenik**  
 Laurens Graafland, directeur Affenik Installatietechniek: “We baseren voor het concept van een LC uit nieuwsgierigheid vanuit het heilige graf. Dat je wilt om je heen moet blijven kijken. Door meer je bij, groei en energie in willen investeren. Uiteindelijk komt dat op de lange termijn, links of rechts, wel voor terug. Maar op goed, maar wel in winst en dienst. Als directie vonden we het geen enkel probleem om de LC in ons bedrijf volledig vrij te laten, graag zelfs!”

**Aan leden haken bij digitale informatiestromen bouwen**  
 Affenik stond voor een aantal uitdagingen in relatie tot het bedrijf en zag de meerwaarde om die uitdagingen aan te gaan vanuit het concept van een LC. De opdracht voor de LC was om Affenik Installatietechniek aan te sluiten haken bij de zich razendsnel ontwikkelende digitale informatiestromen in de bouwsector, zoals BIM platformen, 3D tekens en meer. Het hoofdrolspelers in de bedrijfsomgeving medewerker bij Affenik Installatietechniek. Het is een complete uitdaging, want als je in een LC met elkaar staat, weet je nog niet de uitkomst. De weg naar de uitkomst je samen vinden, met vallen en opstaan.

**Frisse blik als technisch vakdoent**  
 Richard Schooneveld is Dozent Smart Building aan het Graafschap College en (bouw)kundig Beeld Modelleur. Hij fungeerde in de LC van Affenik Installatietechniek als technisch vakdoent. “Vanuit het Graafschap College werken wij met plezier mee aan Learning Communities. We zien het belang ervan in. Vanaf het ontwerpen geven we graag het signaal of dat we samenwerken met het bedrijf/leven. Ze vroegen mij om een frisse blik als technisch vakdoent vanuit het onderwijs in hun LC. Soms bleek ik er nog voor mijn bouwkundige blik en als specialist die anders durft te denken.”

**Soms schuurt het**  
 De leden van de LC hebben onafhankelijk voor de suggesties van Richard en zijn, zoals hij het zelf formuleert, goeddoel bevoorwaard “Je heb de indruk dat de leden van de LC echt interesse hadden in de richting die ik aanraakte. Soms, bij de dingen die wij doen van de LC in aanpak met een bevelen, maar dan kwamen ze een week later terug en zeiden “Richard, je hebt eigenlijk ook wel een heel zinnig gevoel.”

**Manier van werken in een LC als automatisatie**  
 Tot slot hebben Bas en Jaap een mooie boodschap: “De manier van samen invullen van de werkveld in een LC is nu nog nieuw. Het zou mooi zijn als deze manier van werken in de toekomst niet altijd wordt gebruikt om reguliere werk. Echter, een LC die je samen en afgevoerd en verplichtingen worden handig ingezet. Daarvoor is de afwezigheid door te gaan groter, ook als het even lastig of minder interessant is voor bepaalde deelnemers aan de LC.”

**ICT is abstract**  
 Mariëtte Daemen is in het dagelijks leven docent en werkt momenteel samen de digitale Business Building & Technology van Hogeschool Saxion aan de thema's onderwijs en kwaliteit. Eerstens vervult zij in de Learning Community van Affenik Installatietechniek de rol van facilitator. “In deze LC staat digitalisering centraal. Het is nog in de startfase, maar je kunt er veel mee. Het is bijvoorbeeld in de LC bij Affenik Installatietechniek, zo is dat er deelnemers ook zijn, maar een heel concreet en praktisch. Ook zijn er een onderscheid tussen elektro en installatietechniek en ook tussen samenwerkingspartners en collega's in de buitenside. Sommige medewerkers op kantoor denken heel abstract, terwijl de rest van de wereld heel concreet denkt, wat geeft het concreet aan hebben in de LC van Affenik Installatietechniek is dat een uitdaging.”

**Koers op één gemeenschappelijk beeld**  
 Mariëtte: “Het is dan samen in de LC, vanuit de verscheidenheid, maar er ontbrekt niet er op of de verscheidenheid alleen anders van. Bovendien zijn er sprake elke deelnemer vanuit wat hij of zij op zijn eigen schied ziet. Die dingen moeten we zien te overwinnen. Gelukkig is in deze LC ook een vaktechnisch aspect vanuit het Graafschap College. Richard Schooneveld. Hij kan voor de deelnemers aan deze LC een goede en voor iedereen verschillende connectie maken tussen een PhD en een laptop. De wind? Een gemeenschappelijk beeld waar alle deelnemers van de LC naar kinderen kijken. Dat betekent digitale kennis en hoe we deze inzetten en inzet essentieel voor het gesprek binnen de LC.”

