



➔ Die je vandaag kan toepassen!

5 quick wins voor je leercultuur

De leerrevolutie start nu.



Today is a good day to take the lead on learning.

Op jacht naar alle tools en inspiratie die je nodig hebt om een leercultuur in je organisatie te creëren? Mooi, dan ben je op de juiste plek!

Dit e-book bevat 5 quick wins die je nodig hebt om een leercultuur binnen je organisatie te bevorderen. Verwacht inspirerende verhalen van onze klanten, maar vooral; praktisch advies dat je meteen in je organisatie kan implementeren om je medewerkers te helpen een groeimindset te ontwikkelen.

Laten we starten!

Inhoud.

01. Creëer een learning community 04

02. Maak leren toegankelijk. 05

03. Creëer systemen 07

04. Doe aan micro-learning. 09

05. Start op dag 1 10

01.



Creëer een learning community

Het creëren van een leercultuur is geen eenmansactie. Je moet veel mensen aan boord krijgen voordat je deze cultuur volledig kunt verankeren in je organisatie - en hoe kun je dat beter doen dan door er een gemeenschap omheen te creëren? Ferring, het Zwitsers multinational biofarmaceutisch bedrijf, is een geweldig voorbeeld van hoe je een wereldwijde community rond leren en ontwikkeling creëert! Zij besloten een push- en pull-strategie te ontwikkelen door hun werknemers vrije toegang te geven tot het LMS. Zo konden zij direct de trainingen uitproberen waarin zij geïnteresseerd waren. Daarnaast creëerden ze een multidisciplinaire gemeenschap met 20 belangrijke stakeholders uit de verschillende landen en regio's waar Ferring actief is. Deze gemeenschap werd ingezet als ambassadeurs. Zo delen ze best practices en stimuleren ze het leren binnen de organisatie.

Hoe pakten ze dit concreet aan? Ze creëerden een communicatieplan met e-mailcampagnes en beveelden leermogelijkheden aan. Bij dit communicatieplan werden zowel het hoger management als de teamleiders betrokken. Het was hun verantwoordelijkheid om specifieke leeracties voor te stellen aan de medewerkers in het kader van hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

De learning community komt nu maandelijks samen om best practices, uitdagingen, suggesties en learnings te delen binnen de organisatie. Ze delen KPI's en analyseren de betrokkenheid van werknemers, en maken er een wedstrijd van wie zijn land of regio het best presteert. 🤔

[Lees hier de volledige casestudy en laat je inspireren door Ferring.](#)



02.

Maak leren toegankelijk

Persoonlijke ontwikkeling moet voor iedereen toegankelijk zijn. Zorg er daarom voor dat je leeraanbod makkelijk te vinden is voor elk type medewerker. Het is eenvoudig voor een werknemer die een eigen pc bezit om met een simpele klik een LMS aan te klikken. Maar hoe zit het met winkelpersoneel en praktischgeschoolde werknemers die moeilijker toegang hebben tot je leeraanbod?

Bij Nippon Express in Nederland heeft een grote groep medewerkers geen eigen bureau of computer, wat persoonlijke

