

ERVAREN MEDEWERKERS LEREN OM MINDER ERVAREN COLLEGA'S OP TE LEIDEN EN TE COACHEN

Zo pak je het aan:

Stap 1

Stimuleer beroepstrots

Een vak waar je trots op bent, is de moeite van het leren en overdragen waard. Benadruk dat medewerkers trots mogen zijn op hun vakmanschap en hun werk.

Stap 2

Voer gesprekken met potentiële deelnemers

Zowel toekomstige 'opleiders' als 'leerlingen'. In de gesprekken haal je behoeftes op, motiveer je deelnemers en check je de behoefte aan het traject.

Stap 3

Leid ervaren medewerkers op tot opleider/coach

Denk aan soft skills voor begeleiding tijdens het werk, zoals motiveren, gesprekken voeren en samenwerken. Je kunt commerciële trainers inhuren, maar je kunt dit ook samen met het onderwijs doen.

Stap 4

Maak koppels van ervaren en minder ervaren collega's

Kijk of je meerdere 'leerlingen' aan één 'opleider' kunt koppelen, of dat het beter één-op-één kan. Vervolgens leiden de ervaren medewerkers hun minder ervaren collega's op tijdens het werk.

Stap 5

Organiseer intervisiebijeenkomsten voor de ervaren collega's

Aan de hand van eigen praktijksituaties bespreken de 'opleiders' hun ervaringen in de nieuwe rol. Door lastige kwesties te bespreken, groeit het zelfvertrouwen.

Stap 6

Houd periodieke ontwikkelgesprekken met de 'opleiders'

Bespreek hun persoonlijke ontwikkeling, maar vraag ook aan hen wat het bedrijf beter kan doen. Stimuleer eigen inbreng, benoem geboekte successen en blijf het 'waarom' van het opleiden benadrukken.

“

Het is niet de leermeester die een leerling opleidt, de organisatie leidt iemand op. Maak opleiden de verantwoordelijkheid van je hele bedrijf. Zonder draagvlak lukt het niet.”

Bart Lenting, MKB!dee Project Vakman 2020

ERVAREN MEDEWERKERS LEREN OM MINDER ERVAREN COLLEGA'S OP TE LEIDEN EN TE COACHEN

Zo verhoog je de slagingskans:



Maak leren aantrekkelijk door opleidingen te vergoeden en onder werktijd aan te bieden. Dan wordt het minder verleidelijk om voor kortetermijnwinst te gaan (zoals het maken en laten uitbetalen van overuren).



Organiseer een inspirerende kick-off: ga bijvoorbeeld een dag met het team op pad naar een leverancier of partner om ontwikkelingen in de branche met elkaar te bespreken.



Overweeg je leerlingen van middelbare beroepsopleidingen in huis te halen (werkend leren)? Dan moet je wel kunnen garanderen dat je altijd voldoende geschikt werk voor de leerling hebt. Dat is makkelijker als je bedrijf iets meer omvang heeft.



Heb je een wat kleiner bedrijf? Kijk dan eens of je samen met andere kleine bedrijven een aantal leerlingen kunt aannemen.



Geef de collega's of leerlingen structureel aandacht: de één elke vrijdagmiddag een bak koffie en een aai over zijn bol, de ander één keer per maand een kritisch gesprek. Ook maatwerk moet structuur hebben. Als je het niet plant, gebeurt het niet.



“We zijn teruggekomen van het idee dat een leermeester een oudere stoffeerder moet zijn. We dachten deze collega's fysiek te ontlasten, maar nu blijkt dat juist de groep tussen de 25 en 45 jaar een nieuwe uitdaging wil. Financieel is dat ook interessanter.”

Bart Lenting, MKB!dee Project Vakman 2020

Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKB!dee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek '**Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren**'.

