

LEER- EN BEDRIJFS- AMBASSADEURS INZETTEN

Zo pak je het aan:

Stap 1

Zoek personen die de ondersteuning op zich willen nemen

Iemand die competentie management/coaching er al 'bij' deed, een senior medewerker of een leidinggevende met affiniteit voor persoonlijke ontwikkeling.

Stap 2

Faciliteer training voor de ondersteuner

Met behulp van tools, een handboek of een bestaande trainingsmethodiek. Kijk of je dit samen met bedrijven in de omgeving kunt doen.

Stap 3

Breng competenties in kaart

Begin bij wat mensen al kunnen. De ondersteuner inventariseert ieders mogelijkheden, bijvoorbeeld met een competentie- of talentscan. Staar je niet blind op iemands cv maar neem ook andere talenten en ervaringen mee: waar heeft iemand interesse in, wat voor rollen heeft iemand in zijn vrije tijd.

Stap 4

Bespreek ieders meerwaarde

De ondersteuner bekijkt met collega's op de werkvloer wat zij kunnen en wat het bedrijf nu en in de toekomst nodig heeft. Bijvoorbeeld: wat zijn de ontwikkelingen in mijn bedrijfstak? Waar moeten we op anticiperen?

Stap 5

Ga met enkele medewerkers een ontwikkeltraject in

Het initiatief kan van de ondersteuner of de medewerker komen, de ondersteuner zorgt voor begeleiding. Bijvoorbeeld door een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen met opdrachten.

Stap 6

Evalueer & herhaal

De ondersteuner evalueert samen met de collega's de aanpak en de resultaten. Daarna begint een nieuwe ontwikkelronde.

“

Mensen helpen ontwikkelen en motiveren werkt aanstekelijk. Voor de gehele organisatie. Ons project was tijdrovend, maar de resultaten zijn verbluffend.”

Marcel de Joode, MKB!dee Werken vanuit Talent

LEER- EN BEDRIJFS-
AMBASSADEURS INZETTEN

Zo verhoog je de slagingskans:



Zorg voor steun van de directie.



Deel het eigenaarschap van leren en ontwikkelen met iedereen op de werkvloer.



Wees bereid los te komen van hiërarchische verhoudingen.



Laat ondersteuners samen leren en ervaringen uitwisselen; regel desgewenst een externe begeleider als stok achter de deur.



Laat ondersteuners eerst zelf oefenen met competentie- en persoonlijkheidstesten: practice what you preach!



Gebruik scans en testen niet ter beoordeling, maar als startpunt voor gesprek: Ben je het ermee eens? Wat zouden we kunnen veranderen? Hoe zouden we je beter kunnen stimuleren?



Denk bij leren ook aan leren 'on the job', bijvoorbeeld in de vorm van een complexe opdracht met het idee: kom er tijdens deze opdracht maar achter wat je wel en niet kan.



Betrek je ondernemers- of branchevereniging erbij. Dan kun je samen met andere bedrijven training volgen en ervaringen uitwisselen.



“Er zijn te weinig mensen op de arbeidsmarkt en mensen die wel beschikbaar zijn, hebben vaak onvoldoende papieren. Een deel van die personeelsproblemen kun je oplossen door beter gebruik te maken van de 'handen die je al hebt.” *Jankees Klapwijk, MKB!dee Samenwerken, HCD in de techniek*

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'**.

Voor meer praktische informatie, goede voorbeelden en tips: www.wijzijnkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb

