



## Vakmanschap moet je onderhouden

*Vijf tips om leren en ontwikkelen te stimuleren*

Stilstaan vergroot de kans op vastroesten. Dat is bij machines zo, maar ook bij mensen. Vakmanschap moet je onderhouden en vernieuwen en daarvoor moet je in beweging blijven. Een leven lang leren om de ontwikkelingen te kunnen volgen en het vakmanschap levend te houden: hoe stimuleer je dat binnen het bedrijf?

Hoe kunnen werkgevers en werknemers nog sterker in beweging komen, zodat in de toekomst permanente aandacht voor scholing en ontwikkeling 'gewoon' wordt en onderdeel is van het dagelijks werk. Welke factoren zijn van invloed op de motivatie van werkenden om te investeren in leren en ontwikkelen en hoe kunnen deze factoren worden aangesproken. Dat is de vraagstelling van het project Werkend Leren dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de tweede helft van 2015 heeft uitgevoerd samen met zestien sectororganisaties afkomstig uit een brede variëteit aan sectoren. Samen met deze sectororganisaties zijn goede praktijken in tien bedrijven geanalyseerd. Gezocht is naar wat er écht toe doet in de ogen van werkgevers en medewerkers om leren en ontwikkelen te stimuleren. Hieruit zijn een vijftal tips naar voren gekomen.



### **1. Zorg voor een duidelijke visie op trends en vereiste ontwikkeling van je werknemers.**

Blijf op de hoogte van veranderingen in de markt, om een interessante partner te blijven voor je klanten. Kijk naar trends en ontwikkelingen en wat deze kunnen betekenen in het eigen bedrijf. Elke werknemer kan daar een rol in spelen, kijk naar de competenties die werknemers al hebben en welke het bedrijf nog nodig heeft. Betrek werknemers hier ook in; vraag naar verbetervoorstellen en tips van de werkvloer.

### **2. Zet in op 'vakmanschap' om leren en ontwikkeling te stimuleren.**

De meeste werknemers zijn trots op wat zij doen. Zet hier op in en maak duidelijk dat zij hun vakmanschap kunnen verbeteren. Zoom in op de mogelijkheden van ontwikkeling, zonder het woord 'cursus' daar te veel bij te gebruiken. Dit wordt vaak geassocieerd met 'saai' en 'in de schoolbanken'. Laat zien wat de bijdrage kan betekenen voor het vakmanschap en groeiperspectief binnen het bedrijf.

### **3. Stimuleer (ongemerkt) leren, in kleine stappen, dicht bij het werkproces.**

Bied de scholing in kleine stappen aan: dicht bij het werkproces, behapbaar en laagdrempelig. Ga bijvoorbeeld in een (eventueel al bestaande) wekelijkse bijeenkomst in op praktijkvoorbeelden die zijn gebeurd. Denk met elkaar over de mogelijkheden om een situatie te gebruiken om eigen werk te verbeteren en met elkaar trots te kunnen zijn op het bereikte.

### **4. Investeer in 'het goede gesprek' tussen werkgever en werknemer.**

Om 'het goede gesprek' te voeren, zijn enkele zaken van belang. Degene die het gesprek leidt, zal over de juiste communicatievaardigheden moeten beschikken. Investeer hier eventueel in bij de leidinggevende. Verwerk het onderwerp 'ontwikkeling' in de reguliere overleggen, kijk naar wat er goed gaat en wat er beter zou kunnen. Gebruik hier bijvoorbeeld de functioneringsgesprekken voor en kijk per werknemer welke mogelijkheden er voor ontwikkeling zijn.

### **5. Zorg voor een veilig omgeving en ruimte voor ontwikkeling.**

Een veilige omgeving is nodig om vragen te durven stellen en fouten te durven maken en daarvan te leren. Zorg voor een open werksfeer, durf fouten te bespreken zonder hier een oordeel aan te geven en haal hier de verbeterpunten uit. Maak daarnaast ruimte vrij om te kunnen leren en ontwikkelen; in budget en tijd.

Het goed onderhouden van vakmanschap betaalt zich uit, net als bij machines. Medewerkers van CUMELA Nederland ondersteunen u graag om dit 'onderhoud' vorm te geven!



Tekst: Ira van Dijk, coördinator cursussen