



Zo zet je leren & ontwikkelen op de kaart!

Een how-to-guide voor een toekomstbestendige organisatie.

Huper

Wat kun je van deze how-to-guide verwachten?

Het belang van continu leren wordt vaak onderschat. Als het erop aankomt, kan de twijfel toe slaan en wordt daar het eerst op bezuinigd. Vaak komt dit doordat de Learning & Development afdeling niet geïntegreerd is met de rest van de organisatie en al weinig inspraak heeft in de top van het bedrijf. Daar waar ze vroeger plat gezegd werd gezien als evenementenbureau en het vooral draaide om het organiseren van trainingen en het bijspijkeren van kennis, is de rol van L&D nu veel strategischer geworden.

In deze how-to-guide bewandel je de roadmap om leren en ontwikkelen op de kaart te zetten!

- De 5 belangrijkste argumenten
- Roadmap voor leren & ontwikkelen
- Doodlopende wegen en olifantenpaadjes

De 5 belangrijke argumenten voor leren & ontwikkelen

Als L&D'er moet je helaas nog te vaak vechten voor een terugkerend plekje in de beleidsagenda. Daarom volgt allereerst een top 5 aan munitie om leren en ontwikkelen op de kaart te zetten.

1 Positieve werkcultuur

Steeds meer mensen hechten belang aan persoonlijke ontwikkeling. Uit een onderzoek vlak voor de corona crisis bleek dat 89% van de medewerkers het belangrijk vindt om zich te ontwikkelen via opleidingen, maar slechts 56% heeft dat daadwerkelijk ook gedaan.

Medewerkers die zichzelf willen ontwikkelen en daarvoor de ruimte en faciliteiten krijgen, zijn gelukkiger. Alleen al wanneer een medewerker het verlangen heeft om zijn competenties te vergroten, duidt dat op een hoog welbevinden. Niet te verwarren met medewerkers die gericht zijn op prestaties leveren. Zij hebben helemaal niet de wens om zich te ontwikkelen en dat heeft juist geen effect op het welbevinden. Organisaties moeten het ontwikkelen wel faciliteren.

"Om medewerkers die zich willen ontwikkelen tegemoet te komen, is het belangrijk om niet alleen te focussen op de doelen die zij zichzelf stellen, maar ook een werkomgeving te creëren die hen ondersteunt in hun ontwikkeling en die hen ruime leermogelijkheden biedt," dat stelt organisatiepsycholoog Arjan van Dam.

2 Positieve leercultuur

Het vervullen van vacatures is in tijden van een krappe arbeidsmarkt voor iedereen een uitdaging. Daar komt bij dat steeds meer generaties niet simpelweg meer over te halen zijn met een dik salaris. Sterker nog, uit een onderzoek onder 1400 werknemers blijkt dat zo'n 65% ontwikkelingsmogelijkheden preferereert boven een hoog salaris.

Wat vinden huidige en toekomstige werknemers nog meer belangrijk? Een balans tussen werk en privé met voldoende thuiswerkmogelijkheden bijvoorbeeld. Een zekere keuzevrijheid in waar, hoe en wanneer ze werken, maar ook hoe ze een extra bonus of ontwikkelbudget kunnen besteden. Daarnaast, doorlopend aandacht en feedback van de leidinggevende, in plaats van een of twee keer per jaar tijdens een gesprek.



Werknemers die trots zijn op het bedrijf, hun werk belangrijk vinden, plezier hebben en tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden zijn de beste ambassadeurs voor je bedrijf. Dit draagt zeker bij aan het werven van nieuwe medewerkers en je huidige werknemers binnenboord houden.

"Een positieve leercultuur maakt de werkgever aantrekkelijk voor (nieuwe) medewerkers."

3 Tevreden medewerkers

Tevreden medewerkers zorgen voor betere resultaten en het behalen van organisatiedoelen.

Er is steeds meer wetenschappelijk bewijs dat bedrijven met gelukkige medewerkers beter presteren, een lager ziekteverzuim hebben en er minder verloop is onder werknemers. Dat blijkt uit Amerikaans onderzoek onder duizenden mensen.

