

# ONTWIKKELING

HOE JE JE MEDEWERKERS HELPT EN STIMULEERT

MEPD

MENSENWERK IN DE MAAK



## INHOUD

In deze whitepaper vind je antwoorden op onderstaande vragen: Waarom is ontwikkeling belangrijk? Voor zowel de organisatie als medewerker. Welke mogelijkheden en kansen behoren tot ontwikkeling? Het stappenplan voor ontwikkeling en de bijhorende zes stappen.



**Een uitdagend vraagstuk voor veel HR-managers en directeuren is het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers.**

Door je medewerkers te stimuleren bij hun ontwikkeling, stimuleer je ook een positief leerklimaat in je organisatie. Dat werkt twee kanten op. Persoonlijke ontwikkeling motiveert en bindt medewerkers.

Zij voelen dat ze kansen krijgen en dit zorgt voor een positieve houding. Ontwikkeling heeft ook een positief effect op de organisatie. Naast een lager verzuim en een hogere productiviteit is het goed voor de reputatie van je organisatie. Kortom: Ontwikkeling werkt. Met een ontwikkelplan op zak blijf je voor op de concurrent in de snel groeiende economie.



## De voordelen van ontwikkeling

Een groeiende economie en organisatie heeft consequenties voor de eisen die je stelt aan je personeel. Het is ook voor de organisatie van belang dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Waarom?

### Investering zie je terug

In de toekomst hebben technische bedrijven steeds minder productie medewerkers en steeds meer technische en specialistische functies. Het is belangrijk om deze specialisten te blijven scholen en op de hoogte te zijn van de nieuwste ontwikkelingen. Door te investeren in kennis en vaardigheden van het personeel blijf je de concurrentie een stap voor.

### Gemotiveerd en betrokken personeel

Scholing en ontwikkeling motiveert en bindt medewerkers aan je bedrijf. Door hen op te leiden, ontstaat doorstroming van het personeel en interne mobiliteit. Zo krijgen medewerkers kansen en uitdagingen én je behoudt de kennis en ervaring binnen het bedrijf.

### Productiviteit gaat omhoog

Scholing en ontwikkeling verhoogt de productiviteit. Medewerkers zijn beter gemotiveerd en het ziekteverzuim daalt. Medewerkers leren efficiënter te werken, sneller en met minder productie-uitval. Dit levert een positieve bijdrage aan de marge.

### Een hogere kwaliteit

Scholing en ontwikkeling brengen je medewerkers naar een hoger niveau. Daarmee wordt je product ook beter. Beter geschoold personeel leidt tot hogere kwaliteit van product en dienstverlening en daarmee tot tevreden klanten.

### Aantrekkelijke werkgever

Scholing is goed voor de reputatie van je organisatie. Het laat zien dat je bedrijf Maatschappelijk Verantwoord Ondernemt. Als je een aantrekkelijke werkgever bent, die zijn personeel kan boeien en binden, dan houd je je goede mensen langer vast.

Voor elke medewerker komt er vroeg of laat een moment waarop het tijd is om op zoek te gaan naar een andere uitdaging. Als je goed werkgeverschap hebt getoond, is de ex-medewerker nog altijd je visitekaartje. En misschien werft hij of zij bij zijn huidige werkgever wel weer een nieuw personeelslid voor je.

**"Goed werkgeverschap betaalt zich altijd uit"**



## Welke ontwikkel- mogelijkheden zijn er?

### Workshops en trainingen

Medewerkers kunnen alleen groeien in hun ambities wanneer zij de kans krijgen. Creëer ruimte voor het volgen van opleidingen en trainingen. Daag je medewerkers uit om uit de comfortzone te stappen. Beloon hen daarvoor met een salarisverhoging na het behalen van diploma's en certificaten. Het levert namelijk altijd meerwaarde op. Zowel op korte als lange termijn.

