Engagement Builders

De toekomst van werk: een uitnodiging tot verandering

Inhoud

Hoofdstuk 1 **Werk verandert**

Hoofdstuk 2 **Inclusion by design: Diversiteit als basis voor betere resultaten**

Hoofdstuk 3 **Toekomst van organiseren en samenwerken: Wendbaarheid als kern van moderne organisaties**

Hoofdstuk 4 **Gespreid leiderschap: Leiderschap als collectieve capaciteit**

Hoofdstuk 5 **Employer branding: Het belang van een krachtig werkgeversmerk**

Introductie

“Organisaties staan voor de uitdaging om hun bestaansrecht te waarborgen in een wereld die continu verandert,” zegt Matthijs van der Bijl, trainer en partner bij Engagement Builders. Als je kijkt naar maatschappelijke trends zoals vergrijzing, technologische vooruitgang en veranderende arbeidsmarkten, dan moeten organisaties meebewegen om hun bestaansrecht te waarborgen.

In de praktijk betekent dit bouwen aan een organisatie die diversiteit omarmt, gespreid leiderschap toepast en een sterk werkgeversmerk heeft. Het gaat om het creëren van een werkomgeving waarin mensen graag willen blijven, waar samenwerking en innovatie centraal staan, en waar een future-proof personeelsbestand de basis vormt. Zonder die focus op de menselijke factor, loopt de organisatie het risico om achter te blijven, terwijl bedrijven die deze transitie maken niet alleen overleven, maar ook floreren.

In dit whitepaper vertellen we meer over die ontwikkelingen, de belangrijkste thema’s die organisaties de komende jaren raken en, tot slot, hoe een heldere blik op leren en ontwikkelen dit alles kan omkeren van bedreiging tot kans. Een kans om het bedrijf wendbaarder en toekomstbestendig te maken. We kijken ernaar uit om hierover in gesprek te gaan en vertellen hoe wij andere bedrijven sterker maken door deze uitdagingen het hoofd te bieden.

Veel plezier met lezen,
Chantal Juijn Goossens & Matthijs van der Bijl

Werk verandert

De laatste jaren verandert 'werk' steeds sneller. Veel werkgevers hebben hierdoor grote moeite om de juiste mensen te vinden. En nog meer moeite om hen te behouden. Klimaatverandering, vergrijzing en de nasleep van de coronapandemie hebben blijvende effecten op de manier waarop we invulling geven aan werken.

Klimaatverandering dwingt organisaties om hun ecologische voetafdruk kritisch te bekijken en zich voor te bereiden op strengere regelgeving en maatschappelijke verwachtingen. Tegelijkertijd brengt vergrijzing nieuwe uitdagingen met zich mee: een groot deel van de ervaren beroepsbevolking zal binnen 5 tot 10 jaar met pensioen gaan, waardoor organisaties geconfronteerd worden met een verlies aan cruciale kennis en een grote capaciteitsuitdaging. Wie gaat deze werknemers vervangen?

De nasleep van de coronapandemie heeft daarnaast blijvende sporen achtergelaten. Covid heeft de verwachtingen van werknemers blijvend veranderd, waarmee flexibiliteit en hybride werken belangrijke thema's zijn geworden. Veel organisaties worstelen echter met het implementeren van hybride werkstructuren, vooral als het gaat om het balanceren van efficiëntie, samenwerking en persoonlijke verbindingen. Dit vraagt om een fundamentele herziening van zowel de werkprocessen als van het leiderschap dat deze veranderingen moet begeleiden. Bovendien is een grote groep medewerkers

ontstaan die zich meer bewust is van en meer waarde hecht aan welzijn en een gezonde werk-privébalans.

Dit alles dwingt organisaties tot herziening van werkstructuren en aanpassingen aan een nieuwe realiteit waarin werk dynamischer en complexer is geworden.

Technologische vooruitgang heeft een dubbele impact: aan de ene kant biedt het nieuwe mogelijkheden, door bijvoorbeeld automatisering of kunstmatige intelligentie,

maar aan de andere kant maakt het het werk ook ingewikkelder: “Laatst sprak ik een salarisadministrateur die al 25 jaar in het vak zit,” vertelt Van der Bijl. “Zij vertelde me hoe ze vroeger alles met een eenvoudige rekenmachine deed. Dat werkte prima, en het was overzichtelijk. Maar tegenwoordig moeten ze met complexe softwaresystemen werken. Die systemen bieden veel mogelijkheden, maar het kost ook meer tijd om alles goed te begrijpen en toe te passen. Bovendien moet je nu als afdeling nauw samenwerken met IT en andere teams om te zorgen dat alles soepel loopt. Dat maakt het werk uitdagender en soms zelfs zwaarder, ondanks de technologische vooruitgang.”

