

Investeren in de ontwikkeling van bedrijf en medewerkers

BK6 is dé partner voor bedrijven en branches die zich willen ontwikkelen en medewerkers zien als belangrijkste factor voor groei en succes. Met advies, projecten, innovaties, onderzoek en bijpassende subsidies zorgt BK6 voor maatwerk in uiteenlopende organisaties in onder meer de metaal, bouw, installatietechniek en procesindustrie. Opleiden en ontwikkelen van medewerkers staan hierbij vaak centraal, maar dat hoeft niet altijd in een schoolse situatie te zijn. In tegendeel, er is veel kennis en kunde in de organisatie zelf die niet altijd optimaal worden benut. Hieronder volgen zes tips.

Expliciteer het belang opleiding & ontwikkeling

Voor medewerkers is de richting waarin de organisatie zich ontwikkelt van belang en dan vooral wat dat gaat betekenen voor hen. Kansen en bedreigingen voor de organisatie hebben een directe link met wat er wordt verwacht van individuele medewerkers. Een duidelijk ontwikkelingsmodel voor medewerkers, zowel in de breedte als in de diepte biedt perspectief en houvast voor hen. Maar ook aandacht van het management bij



het behalen van successen zoals bij het behalen van een diploma of certificaat is belangrijk, evenals het duidelijk maken van wat de consequenties kunnen zijn als medewerkers zich niet (willen) ontwikkelen.

Ontwikkel zowel in de breedte als in de diepte

Om een flexibele organisatie op te bouwen, is het van belang om medewerkers zodanig inzetbaar te maken, dat bij het wegvallen van bijvoorbeeld medewerkers, werk, machines of werkmethoden, er niet direct een probleem ontstaat. Een analyse van de meest kwetsbare processen en sleutelposities in de organisatie geeft



richting aan het investeren in functiedifferentiatie als onderdeel van het totale ontwikkelingsplan van de organisatie. Zo wordt voorkomen dat gezocht wordt naar het schaap met vijf poten als 'de

beste medewerker' vertrekt of wanneer er plotseling geen vraag meer is naar een bepaald product, machines stil komen te staan en medewerkers verder niet meer voldoende inzetbaar zijn. Het wil echter niet zeggen dat iedereen alles moet kunnen: talenten en bedrijfsmatige noodzaak spelen altijd een rol.

Coach leidinggevenden in de rol van opleider

Direct leidinggevenden zijn uitermate belangrijk in het proces van leren. Zij kunnen medewerkers stimuleren en begeleiden. Dat kan in formele (ontwikkelings-/functionerings-) gesprekken en vooral ook tijdens informele contacten op de werkvloer. Deze rol voor leidinggevenden is soms nieuw en training of coaching kan daarom nodig zijn. Het is ook belangrijk dat er bij hen draagvlak is voor het ontwikkelen van hun medewerkers, want zij zijn mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van hun medewerkers.

Voer ontwikkelings- & functioneringsgesprekken

Door met een zekere regelmaat individuele gesprekken met medewerkers over het functioneren en de gewenste ontwikkeling te voeren, is er aandacht voor wederzijdse verwachtingen. Dat hoeft zich niet te beperken tot vandaag of morgen, maar kan ook op de langere termijn betrekking hebben. Een systematische aanpak levert bruikbare input op voor het bedrijfsopleidingsplan. Soms kan extra (externe) ondersteuning bij het nadenken over de loopbaan nodig en/of zinvol zijn. Loopbaangesprekken of employabilityscans kunnen hier bijvoorbeeld voor ingezet worden.

Stimuleer informeel leren

Veel vaardigheden en noodzakelijke kennis zijn op het werk op te doen. Bij veel mensen werkt dat ook het beste. Het huidige beroepsonderwijs biedt veel mogelijkheden om binnen de werkomgeving en in een informele setting te leren. Het is wel van belang om aan te geven wat er kan of moet worden geleerd en wanneer iemand dat dan beheerst. Eventueel kan dat (later) worden geformaliseerd, bijvoorbeeld via EVC. Met een systematische aanpak van informeel leren kunnen medewerkers zich sneller en meer zichtbaar ontwikkelen. Het gebruik van verschillende vormen van leren zoals instructie op de werkplek, coaching en begeleiding, functieroulatie, stages/detacheringen en leren van elkaar maakt het leerproces dynamischer. Door leren en werken heel duidelijk aan elkaar te koppelen, wordt leren relevanter. En dat is wat veel volwassenen belangrijk vinden.



Besteed aandacht aan de thuissituatie

Medewerkers waarvan de partner of kinderen belang hechten aan verdere ontwikkeling en scholing zijn eerder geneigd aan scholing deel te nemen. Het kan dus zinvol zijn de omgeving van medewerkers te betrekken, of te wijzen op het nut wat de scholing ook kan hebben voor de thuissituatie. Daarbij is het ook goed om te checken of er in de privésituatie misschien juist drempels zijn voor deelname aan scholing (bijvoorbeeld te weinig tijd of persoonlijke problemen). Zeker bij de groep beginnende medewerkers tussen 25 en 40 jaar zijn relaties, gezinsuitbreiding, een huis kopen en verbouwen vaak de faalfactoren in een scholingstraject.