



Motiveren tot een leven lang leren

Simpele tips voor HR managers om continue ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en faciliteren

Whitepaper Springest
#HRDnu



Inleiding

Het besef dat doorleren en ontwikkelen voor medewerkers op elke positie binnen de organisatie bijdraagt aan hun motivatie en flexibiliteit is groeiende. Hoewel de gewenste leermethoden en opleidingen sterk verschillen, wordt 'een leven lang leren' voor iedereen het nieuwe uitgangspunt. Hoe zorg je ervoor dat medewerkers aan de slag blijven met hun ontwikkeling? En hoe mobiliseer je de groep met een minder duidelijk aanwezige intrinsieke motivatie om door te leren?

In deze whitepaper enkele simpele tips om medewerkers te inspireren, stimuleren en faciliteren door te leren.

1. Inspireren

De beste manier om te ontdekken wat je wilt leren, is via zelfinzicht. Waar wil ik naartoe? Wat wil ik bereiken? Dit is niet voor iedereen duidelijk. Veel mensen hebben geen concreet beeld voor ogen van waar zij over vijf jaar willen staan. Bovendien bezit niet iedereen natuurlijk hetzelfde ambitieniveau. Toch kunnen ook medewerkers die hun eigen groeipotentie of toekomstige mogelijkheden niet direct inzien, ervaren van het leren van nieuwe vaardigheden en het opdoen van nieuwe kennis. Inspiratie kan helpen.

5 tips om te inspireren tot leren

1. *Zorg voor een podium*

Communiceer over wat medewerkers zoal doen op het gebied van leren binnen de organisatie. Niet alleen de opleidingen, cursussen en trainingen die zij volgen zijn relevant, maar ook de netwerken waarbij zij aangesloten zijn en de andere wegen die zij bewandelen om informatie te vinden. Creëer er bijvoorbeeld een plek voor op het intranet, in een nieuwsbrief of andere interne communicatiemiddelen. Als ontwikkeling een zichtbare rol speelt in de organisatie, kan dit inspirerend werken. Bovendien geeft het de collega's die iets hebben geleerd een extra gelegenheid om te reflecteren, wat een positief effect op borging heeft.

2. *Organiseer bijeenkomsten over leren in de organisatie*

Door medewerkers te laten vertellen over de dingen die zij hebben geleerd, krijgen zij de kans om collega's te inspireren. Dit proces draagt wederom bij aan de borging van de opgedane kennis en vaardigheden. Het is met name zinvol om bijeenkomsten te organiseren als de kennis voor een grotere groep collega's relevant is. Zo zorg je ook voor interne uitwisseling van kennis.



3. *Schrijf inspirerende artikelen*

Het verspreiden van succesverhalen kan ook inspireren tot leren. Vraag aan medewerkers op verschillende posities eens of zij verslag van willen doen als zij iets nieuws leren of iets ondernemen op dit gebied van. Dit kan collega's op ideeën brengen. Ook kun je artikelen delen waarin verschillende stappen om tot ontwikkeling te komen worden beschreven. Deel bijvoorbeeld een stappenplan voor het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan of POP of een artikel waarin een mogelijk loopbaanpad wordt toegelicht.

4. *Stimuleer interne kennisdeling ter inspiratie*

Door veel aandacht te besteden aan de overdracht van kennis binnen en tussen afdelingen wordt het rendement van opleidingen verhoogd. Je kunt hierbij denken aan Train de Trainer-concepten. Organisaties hebben vaak veel ervaring en vakexperts in huis. Door hen zo nu en dan beschikbaar te stellen voor vakinhoudelijke kennisoverdracht of het beantwoorden van vragen vanuit de organisatie, kunnen andere medewerkers ook van hun vakkennis profiteren.

5. *Bied ruimte om medewerkers zelf tot ontdekking te laten komen*

'Waar ligt je passie?' 'Wat vind je echt leuk om te doen?' Door medewerkers deze vragen voor te leggen en hen vervolgens de ruimte te bieden zelf te ontdekken op welk gebied zij zich verder willen ontwikkelen, zorg je ervoor dat zij enthousiast aan de slag gaan. Wijs hen bijvoorbeeld op persoonlijkheidstests of biedt hen de mogelijkheid op een andere afdeling rond te kijken of zelfs mee te draaien. Zo krijgen zij een beter beeld van hun eigen mogelijkheden en die van het bedrijf. Het organiseren van een *summer school* kan ook effectief zijn. Hierin krijgen medewerkers in de zomermaanden de mogelijkheid om een kortdurende training of cursus te volgen. Dit kan behalve tot directe kennis of vaardigheden ook tot nieuwe inspiratie leiden voor verdere ontwikkeling.

