

E-BOOK

Activeer je medewerkers en vergroot hun betrokkenheid

Maak van leren & ontwikkelen een vaste waarde en
creëer en behoud betrokken medewerkers

STUDYTUBE



Maak leren en ontwikkelen onweerstaanbaar en trek volle zalen met je leeromgeving

Gefeliciteerd! Uit jouw belangstelling voor dit e-book maken we op dat jouw organisatie heeft besloten om te investeren in de ontwikkeling van haar medewerkers. Professionele ontwikkeling is een onmisbaar onderdeel van elke vooruitstrevende, toekomstbestendige organisatie. Maar om dit te realiseren moet je je medewerkers wel eerst succesvol activeren en enthousiasmeren.

Nog te vaak blijft de beoogde ontwikkeling uit en blijft leerbudget ongebruikt op de plank liggen. Uit ons jaarlijkse onderzoek, de Studytube Learning & Development Monitor, blijkt zelfs dat bijna 40 procent van de organisaties de helft of meer van hun leerbudget ongebruikt laat. Zonde! Want hierdoor zijn medewerkers niet altijd in het bezit van de juiste kennis. En dit kan negatieve gevolgen hebben ten aanzien van hun duurzame inzetbaarheid. Daarnaast kan het ook zorgen voor een hoger verloop van je personeel. Zeker als jouw organisatie zich profileert met de beste ontwikkelingsmogelijkheden, maar daar in de praktijk niets mee gebeurt.

Gelukkig kunnen wij je helpen om van jouw leeromgeving een populaire bestemming te maken. Met onze praktische tips op basis van onze eigen ervaring en die van onze klanten creëer je betrokken, lerende medewerkers en maak je van leren en ontwikkelen in jouw bedrijf echt een vaste waarde.

Inhoud

MAAK LEREN EN ONTWIKKELEN ONWEERSTAANBAAR EN TREK VOLLE ZALEN MET JE LEEROMGEVING	2
INHOUDSOPGAVE	3
1. WAAROM JE BETROKKEN, LERENDE MEDEWERKERS NU ZO HARD NODIG HEBT IN JOUW ORGANISATIE	4
2. 4 TIPS OM TE VOORKOMEN DAT MEDEWERKERS JE ORGANISATIE VERLATEN	6
3. HOE EEN GEBREK AAN BETROKKENHEID LEIDT TOT ONBENUT POTENTIEEL EN VICE VERSA	8
4. 4 TIPS DIE MEDEWERKERS HELPEN HUN VOLLE POTENTIEEL TE BENUTTEN	9
5. WAAROM RELEVANTE LEERCONTENT ESSENTIEEL IS, MAAR OOK EEN UITDAGING	11
6. 3 TIPS OM MET LEERCONTENT AAN TE SLUITEN OP ONTWIKKELBEHOEFTE VAN MEDEWERKERS	12

1. Waarom je betrokken, lerende medewerkers **nu zo hard nodig hebt in jouw organisatie**

De krappe arbeidsmarkt

Als werkgever heb je het tegenwoordig niet meer voor het uitkiezen. De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat nieuw talent schaars is en openstaande posities vaak lang onvervuld blijven. Als jouw medewerkers besluiten de organisatie te verlaten dan heeft dit nu dus een nog grotere impact dan voorheen. Het duurt immers langer om een vervanger te vinden.

Veel concurrentie

Doordat we met zo'n krappe markt te maken hebben, is de concurrentie groot. Werkgevers vissen uit dezelfde vijver en verdringen elkaar om talent binnen te halen en te binden aan hun organisaties. In sommige branches begint deze strijd zelfs al terwijl talent nog in de schoolbanken zit. Als je niet oppast, vertrekken niet betrokken medewerkers al snel vanwege betere aanbiedingen van concurrenten.

Groei- en ontwikkelmogelijkheden belangrijker dan ooit

Professionele ontwikkeling speelt een steeds grotere rol op de werkvloer. Het is nodig om mee te kunnen bewegen met snel veranderende markten en om in te kunnen spelen op trends en ontwikkelingen. Maar medewerkers hechten zelf ook steeds meer waarde aan ontwikkelmogelijkheden. Zeker de jongere generaties. Zo blijkt uit onderzoek van **Gallup** uit 2019, dat professionele ontwikkeling bij 87 procent van de millennials een belangrijke rol speelt bij de keuze voor een werkgever.

Groeiende behoefte aan flexibiliteit

Vanuit huis en op afstand werken heeft een enorme vlucht genomen sinds we tijdens de coronapandemie genoodzaakt waren thuis te werken. Onderzoek van PwC uit 2020 laat zien dat medewerkers niet graag fulltime terugkeren op kantoor. 72 procent van de respondenten gaf aan dat zij na de pandemie het liefst twee à drie dagen thuis blijven werken. Deze flexibiliteit vereist betrokken medewerkers voor optimale resultaten. Tegelijkertijd kan een gebrek aan flexibiliteit hun betrokkenheid ondermijnen en zorgen voor voortijdig vertrek.



