

De slimste weg naar een duurzaam dienstverband voor vakbekwame professionals

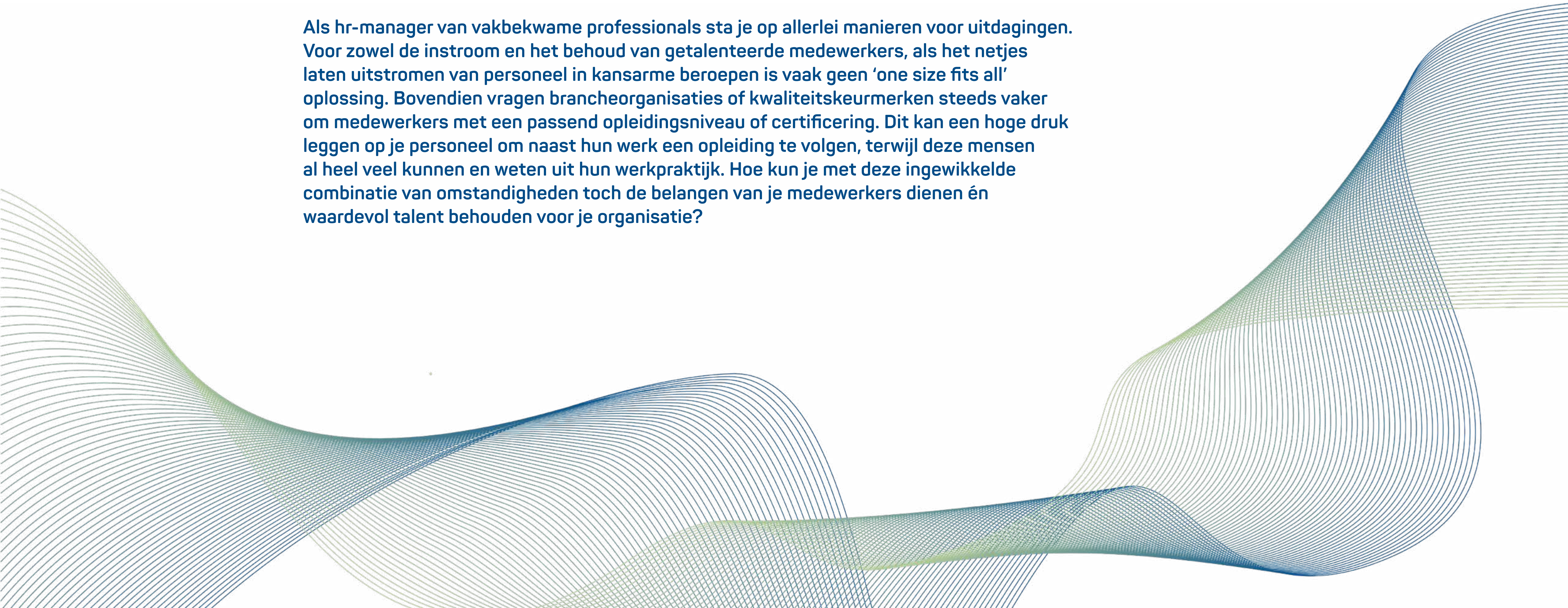
Op maat opleiden en ontwikkelen voor
doorstroom en behoud van werknemers



De slimste weg naar een duurzaam dienstverband voor vakbekwame professionals

Op maat opleiden en ontwikkelen voor doorstroom en behoud van werknemers

Als hr-manager van vakbekwame professionals sta je op allerlei manieren voor uitdagingen. Voor zowel de instroom en het behoud van getalenteerde medewerkers, als het netjes laten uitstromen van personeel in kansarme beroepen is vaak geen 'one size fits all' oplossing. Bovendien vragen brancheorganisaties of kwaliteitskeurmerken steeds vaker om medewerkers met een passend opleidingsniveau of certificering. Dit kan een hoge druk leggen op je personeel om naast hun werk een opleiding te volgen, terwijl deze mensen al heel veel kunnen en weten uit hun werkpraktijk. Hoe kun je met deze ingewikkelde combinatie van omstandigheden toch de belangen van je medewerkers dienen én waardevol talent behouden voor je organisatie?



Waarom slimmer opleiden en ontwikkelen kan en moet

Mensen werven en inwerken is een tijdrovend en kostbaar proces. Als je eenmaal de juiste personen op de juiste plek hebt, wil je ze ook zo lang mogelijk behouden voor je organisatie. In de huidige arbeidsmarkt is het vanwege de personeelskrapte niet meer vanzelfsprekend dat medewerkers langere tijd bij een werkgever blijven. Uit onderzoek blijkt dat 46% van de bedrijven moeite heeft om personeel te behouden.¹ In 2022 waren bijna 6 op de 10 medewerkers die van baan wisselden zelfs korter dan 2 jaar in dienst.² Naast goede arbeidsvoorwaarden moet je medewerkers ook handvatten bieden om door te groeien binnen de organisatie. Zo creëer je mogelijkheden om mensen voor langere tijd aan je organisatie te binden. Wanneer het lukt om het opleidingstraject zo op maat te maken dat medewerkers alleen hoeven te leren wat ze nog niet weten, vergroot je de kans op succes.