16 Impact interviews



**TECH YOUR FUTURE**  
 Centre of Expertise TechniekOnderwijs

**Gas Erop!**

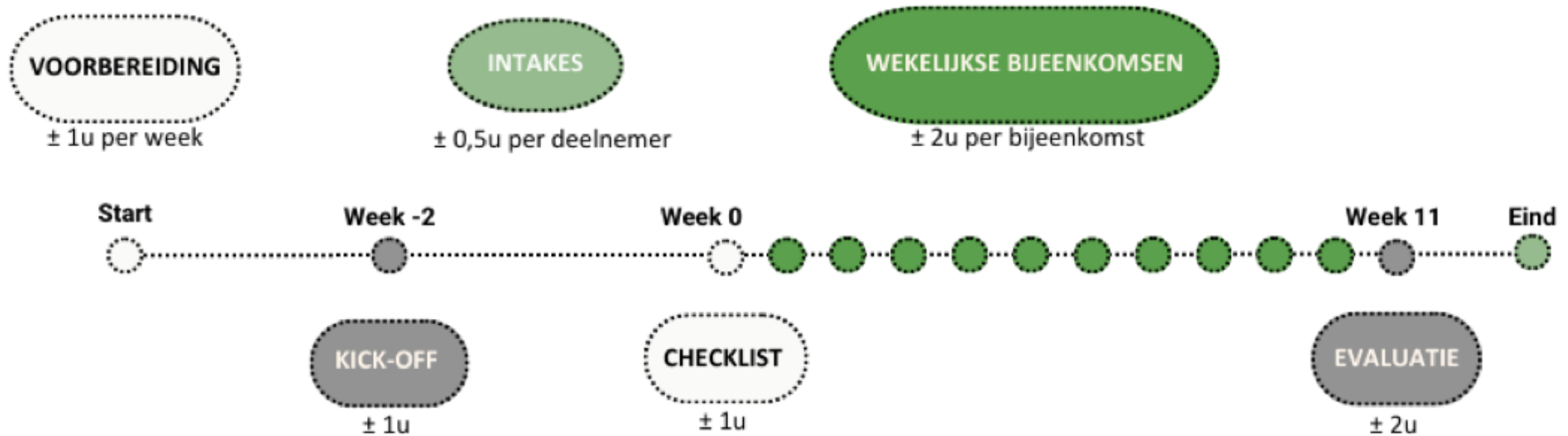
Learning communities als aanjager en versneller van innovatie in de installatiebranche