2. 4 tips om te voorkomen dat medewerkers je organisatie verlaten



1. Investeer in ontwikkeling en groei

Om in te spelen op de behoefte van medewerkers om zich te scholen moet je hierin investeren. Het implementeren van een leerplatform is een uitstekende eerste stap. Het is vervolgens wel noodzakelijk dat je medewerkers betreft bij hun ontwikkeling. Dit proces begint al tijdens de onboarding en stopt nooit. Door goed te communiceren, jouw online academy blijvend te promoten en door het juiste leeraanbod te selecteren, breng je dit tot stand. Als je hier inspiratie voor op wilt doen, is deze case van [bol.com](https://www.bol.com) een schoolvoorbeeld.



2. Bied carrièremogelijkheden

Uit de Studytube L&D-Monitor 2023, blijkt dat professionele ontwikkeling steeds vaker gekoppeld wordt aan **concrete doelstellingen**. Denk hierbij aan een loonsverhoging, promotie of een andere functie binnen het bedrijf als beloning. Dit is een uitstekende manier om medewerkers te activeren voor hun ontwikkeling. Door een carrièrestap of andere beloning in het vooruitzicht te stellen, kun je voorkomen dat medewerkers de organisatie verlaten omdat ze het gevoel hebben dat zij een plafond hebben bereikt.



3. Bied tijd- en plaatsonafhankelijke ontwikkeling aan

Binnen maar liefst 45 procent van de organisaties is het niet meer dan normaal om in de **avonden en het weekend** tijd te besteden aan professionele ontwikkeling. (Studytube L&D Monitor 2023). En dat terwijl er juist zo'n behoefte is aan flexibiliteit. Geef medewerkers daarom de ruimte om zelf te bepalen waar, wanneer en hoe zij zich

ontwikkelen. Hiermee stimuleer je de ontwikkeling en voorkom je dat talent de organisatie verlaat omdat zij zich bij een concurrent wel onder werktijd mogen ontwikkelen.



4. Zorg voor een gezonde werkcultuur

De bovenstaande drie tips dragen al bij aan het creëren van een gezonde werkcultuur. Daarnaast kunnen open communicatie, het **geven en ontvangen van feedback** en autonomie dit nog een extra duwtje in de rug geven. Het creëren van een gezonde werkcultuur is geen eenvoudige taak, maar het kan wel bijdragen aan het behoud van talent. Door te investeren in een gezonde werkcultuur laat je zien dat je om de gezondheid, het welzijn en de ontwikkeling van je medewerkers geeft. Dit kan leiden tot betrokken, gemotiveerde en productieve werknemers.

3. Hoe een gebrek aan betrokkenheid **leidt tot onbenut potentieel en vice versa**

Leerbudget blijft op de plank liggen

Het afgelopen jaar is de gemiddelde hoeveelheid beschikbaar leerbudget gestegen binnen Nederlandse organisaties. Maar zonder betrokken medewerkers gebeurt er helemaal niks met dat budget. Zo blijft bij 40% van de organisaties minstens de helft van het leerbudget op de plank liggen.

Duurzame inzetbaarheid blijft achter

Als medewerkers niet betrokken zijn bij hun ontwikkeling, heeft dat effect op hun duurzame inzetbaarheid. Met het oog op de krappe markt waar we het eerder over hadden, is het van extra belang dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Als vacatures niet te vullen zijn, kunnen werkgevers overgaan op 'quiet hiring'. Oftewel: binnen de organisatie medewerkers om- of bijscholen zodat de vacature intern vervuld kan worden.

Gebrek aan aandacht

Er wordt binnen organisaties vaak te weinig aandacht besteed aan het leren en ontwikkelen. Als je vanuit de organisatie weinig aandacht besteedt aan de ontwikkeling van je medewerkers, zal die aandacht onder medewerkers ook uit blijven. Je kan nog de mooiste online leeromgeving tot je beschikking hebben, als je hier geen aandacht aan besteed zal niemand er een bezoekje aan brengen.

Gebrek aan inzicht

Het gebrek aan goede tooling of gebrekkige tooling zorgt vaak voor een slecht beeld. Als je niet weet waar het mis gaat, kan je het probleem ook niet oplossen. Hoeveel medewerkers weten bijvoorbeeld hun weg naar de leeromgeving te vinden? Waar klikken ze op en waar hebben ze behoefte aan?

4. 4 tips die medewerkers helpen hun volle potentieel te benutten

1. Maak gebruik van interne communicatie

Een nieuwe manier van leren en ontwikkelen moet intern verkocht worden. Zie de livegang van een leerplatform daarom als een product, en jouw collega's als de doelgroep. De kanalen die je gebruikt bij de communicatie zijn ook van groot belang. Zo kan je denken aan intranet, e-mail, social media, een-op-een gesprekken, of nieuwsbrieven. Ook het maken van een welkomstvideo of het maken van posters zijn goede manieren om medewerkers te activeren. Zorg ervoor dat de vraag: "wat haal ik hieruit" goed beantwoord wordt. Wat heeft de medewerker eraan om een kijkje te nemen in jouw online leeromgeving?

