



Themakaart Structuur

Een ondersteunende structuur als basis voor leren & ontwikkelen

Bedrijven die werk maken van leren en ontwikkelen, beginnen met het creëren van de juiste randvoorwaarden. Zoals een ondersteunende structuur, passende digitale systemen en technologie, maar ook aan voldoende tijd, ruimte en middelen om leren daadwerkelijk mogelijk te maken. Daarnaast is het belangrijk om het leerproces actief te stimuleren, te faciliteren én te organiseren. De organisatie zet in op een lerende mindset en een veilige werkomgeving waarin medewerkers zich durven uit te spreken. Er is aandacht voor diversiteit en inclusie, ruimte voor reflectie en feedback en er worden structureel gesprekken gevoerd om de interne communicatie te versterken.

Bedrijven die werk maken van leren en ontwikkelen, richten hun systemen, processen en omgeving zo in dat deze optimaal bijdragen aan gezamenlijke ontwikkeling en groei. Leerprocessen worden bewust gestimuleerd en georganiseerd in een veilige, inclusieve werkomgeving. Reflectie, feedback en dialoog zijn vaste onderdelen in de manier waarop collega's met elkaar samenwerken.

Ons toekomstbeeld voor een ondersteunende structuur

Bespreek de huidige situatie: hebben we nu een ondersteunende structuur voor leren en ontwikkelen in ons bedrijf? Hoe ziet die eruit? Zijn we hierover tevreden of heeft dit onderwerp aandacht?

- Schrijf op: Waar willen we over drie jaar staan?
- Schrijf op: Welke acties zijn hiervoor nodig?

Hulpvragen om onze toekomstvisie te formuleren

- Werken we in ons bedrijf bewust aan psychologische veiligheid? Hoe doen we dat?
- Zijn we inclusief? Als dat zo is, hoe bewaken we dat?
- Hoeveel tijd en budget willen we jaarlijks investeren in leren en ontwikkelen? Hoe verdelen we dit budget tussen leren als organisatie, leren als team en als individu?
- Hoe bewaken we dat leren ook in drukke tijden mogelijk blijft?
- Waar kunnen onze medewerkers nu leren in ons bedrijf, in welke digitale en fysieke ruimtes? Bijvoorbeeld: op de werkvloer, in onze online leeromgeving, etc.
- Hoe organiseren we dat we structureel tijd vrijmaken om feedback te geven en terug te kijken op ons werk?
- Welke mogelijkheden en materialen bieden we in ons bedrijf aan voor de verschillende vormen van leren (formeel, non-formeel en informeel leren)?

*vandaag gedaan
vandaag geleerd*

- Zetten we nu digitale tools in voor leren, kennisdeling en samenwerking? Welke?
- Benutten we AI en data-analyse voor leren en ontwikkelen? Hoe?
- Hoe kunnen we de software die medewerkers al dagelijks gebruiken (zoals MS Teams) ook bewust inzetten voor (gezamenlijk) leren en kennisdeling?

Checkvragen: kunnen we vanuit onze visie antwoord geven op deze vragen van medewerkers?

- Kun je in ons bedrijf eerlijk zeggen wanneer er iets misgaat of als je iets niet weet? Wat doen jullie hiermee?
- Welke middelen (budget, tijd), materialen en ruimtes zijn er beschikbaar om (samen) te leren?
- Welke technologie en digitale tools kunnen wij gebruiken om te leren?
- Als ik materialen wil inkopen om een leermiddag voor een team te organiseren, moet ik daar dan vooraf toestemming voor vragen?
- Wordt technologie in ons bedrijf ingezet om ons meer leermogelijkheden te bieden, of vooral om het leren te controleren?
- Hoe maken jullie leren makkelijk voor iedereen, ook voor collega's die digitaal minder vaardig zijn?

Thema's

