

Extra manieren om personeel te ontwikkelen

Personeel ontwikkelen? De kans is groot dat u daarbij het eerste denkt aan een opleiding. Toch is dit slechts een van de vele wegen die men kan bewandelen. Maak kennis met vijf andere ontwikkelingsmogelijkheden.

Opleidingen vragen om een flinke investering in tijd en geld. Een werkgever kan dat niet altijd opbrengen. Gelukkig zijn er daarnaast ook andere mogelijkheden om uw personeel te ontwikkelen. Steeds meer bedrijven zetten die in als alternatief of aanvulling op traditionele opleidingen.

Het voordeel is dat er goede resultaten mee te behalen zijn tegen relatief lage kosten. Men maakt daarbij gebruik van de kennis en kunde die al aanwezig is in het bedrijf. Omdat deze methoden makkelijk toe te passen zijn, kun bovendien snel ingespeeld worden op de laatste ontwikkelingen.

Welke aanvullende mogelijkheden zijn er?

Begeleiding door een coach

Een coach begeleidt de werknemer bij het behalen van betere resultaten. Dat gebeurt in het ideale geval door een ervaren collega of een externe deskundige. Het is ook mogelijk dat de leidinggevende deze rol op zich neemt, maar het nadeel hiervan is dat er dan geen sprake is van gelijkwaardigheid. Dit is een belangrijke voorwaarde voor effectieve coaching, omdat de werknemer zich kwetsbaar moet kunnen opstellen.

Intervisie met collega's

Intervisie zorgt ervoor dat werknemers hun werk op een betere manier kunnen doen. Dat gebeurt door regelmatig de koppen bij elkaar te steken in een intervisiegroep. Tijdens zo'n bijeenkomst staan allerlei kwesties op de werkvloer centraal. Daarbij kan iedereen een probleem in de groep gooien, waarna anderen vertellen hoe zij dit aanpakken. Deze werkwijze is vaak net zo effectief als een opleiding.

Wisselen van functie of taak

Bij functie- of taakrotatie wisselt een werknemer tijdelijk van functie of taak, bijvoorbeeld door te ruilen met een collega. Dit zorgt ervoor dat hij andere kennis en vaardigheden opdoet. Het voordeel hiervan is dat uw werknemers flexibel en inzetbaar blijven. Daarnaast profiteren zij van meer variatie in hun werk. Taakrotatie werkt overigens het best bij niet al te specialistische werkzaamheden die in een korte tijd over te dragen zijn.

Interne of externe stage

Een stage wordt ingezet als een werknemer uitgebreide kennis en ervaring nodig heeft. Die kan worden opgedaan met een interne of externe stage. U kunt hierbij denken aan een werknemer die voor een bepaalde periode werkzaam is op een andere afdeling of iemand die meeloopt bij een ander bedrijf. Dit leidt niet alleen tot een vergroting van de vakkennis, maar zorgt ook voor een betere onderlinge samenwerking.

Meester-gezelrelatie

Een meester-gezelrelatie wil zeggen dat een werknemer in de leer gaat bij een ervaren vakkracht. Dat is meestal een oudere collega die alle ins en outs kent. Door deze werknemers aan elkaar te koppelen, blijft belangrijke vakkennis behouden. Het belang hiervan groeit alleen maar door de toenemende vergrijzing. Steeds meer ervaren werknemers verlaten namelijk de arbeidsmarkt.



088 - 888 66 88

www.werkgeverslijn.nl