### Persoonlijke coaching

Naast het volgen van externe workshops, cursussen en trainingen is interne coaching een mogelijkheid. Coaching kun je ook zien als begeleiding op maat. Waar hebben medewerkers persoonlijke begeleiding bij nodig? Hoe kun je ze helpen om hun doelen te realiseren en wat is daarvoor nodig? Investeer in je medewerkers, het levert flink wat rendement op.

### Loopbaanontwikkeling

Met loopbaanontwikkeling ontdek je het potentieel van je medewerkers. Door hen inzicht te geven in hun natuurlijk potentieel gebruiken zij hun talenten optimaal. Dat kan in combinatie met praktische tools. Een voorbeeld hiervan is een assessment met oog voor valkuilen, kwaliteiten en ontwikkelkansen. Een assessments reikt je medewerkers waardevolle kennis aan omtrent hun gedrag, gedragsmogelijkheden en kwaliteiten. Met als resultaat de juiste mensen op de juiste plek.

### Creëer ruimte voor eigen initiatief

Medewerkers vinden het prettig om sturing te krijgen. Maar houden er niet van voortdurend op de vingers gekeken te worden. Juist daarom stimuleer en prikkel je het eigen initiatief van medewerkers. Laat ze met eigen ideeën en concrete plannen komen om de persoonlijke ontwikkeling te verbeteren en de bedrijfsdoelstellingen te halen. Je zal verbaasd zijn over de resultaten.

### Waardering

Medewerkers presteren beter in een positieve werkomgeving. Je hoeft zeker niet overdreven met complimenten te strooien. Maar het is wel belangrijk dat je mensen zich gewaardeerd voelen. Beloon dus niet alleen na prestaties. Maar ook op basis van inzet en motivatie. Wil je feedback geven? Doe dit dan in een open verstandhouding met respect voor de medewerker.



**"Soms lopen medewerkers vast in hun loopbaan en, daardoor, in hun ontwikkeling. Coaching helpt"**



## Wat brengt ontwikkeling jou als werkgever?

Waarschijnlijk werkt jouw organisatie met verschillende doelstellingen. Maar, zijn deze doelstellingen bekend bij alle medewerkers? Het inrichten van competenties helpt jou bij het creëren van een gemeenschappelijke taal binnen de organisatie. Laat de doelstellingen van de organisatie aansluiten bij de gevraagde competenties van de medewerkers. Daarmee leg je de focus op competentieontwikkeling. Hierdoor weten medewerkers wat van hen wordt verwacht en werken zij aan een duidelijk doel. Je geeft richting aan de ontwikkeling van de medewerker, de manager en de organisatie.

### Betere competenties is beter personeel

Goed ontwikkeld personeel functioneert beter. Soms is de aanleiding voor ontwikkeling heel eenvoudig. Denk maar aan technische of ICT beroepen, waar het vaak noodzaak is om de ontwikkelingen op het vakgebied bij te houden. Zo zijn er trainingen die direct een positieve werking kunnen hebben op organisatie.

### Ontwikkeling is gemotiveerd personeel

Scholing en ontwikkeling motiveert en bindt medewerkers aan jou en je bedrijf. Door medewerkers op te leiden ontstaat doorstroming van je personeel. Dat kan door opleiding of door leren in de praktijk. Medewerkers krijgen kansen en uitdagingen. En je houdt de kennis en ervaring binnen het bedrijf. Zeker bij millennials heerst er een grote 'leerhonger'.

### Vergroten employability

Scholing en ontwikkeling verhoogt de productiviteit. Medewerkers zijn gemotiveerder en het ziekteverzuim daalt. Medewerkers leren efficiënter te werken. Het gaat dan niet alleen om de inzetbaarheid van collega's, maar ook het makkelijker kunnen doorstromen naar een andere functie. Een flexibel team vergroot de wendbaarheid van je organisatie. Je kunt beter en sneller innoveren en daarnaast makkelijker reageren op veranderingen uit de markt. Een goed ontwikkeld team versterkt de employability van je organisatie

### Scholing is kwaliteit

Scholing en ontwikkeling brengt je medewerkers naar een hoger niveau. Beter geschoold personeel leidt tot hogere kwaliteit van product en dienstverlening. En daarmee tot tevreden klanten.

