

Handvatten leer- en ontwikkelplan

Hoe kom je tot een leer- en ontwikkelplan?

- Wat is je missie/visie/strategie als bedrijf?
- Wat vraagt dit van de medewerkers en leidinggevenden?
- Waar sta je nu en welke stappen wil je de komende jaren zetten?
- Hoe ga je als organisatie het leren en ontwikkelen faciliteren?

Toelichting:

Wat is je missie/visie/strategie als bedrijf

Een missie geeft zin en betekenis aan de organisatie en de mensen. Een visie is richtinggevend (alle neuzen dezelfde kant op), inspirerend en helpt je om je te onderscheiden van anderen en om succesvol te blijven. De strategie bepaalt hoe je de visie wil bereiken.

Missie:

- Waar staat onze organisatie voor, wat zijn onze waarden en identiteit?
- Waarom zijn we op aarde, wat is ons bestaansrecht?
- Hoe willen we met onze klanten en medewerkers omgaan?
- Wat is onze bijdrage aan de omgeving?
- Waarin onderscheidt onze organisatie zich van andere soortgelijke organisaties?

Visie:

- Hoe zien wij ons in de wereld van morgen?
- Hoe gaan wij de wereld van morgen beïnvloeden zodat wij succes hebben?
- Wat zijn onze ambities?
- Welke ontwikkelingen zijn er in onze branche en welke kant willen wij op met onze organisatie?

Wat vraagt de missie/visie/strategie van de verschillende doelgroepen (medewerkers & leidinggevenden) op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag?

- Basis (voor alle doelgroepen, gehele bedrijf, alle afdelingen)
- Doelgroep- of afdelinggebonden (bijvoorbeeld leerlingen)
- Specifieke functies of medewerkers (bijvoorbeeld de leidinggevenden)

Waar staat de organisatie nu en waar wil je het komende jaar in investeren?

- Waarin wil je de komende jaren investeren?
- Wat zijn de prioriteiten?
- Wat zijn belangrijke speerpunten?
- Hoe ziet het plan er nu in grote lijnen uit om medewerkers te laten leren en ontwikkelen?



Hoe ga je als organisatie het leren en ontwikkelen faciliteren en stimuleren?

- Communiceer de missie/visie/strategie van het bedrijf: maak dit zo concreet mogelijk.
- Voer ontwikkelgesprekken: ga in gesprek met je medewerkers en bespreek 1 op 1 de missie/visie/strategie en de persoonlijke ontwikkelwensen van de medewerkers.
- Bepaal je budget en bekijk subsidiemogelijkheden.
- Stel een plan op en prioriteer. Maak het niet te groot, maar realistisch (SMART).
- Trek tijd uit voor de uitvoering van het plan en zorg dat je het plan gaat uitvoeren.
- Zorg voor faciliteiten (tijd, ruimte, middelen, begeleiding, instructiemateriaal, etc.)
- Denk na over belonen en dat hoeft niet per se geld te zijn. Maak ook duidelijk wat ontwikkelmogelijkheden, functies en verwachtingen zijn.
- Volg de ontwikkelen en resultaten en vier successen. Stel eventueel het plan bij.