2. **Stimuleren**

Om medewerkers te stimuleren zich verder te ontwikkelen, is het belangrijk om duidelijkheid te scheppen over de mogelijkheden die de organisatie biedt. Zodoende weten zij gelijk welke stappen zij kunnen nemen als zij geïnspireerd zijn geraakt om iets te leren. 40 procent van de werknemers vindt de opleidingsmogelijkheden bij zijn werkgever op dit moment echter onduidelijk (bron: [onderzoek NIDAP](#), 2014, uitgevoerd in samenwerking met Springest onder ruim 3.000 werknemers). Hier volgen daarom vijf tips om duidelijkheid te creëren en medewerkers verder te stimuleren tot leren.



5 tips om te stimuleren tot leren

1. *Benut het loopbaan- of functioneringsgesprek*

Het uitgelezen moment om over ontwikkeling te praten is uiteraard het loopbaangesprek of het functioneringsgesprek. Als de tijd het toelaat om een separaat gesprek over persoonlijke ontwikkeling te voeren - losgekoppeld van de beoordeling - is er meer ruimte om wensen van de werknemer te verkennen. Een simpele tip om deze gesprekken optimaal te benutten, is het vooraf voorleggen van een vragenlijst, die de medewerker retourneert voordat het gesprek plaatsvindt. Hiermee kan gevraagd worden om reflectie op hetgeen de medewerker de afgelopen periode heeft geleerd, maar ook wat hij of zij graag wil leren. Hiervoor zijn verschillende standaard vragenlijsten te vinden om tot de kern van een mogelijke leervraag of ambitie te komen. De 360 graden-feedback methode kan ook helpen om tot een leerdoel te komen. Bij voorkeur wordt het leerdoel wel door de medewerker zelf geformuleerd. Belangrijk voor de waarde van de gesprekken is ook om de gemaakte afspraken direct vast te leggen. Door de medewerker hiervan zelf het verslag te laten opstellen, stimuleer je hem of haar ook om nog eens na te denken over wat hij of zij echt graag zou willen leren.

2. *Beschrijf competentie- en functieprofielen*

Als medewerkers in het duister tasten wat betreft hun mogelijkheden binnen de organisatie, komt dit hun motivatie om in beweging te komen meestal niet ten goede. Het is bevorderlijk te weten waar je als medewerker nog naartoe kan groeien in de toekomst, horizontaal of verticaal. Duidelijk communiceren over verwachtingen ten aanzien van het functioneren van medewerkers kan hen ook helpen te identificeren wat zij nog willen leren.

3. *Maak leermogelijkheden inzichtelijk*

Als medewerkers weten wat zij kunnen bereiken en hoe zij dit moeten aanpakken, wordt de drempel om in beweging te blijven aanzienlijk verlaagd. Veel organisaties beschouwen het doorleren en ontwikkelen van medewerkers grotendeels als de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf, maar de organisatie schept wel de kaders. Zorg ervoor dat medewerkers weten waar zij terecht kunnen met vragen over opleiden en ontwikkelen en dat zij weten of hiervoor budget ter beschikking wordt gesteld en zo ja, onder welke voorwaarden. Nu meent 58 procent van de werknemers niet over een persoonlijk opleidingsbudget te beschikken en 18 procent weet niet of hij daarover beschikt (bron: NIDAP). De mogelijkheden duidelijk maken kan ook een stimulans zijn als er geen budget beschikbaar is, bijvoorbeeld wanneer er wel intern allerlei mogelijkheden worden aangeboden.



4. *Structureer het opleidingsaanbod*

Als je medewerkers wilt stimuleren aan de slag te gaan met hun ontwikkeling, helpt het als je hen kunt wijzen op de opleidingen, trainingen, cursussen of overige leerprogramma's die de organisatie verzorgt. Welke cursussen en training worden er zoal aangeboden? Dit overzicht is zowel wenselijk voor de interne als de externe trainingen. Als afdelingen via een platform als [Springest Go](#) in een eigen omgeving opleidingen kunnen zoeken en boeken die specifiek voor hen relevant zijn en bovendien zijn goedgekeurd door de leidinggevende, wordt het oriëntatieproces een stuk eenvoudiger.

5. *Vergroot de zelfredzaamheid van medewerkers*

Door duidelijk te maken dat medewerkers eigen initiatieven kunnen ontplooiën om verder te leren, vergroot je het besef dat zij hier zelf verantwoordelijk voor zijn. Ook het benadrukken van het eigen vakmanschap kan tot een grotere stimulans leiden om trainingen of cursussen uit eigen beweging op te pakken. Bijvoorbeeld door hen te wijzen op hun eigen belang bij het vergroten en bewaken van de kwaliteit of veiligheid bij hun vakbeoefening.