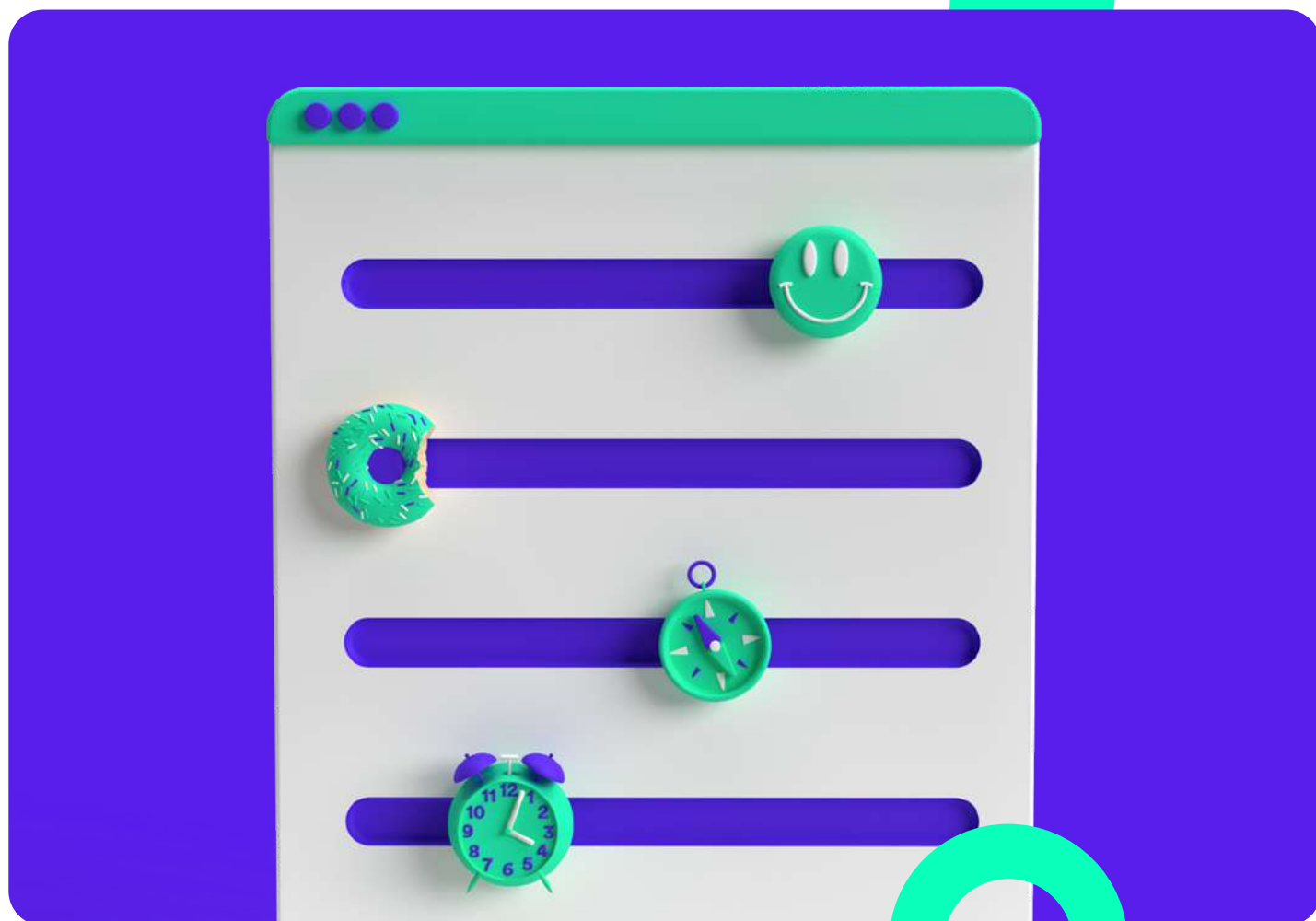
ontwikkeling minder toegankelijk maakt. Om deze groep medewerkers enthousiast te maken voor leren, lanceerden zij het initiatief 'persoonlijke ontwikkeling op de werkplek'. Onderdeel van dit initiatief was de aanschaf van tablets die ze over de werkvloer verspreidden, maar ze stelden ook tijdslots voor persoonlijke ontwikkeling beschikbaar, zodat hun medewerkers tijdens werktijd met een opleiding konden starten. Zo konden werknemers zich inschrijven voor open tijdslots en hun plek claimen om aan hun persoonlijke groei te werken.

Meer inspiratie nodig? Laten we eens kijken hoe Aertssen Groep het voor elkaar kreeg. Aertssen Groep voorzag een snelkoppeling op hun intranet en een icoontje op hun desktopcomputers en werktelefoons. Op die manier zijn hun medewerkers slechts enkele klikken verwijderd van de play-knop. Dankzij SSO hoeven ze zelfs niet in te loggen op het platform zolang ze verbonden zijn met het netwerk van Aertssen!

