



Benchmarkrapport “Van leren naar presteren”



perflectie
Mastering Change

Inleiding

De markt van leren en ontwikkelen verandert in rap tempo. De tijd dat elke "leervraag" werd ingevuld met een training is voorbij. Er worden steeds meer en vooral ook andere eisen gesteld aan ontwikkeltrajecten. Het belangrijkste hierbij is dat trajecten aantoonbare impact hebben op het gedrag en de resultaten van medewerkers en daarmee op de bottom line van de organisatie. Van leren naar presteren.

Dit vraagt dat trainingsbureaus en L&D professionals op een andere manier naar hun vak gaan kijken. Veel organisaties realiseren zich dit, maar zijn nog zoekende naar een concrete invulling. In dit rapport zie je hoe de markt zich ontwikkelt en wat de best practices zijn.

Misschien heb je naar aanleiding van dit rapport nog vragen of wil je eens sparren hoe je de volgende stap kunt zetten. Dan kun je natuurlijk altijd contact met me opnemen.

Vriendelijke groet,

Stefan Op de Woerd



Stefan Op de Woerd

Oprichter Perfectie

stefan.opdewoerd@perfectie.nl

06-24674286.

Conclusie

Over de gehele linie geven organisaties zichzelf nauwelijks een voldoende als het gaat om leren dat bijdraagt aan de prestaties. Zeker als het gaat om leren in de praktijk en het continu stimuleren van leren liggen er nog enorme kansen voor verbetering.

Het lijkt erop dat veel organisaties nog niet precies weten hoe ze invulling moeten geven aan leren dat structureel bijdraagt aan de prestaties van medewerkers en daarmee de resultaten van de organisatie.

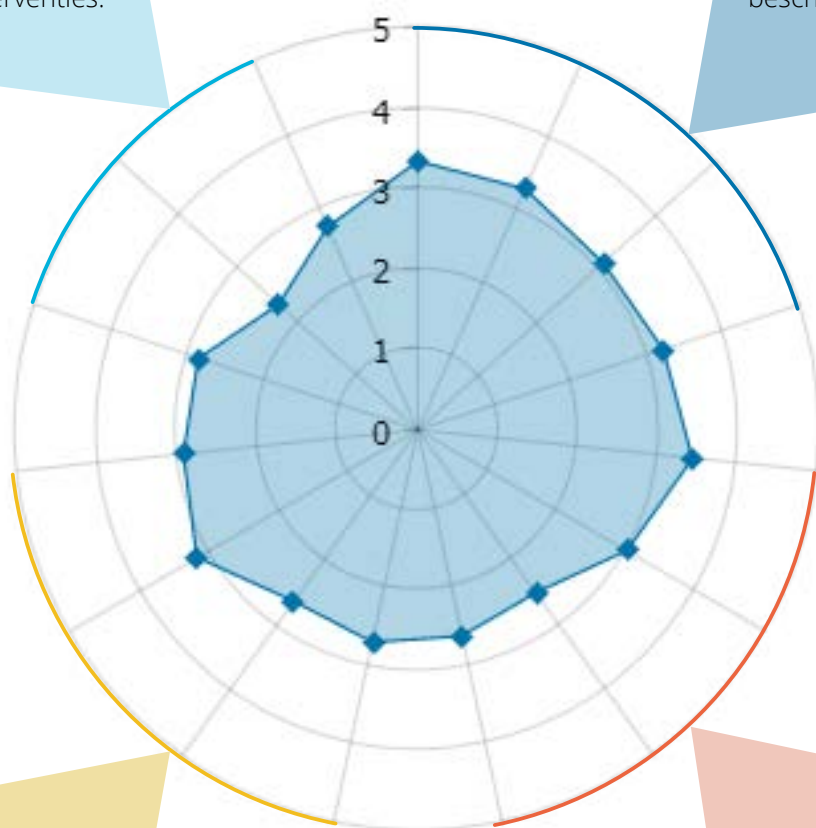
De ontwikkelingen op het gebied van leren in de praktijk, rendement op leren en gepersonaliseerd leren gaan ontzettend hard. Een mooie kans voor trainers en L&D professionals om organisaties hierin te begeleiden.

Stimuleren van leren

De medewerkers in de organisatie begrijpen hoe gedragsverandering werkt en worden hierin ondersteund met effectieve systemen en leerinterventies.

Concrete leerdoelen

Leren moet bijdragen aan de resultaten van de organisatie. Het is daarom belangrijk dat mensen hun leerdoelen in concreet gedrag beschrijven.