3. **Faciliteren**

Als je de zelfredzaamheid van medewerkers op het gebied van leren en ontwikkelen wilt vergroten, is het belangrijk om hen te faciliteren met de juiste middelen, tools en applicaties. Ook is het belangrijk om diverse en passende leermethoden aan te bieden, omdat niet iedereen op dezelfde manier leert. Hier volgen vijf middelen waarmee je medewerkers kunt faciliteren.

5 tips om medewerkers te faciliteren

1. *Zorg voor een aanspreekpunt voor leervragen*

Om medewerkers te faciliteren met de juiste middelen om tot hun leerdoelen te komen, is het aanstellen en communiceren van een persoonlijk aanspreekpunt belangrijk. Door werknemers de juiste vragen te stellen en hen te begeleiden bij het vinden van een opleiding die goed aansluit op hun wensen, krijg je meer mensen over de streep om van start te gaan met een cursus of training. Dit kan echter een zeer tijdrovende activiteit worden. Zorg daarom voor een systematische aanpak voor deze begeleiding.

2. *Bied tools of tests aan om tot zelfinzicht te komen*

Tests en tools kunnen helpen meer inzicht te krijgen in wat de medewerker precies wil bereiken en leren. Voorbeelden zijn [persoonlijkheidstests](#), waarvan er online veel te vinden zijn. Een voorbeeld van een tool die specifiek is ontwikkeld om mensen hun passie te laten ontdekken, is de [gelukswijzer](#). Hier kunnen medewerkers in aangeven waar zij precies gelukkig van worden en waarvan minder. Zo komen zij makkelijker tot de ontdekking wat zij verder willen ontwikkelen en wat niet.



3. *Bied passende leermethoden aan*

Niet elk type opleiding is voor iedereen geschikt. Denk daarom vooraf goed na over de leermethoden die je als organisatie wilt aanbieden. Praktijkwerkers hebben bijvoorbeeld een andere leerbehoefte en drive dan stafmedewerkers. Voor hen is kennisoverdracht in een traditionele klassikale setting vaak niet de meest effectieve of gewenste manier om iets te leren. Bij taakgerichte studies werkt het meestal beter mensen 'on the job' iets te leren en dan bij voorkeur door een collega. Voor meer kennisgerichte studies, kunnen klassikale trainingen of blended learning methoden goed werken. Wanneer de organisatie voldoende groot is, kan een e-learning-programma op maat ook uitkomst bieden. Deze kunnen namelijk ook internationaal worden uitgerold. Gamification kan een geschikte oplossing zijn om de training op een leuke manier aan te bieden en medewerkers te betrekken bij het leerprogramma met een spel- of competitie-element. Exploreer de mogelijkheden bij verschillende aanbieders.

4. *Verschaf tools en middelen voor interne kennisdeling*

Als je interne kennisdeling wilt stimuleren, kun je hiervoor verschillende tools inzetten. Een van de opties is het opzetten van een online kennisdelingsplatform, zoals [Yammer](#) of een maatwerk platform, waar werknemers hun kennis eenvoudig kunnen uitwisselen.

5. *Bied een toegankelijk opleidingsoverzicht*

Zorg ervoor dat werknemers weten waar ze het opleidingsaanbod van de organisatie kunnen vinden. Zet hiervoor een systeem op dat makkelijk toegankelijk is voor iedereen. Verwijs bijvoorbeeld naar een leercatalogus via het intranet of integreer het in- en externe opleidingsaanbod in een compleet overzicht op een eigen platform, zoals [Springest Go](#). Hiermee voorkom je dat medewerkers verdwaald raken in het totale aanbod van trainingen en cursussen en zorg je dat zij enkele zoeken en boeken binnen een vooraf geselecteerd en relevant aanbod. Door medewerkers inzage te geven in wat collega's zoal doen op het gebied van opleiden & ontwikkelen, kunnen zij elkaar ook weer op ideeën brengen. Het platform op Springest biedt bovendien ook de mogelijkheid om opleidingsuggesties te ontvangen op basis van functietitels of -profielen. Zo is ontwikkeling zowel voor henzelf als voor de HR-afdeling overzichtelijk en centraal georganiseerd.



Meer info & contact

[Over Springest](#)

Over [Springest Go](#)

Sofie Angevaare

sofie@springest.com

+31 20 26 117 87

