



STUDYTUBE CLIENT SUCCESS

Hoe FAAC medewerkers motiveert om **zich te ontwikkelen** met de juiste leercultuur

STUDYTUBE



Over FAAC

“Opening doors to the future” is de perfecte visie voor een organisatie die zich specialiseert in de installatie van automatische deuren. Wat voorheen Record Automatische Deuren heette, maakt inmiddels deel uit van het FAAC-imperium: FAAC Automatische Deuren. De fusie gaat gepaard met een snelle groei en een nog verdere professionalisering. Voor FAAC is het dus zaak om het huidige medewerkersbestand en nieuw talent zo goed mogelijk te scholen, om zo bij te dragen aan de doelen van de organisatie. “Want”, zo zegt Tristan Schuring, L&D Manager bij FAAC, “medewerkers maken het verschil in een markt waar concurrentie altijd op de loer ligt.”

Daarom streeft FAAC naar continue ontwikkeling. Het doel is om een lerende organisatie te worden. Om dat te bereiken werkt FAAC hard aan een leercultuur. Volgens Schuring moet je de medewerkers namelijk wel zo motiveren dat ze duurzaam aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Geen eenvoudige taak in een branche waar personeel vaak praktisch ingesteld is en voornamelijk op locatie aan het werk is. Met het leerplatform van Studytube hebben ze daar nu een oplossing voor gevonden.



**Opricht in
1965**



3 vestigingen



**Klant sinds
2020**



**450
medewerkers**



**Opleidings
niveau: MBO
tot WO**



Uitdagingen

Motivatie

Als L&D Manager kan je nog zoveel mooie ideeën hebben die het leren & ontwikkelen een warm hart toedragen, maar die houden al snel op als medewerkers niet te motiveren zijn. In de bouwbranche loopt de professionele ontwikkeling van medewerkers vaak achter op die van andere branches. Een aantal oorzaken staan aan de wieg van dat probleem. Allereerst zijn medewerkers in de bouw vaak praktisch ingesteld en kan het zijn dat ze negatieve leerervaringen hebben opgedaan tijdens hun schooltijd.

Ook als mensen een positieve schooltijd hebben ervaren, blijft het lastig om ontwikkeling in het professionele werkveld door te zetten. Dat merkt Schuring ook: “Wat wij zien is dat mensen op school de leercurve er goed in hebben zitten, maar zodra ze aan het werk gaan, is dat moeilijker te bewerkstelligen. Het blijft dus lastig om medewerkers te motiveren om met hun ontwikkeling aan de slag te gaan en dit ook door te zetten.”

Geen tijd/locatie om te leren

Waar het voor kantoorpersoneel vaak een stuk makkelijker is om zich te ontwikkelen, is dat voor bouwpersoneel wel anders. Een installateur of technicien zal je bijvoorbeeld niet vaak achter een bureau zien zitten. Het werken op locatie zorgt voor een barrière die tussen een medewerker en zijn ontwikkeling komt te staan. Schuring: “We zien dat het niet altijd mogelijk is om onder werktijd ruimte te vinden voor ontwikkeling. Ook na een lange werkdag is het niet heel gek als de medewerker geen energie meer heeft om zich te ontwikkelen.” Zaak voor bouworganisaties om de ontwikkeling zo toegankelijk mogelijk te maken, zodat ze altijd én overal kunnen leren.

Verplichte trainingen

Tot slot heeft bouwpersoneel te maken met verplichte trainingen. Dat zorgt op twee manieren voor een uitdaging. Allereerst is het al moeilijk genoeg om tijd en ruimte te vinden om die verplichte stof tot zich te nemen. De andere uitdaging is dat bouwpersoneel in contact komt met lesstof die zij niet zelf gekozen hebben, maar verplicht moeten volgen. Oftewel, ze leren omdat het moet en niet omdat ze willen.

Oplossingen

Een passende leercultuur

Een goede leercultuur dient vaak als ruggengraat van het leerbeleid binnen een organisatie. De kernwaarden van die cultuur binnen FAAC zijn een veilige leeromgeving en feedback. Door de praktische aard van het werk en de opleiding die ze hebben genoten, moeten zij op hun gemak gesteld worden om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling. Schuring houdt rekening met vier zones waar medewerkers doorheen gaan tijdens hun ontwikkeling: comfort, angst, learning en ontwikkeling.

Schuring: “In de comfortzone valt niet veel te halen op het gebied van ontwikkeling. Medewerkers moeten uit die zone durven stappen, door de angstzone heen om uiteindelijk bij de laatste twee zones te komen waar de echte ontwikkeling plaatsvindt. Uiteindelijk krijgen medewerkers inzicht in hun leergedrag en komen ze erachter waarom ze aan het ontwikkelen zijn. Daar krijg ik zoveel energie van. Je ziet dan dat de medewerker open gaat staan en dat is het startschot om van de angstzone naar de leer- en ontwikkelzone te gaan. Dat is echt waarvoor ik dit doe.”

