

# Ontwikkeling gebruiken

## **Kennis benutten**

Het is verbazingwekkend dat veel kennis van medewerkers onbekend is bij collega's en leidinggevenden. Er kan dan dus sprake zijn van onbenut potentieel. Eeuwig zonde om die kans te laten liggen. Het tweede aspect is meer een risico: stel dat de medewerker die onzichtbare kennis nu al wél gebruik bij het uitoefenen van de functie. Én stel dat die medewerkers het bedrijf verlaat zonder dat die extra kennis wordt overgedragen ... eeuwig zonde. Kennis van alle medewerkers – jong en oud – in kaart brengen, gebruiken en delen is dus het parool.

## **Oud leren**

Het aanbieden van om-, her- en bijscholing is een normaal deel van het personeelsbeleid. Maar oudere werknemers nemen minder vaak deel. En dat ligt niet aan hun leeftijd. Het leervermogen houdt vooral verband met de gelegenheden die men in het verleden heeft gekregen om te leren. Daarom is scholingsdeelname van jongeren ook zo belangrijk.

Leren via ervaring speelt voor alle werknemers, maak zeker voor lager opgeleide werknemers, een rol. Oudere medewerkers zijn in verhouding vaak lager opgeleid.

Voor oudere werknemers lijkt het moeilijker om te leren buiten het eigen ervaringsdomein. Men doet weliswaar steeds meer ervaring op maar deze wordt gekenmerkt door een afnemende verscheidenheid dan is er sprake van (ervaringsconcentratie). In combinatie met een lagere of eenzijdige functie ontstaat een fuik. Daarom is het zo belangrijk regelmatig van werkkring en functie te wisselen.

Het leervermogen blijft tot op zeer hoge leeftijd op peil blijkt uit wetenschappelijk onderzoek, dus daar hoeven we het niet om te laten.

## **Passie terughalen**

Wanneer gaat leren makkelijk? Als je enthousiast bent! Als je passie hebt voor hetgeen je aan het doen bent. Veel medewerkers hebben ooit met hart en ziel voor hun vak gekozen, maar zijn de passie onderweg verloren. En als je niet meer enthousiast bent vertel je er niet meer over, deel je de kennis en inzichten niet meer. Dus kennis van medewerkers is in te zetten en bij te spijkeren door de passie voor het vak weer terug te halen. Middels erkenning, gebruik van expertise, bij- en nascholing.

## **Leren rouleren**

Leren om te blijven leren, leren om op elke leeftijd competenties te ontwikkelen is onontbeerlijk. Daarom zijn instrumenten zoals persoonlijke ontwikkelingsplannen nuttig. Ook tijdelijke uitwisseling van arbeidskracht, scholing en regelmatige functieverandering stimuleren de kennisontwikkeling, flexibiliteit en inzetbaarheid van medewerkers. Door dit toe te passen kunnen werknemers zelf ervaren wat ze al in huis hebben en daarnaast dat zich ontwikkelen prettig en nuttig is.

## **Kwaliteit onderhouden**

Iedereen kan zich vernieuwen, ook ouderen. Alleen zo blijft men steeds inzetbaar en flexibel. Dat vraagt om bij de tijd blijven, competenties en kwalificaties handhaven en verbeteren.

Kortom, een doorlerend loopbaanbeleid. Dat is een heel ander signaal dan met name oudere werknemers gewend zijn, en dan waar ze zich veilig bij voelen. Juist daarom is loopbaanbeleid voor alle werknemers bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanbegeleiding, functioneringsgesprekken en bevordering van mobiliteit van groot belang. Erkenning motiveert. Het certificeren van kwaliteiten van medewerkers via EVC-trajecten kan een enorme stimulans zijn voor de leerbereidheid.

### **Ontwikkeling stimuleren**

Persoonlijke ontwikkeling in het werk stimuleren. Iedereen is, ongeacht leeftijd, in staat om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Het ontwikkelen normaal maken, geeft weerbaarheid en flexibiliteit bij veranderingen. Uit divers onderzoek blijkt dat een positieve stimulerende houding van de werkgever of direct leidinggevende een door hen onderschat instrument is, juist om de ouder wordende medewerkers in beweging te houden. Er is niet mis met het bieden van concrete hulp aan medewerkers om hun sterke punten te benutten.

### **Keukentafel gebruiken**

In de privéomgeving gaan vaak de prachtigste ideeën over tafel, op het werk wordt er niet meer over gespreken en .. word er nauwelijks naar gevraagd. Het benutten van de (levens)ervaring van medewerkers werkt motiverend. Dus vragen naar hun inzichten en verbeteringsuggesties en die zichtbaar gebruiken.

Praktische ondersteuning en voorbeelden bij ontwikkeling gebruiken gewenst? Kijk verder bij links en in de praktijk,

Bron: Regiegroep GrijsWerkt