

Leren & ontwikkelen: checklist effectieve bedrijfsaanpak 'Zó loopt het (niet/wél) zoals ik wil'

Deze checklist is bedoeld voor twee situaties:

1. Je organisatie heeft een **scholingsaanbod**, maar je merkt dat medewerkers dit minder gebruiken dan je graag zou willen.

2. Je wilt een **scholingsaanbod ontwikkelen** en wilt er zeker van zijn dat medewerkers van je organisatie het ook werkelijk gaan benutten.

Inzicht: Leren en ontwikkelen gaan niet altijd vanzelf

Mensen komen niet zomaar in actie op dit terrein. Dit hangt af van veel omstandigheden, die ook nog eens op elkaar inwerken. Uiteindelijk draait alles om vier vragen:

- A. Staat de medewerker positief tegenover leren en ontwikkelen?
- B. Is duidelijk wat de medewerker wil/moet gaan leren en waarom?
- C. Heeft of krijgt de medewerker er de ruimte voor?
- D. Krijgt de medewerker voldoende steun als hij die nodig heeft?

In onderstaande checklist zijn deze vragen verder uitgewerkt. Let op: het is de bedoeling dat je ze niet in je eentje beantwoordt. Betrek hier meerdere personen bij die samen een goede afspiegeling vormen van alle onderdelen van je organisatie.

A. Positief staan tegenover leren en ontwikkelen

Of mensen positief staan tegenover leren en ontwikkelen, hangt af van drie vragen. Geef aan wat van toepassing is voor de doorsnee medewerker van de groep die je scholing/ontwikkeling wilt aanbieden. De vragen zijn zo veel mogelijk beperkt tot de werkomgeving.

Ja Nee Vinden medewerkers leren en ontwikkelen belangrijk?

Ja Nee Vindt hun werkomgeving (werkgever, leidinggevende, collega's) het belangrijk?

Ja Nee Is er voldoende aandacht voor specifieke omstandigheden, zoals sociale steun, gebrek aan zelfvertrouwen of laaggeletterdheid?

B. Duidelijkheid over doel en reden

Of duidelijk is wat iemand wil/moet leren en waarom dat zo is, hangt af van 3 vragen. Geef aan wat van toepassing is voor de doorsnee medewerker van de groep die je scholing wilt aanbieden.

- Ja Nee Kennen de medewerkers de organisatiedoelen voor de komende 2-3 jaar?
- Ja Nee Is duidelijk welke wijzigingen deze doelen opleveren voor hun taken?
- Ja Nee Is duidelijk wat zij moeten weten en kunnen om die gewijzigde taken uit te voeren?



C. De ruimte hebben en krijgen

Of iemand de ruimte krijgt om te leren en zich te ontwikkelen, hangt af van 4 vragen. Geef aan wat van toepassing is voor de doorsnee medewerker van de groep die je scholing wilt aanbieden.

- Ja Nee Hebben of krijgen de medewerkers tijd om te leren en zich te ontwikkelen?
- Ja Nee Is er voldoende budget beschikbaar om de kosten te dekken?
- Ja Nee Ervaren medewerkers voldoende regelruimte en -mogelijkheden?
- Ja Nee Is er een transparant en passend scholingsaanbod, inclusief loopbaanbegeleiding?



D. Voldoende steun

Of iemand voldoende steun ervaart bij het leren en ontwikkelen, hangt af van 5 vragen. Geef aan wat van toepassing is voor de doorsnee medewerker van de groep die je scholing wilt aanbieden.

- Ja Nee Krijgen medewerkers ondersteuning bij het vormgeven van hun scholing/ontwikkelplannen?
- Ja Nee Kijkt iemand mee om eventuele knelpunten of blokkades tijdig te signaleren?
- Ja Nee Krijgen medewerkers ondersteuning als ze vastlopen?
- Ja Nee Krijgen medewerkers motiverende en ontwikkelgerichte feedback?
- Ja Nee Ervaren medewerkers ruimte om fouten te maken en daarvan te leren?

Uitkomst

Kon je ergens geen 'ja' invullen? Dan is dat een punt waaraan je in jouw bedrijfsaanpak (nog) extra aandacht moet besteden. Had je moeite met het invullen van vragen, dan is het verstandig op die punten verder onderzoek te doen. Ga naar onze [themapagina Leren, opleiden & ontwikkelen](#) voor concrete oplossingsrichtingen.