

BRON & PARTNERS

In twee maanden een lerend bedrijf



Introductie

Een wereld die in rap tempo verandert, met een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten, vraagt niet om harder maar juist om slimmer te werken. Met elkaar. Is jouw organisatie zichzelf continue aan het ontwikkelen? Is daar een visie en strategie voor? Hoe wordt jouw organisatie ook een lerende organisatie?

Grotere organisaties investeren meer in medewerkers en zij leren daar ook meer. Met betere bedrijfsresultaten als gevolg (bron: Monitor Leercultuur TNO en SER). Ook de urgentie om te blijven leren lijkt meer aanwezig bij medewerkers van grote bedrijven.

Tijd voor MKB Nederland, de grootste werkgever van Nederland, om dit gat te dichten. Namelijk als je als MKB-organisatie interessant wilt zijn én blijven voor huidige en nieuwe medewerkers is een goed Leren & Ontwikkelen (L&O) beleid cruciaal. Makkelijker gezegd dan gedaan.

7 pijlers

Bij Bron weten wij als geen ander dat het in beweging brengen van medewerkers niet vanzelf gaat. Daarom zijn we in de theorie en boeken gedoken en hebben we een Leren & Ontwikkelen strategie samengevat in 7 pijlers.



Deze 7 pijlers zijn geplaatst in een oneindigheidsteken. Leren is immers een continu proces en dus eigenlijk nooit af. Daarom werken we graag met meerjarenplannen. Hoe te beginnen (of hoe kunnen we verder bouwen of wat wordt er al aan L&O gedaan?) en waar staan we over een paar jaar?



7 Pijlers

Welke pijlers staan centraal voor een juiste L&O strategie?

Hierbij een overzicht van de pijler met bijbehorende vragen:

1. Mindset

Wat is de mindset voor leren en ontwikkelen binnen de organisatie? Is er ruimte voor leren? Wordt leren gestimuleerd? Hoe ziet de directie groei en ontwikkeling?

2. Aanpak

Hoe wordt leren benaderd? Ad hoc (u vraagt, wij draaien) of structureel?

3. Organiseren

Hoe worden opleidingen nu geregeld? Is HR verantwoordelijk? Of valt het binnen afdelingen zelf? Of is er wellicht een eigen L&O afdeling?

4. Leerbehoefte

Hoe stem je de leerbehoefte van medewerkers en organisatie op elkaar af? Zeker als je je medewerkers de ruimte wil geven om te groeien, kan er een gat ontstaan tussen wat de organisatie wil en wat medewerkers willen.

5. Niveau

Wat is het niveau van medewerkers? Op gebied van scholing. Maar ook ervaring in de praktijk. Jonge nog onervaren medewerkers hebben een andere ontwikkelbehoefte dan een ervaren groep met meer senioren medewerkers.

6. Digitaal & fysiek

Opleiden en trainen is niet meer alleen in een klaslokaal. Online, op de werkplek en informeel leren medewerkers meer dan in het formele klaslokaal. Wat is de optimale combinatie van digitaal en face-to-face voor jouw organisatie? Wanneer kan iets online, wanneer is een persoonlijke of gezamenlijke opleiding noodzakelijk? Hoe vind je de juiste mix?

7. Coaching

Hoe staat het met coaching en geven van feedback? Een coaching cultuur is een cultuur waarin leiders en medewerkers coaching gebruiken in alledaagse interacties. Cruciaal! Een volwassen coaching cultuur zorgt voor een geïntegreerde benadering van performance, leren en betere interpersoonlijke interactie.

Voordat je een cultuur van leren kunt ontwikkelen of de nieuwste leertechnologieën gaat implementeren, zal je eerst je blik naar binnen moeten richten. Kijk naar de structuur en proces-

Voor deze L&O strategie hebben we voor jouw organisatie een **Quick Scan** ontwikkeld. Deze scan laat in ongeveer 2 maanden zien waar de organisatie nu staat en waar je heen wilt.

**Investeer in
medewerkers
en richt je op
de toekomst**

Een Quick Scan die
jouw organisatie
verder helpt

Quick Scan

Staan jouw organisatie en medewerkers open voor ontwikkeling, groei en continue blijven leren? Wie deed nou ook alweer welke opleiding en waarom ook alweer? Wat willen jouw mensen leren? Wat zijn de doelstellingen van de organisatie? En hoe organiseer L&O?

Met de Quick Scan gaan we op zoek naar de antwoorden. Of je nu met tien, vijftig, honderd of tweehonderd medewerkers bent, de Quick Scan is een eenvoudige en strategische aanpak zonder dikke rapporten, maar wel met een concreet plan.

5 stappen aanpak

In 5 stappen krijgen de 7 pijlers van leren & ontwikkeling invulling en binnen ongeveer acht weken ligt er een plan om aan de slag te gaan: hoe willen wij het in de toekomst gaan doen?