Die veiligheid borgen ze bij FAAC door medewerkers goed te begeleiden en te voorzien van de juiste feedback. Dat wordt niet alleen gedaan door de leidinggevenden, maar valt ook onder de verantwoordelijkheid van speciaal aangewezen buddies: collega's die actief betrokken zijn bij het ontwikkelproces van een medewerker.



De onboarding

Die veiligheid en de feedbackcultuur introduceert FAAC al bij de onboarding aan haar nieuwe medewerkers. Op die manier komen zij vanaf hun eerste dag al in aanraking met de leercultuur, en weten ze wat er van hen verwacht wordt en bij wie ze terecht kunnen. Schuring voegt toe: “We zijn vanaf het eerste contactmoment transparant en concreet over de verwachtingen die we hebben. We voeren dan ook een analyse uit om te kijken of de kennis, vaardigheden en het gedrag van de kandidaat passen bij onze werkzaamheden en organisatie.”

Daarnaast gaat Schuring uit van vraaggestuurde coaching. “Je moet niet zonder aanleiding gaan coachen, maar de verantwoordelijk hiervoor bij de medewerker leggen. Vraag medewerkers waar zij behoefte aan hebben en waar eventuele coaching nodig is.”

FAAC maakt gebruik van het hele team bij de onboarding. Hen wordt gevraagd om actief feedback te geven tijdens het onboardingsproces van de new hire. Dat zorgt er volgens Schuring ook voor dat de ontwikkeling en leercultuur door iedereen gedragen wordt en ook ieders verantwoordelijkheid is.

Een all-in-one leerplatform

Naast tijd, ruimte en veiligheid, moeten medewerkers ook de juiste tools hebben om met hun ontwikkeling aan de slag te kunnen gaan. Het leerplatform van Studytube helpt FAAC daarbij. Het biedt de medewerkers van FAAC namelijk de mogelijkheid om zich waar én wanneer ze maar willen te ontwikkelen.

Een ander voordeel is dat bouw personeel direct toegang heeft tot de verplichte trainingen. Schuring: “Tot slot zien we dat medewerkers naast de verplichte opleidingen geïnspireerd worden om te werken aan hun ontwikkeling. Studytube doet namelijk suggesties op basis van hun profiel, voorkeuren en gedrag. Dat maakt ontwikkelen persoonlijk en leuk.”

Het Studytube leerplatform stelt FAAC ook in staat om zelf leerlijnen te creëren met behulp van de Auteursstool. FAAC heeft binnen de organisatie een aantal “schrijvers” aangewezen uit verschillende teams. Deze “schrijvers” maken (online) trainingen gevuld met bedrijfsspecifieke content die ervoor moeten zorgen dat specifieke aanpakken breed gedragen worden binnen het bedrijf.


Resultaten

Door gebruik te maken van de onboarding en de hele organisatie hierbij te betrekken, zorgt FAAC ervoor dat leren en ontwikkelen een integraal onderdeel van het bedrijf is. Hiermee wordt de leercultuur door de gehele organisatie gedragen en op die manier zetten collega's elkaar aan tot ontwikkelen. Beleidsteams, het management en met name de HR-afdeling zorgen ervoor dat L&D gedragen wordt binnen de organisatie. Daarnaast zorgen zij voor een consistente boodschap naar de medewerkers toe. Het herhalen van die boodschap maakt dat medewerkers bezig blijven met leren & ontwikkelen. FAAC creëert zo een duurzaam leerbeleid met hoog engagement.

Dat zorgt er ook voor dat medewerkers het belang van leren en ontwikkelen inzien en dat zij met een gerust hart uit hun comfortzone durven stappen. Als iedereen binnen de organisatie bezig is met professionele ontwikkeling, werkt dat immers bevorderend voor de leermotivatie. Een veilige leeromgeving en het ontwikkelsucces van collega's steekt namelijk aan. Zo gaat leren en ontwikkelen als een lopend vuurtje rond binnen FAAC. Dat is niet alleen prettig voor de medewerkers, maar ook de klanten plukken daar de vruchten van.

Beluister nu het complete verhaal van FAAC en bekijk het webinar.

[Bekijk webinar](#)



Net als FAAC ook werken aan een toekomstbestendige organisatie met behulp van een leerplatform?

Plan hier een belafsprak met Michiel om eens vrijblijvend van gedachten te wisselen.

michiel@studytube.nl

+31 6 11 71 08 30

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Naritaweg 70
1043 BZ, Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17