

De Lerende Regio Maas en Waal:

VAN INZICHT NAAR ACTIE IN FASE TWEE



De eerste fase van het project De Lerende Regio Maas en Waal nadert zijn voltooiing, en het is tijd om de balans op te maken. Deze fase stond in het teken van het verkennen en in kaart brengen van de leermogelijkheden binnen de bedrijven en de uitdagingen op het gebied van personeelsontwikkeling. Dit onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd op het gebied van HR-vraagstukken en leercultuur.

Inzichten uit het onderzoek: onboarding en ontwikkelgesprekken

Het onderzoek dat studenten van de HAN hebben uitgevoerd, gaf onder andere inzicht in hoe bedrijven nieuwe medewerkers verwelkomen en ondersteunen bij het inwerken. Het proces van onboarding blijkt een belangrijk thema te zijn. Een succesvolle onboarding draait niet alleen om het snel wegwijs maken van nieuwe medewerkers in het bedrijf, maar ook om hen direct een gevoel van vertrouwen en waardering te geven. Een goede start zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers zich snel betrokken voelen en dat hun potentieel optimaal wordt benut. Daarnaast bleek uit het onderzoek dat er behoefte is aan een gestructureerdere aanpak

van ontwikkelgesprekken. Veel bedrijven voeren al gesprekken met hun medewerkers over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, maar het vervolg daarop, zoals passende cursussen en trainingen, blijft soms achter. Er is vraag naar praktische oplossingen die leren en ontwikkelen beter verweven in het dagelijkse werk.

Generatieverschillen op de werkvloer

Een ander actueel thema dat naar voren kwam in het onderzoek, is de omgang met generatieverschillen op de werkvloer. Verschillende generaties medewerkers hebben uiteenlopende opvattingen over werk en privé, en dit vraagt om flexibiliteit en wederzijds begrip binnen orga-

nisaties. Waar oudere generaties meer gericht zijn op stabiliteit en loyaliteit, hebben jongere medewerkers vaak andere verwachtingen, zoals een goede werk-privébalans en de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen. Bedrijven zullen deze verschillen moeten erkennen en ermee aan de slag gaan om een inclusieve en aantrekkelijke werkcultuur te creëren voor alle medewerkers.

Leercultuurscan: Een spiegel voor de organisatie

Een belangrijk onderdeel van de eerste fase was ook de leercultuurscan, uitgevoerd in samenwerking met een arbeidsmarktcoach. Deze scan bood bedrijven een spiegel voor over hun

“De uitkomsten van onze leercultuurscan geeft ons inzichten waardoor we onze collega's nog meer kunnen laten groeien en plezier in hun werk houden. Zo bouwen we samen aan een sterke toekomst voor ons bedrijf FCG Isolatie & Steigerbouw”.

huidige leeromgeving en bood concrete handvatten om deze te verbeteren. De resultaten van de scan bevestigden vaak wat al intuïtief bekend was, maar boden de bedrijven ook de nodige urgentie om veranderingen door te voeren. Door meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van medewerkers, kunnen bedrijven een leercultuur creëren waarin medewerkers zich gestimuleerd voelen om te blijven groeien.

De tweede fase: samenwerken aan een Lerende Regio

Met de inzichten uit de eerste fase gaan we nu de tweede fase in, waarin we de opgedane kennis omzetten in actie. Een van de belangrijkste doelen van deze fase is het bevorderen van samenwerking tussen de deelnemende bedrijven. Het management van de bedrijven geeft aan regelmatig bij elkaar te willen komen om thema's zoals leiderschap en personeelsontwikkeling te bespreken. Deze gesprekken bieden niet alleen de kans om van elkaar te leren, maar ook om samen te werken aan de versterking van de regio als geheel.

Voor het middenkader ontwikkelen we gerichte leiderschapstrainingen. Uit het onderzoek bleek namelijk dat veel leidinggevenden vanuit hun vakgebied zijn doorgegroeid, maar nog behoefte hebben aan ondersteuning bij het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden. De trainingen zullen hen helpen bij het effectief aansturen van teams en het bevorderen van een positieve werkcultuur.

Trainingen en HR-community: samen leren en ontwikkelen

Ook voor medewerkers worden in de tweede fase trainingen en cursussen ontwikkeld die hen versterken in hun dagelijkse werk en voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen. Wat deze trainingen bijzonder maakt, is dat ze ook toegankelijk zullen zijn voor medewerkers van verschillende bedrijven, wat samenwerking en kennisdeling tussen bedrijven stimuleert.

Daarnaast lanceren we binnenkort een HR-community waarin HR-medewerkers uit de deelnemende bedrijven samenkomen om antwoorden te vinden op de uitdagingen die in de eerste fase naar voren kwamen. Deze community zal zich richten op het ontwikkelen van gezamenlijke oplossingen voor de genoemde thema's, maar ook op het vormgeven van zowel online als offline leertrajecten voor medewerkers. Een online leerplatform zal hierbij een centrale rol spelen, maar we blijven ook aandacht besteden aan praktijkgericht leren binnen de bedrijven.

Op weg naar een duurzame Lerende Regio

Met de start van de tweede fase van het project De Lerende Regio Maas en Waal zetten we een belangrijke stap richting een duurzame leercultuur in de regio. Door samen te werken en te leren van elkaar, bouwen we aan een regio waarin bedrijven en medewerkers zich blijven ontwikkelen. Zo maken we van Maas en Waal een echte lerende regio, waarin groei en ontwikkeling centraal staan.

Lerende Regio Maas en Waal

In onze prachtige regio Maas en Waal zijn we altijd op zoek naar manieren om vooruit te komen, om te innoveren en te groeien. Het project "De Lerende Regio Maas en Waal" is zo'n unieke stap in die richting, een samenwerkingsverband tussen HTR Security Systems, Huisman Etech Experts, Kok Milieuopslagsystemen, FCG Isolatie & Steigerbouw, Megens Installaties, Willems Boven-Leeuwen, Perfect – Van Wamel en Kuypers Zorg voor Vastgoed en de onderwijsinstellingen Groeisaam, Pax Christi College en ROC RIVOR. Onder de coördinatie van de Stichting Stimulering Techniek Maas en Waal, hebben we de handen ineengeslagen om een duurzame en vruchtbare omgeving te creëren waarin kennis wordt gedeeld, vaardigheden worden ontwikkeld en innovatie wordt gestimuleerd.

Tekst: Richard van Ommen

Foto: Lerende Regio