Daarnaast zien we dat de arbeidsmarkt fundamenteel verandert. Generaties met uiteenlopende werkopvattingen ontmoeten elkaar dagelijks op de werkvloer. Jongere werknemers, die zijn opgegroeid in een digitale wereld, hechten meer waarde aan flexibiliteit, persoonlijke ontwikkeling en een betekenisvolle werkcultuur. Dit staat in contrast met de traditionele benadering van werk, waarin stabiliteit en loyaliteit centraal stonden.

De gevolgen van deze veranderingen zijn duidelijk zichtbaar. De gemiddelde duur van een arbeidsrelatie is teruggelopen tot anderhalf jaar en vacatures blijven langer openstaan. Werkgevers worstelen eerst met het vinden en vervolgens het behouden van de juiste mensen. De arbeidsmarkt is niet alleen krapper, maar medewerkers zijn ook veeleisender geworden, zowel over hun primaire, maar vooral ook in hun secundaire arbeidsvoorwaarden als flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden. Organisaties die deze realiteit negeren, riskeren een achterstand op hun concurrenten en brengen zelfs hun bestaansrecht in gevaar.

Verandering als kans

Toch bieden deze uitdagingen ook kansen. Door diversiteit en flexibiliteit te omarmen, kunnen organisaties beter inspelen op de behoeften die gepaard gaan met een veranderende arbeidsmarkt. Technologie kan, mits goed ingezet, helpen om processen efficiënter te maken en de medewerkerstevredenheid te verhogen. En door bewust en gericht te investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers, bouwen bedrijven aan een toekomstbestendige organisatie en een beter toegerust medewerkersbestand. De kernvraag blijft: hoe kunnen organisaties inspelen op deze trends? Hoe zorgen we er met elkaar voor dat werk niet alleen productief, maar ook duurzaam en vooral betekenisvol blijft? En helpt dit om beter samen te werken en een bedrijfscultuur neer te zetten die ons bedrijf een gewilde werkplek maakt?

“Als je naar de toekomst van werk kijkt, kun je niet om een paar belangrijke thema’s heen,” begint Van der Bijl. “Met een op inclusiviteit gerichte werkomgeving als basis, het faciliteren van succesvol samenwerken in nieuwe structuren, gespreid leiderschap, de kracht van employer branding en focus op duurzame ontwikkeling van mensen. Dit zijn de bouwstenen waarmee organisaties zich kunnen voorbereiden op een toekomst waarin werk niet alleen productief, maar ook betekenisvol is. Engagement Builders adviseert en ondersteunt organisaties het leren en ontwikkelen in te zetten als strategisch middel en in te spelen op deze thema’s. Om er samen voor te zorgen dat organisaties en hun mensen voorbereid zijn op hoe het bedrijf er over vijf of tien jaar uitziet. Dat is het kernthema dat we in deze whitepaper bespreken.”

> “Als je naar de toekomst van werk kijkt, kun je niet om een paar belangrijke thema’s heen.”

Inclusion by design: Diversiteit als basis voor betere resultaten

Inclusiviteit en diversiteit zijn niet zomaar trends; ze vormen de basis voor een succesvolle en toekomstbestendige organisatie. Onderzoek toont aan dat groepen met een grotere diversiteit niet alleen betere resultaten behalen, maar ook kwalitatief betere besluiten nemen.

Door verschillende perspectieven samen te brengen, wordt innovatie gestimuleerd en ontstaan er effectievere oplossingen voor complexe vraagstukken. Inclusieve organisaties presteren dus niet alleen beter, maar zien ook minder personeelsverloop, trekken toptalent aan en versterken hun reputatie. Dit biedt een grote kans voor bedrijven die inclusiviteit niet als last zien, maar juist actief werken aan het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit en daar in de toekomst de vruchten van plukken.

Inclusieve werkomgevingen creëren

Een inclusieve werkomgeving vereist meer dan diversiteit in cijfers; het vraagt om een cultuur waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Met andere woorden: mensen worden niet alleen uitgenodigd voor het feest, ze worden ook uitgenodigd om te dansen. Voor veel organisaties blijft inclusiviteit echter hangen bij het invullen van afvinklijsten, zoals het aantal vrouwen in leidinggevende posities of gelijkwaardigheid van de beloning. En hoewel dit natuurlijk belangrijke aspecten zijn, vormt het slechts een deel van het volledige plaatje. Diversiteit gaat veel verder en omvat bijvoorbeeld ook neurodiversiteit en andere vormen van onbenut talent, die vaak over het hoofd worden gezien.

> “Veel mensen met neurodiversiteit, zoals mensen in het autistisch spectrum of mensen met een relatief zware fysieke beperking, worden vaak over het hoofd gezien.”

