



whitepaper

# Stimuleer het talent van je medewerkers

Tips en aandachtspunten



[www.loket.nl](http://www.loket.nl)



# Stimuleer het talent van je medewerkers

## Tips en aandachtspunten

Alles uit de kast halen om ervoor te zorgen dat je medewerkers met veel plezier bij jou werken? Begrijpelijk in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Je wilt immers geen afscheid nemen van goede krachten, want nieuwe mensen vinden is lastig. Leg de focus op datgene wat medewerkers belangrijk vinden, investeer in hun persoonlijke ontwikkeling. Dat medewerkers graag willen (blijven) leren, blijkt wel. Van de medewerkers vindt 89% het belangrijk om zichzelf te ontwikkelen met trainingen en opleidingen.

Toch heeft één derde de laatste 3 jaar geen enkele opleiding gevolgd. Worden medewerkers dan toch niet voldoende gestimuleerd om zichzelf te blijven ontwikkelen of bieden niet alle werkgevers opleidingen en/of trainingen aan? Hoe pak je dit nu in jouw eigen organisatie aan?



**91% van de medewerkers wil zelf bepalen waarin hij of zij zich verder ontwikkelt.**

bron: Edubookers



## **Kom erachter waar talenten en ambities van je medewerkers liggen**

Medewerkers die serieus bezig zijn met hun ontwikkeling, hebben veelal ook behoefte aan gesprekken met hun leidinggevenden en collega's over hun prestaties, competenties en ambities. En die gesprekken zijn van groot belang om te sturen op de ontwikkeling. Waar ligt het talent? Wat vindt de medewerker leuk? Waarin is hij minder sterk?



# 5

## 5 aandachtspunten

1. Houd het niet bij één gesprek per jaar, maar zorg voor frequente terugkoppelingen. Durf elkaar aan te spreken op gedrag, maar geef ook tussentijds complimenten wanneer iemand goed werk levert. Creëer hiermee vertrouwen en neem afscheid van ‘het beoordelingsgesprek’.
2. Focus je op de sterke kanten van de medewerker. Ga uit van kwaliteiten van medewerkers. Vaak wordt er tijdens beoordelingsgesprekken voornamelijk gesproken over wat allemaal beter kan. Natuurlijk is dat ook belangrijk, maar het is verre van motiverend. Richt je daarom bovenal op wat goed gaat, ontdek de talenten van je medewerkers en probeer deze nog verder te ontwikkelen, zodat het echte sterktes worden. Talentbenutting zal medewerkers meer plezier en energie opleveren.
3. Laat medewerkers zelfevaluaties uitvoeren, feedback van anderen uitvragen en analyseren. Dit biedt hen waardevolle inzichten en de regie over hun professionele ontwikkeling.
4. Geef medewerkers zelfregie bij het formuleren van ontwikkel- en prestatiedoelstellingen en het monitoren van hun functioneren. Medewerkers zullen vanzelfsprekend hun eigen doelstellingen eerder naleven, dan wanneer er doelen ‘opgelegd’ worden door de leidinggevende.

5. Leg de afgesproken doelstellingen ergens vast, waar zowel de medewerker als leidinggevende altijd bij kan.



## Stilstaan is geen optie



### Hoe faciliteer je mensen om te leren?

Dat medewerkers graag blijven leren, is natuurlijk ook positief voor je organisatie. Dit zal het functioneren van de medewerker en daarmee van de organisatie ten goede komen. In de snel veranderende wereld waarin we nu leven, is het van groot belang om nieuwe vaardigheden te leren en kennis op te doen. Stilstaan is geen optie. Maar hoe faciliteer je dat? Bied je werknemers de ruimte om deel te nemen aan trainingen en opleidingen? Laat je ze zelf opleidingen zoeken die passen bij hun doelstellingen?



### Zelfregie, maar ook overzicht behouden

Eenzijds wil je medewerkers zelfregie geven, maar tegelijkertijd wil je ook overzicht behouden. Hoe doe je dat?

Je kunt bijvoorbeeld kiezen voor het gebruik van een talentmanagementsysteem waarmee medewerkers zelfevaluaties en competentietesten uit kunnen voeren en hun doelstellingen vast kunnen leggen. Dit kun je dan zichtbaar maken voor zowel de medewerker als leidinggevende, zodat je allebei kunt monitoren en tussentijds kunt sturen op het realiseren van de doelstellingen. Vanuit competenties, doelstellingen en interesses gaan werknemers veelal op zoek naar een passende opleiding. Hoe kun jij daarbij ondersteunen?



## **4 tips voor jou als werkgever bij het zoeken en boeken van opleidingen door je medewerkers**

1. Bied je medewerkers een opleidingsbudget. Door middel van een budget kunnen medewerkers gericht een passende opleiding zoeken. Met zo'n budget maak je het voor nieuwe medewerkers ook interessant om voor je te werken. Je laat zien dat iedereen de kans krijgt om zichzelf te ontwikkelen.
2. Geef medewerkers de ruimte om een opleiding te volgen. Natuurlijk kan het ook zo zijn dat de opleiding buiten werktijden gevolgd kan worden, maar zorg er in ieder geval voor dat de medewerker voldoende tijd heeft om zich te focussen op de opleiding.

**84% van de werkende Nederlanders vindt dat de werkgever verantwoordelijk is voor bijscholing.**

bron: HR-riskconsultant Robidus

3. Al weten medewerkers goed op welk gebied zij zich verder willen ontwikkelen, het vinden van een opleiding blijkt niet de gemakkelijkste zaak van de wereld. Je hebt namelijk te maken met veel verschillende aanbieders en veel verschillende opleidingen. Het is een hele klus om daar zelf een selectie uit te maken. Veelal begint zo'n zoektocht op Google, want daar is immers een gigantisch aanbod te vinden, maar of het ook overzichtelijk is? En vergeet ook niet dat Google niet onafhankelijk is; bedrijven betalen Google namelijk om bovenaan de pagina te staan. Een opleidingsplatform biedt uitkomst. Medewerkers kunnen dan eenvoudig op één platform vergelijken en kiezen uit een groot aanbod opleidingen. Overzichtelijk en onafhankelijk. Als werkgever hoef jij vervolgens alleen nog opleidingsaanvragen goed te keuren of te weigeren.
4. Zorg voor inzicht in de gevolgde opleidingen en het rendement ervan. Leg vast wie welke opleiding gaat volgen of heeft gevolgd.

**55% van de Nederlandse werkenden denkt dat werkgevers terughoudend zijn met het investeren in scholing, omdat ze vrezen hun medewerkers op te leiden voor de concurrent.**

bron: Personeelsmanagement

Ben jij als werkgever bang om te investeren in je mensen, omdat ze mogelijk daarna vertrekken? Zo'n angst is natuurlijk begrijpelijk, maar als je een aantrekkelijke werkgever wil zijn en niet achter wil blijven in deze snel veranderende wereld ontkom je er niet aan om te investeren in je mensen. Medewerkers willen graag blijven leren en een goed scholingsbeleid maakt jou een aantrekkelijke werkgever en bindt mensen aan jouw organisatie.



Reitseplein 1  
5037 AA Tilburg

Postbus 152  
5000 AD Tilburg

T. 013-3031600  
E. [info@loket.nl](mailto:info@loket.nl)