Video about learning communities

- Manual facilitators
- Training facilitators
- Toolbox voor micro LCs

<https://www.utwente.nl/nl/bms/gas-erop/>

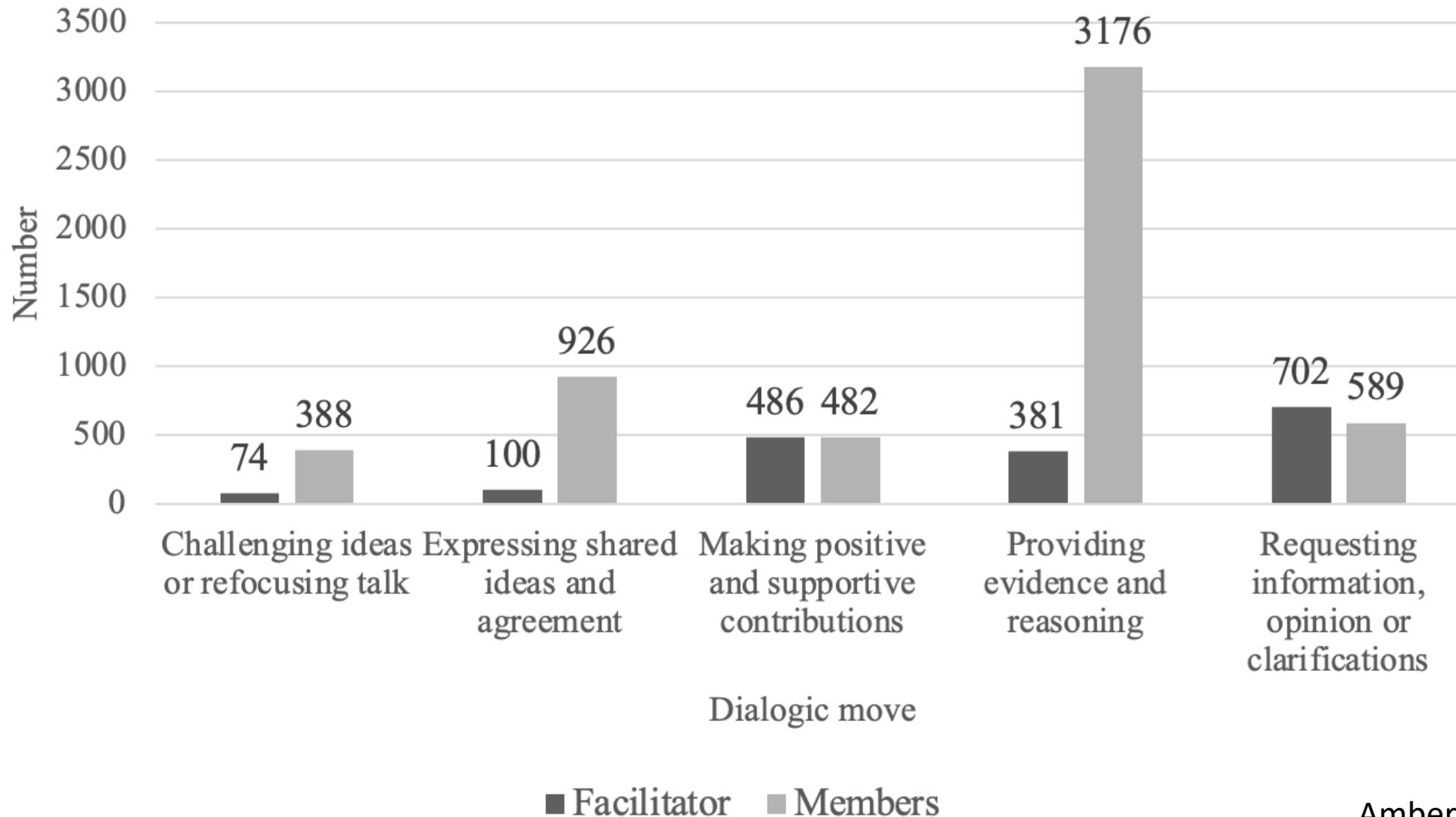
# Role of the facilitator



## Key characteristics:

- Is interested, but has no personal interest in the outcome of the LC
- Has affinity with the topic and the participants
- Is experienced in facilitating groups of professionals with diverse backgrounds
- Is experienced in supporting innovation processes

# Evidence-based Role of the facilitator – dialogical moves



Amber Kornet

# Effective micro learning communities



## Sustainable learning outcomes

- Knowledge and skills are **applied** in practices
- Participants develop a more **proactive learning attitude**
- Learning activities **continue outside** the learning community



## Sustainable innovation implementation

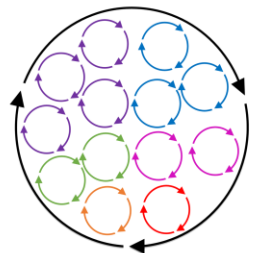
- Ideas and innovations are **spread beyond** the learning community.
- **Innovation** are **implemented** in parent organisations / society



## Sustainable joint practices

- Participants stay **actively involved**
- Learning community **stays together (also after the money is used up)**
- Learning communities are **expanded (size, number, longevity)**