### Goed opgeleid vormt een goed imago

Investeren in leren is goed voor de reputatie van je bedrijf. Het laat zien dat je bedrijf Maatschappelijk Verantwoord Onderneemt. Ben je een goede werkgever die zijn personeel kan boeien en binden? Dan blijven goede medewerkers langer bij je. Voor elke medewerker komt er vroeg of laat een moment om op zoek te gaan naar een andere uitdaging. Bij goed werkgeverschap is je ex-medewerker nog altijd je visitekaartje! Misschien werft hij in zijn eigen kennissenkring (op de voetbalclub, een verjaardag of in de kroeg) een nieuw personeelslid voor je!

**"Ontwikkeling stimuleert een positief leerklimaat binnen de organisatie"**



# Stappenplan voor een ontwikkelbeleid

Het ontwikkelbeleid is een middel om de organisatie én de mensen in samenhang te ontwikkelen. Met als doel om de krachten van elke medewerker optimaal te benutten, zodat de juiste medewerker op de juiste plek zit en tegelijk ook de kans krijgt om zichzelf te ontwikkelen en te groeien in zijn/haar functie. Ontwikkelbeleid kan altijd, binnen elk bedrijf. De bedrijfsgrootte speelt geen rol en het is geschikt voor alle medewerkers; voor lager opgeleide tot hoger opgeleide medewerkers.

## Focus op talent en competenties

Een goed ontwikkelbeleid focust zich op talent én op ontwikkeling van competenties van alle medewerkers. Talent kun je omschrijven als een aangeboren eigenschap; iets waar iemand van nature heel goed in is, gedrag waar iemand geen moeite voor hoeft te doen. Competenties is de combinatie van kennis, vaardigheden en houding. Binnen competenties wordt vaak het onderscheid gemaakt tussen kennis - of vakgerichte competenties en gedragscompetenties.



## Zes stappen

Heb je als HR-adviseur of als leidinggevende plannen om aan de slag te gaan? Maar weet je niet waar of hoe te beginnen? Neem je afdelingsplan als vertrekpunt. Zes stappen die zich richten op ontwikkelbeleid:

### 1. Wat is de missie van je bedrijf, de visie een strategie?

Ken jij het toekomstbeeld van jouw bedrijf en de strategische doelen? Waar wil jouw bedrijf over twee of vijf jaar staan? Kun jij dat kort verwoorden? Zo niet, dan zullen jouw medewerkers dat zeker ook niet. Onderzoek dit eerst; ga te rade bij jouw eigen leidinggevende of directie. Lees de (strategische) beleidsplannen.

### 2. Formuleer de doelstellingen van jouw afdeling

Elke leidinggevende zou met een meerjaren- en jaarplan voor zijn afdeling moeten werken. Welke resultaten moeten er bereikt worden binnen nu en vijf jaar en welke ga je het aankomende jaar uitvoeren?

Dat hoeft helemaal niet uitgebreid te zijn, maar wel de belangrijke ingrediënten bevatten: het toekomstbeeld voor de afdeling voor de aankomende jaren, welke externe ontwikkelingen spelen een rol? Wat zijn de afdelingsdoelen als afgeleide van de strategische organisatiedoelen? Welke activiteiten er dan moeten worden uitgevoerd? Welke middelen en financiën heb je hiervoor nodig? Tevens zou er in je afdelingsplan moeten vermeld staan welke kennis en competenties je de aankomende jaren nodig hebt.



**"Een beleid met focus op talent en ontwikkeling"**



### 3. Hoe staat het nu met de kennis, vaardigheden en competenties van jouw teamleden?

Heb je in beeld wat de huidige kennis, vaardigheden en competenties van jouw medewerkers zijn? En waar liggen dan de uitdagingen als je kijkt wat er nodig is de aankomende jaren? Zie je thema's die voor meerdere medewerkers gelden?