Naast doorstroom kun je als werkgever ook te maken krijgen met uitstroom, bijvoorbeeld omdat specialistische banen in de dienstverlenende, financiële en verzekeringssector verdwijnen door automatisering. Medewerkers voor wie dit geldt, komen vaak niet in aanmerking voor een andere functie binnen de organisatie, omdat ze onvoldoende kennis en ervaring hebben. Of ze hebben geen of een niet-passende vooropleiding om een vervolgopleiding te kunnen doen. In de praktijk is het voor medewerkers met een kansarm beroep moeilijk om een nieuwe baan te vinden. Als goed werkgever wil je ook hen helpen in hun verdere carrière, ook als deze zich buiten jouw organisatie voortzet. Dit straalt positief op je af als werkgever en dat is in je eigen belang als het gaat om de werving van nieuwe medewerkers.³

Bronnen:

1: www.afas.nl/persbericht/naast-werven-gaat-ook-behoud-van-medewerkers- steeds-moeizamer

2: www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/08/bijna-6-op-10-baanwisselaars-korter-dan-twee-jaar-in-dienst

3: www.integron.nl/kennis-en-nieuws/nummer-1-uitdaging-van-werkgevers-voor-2023-medewerkers-behouden-en-binnenhalen

Doorstroom en behoud van medewerkers versus werkgeluk

Laten we eerst eens kijken naar het duurzame dienstverband binnen de organisatie. Zoals gezegd zoeken medewerkers naast een passend salaris en goede arbeidsvoorwaarden naar erkenning en waardering op andere niveaus. Hierin valt veel te verbeteren, want slechts 12% van de beroepsbevolking geeft aan dat hun werkgever hun potentieel ten volle benut.⁴ Een belangrijke manier om medewerkers te behouden voor je organisatie, is door het werkgeluk te verhogen. En één van de manieren om dit te doen is het bieden van de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling. Dit mes snijdt aan twee kanten: medewerkers worden gelukkiger van uitdaging, ontwikkeling en erkenning. En dit vergroot de kans dat ze bij je blijven werken.

Vaak zoeken medewerkers en hun managers persoonlijke ontwikkeling op het vlak van een (deeltijd)opleiding. Natuurlijk is dit in heel veel gevallen een erg goede oplossing. Toch zijn er situaties waarin het volgen van een opleiding een drempel kan zijn. Bijvoorbeeld voor vakbekwame medewerkers die praktisch zijn opgeleid of die hun vak al werkend in de praktijk hebben geleerd. De toegangseisen voor een mbo niveau 4- of hbo-

opleiding liggen vaak buiten hun bereik. Daarnaast geldt voor de meeste deeltijd vervolgopleidingen een gemiddelde studielast van ongeveer 10 uur per week. Dat kan een behoorlijke impact hebben als je 40 uur werkt in ploegendienst en een gezin hebt. De druk die het volgen van een opleiding met zich meebrengt kan stress veroorzaken die je als werkgever liever wilt voorkomen.

Slimmer opleiden is in deze situatie dus echt een must. Vakbekwame professionals die al een tijd aan het werk zijn, kunnen en weten al heel veel, alleen is dit niet altijd vastgelegd in een diploma of certificaat. Door hun competenties en ervaring te erkennen, bied je een versnelde route naar een diploma of certificaat. Erkenning van verworven competenties (EVC) is ook een uitkomst wanneer mensen extrinsiek gemotiveerd zijn, bijvoorbeeld wanneer een passend diploma verplicht raakt door een wetswijziging, branche-afspraken of keurmerk. Hoe eenvoudiger ze die kennis en ervaring kunnen verzilveren, hoe meer gedreven ze zullen zijn om deel te nemen. En die positieve, opwaartse spiraal kan heel goed aanstekelijk werken, zoals het geval is bij de Koninklijke Marine.