Looking ahead



**CLIC-IT**  
LEARNING COMMUNITIES

SMART SKILLS@SCALE



**POWER UP!**  
LEARNING COMMUNITIES



**LIAT**

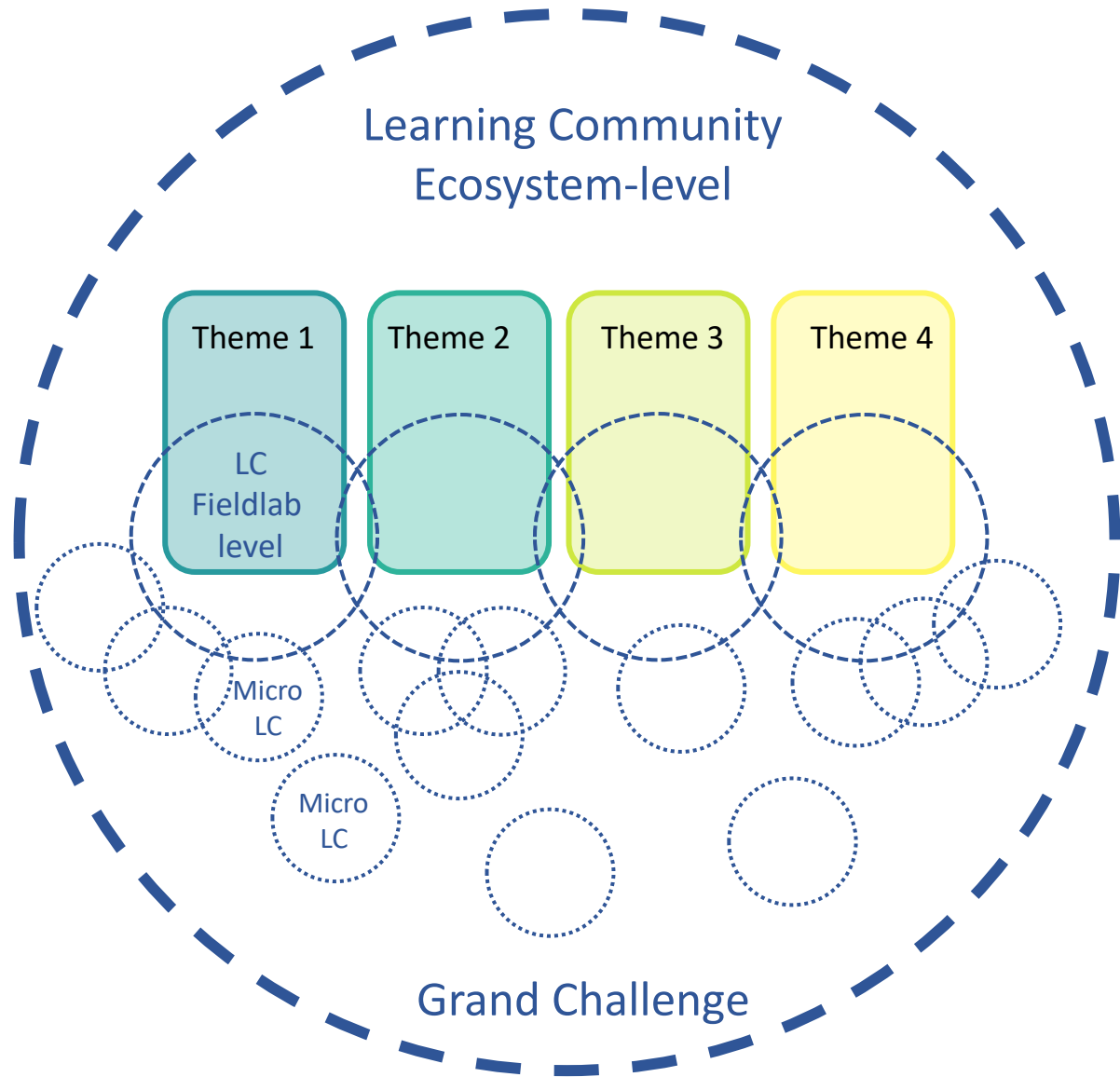
Learning & Innovating ahead of the threat



