

---

# SAMEN WERKING

cruciaal voor een  
welvarende toekomst

---

een leven  
lang lol

---

Medewerkers die zich ontwikkelen, zijn loyaler, gemotiveerder, gelukkiger, vitaler en presteren beter, zo blijkt uit onderzoek. Medewerkers én werkgevers hebben dan ook een leven lang lol van ontwikkeling. Toch geven beide doelgroepen er nog te weinig prioriteit aan, waardoor opleidingsbudgetten op de plank blijven liggen. Hoe kan dat? En vooral: wat kun je er als werkgever aan doen?

---

---

Ik verbaas me er steeds weer over: werkgevers die aan de voorkant schreeuwen om personeel en bakken met geld uitgeven aan werving, terwijl de deur aan de achterkant wagenwijd openstaat en medewerkers na 1 of 2 jaar weer vertrekken. Waarom houden werkgevers die achterdeur niet dicht? Een van de belangrijkste manieren waarop je dat kunt doen, is medewerkers de mogelijkheid geven om zich te ontwikkelen. Ik zie het bij werkgevers die er wél oog voor hebben: medewerkers voelen zich gewaardeerd, zien dat ze belangrijk zijn, bloeien op. Het persoonlijk rendement van medewerkers gaat bij die bedrijven hand in hand met het bedrijfseconomisch rendement.

### **Omgaan met veranderingen als 21e-eeuwse vaardigheid**

De arbeidsmarkt was al dynamisch, ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Denk aan vergaande automatisering, digitalisering en robotisering. Werkgevers en medewerkers moeten daarin mee, om interessant te blijven voor de markt. Corona heeft die dynamiek vergroot. In diverse sectoren hebben bedrijven geen werk voor hun personeel, terwijl de banen in onder meer zorg, veiligheid en transport en logistiek voor het oprapen liggen. Mensen met de goede competenties en attitude vinden zonder veel problemen werk in een kansrijk beroep. En juist daar draait het om bij een leven lang ontwikkelen (LLO): competenties en attitude.

Een leven lang ontwikkelen begint op scholen. Zeker bij de beroepsopleidingen moeten studenten LLO met de paplepel ingegoten krijgen. Zodat ze beseffen dat leren niet ophoudt als ze het diploma op zak hebben. Opleidingen leiden nu op voor een vak of beroep, maar een student zou ook moeten leren wat de arbeidsmarkt van hem verwacht, leren om zich te blijven ontwikkelen, leren omgaan met veranderingen. Het staat niet letterlijk in de lijst met 21e-eeuwse vaardigheden, omgaan met verandering, maar als dat in je DNA zit, kun je in het bedrijfsleven makkelijker schakelen.







### **Help je medewerkers in de doe-stand te komen**

Enemaal aan het werk, komen de werkgevers in beeld. Ze zijn niet verantwoordelijk voor de loopbaan van hun medewerkers, wel medeverantwoordelijk voor hun ontwikkeling. Zij hebben de taak om mensen in de doe-stand te krijgen als het om continue ontwikkeling gaat. Dat begint met bewustwording: laat zien dat de wereld verandert, neem ze mee in de ontwikkelingen van het bedrijf, schets hoe je organisatie er over 5 jaar uitziet en wat dat betekent voor het werk. Leg het risico uit aan medewerkers die zich niet willen ontwikkelen: stel, het stopt hier voor jou, ben je dan aantrekkelijk op de arbeidsmarkt? Ben je flexibel en in staat om je aan te passen? Laat vooral ook de kansen zien op het moment dat mensen wél in zichzelf investeren.

Belangrijk is ook dat je medewerkers uitlegt wat je onder ontwikkeling verstaat. Menigeen zal afschrikken van een opleiding van een jaar of langer. Maar zo'n opleiding is vaak niet direct nodig, er zijn tal van andere, snelle leermogelijkheden. Een e-learning van een uur of een workshop van een dagdeel kunnen heel waardevol zijn. Net zoals een uitdagende opdracht, job rotation, een stage in het eigen bedrijf of bij een andere organisatie, een participatie in een project. Of doe zoals VDL Nedcar, waar medewerkers in een simulatielijn leren om lean te werken door een bolderkar te bouwen en af te breken. Ontwikkelen hoeft niet groot, het kan in kleine stapjes. Belangrijk is dat je als werkgever het leren stimuleert, dat medewerkers het gewoon gaan vinden dat ze zich blijven ontwikkelen. En dat ze dat op de manier kunnen doen die bij hen past.

---

### **Anticiperen op verandering**

De meeste mensen houden niet van verandering, maar je kunt ze wel leren om er goed mee om te gaan. En natuurlijk houd je altijd mensen die pas in actie komen als de nood echt aan de man is. Zoals nu bij corona. Werkenden schreven zich massaal in voor het gratis loopbaanadvies dat de overheid aanbood als onderdeel van het programma NL Leert Door. Binnen een paar weken tijd hadden 22.000 mensen zich aangemeld en was er geen plek meer voor nieuwe aanvragen. Ook onze loopbaanadviseurs hebben hun handen vol aan gesprekken met mensen die hun baan verloren hebben of dreigen te verliezen. Door in het bedrijfsleven te anticiperen op verandering, kunnen we dit in de toekomst voorkomen.

Ondersteuning aan bedrijven om medewerkers bewust te maken van de noodzaak tot ontwikkelen is belangrijk. Bijvoorbeeld met een (online) koffiebreek, waarbij medewerkers in gesprek gaan met een loopbaanadviseur of een HR-scan die in beeld brengt welke kwaliteiten je nodig hebt en waaraan het nog ontbreekt. Ook ondersteuning van individuele werkenden en werkzoekenden met workshops en zelftests om inzicht te krijgen in zichzelf is waardevol. Alleen zo wordt het een leven lang lol.



**Ramon Niessen**

Directeur

*Leo Loopbaan*