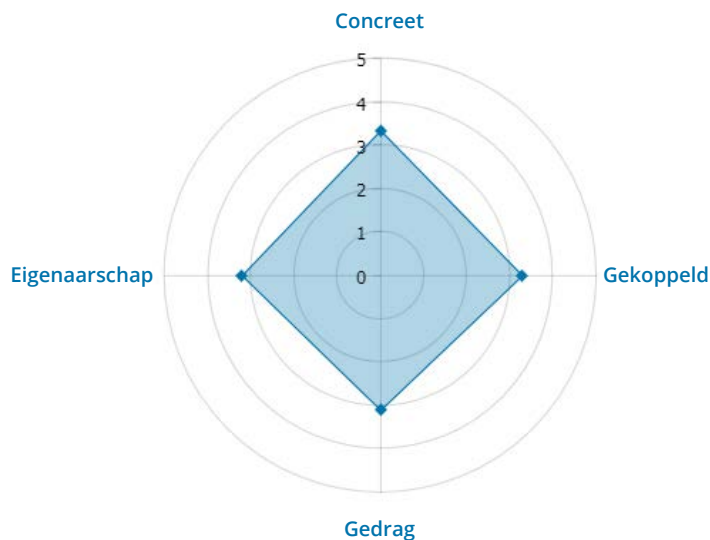
Sturen op veranderen

De organisatie heeft de voortgang op leerdoelen continu inzichtelijk en kan waar nodig bijsturen. Zo dat leren daadwerkelijk tot resultaat leidt.

Leren in de praktijk

Nieuw gedrag ontstaat alleen door continu oefenen en reflecteren. Het belang van leren in de eigen werkpraktijk neemt dan ook exponentieel toe.

Concrete leerdoelen



Leren moet bijdragen aan het realiseren van de resultaten van de organisatie. Het is daarom belangrijk dat mensen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leren en concreet gedrag bepalen dat hen helpt om hun leerdoelen te behalen.

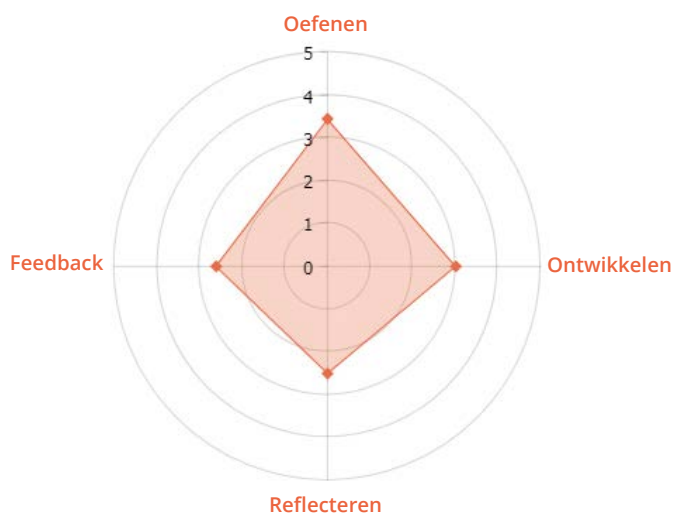
Er wordt in veel organisaties aandacht besteed aan het **concreet** maken van de leerdoelen. Tegelijkertijd is er nog veel verbetering mogelijk door de leerdoelen meer te **koppelen** aan organisatiedoelstellingen en ze te vertalen naar concreet, zichtbaar **gedrag**. Medewerkers van organisaties die dit al doen, tonen veel meer **eigenaarschap** voor de leerdoelen.



Tip

Gebruik het [persoonlijk actieplan](#) om mensen te ondersteunen bij het opstellen van concrete leerdoelen.

Leren in de praktijk



Nieuw gedrag ontstaat alleen door continu oefenen en reflecteren. Het belang van leren in de eigen werkpraktijk neemt dan ook exponentieel toe.

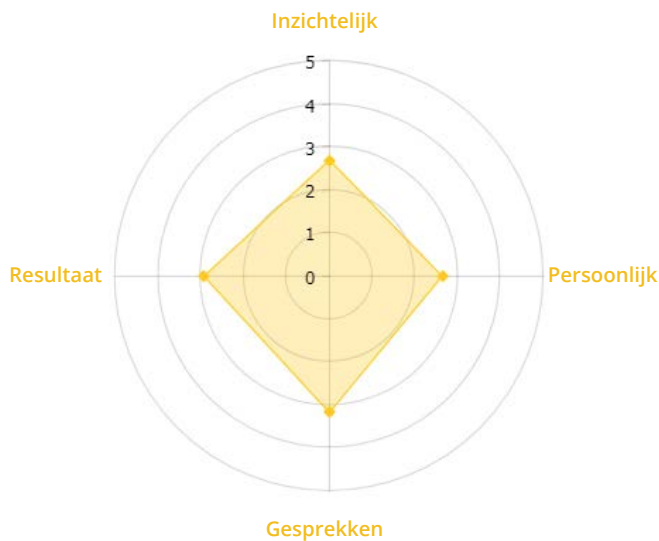
In de meeste organisaties is het duidelijk in welke situaties het nieuwe gedrag **ge oefend** kan worden. Het **ontwikkelen** van nieuwe gedragspatronen door dagelijks oefenen gebeurt regelmatig. Slechts bij enkele organisaties is het al normaal dat medewerkers frequent **reflecteren** op hun gedrag. Ook het vragen en geven van **feedback** is nog geen gewoonte. Terwijl juist reflectie en feedback het leren enorm versnellen.