De Bronbelofte In 2 maanden:

- Van complex vraagstuk naar concreet plan
- Van ad hoc naar gestructureerd
- Leren een vast onderdeel van jouw organisatie



5 Stappen Plan



STAP 1
INTAKE GESPREK



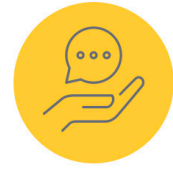
STAP 2
SURVEY



STAP 3
INTERVIEWS



STAP 4
WORKSHOP



STAP 5
ADVIES & AANPAK

Welke stappen zetten we samen?

Stap 1 Intakegesprek

In het intakegesprek lopen we samen de 7 pijlers van een lerende organisatie door. Wat is de huidige situatie? En wat levert het hebben van een lerende organisatie eigenlijk op? Voor een goed inhoudelijk gesprek worden de belangrijkste vragen vooraf opgestuurd. Het resultaat: de huidige situatie is in kaart gebracht en we hebben een goed startpunt.

Stap 2 Survey

In deze stap betrekken we alle medewerkers. Een anonieme online survey wordt uitgezet om een beeld te krijgen van de huidige aanpak van leren en ontwikkelen en hoe dit door de medewerkers wordt ervaren. Iedereen wordt hierbij betrokken en we vragen tips en ideeën om het draagvlak bij de medewerkers te vergroten.

Stap 3 Interviews

In interviews van ongeveer 30 minuten met 5 tot 10 medewerkers gaan we meer de diepte in. Hoe zou jij persoonlijke ontwikkeling willen organiseren? Welke rol speelt jouw team hierin? In wat voor kennis en competenties zou jij (en je team) je willen verdiepen? Wat zijn de doorgroeimogelijkheden?

In deze gesprekken komen de bestaande opleidingsinitiatieven aan bod. We krijgen inzicht in de functies van medewerkers te luisteren. Waar hebben zij behoefte aan en wat zien zij als de grootste kansen voor de organisatie?

Stap 4 Workshop

Met de informatie uit de survey, interviews en de intake gaan we met de strategie en visie aan de slag: het fundament van L&O binnen de organisatie. Alle direct betrokkenen worden uitgenodigd voor een actieve workshop. Door deze aanpak ontstaat creativiteit en energie in het project. De uitkomsten geven een duidelijk en visionair beeld over de kansen en mogelijkheden: welke passen het beste in de huidige organisatie, en welke scenario's ontwikkelen zich voor de toekomst?

Stap 5 Advies & aanpak

Door de eerdere activiteiten hebben we voldoende informatie verzameld die noodzakelijk is om ons te richten op een gedegen plan van aanpak, en advisering in de keuzes. In deze fase gaan we alle visies, kansen en mogelijkheden in een concreet plan omzetten. In dit plan staat op basis van een tijdlijn duidelijk vermeld waar de organisatie zich bevindt en waar we heen gaan. Ook besteden wij ruim aandacht aan het noodzakelijke portfolio. Dus welke opleidingen, trainingen en cursussen passen bij de keuze van de organisatie.

Opties & Uitdagingen

Optionele extra Stap Digitale leeromgeving

Onze ervaring leert dat sommige organisaties zich oriënteren, of net de eerste stappen hebben gezet, op een digitale leeromgeving. In dat geval adviseren we om samen een extra stap te zetten: advies over de digitale leeromgeving. Het aanbod van digitale leeromgevingen is groot en de juiste keuze maken is moeilijk. Welke digitale leeromgeving past bij jouw organisatie en de leerbehoeften? Hoe richt je de digitale leeromgeving in? En wat kan en mag je er eigenlijk van verwachten?



Uitdaging 4NG

“Wij willen een lerende organisatie zijn, een voorloper over hoe wij tegen de ontwikkeling van onze medewerkers aankijken. Voor elke medewerker een duidelijk pad creëren over hij of zij instaat is de eigen carrière binnen 4NG vorm te geven.

Wij doen al veel op dit gebied maar merkten al snel dat dit onvoldoende was verankerd in de te voeren strategie”. Dit is wat Floor Kraak, HR Manager bij 4NG, ons vertelde. Wij hoefden niet lang na te denken. Onze Quick scan is het instrument om dit in kaart te brengen. Samen met 4NG hebben we in twee maanden de vijf stappen doorlopen en sloten we af met een advies waarmee HR en de Directie zelfstandig aan de slag konden.

Het effect

4NG heeft een duidelijke structuur en aanpak geïmplementeerd met alle gereedschappen om stap voor stap een lerende organisatie te worden. En deze cultuur te omarmen.

Versterk je arbeidsmarktpositie!

Een goed L&O beleid trekt talenten aan, het motiveert medewerkers en houdt ze betrokken. Met een investering van ongeveer € 6.500,00 versterk je jouw L&O en daarmee de reputatie van een aantrekkelijke werkgever te zijn. En hoe leuk zou het zijn om het label World-class Workplace Nederland (voorheen Beste Werkgevers keurmerk) te ontvangen?

Wil jij met jouw organisatie met L&O naar een volgende fase? Spreekt onze aanpak en Quick Scan je aan? Neem vrijblijvend contact met ons op. Bel naar 020-244 4611 of email naar: info@bronpartners.nl

Met de SLIM-regeling van de overheid wordt leren en ontwikkelen gesteund door de overheid. Check onze website voor meer uitleg over de [SLIM-regeling](#).