



WHITE PAPER

DUURZAAM OPLEIDEN

MODE-GRILL OF BITTERE NOODZAAK?

Bij duurzaamheid wordt vaak gedacht aan het milieu en het klimaat. Investeren in duurzame energie, zodat een onderneming op de langere termijn een steeds kleinere ecologische footprint achterlaat.

Maar binnen de 3 P's, people, planet & profit, wordt er maar weinig stil gestaan bij de duurzaamheid van de eerste P: People.
Een gemiste kans.



MEDEWERKERS WILLEN NIEUWE KENNIS EN VAARDIGHEDEN

Uiteraard willen we als werkgever dat mensen goede arbeidsvoorwaarden en een prettige werkomgeving hebben. Maar is dat voldoende? Wil een werknemer anno 2021 niet meer of iets anders van zijn of haar werkgever? Eind 2020 voerden TNO en het CBS, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de **16e Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden** (NEA) uit.

Uit dit onderzoek kwam naar voren dat 31% van de ondervraagde werknemers meer kennis en vaardigheden nodig zegt te hebben om zijn of haar werk goed te kunnen doen. Om met de veranderingen op hun werkplek om te kunnen gaan, geeft in totaal 46% aan een opleiding, cursus of begeleiding/coaching nodig te hebben. Slechts 26% gaf aan ook een leidinggevende te hebben die de ontwikkelingen van de benodigde kennis en vaardigheden actief stimuleert.

31%

Heeft meer kennis en vaardigheden nodig in het werk

46%

Heeft behoefte aan opleiding, cursus of begeleiding

26%

Heeft een leidinggevende die dit actief stimuleert

WAAROM DUURZAAM OPLEIDEN?

INVESTERING DIE ZICH TERUGBETAALT

Hoewel opleiden essentieel is en veel voordelen heeft, zien veel bedrijven het nog altijd als een kostenpost. Dit klopt ook. Op korte termijn is scholing een kostbare investering. Denk aan de cursuskosten en het studiemateriaal. Maar ook, en vooral, aan de **verletkosten**. Medewerkers zijn tijdens hun studie-uren immers niet operationeel inzetbaar, maar worden wel doorbetaald.

Maar ondanks deze financiële beer op de weg kunnen vaak op de middellange termijn de vruchten van goede, passende opleiding al snel geplukt worden. 4 Voordelen op een rijtje:

4 VOORDELEN

1

Interne doorstroom verbetert

Veel bedrijven hebben de economische wind mee. Dit zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt. Het aantrekken van externe werknemers is daardoor lastiger. Door juist interne mensen bij- of om te scholen creëer je de mogelijkheid om **vacatures van binnenuit op te vullen**. Het opleiden van medewerkers zorgt dat het bedrijf flexibel wordt en blijft, om in te spelen op de vraag uit de markt.

Motivatie gaat omhoog

Medewerkers die de kans krijgen om zich te ontwikkelen binnen een bedrijf zijn vaak gemotiveerder en loyaler naar hun werkgever. Dit heeft een **positief effect op de werkvloer** en zal ook andere collega's motiveren om zich te ontwikkelen. Uiteraard bestaat er altijd het risico dat medewerkers opgeleid de deur uit lopen. Maar als de organisatie een goede, lerende werksfeer heeft, zullen medewerkers vaak loyaler zijn en daardoor blijven.

2

3

Kwaliteit verbetert

Als medewerkers goed opgeleid zijn, zal ook de kwaliteit van hun werk groter worden. Doordat ze minder fouten maken en sneller kunnen werken, zijn ze **productiever en efficiënter**. Deze verbeteringen zorgen er uiteraard óók voor dat de kwaliteit van de organisatie omhoog gaat. Op termijn helpt dit het bedrijf om een betere concurrentiepositie te bereiken.

“Het behoud van personeel is het nieuwe recruitment!”

Betere uitstraling op de arbeidsmarkt

Opleiden is vooral intern georiënteerd. Het lost nog niet het probleem op de arbeidsmarkt op. Maar loyale medewerkers kunnen uitgroeien tot ware ambassadeurs. Het verloop onder personeel wordt veel lager. Samen met de ontwikkelmogelijkheden maakt dit de organisatie **aantrekkelijker voor potentiële, nieuwe werknemers**.

Je houdt met het opleiden van mensen de achterdeur als het ware dicht, terwijl de voordeur steeds aantrekkelijker wordt om door naar binnen te komen.

4

AAN DE SLAG MET DUURZAAM OPLEIDEN

Duurzaam opleiden hoeft niet ingewikkeld te zijn. Met een aantal praktische stappen kan dit al worden uitgevoerd. Hiervoor zijn een aantal kritische succesfactoren te benoemen.



STIMULEER VERANTWOORDELIJKHEID

Stimuleer de verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun eigen ontwikkeling. Laat hen eerst zelf bepalen wat zij denken nodig te hebben. Leg dit later vast in een ontwikkelplan. Laat de uitvoering van dit ontwikkelplan begeleiden door één begeleider.



VERBIND INTERNE KENNIS

Deze begeleider zorgt er voor dat de beschikbare ervaring in de organisatie ontsloten wordt. De begeleider regisseert hiermee het leren, maar neemt het niet over. Hij zet de expertise in, maar ontzorgt de experts. Verbind interne kennis door ervaren medewerkers mentor te laten worden van medewerkers die in ontwikkeling zijn.



BIED PASSENDE OPLEIDING AAN

Bied passende opleiding aan die vooral aansluit bij de belevingswereld van werkenden. Leer zoveel mogelijk in de praktijk en sluit maximaal aan bij wat de lerende al aan ervaring heeft.

Wist u dat opleidingen geen verlies van productiecapaciteit met zich mee hoeven te brengen?

Dat komt doordat Academie Werkend Leren de praktijk centraal stelt waardoor er nauwelijks sprake is van verletkosten.

p. 7

BENIEUWD NAAR DE OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN VOOR UW ORGANISATIE?

Academie Werkend Leren biedt trajecten aan naar een erkend diploma of naar een maatwerkcertificaat (bijv. een branche-certificaten of een gericht programma). Er zijn tal van mogelijkheden!

Maar altijd vanuit de volgende 5 uitgangspunten:

- 1. Bestaande ervaringen vormen het uitgangspunt en hoeven niet nog een keer geleerd te worden**
- 2. De beschikbare expertise op uw werkvloer wordt efficiënt benut**
- 3. De medewerker bepaalt de volgorde en het tempo van leren**
- 4. Met één vast aanspreekpunt vanuit ons; van intake tot en met diploma**
- 5. 100% van het leren in de praktijk; 0% in de schoolbanken**

Meer weten wat wij voor jullie organisatie kunnen betekenen? Neem dan contact met ons op. Wij denken graag mee met uw opleidingsvraagstukken.



CHHETRI OBER

Directeur & oprichter



PAUL VAN DEURSEN

Directeur & oprichter

Tel. 085-06 06 516
info@academiewerkendleren.nl