Tip

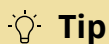
Overweeg het gebruik van [technologie](#) om reflectie en feedback te stimuleren.

Sturen op veranderen



Mensen ontwikkelen zich stap voor stap in hun eigen praktijk. Hiermee boeken zij voortgang op hun leerdoelen, wat uiteindelijk leidt tot het realiseren van de gewenste resultaten. Organisaties zijn er daarom enorm bij gebaat om de voortgang op leerdoelen continu inzichtelijk te hebben en waar nodig bij te sturen.

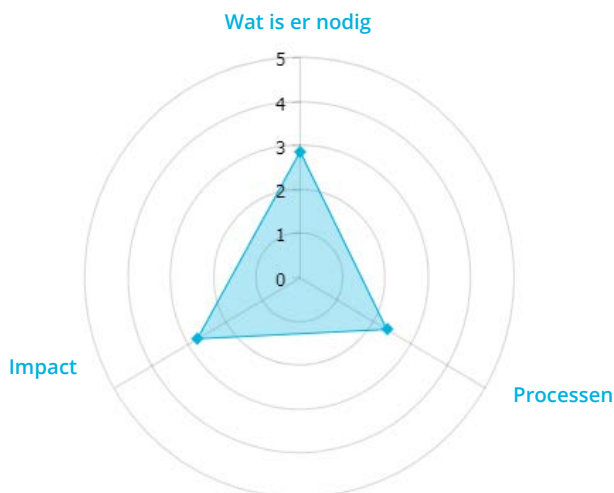
Hoewel in veel organisaties medewerkers met enige regelmaat in **gesprek** zijn over hun leerdoelen, is er nog maar weinig **inzicht** in de voortgang op deze doelen. Ook is nog maar beperkt duidelijk of behaalde leerdoelen ook echt tot betere **resultaten** hebben geleid. In weinig organisaties zijn de leerinterventies **gepersonaliseerd**. Te vaak wordt nog de 'one-size-fits-all' benadering gehanteerd.



Tip

Zet [stretch assignments](#) in om te sturen op verandering.

Stimuleren van leren



Organisaties kunnen het leren van medewerkers enorm stimuleren en faciliteren. Hiervoor is begrip nodig van hoe gedragsverandering werkt en hoe je hen hierin kunt ondersteunen. Uiteraard spelen processen, systemen en leerinterventies ook een belangrijke rol.

Er is in organisaties nog een wereld te winnen in het stimuleren van leren. Veelal is de kennis over gedragsverandering en wat daarvoor **nodig** is, nog niet breed bekend binnen organisaties. Hier en daar worden trajecten al geëvalueerd op basis van **impact** op gedrag en resultaten, maar dit is nog geen gemeengoed. Veel organisaties geven zichzelf een onvoldoende als het gaat om **processen** en systemen die oefenen en reflecteren op nieuw gedrag stimuleren.



Tip

Neem mensen mee in de [6 principes van succesvolle gedragsverandering](#).

Van leren naar presteren

Perflectie ondersteunt organisaties bij de transitie van leren naar presteren. Met onze innovatieve veranderaanpak zorgen wij ervoor dat leerinterventies aantoonbaar en effectief bijdragen aan organisatiedoelstellingen.

In onze aanpak staan principes zoals '70-20-10' en 'action learning' centraal. We ondersteunen onze veranderaanpak met een interactief, online platform, waarmee deelnemers nieuw gedrag stap-voor-stap in hun eigen praktijk borgen. Ze doen dit door stelselmatig te reflecteren, hun omgeving te betrekken en zich voor te bereiden op uitdagende momenten. Op deze manier gaan jouw deelnemers in hun eigen, dagelijkse praktijk aan de slag met de inzichten die ze hebben opgedaan. Zo ontwikkelen ze aantoonbaar nieuwe gedragspatronen die leiden tot blijvende resultaatverbetering.

Onze veranderaanpak wordt inmiddels ingezet bij organisaties zoals Booking.com, Achmea, Boskalis en KLM.



Benieuwd naar wat wij voor jou kunnen betekenen?

Neem gerust contact met ons op:

Ondiep-Zuidzijde 6

3551 BW Utrecht

030 785 5439

support@perflectie.nl



perflectie
www.perflectie.nl