Bronnen:

4: www.integron.nl/kennis-en-nieuws/nederland-kan-veel-meer-uit-het-potentieel-van-haar-medewerkers-halen

Doorstroom en behoud van personeel met EVC-trajecten bij de Koninklijke Marine

‘Het begon eigenlijk allemaal toen 80 man bezwaar ging maken tegen het afstandsonderwijs dat we destijds hadden,’ zo vertelt Flip Minnema, staf adjudant van de technische dienst bij de Koninklijke Marine. ‘Je moet je voorstellen dat we doorleren en doorontwikkelen altijd hebben gepromoot binnen onze organisatie. Dit doen we door middel van deeltijdopleidingen waarvoor je dan af en toe contactmomenten hebt met je klas en verder in eigen tijd studeert. Alleen bleek dit in de praktijk voor een deel van onze medewerkers vaak moeilijk te combineren met hun baan en privéleven. Als matroos of sergeant technische dienst, ben je soms zomaar ineens 6 weken 24/7 bezig met een schip klaarmaken voor een missie, of je zit 3 maanden tot een half jaar in het buitenland. Erbij studeren is dan een onmogelijke opgave. En áls je dan weer thuiskomt, waar je gezin met open armen op je zit te wachten, moet je meteen weer de boeken in. De druk die dit gaf was echt te hoog. En terecht trokken onze mensen aan de bel. Daarop ben ik met toenmalig commandeur Jan Willem Hartman gaan praten en nadenken over hoe we dit structureel beter aan kunnen pakken. Bovendien wilden we binnen onze organisatie naar een hoger kennisniveau voor onze technische mensen, van mbo niveau 3 naar mbo niveau 4. Met deze wensen gingen we aan het werk.

Erkennen van verworven competenties deden we al op kleine schaal, maar we zijn gaan kijken naar mogelijkheden om dit op grotere schaal te gaan doen. Medio 2021 kwamen we in contact met EVC Centrum Nederland. We hebben samen een half jaar gewerkt aan het programma en zijn in januari 2022 begonnen met de eerste groep deelnemers voor een EVC-traject. Binnen ons werknemersbestand van 1600 man waren er 350 die nog geen mbo niveau 4 certificaat of diploma hadden. Deze mensen waren meestal al wel

minstens 8-10 jaar aan het werk en dus heel vakkundig. Alleen konden ze volgens onze nieuwe regels niet doorstromen naar sergeantniveau. Om ze niet kwijt te raken, hebben we hen actief benaderd om mee te doen met een EVC-traject.

In de praktijk bleek dit een gouden greep. We zijn gestart met een groep van 35 medewerkers. De aard van hun werk maakte dat ze de hele dag aan hun portfolio konden werken, omdat ze de hele dag praktisch bezig zijn. Aan het eind van de werkdag verwerkten ze dit in hun verslag. En sommigen waren hier al binnen 6 weken mee klaar! Voor elk van de 35 deelnemers heeft hun portfolio 100% erkenningen en daarmee 100% vrijstellingen opgeleverd. Ze zijn dus direct na het traject volledig gecertificeerd. En van hen zijn er zelfs al 7 bevorderd!

Als je dan in het eindgesprek met de deelnemers hoort dat 50% van hen zeker een andere baan was gaan zoeken zonder dit traject, weet je dat je de juiste keuze hebt gemaakt. En op dit moment zijn er nog eens 75 medewerkers bezig om gecertificeerd te worden. Ze horen het van elkaar, tijdens de lunch of tijdens een missie en het is echt als een lopend vuurtje gegaan. Als organisatie hebben we hier enorm veel baat bij. Ten eerste zijn onze opleidingskosten drastisch gedaald, wat logisch is als je nagaat dat een EVC-traject eenderde van een reguliere deeltijdopleiding kost. Ten tweede behouden we waardevol talent dat zich gezien voelt en onze mensen zijn gemotiveerder en gelukkiger in hun werk. Ten derde trekken we hiermee zij-instromers aan die vaak ook al jarenlange ervaring hebben, maar soms niet het benodigde diploma. Zij stappen in en kunnen gelijk dit traject volgen. Zo is binden en boeien geen marketingpraatje meer, maar een werkbare realiteit.’



Personeel in kansarme beroepen weer perspectief bieden

Een heel andere manier van duurzaam omgaan met je medewerkers komt in beeld wanneer een baan overbodig wordt. Voor zo'n 1,6 miljoen functies in bijvoorbeeld de dienstverlenende, financiële en verzekeringssector is door digitalisering geen toekomst meer.⁵ Medewerkers in deze functies zijn vaak al jaren in dienst en volledig gespecialiseerd in een bepaalde taak waar niet direct een opleiding tegenover staat.

Het feit dat je baan binnen afzienbare tijd verval, is uiteraard niet motiverend. Alleen al deze gedachte kan zorgen voor stress. Wanneer deze medewerkers ook nog eens geen passend diploma of certificering hebben, zal het voor hen moeilijk zijn om ander werk te vinden óf in het kader van omscholing een opleiding te volgen. Dit gebrek aan perspectief kan voor uitval zorgen. Dat wil je natuurlijk niet als werkgever: zeker niet voor je medewerker, maar ook niet voor je bedrijf. Voor beide is het duurzamer om dit voor te zijn en ervoor te zorgen dat je deze medewerkers kansen biedt om binnen of buiten je eigen organisatie door te stromen in plaats van ziek thuis komen te zitten.

