

Opleiden maakt sterk

Het gegeven dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten, zal inmiddels bij velen bekend zijn. Enerzijds ligt dit aan een tekort aan de vraagzijde, anderzijds sluit het aanbod niet goed op de vraag aan. Juist voor werkgevers is het daarom essentieel om het huidige personeelsbestand in stand te houden en de werknemers te laten doorontwikkelen zodat een bedrijf blijft aansluiten bij de veranderingen in de sector. Immers, een onderneming die niet blijft leren, overleeft niet in de snel veranderende wereld van vandaag.

Voor het succes van een onderneming is één van de factoren goed opgeleid personeel. Omdat het niet altijd mogelijk is om werknemers met exact de juiste opleiding te vinden, is het belangrijk om ook zelf actief aan de slag te gaan met het trainen en opleiden van het personeel om de beoogde kennis en vaardigheden bij te brengen. Bijkomend voordeel: uw werknemers zien meteen uw bereidheid tot investeren en het opbouwen van een langdurige relatie. Ook kunt u trouwe en hardwerkende personeelsleden die overbodig dreigen te raken vanwege automatisering of een andere verandering in het bedrijfsproces, een nieuwe functie geven zonder een dure ontslagregeling te hoeven treffen. Investeren in een training of opleiding betaalt zich uiteindelijk dus dubbel en dwars terug in de vorm van een beter ontwikkeld en passend personeelsbestand.

Inventariseren

Om zoveel mogelijk uit een training- of opleidingstraject te halen, is het belangrijk om als eerste te inventariseren op welke gebieden of binnen welke bedrijfsactiviteiten training wenselijk is. Bepaal welke kennis en vaardigheden – nu en in de toekomst – essentieel zijn voor het succes van uw onderneming of welke u het meeste rendement op zullen leveren. Zorg er ook voor dat uw medewerkers gemotiveerd zijn om zich te blijven ontwikke-

len in hun vakgebied en stel voldoende middelen ter beschikking om dat doel te bereiken.

Maak daarnaast ook vooraf duidelijk waarom u een bepaalde opleiding of training nuttig acht. Zo voorkomt u dat de training als tijdsverspilling wordt beschouwd en men er de kantjes van af gaat lopen. Een extra motivatie is het uitdelen van een geldig certificaat na succesvolle afronding.

Bijspijkeren

Na een eerste inventarisatie van ontbrekende kennis en vaardigheden kan er worden gekeken welke cursus of opleiding deze missende informatie kan bijspijkeren. Sommige vaardigheden kunnen door middel van een aantal klassikale bijeenkomsten worden bijgespijkerd. Ook worden er steeds meer Massaal Openbare Online Cursussen (MOOC's) aangeboden die door middel van een inlogcode digitaal toegankelijk kunnen worden gemaakt. Een andere variant is het organiseren van diverse trainingen en opleidingen op de werkvloer zelf om het geleerde meteen in de praktijk te kunnen brengen en oefenen. Onder andere mbo-scholen met BBL-trajecten maken hier graag gebruik van.

Voor elke training of opleiding geldt dat het belangrijk is om voor kwaliteit te kiezen, of dit nu een extern bureau of een ervaren medewerker is. Ook goed lesmateriaal is essentieel, zodat de deelnemers ook na de bijeenkomsten terug kunnen vallen op goede boeken en informatie.

Overigens is het niet verstandig om meteen het gehele personeelsbestand op cursus te sturen. Een betere methode is om te oefenen met een kleine groep en die feedback laten geven. Op die manier weet u snel en zonder al te veel kosten of de training inderdaad is wat u zoekt of dat u uw geld beter aan een andere opleiding kunt besteden.

Externe partij

Kiest u uiteindelijk voor een externe trainer of opleider, zorg dan dat het klikt tussen deze partij en uw bedrijf. Iemand die even een verhaal komt afdraaien en niet meebeweegt met de groep, zal minder effect sorteren dan iemand die ook luistert naar degenen die hij of zij iets bij wil brengen. Ook is het belangrijk dat opleiders naast inhoudelijke kennis in huis, tevens over de nodige praktijkervaring beschikken zodat werknemers meekrij-



gen hoe zij de opgedane kennis in de praktijk kunnen brengen. Het ontwikkelen van de zelfnadenkende vermogens van medewerkers, het reflecteren op hun handelen en daar conclusies aan verbinden draagt bij aan het slagen van een opleiding. En dat versterkt weer het lerende vermogen van de organisatie. Bovendien kan het gezamenlijk volgen van een cursus ook een eventuele kloof tussen oudere en jongere werknemers dichten, aangezien zij samen naar een doel werken en op die manier ook van elkaar het nodige kunnen leren.

Meetbare resultaten

Wanneer het uiteindelijk zover is en u uw medewerkers op training stuurt, wilt u natuurlijk uiteindelijk wel weten of de opleiding ook effect heeft gehad. Zonder meetbare resultaten is training inderdaad alleen maar geldverslindend. Daarom is het

belangrijk om van tevoren te bepalen welke doelen en welk rendement u wilt behalen en hoe u dat wilt gaan meten. Als u concrete resultaten in handen heeft, kunt u des te beter bepalen welke training effectief is en waaraan uw geld wel en niet goed besteed is.

Continu proces

Ten slotte is het belangrijk om te onthouden dat leren een continu proces is, voor zowel nieuwe als 'oude' werknemers. Zorg dat zij allemaal hun vaardigheden continu op peil houden en blijf ze motiveren zich verder te ontwikkelen. En stel uzelf steeds de vraag welke ontwikkelingen er in uw branche spelen en of uw medewerkers hier door middel van nieuwe kennis en vaardigheden nog beter op in kunnen springen. ■