Bedrijven met tevreden werknemers behalen meer winst en een hogere omzet. Die hogere prestaties zijn echter wel relatief als je ziet dat een gelukkig gevoel ook weer snel kan vervliegen. Dus een enkele interventie op korte termijn is niet de oplossing. Er moet echt structureel geïnvesteerd worden in de vitaliteit van het personeel.

"Groei komt vanuit je medewerkers en niet vanuit de visie van een MT. "

4 Wendbaarheid

Een veelvoorkomende genoemde term als het gaat om wendbaarheid is de VUCA-wereld waarin we leven. Deze kenmerkt zich door complexiteit en onvoorspelbaarheid. De vier letters in het acroniem komen van de Engelse termen: volatile (snel veranderend), uncertain (onzeker), complex (complex) en ambiguous (vaag/dubbelzinnig).

Je kunt daar als managementteam proberen om een visie op uit te stippelen, maar in de praktijk komt het toch vaak neer op actie-reactie. De mate waarin het lukt om met een VUCA-wereld om te gaan en wendbaar te zijn, hangt volledig af van de capaciteiten van je medewerkers. Uiteindelijk zijn het altijd de medewerkers die wel of niet in staat blijken om in een nieuwe werkwijze te kunnen functioneren of een nieuwe werkwijze te ontwikkelen die past bij in de huidige tijd. De beste manier om met de VUCA-wereld om te gaan is continu leren.

5 Leren en Ontwikkelen

Wil jij meer leren en je verder ontwikkelen? We kunnen wel zeggen dat het stellen van deze vraag in de categorie 'retorisch' valt en dat nagenoeg iedereen hier 'ja!' op zal zeggen. Het is een mindset die mens eigen is. Het geeft ontzettend veel voldoening om iets bij te dragen aan een ander én aan jezelf. Het gaat zeker helpen als dit de tendens in jouw organisatie is. Toch is het niet zo vanzelfsprekend dat het leren en ontwikkelen ook plaatsvindt én wat oplevert. Er zijn tal van redenen die dit proces voor een medewerker bemoeilijken. Zo kan er te veel of te weinig keuze in leermogelijkheden zijn en een gebrek aan tijd, duidelijkheid of durf om toegewezen ontwikkelbudget te besteden. Met als gevolg dat de investeringen in persoonlijke ontwikkeling juist afnemen. Om dit te voorkomen kun je gebruik maken van de Roadmap.

"Leren & ontwikkelen wil iedereen maar gaat niet vanzelf."



"Medewerkers die zich goed voelen leven langer, zijn gezonder en leveren betere (werk)prestaties."

Roadmap leren en ontwikkelen



1 Inventariseren

Je begint op de werkvloer en onderzoekt welke ontwikkelbehoeften er zijn. Werknemers kunnen je veel beter vertellen waar nog kennis, vaardigheden of capaciteit ontbreekt, dan dat je dit ergens uit een visiestuk haalt. Vervolgens toets je dit ook op andere plekken in de organisatie. Naast de ontwikkelbehoeften onderzoek je ook wat de wensen voor de toekomst zijn. Waar wil het bedrijf naartoe? Welke ambities zijn er en worden die breed gedeeld?

2 Plan opstellen

Je komt met een plan die:

- Weergeeft wat de ontwikkel behoeften zijn;
- Een probleem oplost;
- Aansluit bij de organisatiedoelen;

Door deze drie punten in je plan te combineren, zorg je voor circulariteit en draagvlak van je plan. Als je dat niet doet, kunnen uiteenlopende doelen elkaar juist gaan tegenwerken.

3 Seat at the table

Als L&D afdeling is het belangrijk dat je in alle lagen van de organisatie inspraak hebt. Met name het managementteam, die uiteindelijk de beslissingen neemt, wil je daarin strategisch kunnen adviseren. Omdat je plan ook effect heeft op de besturingswijze van bijvoorbeeld leidinggevenden en HR, is het geen overbodige zaak om daar regelmatig binnen te stappen.

4 Kleine stapjes

Van kleine interventies tot structurele veranderingen. Rome is ook niet in één dag gebouwd. Je kunt zeker met kleine interventies beginnen, mits deze onderdeel zijn van het grotere plan.