Door met assessments goed in kaart te brengen waar ze goed in zijn en wat bij hen past, leren medewerkers meer over zichzelf en kunnen ze beter bepalen waar ze echt naartoe willen. Zo'n traject op maat biedt jou als werkgever het voordeel dat je goed in gesprek blijft en je deze medewerkers op de best mogelijke manier ondersteunt zodat ze verder kunnen met hun loopbaan. Het kan ook interessant zijn om binnen het traject te onderzoeken of deze medewerkers zich kunnen laten omscholen om te solliciteren op een kansrijk beroep, zoals in de kinderopvang of (jeugd)zorg. Zo creëer je samen een win-winsituatie.

Bronnen:

5: www.pwc.nl/nl/actueel-en-publicaties/diensten-en-sectoren/people-and-organisation/van-zombie-naar-engel-baan-door-omscholing-en-afstemming

Personeel in krapteberoepen behouden

Een omscholingstraject kan een middel zijn om het personeelstekort in krapteberoepen deels op te lossen. Daarnaast kun je het behoud van talenten die al in deze sector werken verbeteren met behulp van een EVC-traject. Door medewerkers die al passende werkzaamheden uitvoeren een portfolio te laten opbouwen, zie je heel snel wat ze weten en kunnen. En omdat ze dit doen door voorbeelden en bewijs uit hun dagelijkse werkpraktijk aan te dragen, sparen ze kostbare tijd. Na het traject kijk je samen welke vrijstellingen eventueel van toepassing zijn en welke passende training of opleiding nog nodig is om het certificaat te krijgen. Ze hoeven alleen te leren wat ze nu nog niet weten of kunnen en dit stimuleert hun ontwikkeling en groei. Zo bespaar je tijd en geld en investeert je in een duurzame arbeidsrelatie.

Erkenning van kennis en ervaring als wervingstool

Investeren in duurzame dienstverbanden hoeft niet alleen te starten nadat iemand al jaren voor je heeft gewerkt. Je kunt EVC-trajecten ook gebruiken om nieuwe medewerkers aan je te binden en tegelijkertijd de krapte in een werkveld tegen te gaan. Hoe dan? Door al bij werving van nieuwe medewerkers te bepalen wie er in aanmerking komen voor een EVC-traject en dit als arbeidsvoorwaarde mee te nemen in de onderhandelingen. Vervolgens kun je hier gelijk mee starten nadat een medewerker in dienst is gekomen. Denk bijvoorbeeld aan de kinderopvang, waar medewerkers met mbo niveau 2 en relevante werkervaring versneld hun startbekwaamheid kunnen behalen. De certificering is dan een integraal onderdeel van de onboarding en inwerkingsperiode. Hiermee kun je binnen afzienbare tijd waardevolle nieuwe medewerkers aannemen. Door als werkgever deze mate van investering en vertrouwen te laten zien en het ontwikkeltraject te versnellen, draag je bij aan het werkgeluk van je medewerker. En zoals we al eerder zeiden: gelukkige werknemers zijn geneigd zich langer te binden aan een werkgever.

Duurzaam dienstverband: zet ook in op verrijking voor werknemers én je organisatie

Het is inmiddels meer dan duidelijk dat de grootste uitdaging voor werkgevers op dit moment bestaat uit het aantrekken en behouden van talentvol personeel. Dit geldt zowel voor vakbekwame als theoretisch opgeleide professionals. Alleen daar waar hbo- en wo-geschoold personeel op basis van hun diploma's eenvoudiger doorstroomt binnen een organisatie geldt dit in mindere mate voor praktisch opgeleid personeel. Door voor deze medewerkers in te zetten op een EVC-traject op maat, in plaats van een volledige opleiding, kun je snel verhelderen wat ze al kunnen en weten. Zo behalen zij door alleen te leren wat ze nog niet weten alsnog een diploma of certificaat en verrijken zij zichzelf en de organisatie. Is doorstroom niet mogelijk? Dan bouw je verder aan een duurzaam dienstverband met bijvoorbeeld een assessment of loopbaanscan. Hiermee begeleid je medewerkers naar een nieuwe richting binnen of buiten het bedrijf. Dit straalt positief af op jou als werkgever. En zo wordt goed werkgeverschap ook een investering in de duurzaamheid van je eigen organisatie.

Slimmer opleiden en ontwikkelen in jouw organisatie

Wil je verder praten over dit whitepaper en over hoe slimmer opleiden en ontwikkelen jullie organisatie kan verrijken? Bonnie Spoelder van EVC Centrum Nederland maakt graag een afspraak met je.



Bonnie Spoelder
bspoelder@evc-centrum-nederland.nl



evc
centrum nederland

035-7506 195 - info@evc-centrum-nederland.nl