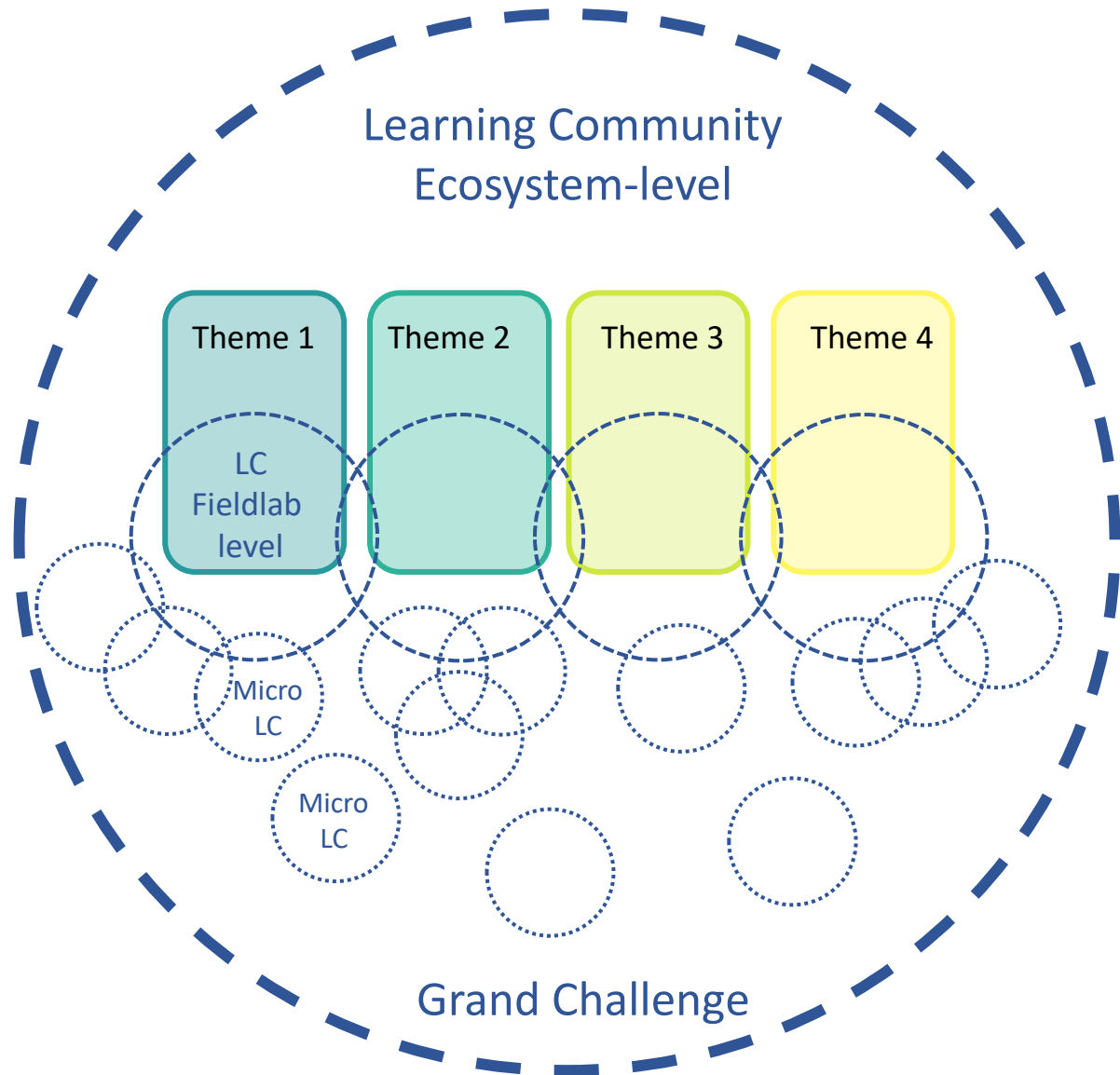
Questions?  
Let's get started



# Learning Communities: A multi-level perspective



# Learning Communities: A multi-level perspective

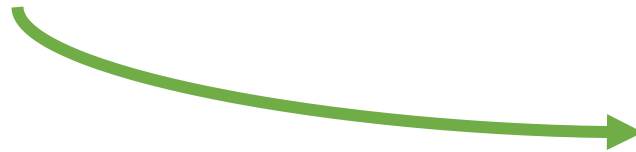


- 1 ecosystem level** (public-private partnership; large centre of expertise; quadruple helix)
- 2 fieldlab level** (hub, living lab)
- 3 micro learning community** (open innovation teams, challenge-based learning community)



# Instructions:

- Pick 1 challenge
- Define the subthemes
- Choose a specific challenge for a micro learning community
- If time left: try to complete the placemat



**BUILDING MICRO LEARNING COMMUNITIES FOR INNOVATION & LEARNING**

**A successful Learning Community...**

- Contributes to the further development or implementation of an innovative solution (e.g. new technology or way of working), necessary to make the desired impact.
- Works towards a concrete goal in (about) 10 meetings. (multiple LCs can work in parallel or in series).
- Is connected to the daily practice of participants, so that they can experiment with the innovative solution during their daily work.

**gas erop!**

**1. Innovative Solution**

- What is the innovation the LC is related to? How does this affect the (future) work practice of the stakeholders?
- What is the related learning (and work innovation) challenge and why is this difficult?

**3. Stakeholders**

- Which stakeholders /organisations are involved in the related learning (and work innovation) challenge?

**2. Topic LC**

- In which way can the LC provide a starting point for implementing the innovation?
- What is the current state regarding the challenge? What has already been tried?

**4. Goal**

- What is the shared goal / end product they will work on (can be changed during LC)?

**5. Participants**

- Who participates?
  - Min.6, max. 10 participants
  - Diversity in expertise / background
  - What will everybody bring/gain?
- Who would be a good facilitator?

**6. Conditions**

- How do we make this work?
  - Practical arrangements: location, timing, facilitation
- Are boundary conditions in place? (support management, time, autonomy to experiment, opportunity to meet)

**7. Wrap up**

- Next steps