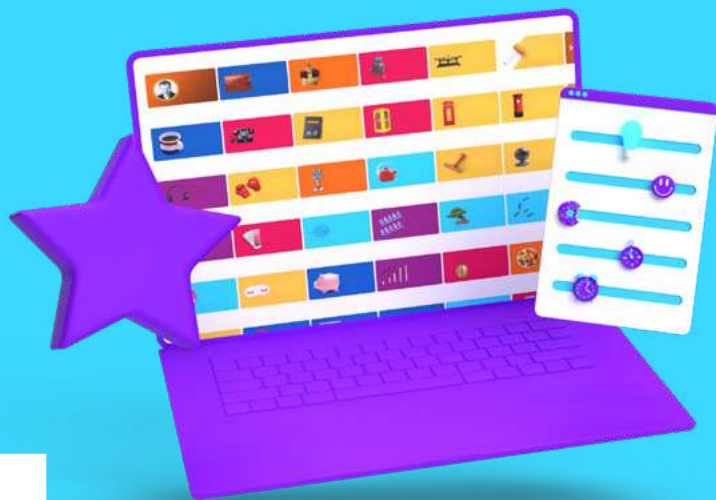
Leren gemakkelijk toegankelijk maken voor iedereen op de werkvloer is de sleutel tot succes op lange termijn. Op zoek naar

meer inspirerende verhalen over hoe je een leercultuur kunt creëren in jouw organisatie?

[Neem een kijkje naar onze succesverhalen.](#)



03.



Creëer systemen.

Een leercultuur creëren is meer dan alleen het aantal afgeronde trainingen verhogen. Een andere manier om een leercultuur tot stand te brengen is je werknemers aanmoedigen een systeem te maken van hun leerdoelen. Een systeem creëren rond de leertrajecten van je werknemers is simpelweg het ontwerpen van een routine rond de gewoonten die zij voor zichzelf hebben ingesteld. Laten we het stap voor stap doorlopen!



Stap 1: Maak het helder.

“Ik zal elke dag tussen 16:00 en 17:00 uur werken aan mijn persoonlijke groei, met behulp van het leeraanbod van mijn organisatie.” Als je een gewoonte wilt onthouden, maak het dan duidelijk. Vertel je werknemers om een specifiek plan te ontwerpen rond hun persoonlijke ontwikkelingsdoelen, moedig ze aan om te plannen welke opleiding ze gaan volgen en wanneer. Op die manier weten ze exact waar ze naartoe willen groeien en gaan ze er sneller mee aan de slag.



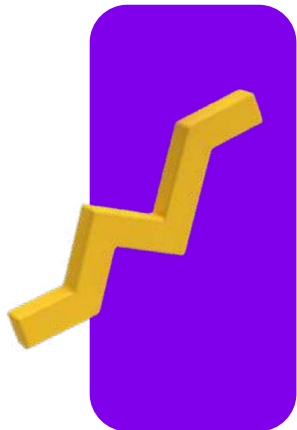
Stap 2: Combineer gewoontes.

Stimuleer je werknemers om een nieuwe gewoonte te koppelen aan een gewoonte waar ze al van houden! Wie houdt er niet van een koffiepauze? Motiveer hen om die koffiepauze te combineren met het werken aan hun vaardigheden. Of als ze liever een wandeling maken, raad hen dan aan om hun koptelefoon op te zetten en naar een opleiding te luisteren.



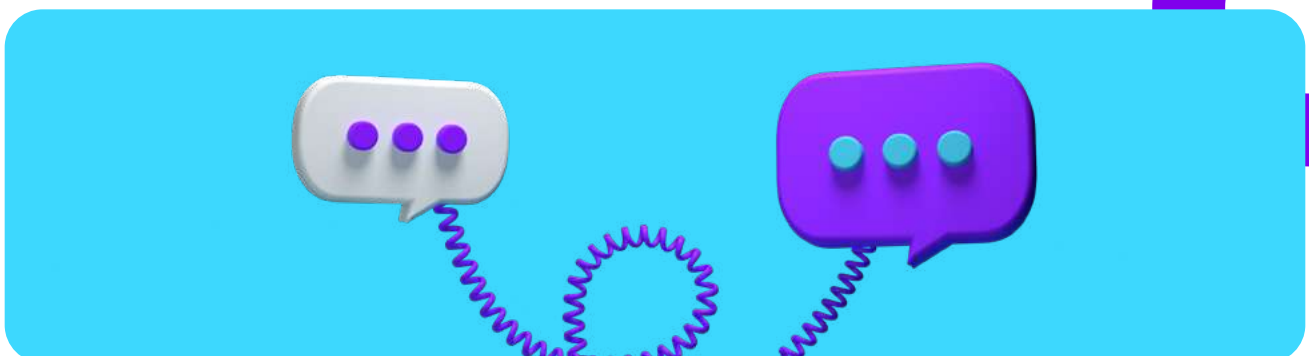
Stap 3: Maak het eenvoudig.

