**Waarom Leven Lang Ontwikkelen?**

Tijdens de hele loopbaan investeren in ontwikkeling van kennis en vaardigheden zorgt ervoor dat je als medewerker en als bedrijf mee kunt blijven bewegen met de continue veranderingen in de (arbeids)markt. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is dus ook een belangrijk thema voor zowel werkgevers als werknemers en vraagt om een gezamenlijke en gedeelde visie en aanpak.

**Actieplan Level UP**

Met behulp van dit actieplan van Level UP Rijnmond kun je als ondernemer of HR medewerker aan de slag met LLO in je organisatie. Je kunt steeds kiezen om wel of niet gebruik te maken van de instrumenten.

***Tip: doe de Level UP scan voor je sector, voor mogelijk nieuwe inzichten***

**Proces Level UP:**

1. Ontwikkelingen benoemen
2. Gesprek met de medewerkers & match maken
3. Uitvoeren van het Level UP plan
4. Ontwikkelplan (Level UP plan) maken
5. Strategie en doelen van de organisatie formuleren
6. Monitoring, evaluatie en waar nodig bijsturen voor realisatie van het Level UP plan
7. Regelen randvoorwaarden
8. Gevolgen voor kennis & vaardigheden in kaart brengen

**De 8 Stappen van Level UP **

**Missie & strategie**

Voor je begint; noteer in onderstaand vakje wat de missie en strategie zijn van je onderneming. Het is belangrijk dat je actieplan hierop aan te sluiten is.

|  |
| --- |
|  |

**Stap 1**

**“Wat zijn de ontwikkelingen, die je ziet aankomen of die nu al van belang zijn voor je bedrijf?”**

Benoem de 3 belangrijkste ontwikkelingen binnen en buiten je bedrijf, die van belang zijn om een renderend bedrijf te zijn en je continuïteit te waarborgen:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |

**Stap 2**

**“Wat zijn de belangrijkste doelstellingen van je organisatie? Denk aan een termijn van 1 – 3 jaar”**

Benoem onderstaand de belangrijkste doelstellingen:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) |  |
| 2) |  |
| 3) |  |
| 4) |  |

**Stap 3**

**“Welke gevolgen hebben de ontwikkelingen en de doelstellingen voor de functies en/of rollen (komen er nieuwe functies?) en voor de kennis en vaardigheden van je medewerkers?”**

Je kunt onderstaand **Gevolgen van de ontwikkelingen en doelstellingen** schema invullen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ontwikkeling / doelstelling** | **Gevolgen voor bestaande functies** | **Ontstaan er nieuwe functies?** | **Gevolgen voor kennis en vaardigheden** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Stap 4**

**“Overzicht aanwezige kennis en vaardigheden en wensen en ambities van de medewerkers”**

Welke kennis en vaardigheden zijn er in de organisatie? Welke kennis en vaardigheden ontbreken er en zouden ontwikkeld moeten worden? Wat willen je medewerkers in hun werk en loopbaan en tot slot wat zijn hun ambities?

Stap 4 is onder te verdelen in 2 sub stappen – 4a en 4b

**4a “Ontwikkelgesprek”**

Inventariseer de opleidingen, kennis en vaardigheden van iedere medewerker. En bespreek ook de wensen en ambities van ieder teamlid. Doe dit in een gesprek (ontwikkelgesprek) samen met de medewerker. Hiervoor kun je het [Level UP POP formulier](https://rijnmond.leerwerkloket.nl/storage/app/media/LEVEL%20UP%20documenten/Level%20UP%20POP%20formulier.docx) (persoonlijk ontwikkelplan) gebruiken. Plan het gesprek ruim van tevoren in en vraag de medewerker om het formulier van tevoren in te vullen. Dat geeft meteen inhoud en richting aan het gesprek.

**4b “Maak de match”**

Haal uit de gesprekken de meest effectieve ontwikkelpunten en inventariseer hoe de doelen en ambities van je bedrijf het beste aansluiten bij de kennis, vaardigheden, wensen en ambities van je teamleden? Dit kun je in een schema zetten – [Level UP ontwikkelplan medewerkers, deel 1.](https://rijnmond.leerwerkloket.nl/storage/app/media/LEVEL%20UP%20documenten/Level%20UP%20ontwikkelplan%20medewerkers.docx) Dit is het ontwikkelplan voor alle medewerkers van de organisatie.

**Stap 5**

**“Maak een concreet plan voor leren en ontwikkelen, met planning en kosten”**

Nadat de gesprekken zijn gevoerd en je in overleg met de medewerker, de beste matches hebt gemaakt, maak je een concreet plan voor leren en ontwikkelen.

[Dit is deel 2 van het Level UP ontwikkelplan medewerkers.](https://rijnmond.leerwerkloket.nl/storage/app/media/LEVEL%20UP%20documenten/Level%20UP%20ontwikkelplan%20medewerkers.docx)

**Stap 6**

**“Zijn de randvoorwaarden vervuld om actief met Leven Lang Ontwikkelen aan de slag te gaan?”**

Enkele belangrijke punten, om succesvol aan de slag te gaan en te blijven met leren en ontwikkelen / Leven Lang Ontwikkelen in je bedrijf, zijn:

1. Er is een document met je visie over het belang van leren en ontwikkelen. In dit document wordt het voor de medewerkers duidelijk gemaakt waarom de organisatie hiermee aan de slag is.
2. Er is duidelijkheid over het budget. Zie ook het overzicht subsidies en financieringsmogelijkheden.
3. Er wordt tijd vrijgemaakt voor leren en ontwikkelen.
4. De leidinggevende of teamleiders of anderen (buddy’s) worden voorbereid om de medewerkers begeleiden?
5. Er is een centraal en duidelijk informatiepunt (online of persoonlijk) waar alle informatie over leren en ontwikkelen in de organisatie gedeeld wordt.

Tip: doe de [SWOT-analyse leercultuur](https://rijnmond.leerwerkloket.nl/storage/app/media/LEVEL%20UP%20documenten/Level%20UP%20SWOT-analyse%20leercultuur%202023.docx)

**Stap 7**

**“Uitvoeren van de plannen en zorgen voor een olievlekwerking van het geleerde”**

Zorg dat iemand in je bedrijf, samen met de medewerkers, toeziet op het uitvoeren van het actieplan Leren en Ontwikkelen. Let er ook op dat ook anderen in de organisatie kunnen profiteren van nieuwe kennis – een medewerker kan bijvoorbeeld iets vertellen over het geleerde in een werkoverleg, er kan een stukje op intranet worden geplaatst of in een nieuwsbrief.

En stagneert de uitvoering van het plan? Neem dan als ondernemer besluiten hoe je team weer actief verder gaat met de afgesproken ontwikkelstappen. Dan weten ze dat je serieus aandacht besteedt en er belang aan hecht dat de ontwikkeling gaande blijft, zowel voor je medewerkers als voor je bedrijf.

**Stap 8:**

**“Monitoring, evaluatie en weer terug naar stap 1”**

Kijk minimaal 2 keer per jaar wat er daadwerkelijk is uitgekomen van het plan voor leren en ontwikkelen. Wat ging goed? Wat is niet gelukt en waarom niet? Waar zitten de verbeterpunten? En is de gesprekscyclus voor het nieuwe jaar al ingepland?

**Hulp of begeleiding nodig?**

Als je een vraag hebt over het actieplan Level UP, de stappen en / of de instrumenten, dan kun je die stellen aan Marita Dogterom of Emilie van de Loo, beiden hebben expertise en ervaring om je vragen te beantwoorden.

**Contactgegevens**

Marita Dogterom

Emilie van de Loo