2. Verstuur een welkomst e-mail

Het meest effectieve hulpmiddel om medewerkers te activeren, blijft nog altijd hun inbox. Volgens Hubspot bereiken organisaties die e-mail inzetten 50 procent meer geactiveerde gebruikers. Reden genoeg om dit kanaal te gebruiken om medewerkers aan boord te krijgen en te betrekken bij jouw academy.

3. Betrek leidinggevenden

De betrokkenheid van managers tijdens (en na) de lancering van jouw academy is cruciaal voor het succes. Definieer de rol die de manager speelt goed en zorg ervoor dat managers weten wat er van hen verwacht wordt. Begin met het organiseren van workshops voor managers zodat zij in staat zijn impact te maken.

4. Creëer een uniform onboardingtraject

Werkgevers die hun nieuwe medewerkers de eerste weken laten ‘zwemmen’, lopen een groter risico op vroegtijdig vertrek. En dat kost geld. Als een nieuwe medewerker besluit om binnen zes maanden weer te vertrekken, is de investering namelijk verloren. Uiteraard zijn zowel werkgever als werknemer erbij gebaat om snel productief te kunnen zijn. Daar helpt een goed onboardings- en opleidingsprogramma bij. Als je dit digitaal opzet, kun je zorgen voor een uniforme aanpak, waardoor elke nieuwe medewerker snel precies weet wat er van hem of haar wordt verwacht in jouw organisatie.

5. Waarom relevante leercontent essentieel is, maar ook een uitdaging

Content sluit niet aan op leerbehoeften

Als je medewerkers aan het ontwikkelen wil krijgen, dan is het van groot belang dat de leeromgeving gevuld is met relevante leercontent. Medewerkers een kijkje laten nemen in de leeromgeving is vaak al een grote uitdaging. Als zij vervolgens niks zien staan met enige relevantie tot hun rol, doelen of werk, dan ben je ze weer kwijt. Het is daarom essentieel voor het succes van de ontwikkelstrategie om goed na te denken over de lesstof die je aanbiedt.

Veel tijd kwijt aan handmatige en repeterende taken

Zonder de juiste tools kost het inrichten van de online academie en het toewijzen van leercontent vaak onnodig veel tijd. Managers zijn onderhevig aan repeterende, handmatige taken die veel tijd kosten en drukken op de motivatie. Tijd die je kwijt bent aan dit soort taken kan je immers niet spenderen aan het leren en ontwikkelen naar een hoger niveau tillen. Daarnaast is dit soort werk vaak foutgevoelig door het saaie aspect van het werk. En fouten kosten geld.



6. 3 tips om met leercontent aan te sluiten op ontwikkelbehoeften van medewerkers

1. Zorg voor frisse en relevante leercontent

Zorg ervoor dat de content in jouw online academy continu bijgehouden en verfrist wordt. Er moet voor de bezoekers van je leeromgeving altijd wat nieuws te halen zijn. Anders zijn zij snel uitgekeken. Het is ook altijd aan te raden om een content-team samen te stellen dat gaat over de kwaliteitswaarborging en ontwikkeling van de opleidingsbibliotheek. Voor de ultieme relevantie is het ook mogelijk om zelf trainingen en microlearnings te ontwikkelen. Hiermee zorg je voor hyper-relevante content die naadloos aansluit.

2. Verweef performance management met leren en ontwikkelen

Stimuleer managers om medewerkers te bevragen over hun competentie-ontwikkeling en moedig hen aan om leerdoelstellingen vast te leggen in een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Met deze informatie heb je inzichtelijk welke leercontent er nodig is om die doelstellingen te behalen. Zo vergroot je niet alleen de relevantie van de leercontent, maar ook de slagingskans van de ontwikkeling van de medewerker.

3. Bespaar tijd met automatische triggers

Met behulp van onze automatische triggers bespaar je kostbare tijd én zorg je dat medewerkers automatisch op de hoogte worden gesteld van nieuwe trainingen en leerlijnen. Deze triggers stel je eenmalig in en doen vervolgens het werk voor je. Sluit er een nieuwe medewerker aan in een bepaald team? Dan ontvangt hij of zij bijvoorbeeld automatisch het juiste onboardingtraject. Ook medewerkers die een training hebben afgerond of waarvan een certificaat dreigt te verlopen kunnen automatisch op de hoogte worden gesteld. Zo draag je bij aan het succes van leren en ontwikkelen en hou je tijd over om impact te maken waar het telt: bij je medewerkers.



Meer weten?

Als jij jouw medewerkers optimaal wilt faciliteren in een leven lang leren, neem dan eens vrijblijvend contact op met Mitch Nijburg. Mitch kan je alles vertellen over hoe het alles-in-één leerplatform van Studytube onze klanten hierbij helpt.

mitch@studytube.nl

+31 6 45 46 34 74

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Danzigerkade 17,
1013 AP Amsterdam

info@studytube.nl

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