Onthoud: persoonlijke ontwikkeling is een marathon, geen sprint! Verwacht niet dat je medewerkers zoveel mogelijk trainingen in een korte tijd afronden. Investeer om van persoonlijke ontwikkeling een goede gewoonte te maken door hen aan te moedigen elke dag een beetje te leren. Zorg dat het gemakkelijk en laagdrempelig aanvoelt. Vraag hen niet: *“Rond een cursus af tegen het einde van de week”*, in de plaats vraag je best: *“Leer 5 minuten per dag”*.



Stap 4: Visualiseer de resultaten.

Beloon werknemers die aan hun persoonlijke groei werken! Hang bijvoorbeeld een kalender op kantoor waar ze elke dag kunnen afvinken dat ze aan hun persoonlijke groei hebben gewerkt. Door de vooruitgang die je werknemers boeken visueel weer te geven, houd je hen nog meer gemotiveerd om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken.



04.



Doe aan micro-learning.

Aan een nieuw doel beginnen is spannend! We kennen het gevoel, je wilt gewoon meteen aan de slag. Maar we weten ook dat het gemakkelijk is om overgemotiveerd te geraken wanneer je op een missie bent om “een betere jij te worden”. Dit is vooral het geval rond het nieuwe jaar. We hebben allemaal wel eens gedacht: “New year, new me.” Maar gebeurt er als je te veel tegelijk probeert te doen? Je verliest je motivatie en die “nieuwe ik” belandt onder een stapel andere to-dos. Herken je jezelf? Hetzelfde geldt voor je medewerkers. Hoe zorg je er dan voor dat jullie beiden op koers blijven?

Voeg micro-learning toe aan de persoonlijke ontwikkelingsplannen van je werknemers en moedig hen aan om elke dag 1% beter te worden. Zo kunnen ze slechts op een paar minuten per dag iets nieuws leren. Dat kan in de trein naar het werk, thuis op de zetel wachtend tot

hun favoriete tv-programma begint, of wanneer ze in de passagiersstoel zitten op weg naar een vakantiebestemming. Met micro-learning kunnen ze gemakkelijk kleine stukjes educatieve inhoud zoals korte documentaires, video's en meer, direct aan hun leertraject toevoegen.

Plan een one-to-one met je medewerkers en bespreek welke leermethoden en opleidingen hun voorkeur genieten en voeg het eenvoudigweg toe aan hun leertraject. Na verloop van tijd kan je steeds meer inhoud toevoegen, zodat ze hun doelen sneller kunnen bereiken. Als extra bonus help je hen ook een nieuwe gewoonte te creëren die hen op lange termijn zal bijblijven!

Wil je meer informatie over micro-learning en de invloed ervan op je werknemers?

[Bekijk het hier!](#)

05.