5 Resultaten delen

Verzamel doorlopend gegevens en gebruik deze analytics om resultaten te delen. Wat werkt wel en wat werkt niet? Pas daar vervolgens je plan weer op aan.

Pas op!

Terwijl je de roadmap aan het bewandelen bent, ga je zeker tegen overtuigingen aanlopen die je niet verder brengen, ook wel de doodlopende wegen. We delen de 3 belangrijkste!



Doodlopende weg 1:

‘Leiders zijn visionair en weten welke acties ondernomen moeten worden’.

Integendeel:

Productieve toekomsten ontstaan juist waar oog is voor de input van medewerkers. Eerder schreven we al dat groei vanuit je medewerkers komt en niet vanuit de visie van een managementteam.

Doodlopende weg 2:

**‘Leiders weten hoe
ze verandering
kunnen leiden’**

Integendeel:

Veranderingen zijn vaak onvoorspelbaar, onontkoombaar en zichzelf versnellend. Veranderingen leid je niet, maar ontstaan en leiders faciliteren dit proces door patronen te (h)erkennen in kleine veranderingen en ruimte te maken in de bestaande orde.

Doodlopende weg 3:

**‘Leiders sturen
anderen in de
gewenste richting.’**

Integendeel:

de juiste richting (als die al bestaat) is helemaal niet helder.

Olifantenpaadjes en shortcuts

Soms zullen zich kansen voordoen waar je direct op in wilt spelen. Ze zorgen voor versnelling in het proces om leren en ontwikkelen op de kaart zetten. Het zijn de olifantenpaadjes van de roadmap.

Het helpt om ontwikkelmogelijkheden zoveel mogelijk concreet te maken. Maak bijvoorbeeld gebruik van succesverhalen en testimonials. Deel voorbeelden van collega's, best practices en laat leidinggevende zich hier ook kwetsbaar opstellen, zij kunnen als rolmodel fungeren en hoeven niet altijd overal een antwoord op te hebben. Uit onderzoek blijkt ook dat leidinggevende verreweg de meeste invloed hebben op de scholingsintenties van de medewerker. Dus bazen, zet je beste beentje voor!

Zet daarnaast tools in om de ontwikkelbehoeften binnen de organisatie (meer) zichtbaar te maken. Dit kunnen digitale middelen zijn zoals een loopbaanscan, talententest of teamrollen analyse, maar ook het vormen van werkgroepen, het geven van voorlichting of het organiseren van gastlezingen en workshops kunnen uiterst bevorderlijk zijn.



Wie zijn wij

Wij zijn Hubper. Het growth platform voor professionals. We werken elke dag aan de beste leeroplossing voor gebruikers. Dit doen door het bouwen van een slim platform en app. Waarmee dagelijks tienduizenden gebruikers aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Zodat jouw organisatie slim kan groeien.

Wij geloven dat organisaties groeien doordat de mensen binnen de organisatie groeien. Door leren en kennisdelen toegankelijk, interactief en effectief te maken helpen wij organisaties met het verwezenlijken van hun doelen. Hierin vinden we het belangrijk dat we een omgeving creëren waarin we medewerkers met elkaar verbinden en het leren toegankelijk maken. Bijvoorbeeld door een rijk aanbod aan leervormen, simpele manier om leeractiviteiten te ontwikkelen, leren via web en app toegankelijk te maken, slimme leer algoritmes en de team groei realtime inzichtelijk te maken. Dat alles in één slim online platform. Zodat elke organisatie de juiste kennis in huis heeft, en houdt, voor een slimme toekomst.

Klaar om aan de slag te gaan?

Er is geen *one-size-fits-all* strategie leren & ontwikkelen op de kaart te zetten. Maar door het lezen van deze how to guide heb je hopelijk wel tips gekregen hoe je het onder de aandacht kunt brengen in jouw organisatie.

Samen sparren, ideeën uitwisselen of andere vragen stellen? Onze Product Specialisten staan altijd voor je klaar. Samen maken we van jouw online academy een succes! Neem gerust contact met ons op.

Neem contact op