### 4. Weten jouw medewerkers waar zij individueel goed in zijn? En weet jij dat ook als leidinggevende?

Naast de focus op de inhoudelijke doelstellingen van de afdeling is aandacht voor de individuele talenten van medewerkers een belangrijke sleutel om te werken met gemotiveerde en bevlogen medewerkers. Waar zijn zij van nature echt goed in? Sterke kanten, waar blinken ze in uit? Wat onderscheid hen van de rest van de collega's? Laat je medewerkers daarom eens een persoonlijke talentanalyse maken. Dat kan met hulp van een vragenlijst of test met bij voorkeur een 360-graden feedback-onderdeel. Ga erover in gesprek met je medewerker. Hoe ziet de medewerker zichzelf en hoe zie jij dat. Kan de organisatie de talenten van de medewerker beter benutten door hem/haar speciale taken of projecten te geven?

## Vervolg zes stappen

### 5. Voer Prestatie- en Ontwikkel gesprekken

In het Prestatie en Ontwikkel gesprek komen de doelstellingen van de afdeling en de persoonlijke doelen van de medewerker samen en maak je SMART-afspraken om deze te behalen:

1. Zit de medewerker nog steeds op zijn plek in de functie en/of organisatie? (matching)
2. Welke resultaten gaat de medewerker het aankomende jaar behalen in relatie tot het afdelingsplan? Wat wordt zijn/haar bijdrage? (results)
3. Welke afspraken worden er gemaakt over de competentie-ontwikkelingen relatie tot de bedrijfs- en afdelingsdoelstellingen? (results)
4. Welke afspraken worden er gemaakt over de inzet van de individuele talenten van de medewerker? (develop/grow)

### 6. Evalueer en monitor de uitvoering van de afspraken

Evalueer de gemaakte afspraken altijd; tussentijds en aan het eind van het jaar. Niets werkt meer demotiverend dan een goed gesprek met je leidinggevende, die er vervolgens niet meer op terug komt. Wat dat betreft heb je maar één kans. Maak je afdelingsplan dus elk jaar en betrek hier je medewerkers bij. Dan zullen zij ook nog meer verbinden met de afdelingsdoelstellingen.





## Waarom je kiest voor MEPD

- Ruim 29 jaar ervaring met mensen en techniek
- Vestigingen in Barendrecht, Baarn, Drachten, Eindhoven, Hengelo en Zwolle of op locatie
- Altijd maatwerk
- Gecertificeerde loopbaanadviseurs
- Een stichting dus geen winstoogmerk, maar vooral oog voor de mens

## Vrijblijvend informatie?

**Wil je vrijblijvend meer informatie over de ontwikkelmogelijkheden binnen jouw organisatie?**

**Neem gerust contact met ons op: [info@mepd.nl](mailto:info@mepd.nl) of 085 043 19 00.**

Download [hier](#) de routekaart van een ontwikkeltraject voor medewerkers!

## Over MEPD

Bij MEPD helpen we bedrijven in de maakindustrie en techniek om te ontwikkelen en mee te bewegen met veranderingen. Vanuit dat doel bieden we trajecten in ontwikkeling, outplacement en inzetbaarheid. Altijd gericht op de mens, continuïteit en toekomstbestendigheid. **Ofwel: Mensenwerk in de maak.**

We begeleiden mensen in hun zoektocht naar werk en persoonlijke groei. De aanleiding kan variëren: ontslag, ziekte of veranderde ambities. Maar ons uitgangspunt blijft gelijk: we gaan voor nieuwe inzichten, kansen en mogelijkheden. Iedereen heeft talent. Wij helpen dit talent te (her)ontdekken. **Want ontwikkeling is mensenwerk.**



[www.mepd.nl](http://www.mepd.nl)