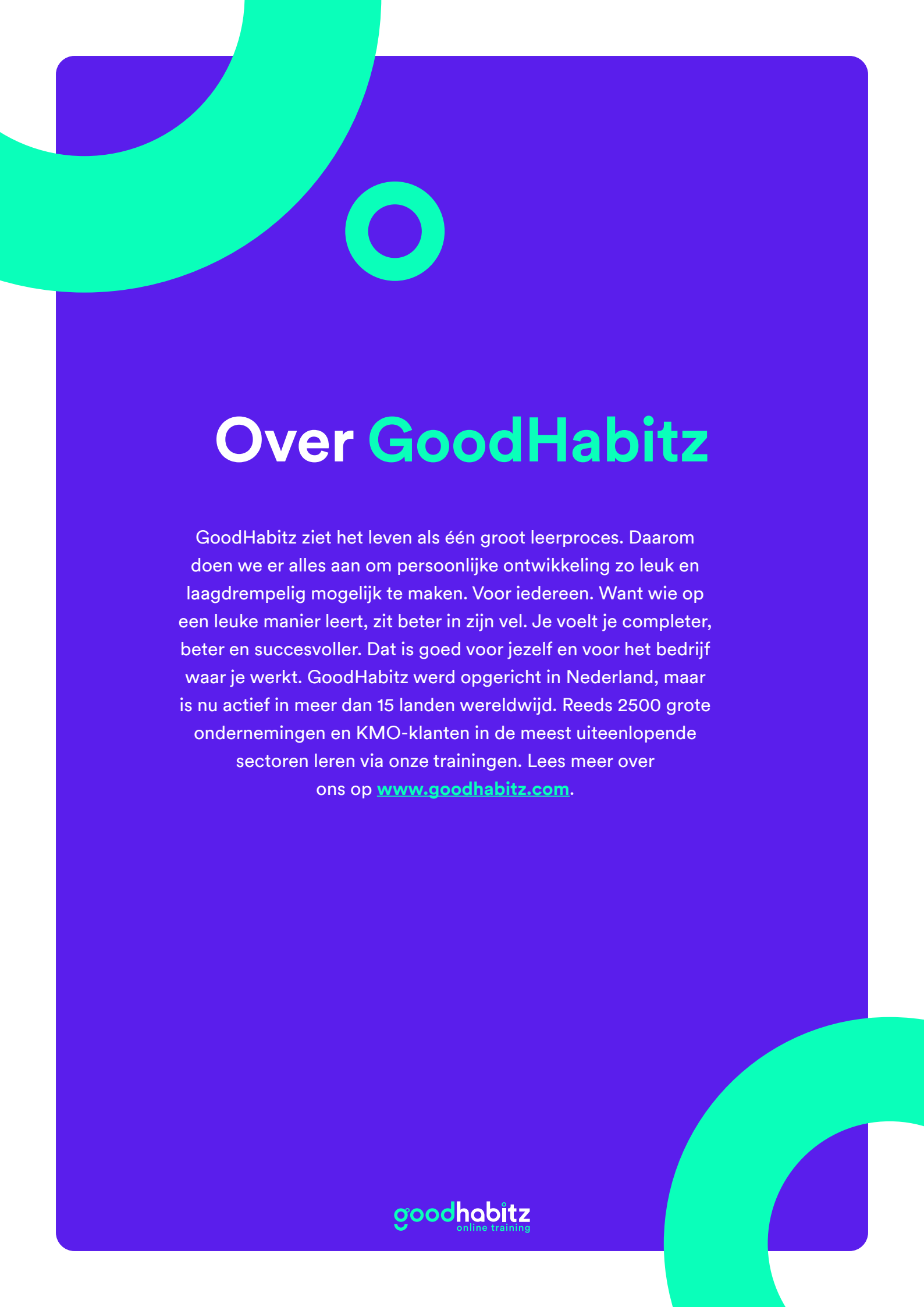


Start op dag 1.

De beste manier om een leercultuur te implementeren is door er vanaf de eerste dag een prioriteit van te maken. Wat dacht je ervan om je leerplatform te integreren in de onboarding van nieuwe werknemers? Wanneer je nieuwe werknemers aanmoedigt om vanaf de eerste dag aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken, creëren ze gemakkelijker een leermindset en stimuleer je een leercultuur in de hele organisatie.

Hoe zit het met bestaande werknemers?
Voeg online leercomponenten toe

aan hun functioneringsgesprekken.
Wil je werknemer zijn of haar communicatievaardigheden ontwikkelen? Moedig hem aan een opleiding te volgen over hoe je goede gesprekken voert. Ervaart iemand problemen met het halen van deadlines? Vertel hem of haar een training timemanagement te volgen. Op die manier krijgt je werknemer aanbevolen stappen om de (soft)skills die hij of zij wil ontwikkelen, op te bouwen en groeit hij of zij ook als professional. Over een win-winsituatie gesproken!



Over GoodHabitz

GoodHabitz ziet het leven als één groot leerproces. Daarom doen we er alles aan om persoonlijke ontwikkeling zo leuk en laagdrempelig mogelijk te maken. Voor iedereen. Want wie op een leuke manier leert, zit beter in zijn vel. Je voelt je completer, beter en succesvoller. Dat is goed voor jezelf en voor het bedrijf waar je werkt. GoodHabitz werd opgericht in Nederland, maar is nu actief in meer dan 15 landen wereldwijd. Reeds 2500 grote ondernemingen en KMO-kanten in de meest uiteenlopende sectoren leren via onze trainingen. Lees meer over ons op www.goodhabitzz.com.

Today is a good day to join the learning revolution.

Ontdek alle trainingen tijdens
een 14-daagse proefperiode.

Probeer GoodHabitZ