Inclusiviteit betekent het actief wegnemen van barrières en het creëren van een omgeving waarin iedereen zijn of haar unieke vaardigheden optimaal kan inzetten. Van der Bijl neemt neurodiversiteit als voorbeeld: “Veel mensen met neurodiversiteit, zoals mensen in het autistisch spectrum of mensen met een relatief zware fysieke beperking, worden vaak over het hoofd gezien. Maar juist zij kunnen bepaald werk prima uitvoeren, en met hun unieke kijk op zaken enorme waarde toevoegen aan teams,” legt Van der Bijl uit. “Bedrijven moeten zich meer richten op het wegnemen van barrières en het aanpassen van werkstructuren, zodat taken beter aansluiten bij de sterke punten van werknemers en zij het werk goed uit kunnen voeren.”

Praktische stappen richting inclusiviteit

Van der Bijl noemde enkele concrete stappen die organisaties kunnen nemen om te werken aan een meer inclusieve werkcultuur. Ten eerste is het belangrijk om het inclusieve perspectief al in de ontwerpfase van processen en teams mee te nemen. Bijvoorbeeld door in het opstellen van vacatureteksten rekening te houden met diverse achtergronden, de werkomstandigheden en situatie, en door bewust te werken aan een inclusieve besluitvorming. Daarnaast helpt het om diversiteit als een kans te positioneren, niet alleen voor het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar ook voor bestaande werknemers, die bijvoorbeeld minder tijd hoeven te besteden aan taken die niet bij hun talenten passen.

Uitdagingen en kansen

Hoewel het bevorderen van inclusiviteit uitdagend kan zijn, biedt het ook grote kansen. De voordelen die inclusieve organisaties ervaren zijn aanzienlijk, zoals eerder aangegeven. Bovendien betekent inclusiviteit het verschuiven van een focus op functieprofielen met competenties naar een taak- en rolgerichte benadering waarbij mensen hun aangeboren talenten in kunnen zetten. Dit stelt organisaties in staat breder in de maatschappij te zoeken naar mensen met de juiste vaardigheden voor specifieke taken, van schoolverlaters tot gepensioneerden, en over alle genders, achtergronden en neurodiverse karakteristieken heen. Deze aanpak heeft een aantoonbaar positief effect op de resultaten, wat inclusiviteit zowel wenselijk als zeer resultaatgericht maakt.

Toekomst van organiseren en samenwerken: Wendbaarheid als kern van moderne organisaties

In de toekomst van werk draait alles om flexibiliteit. Traditionele hiërarchische structuren maken plaats voor wendbare [red: bijvoorbeeld Agile], multidisciplinaire en iteratief werkende teams die zich snel kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Deze teams zijn niet langer gebonden aan vaste functies, maar functioneren als dynamische eenheden waarin taken en verantwoordelijkheden verschuiven afhankelijk van de behoeften van een project en de rollen die zij daarin vervullen. Dit vergt niet alleen een nieuwe mindset, maar ook een herziening van hoe werk wordt georganiseerd en gecoördineerd.

Samenwerking in een netwerkstructuur

De klassieke silo-structuur, waarbij afdelingen afzonderlijk van elkaar opereren, maakt steeds vaker plaats voor een netwerkstructuur. In deze structuur werken flexibele teams samen aan gedeelde doelen, met een sterke focus op effectieve communicatie en transparantie. Het gaat hierbij niet alleen om interne samenwerking, maar ook om het betrekken van externe partners en klanten.

Organisaties die deze netwerkgedachte omarmen, zien dat teams sneller problemen oplossen en met innovatievere oplossingen komen.

“Dit benadrukt de noodzaak van verandering voor organisaties,” legt Van der Bijl uit, “waarbij rollen flexibel worden toegewezen, afhankelijk van de behoeften. Multidisciplinair samengestelde teams pakken specifieke problemen sneller en innovatiever aan. Het succes ligt in een taakgerichte inzet, waarbij niet langer sprake is van vaste functies. Een voorbeeld hiervan is een freelancer die in slechts 16 uur zijn maximale toegevoegde waarde levert, in plaats van 40 uur te werken voor één werkgever. Dit illustreert hoe belangrijk het is om teams dynamisch samen te stellen, waarbij de focus ligt op de juiste skills en expertise die nodig zijn voor een specifieke taak. In plaats van vaste teams is het essentieel dat mensen flexibel een plek innemen, afhankelijk van de veranderende behoeften van een project of projecten waar zij hun bijdrage aan leveren. Dit zorgt ervoor dat problemen sneller worden opgelost en resultaten verbeterd worden.”

De kracht van duidelijke interacties

Een belangrijk element in de toekomst van samenwerken is de verschuiving van processen naar interacties. Het minimaliseren van bureaucratie en het bevorderen van directe communicatie zijn cruciaal om teams effectief te laten functioneren. Heldere doelen en verwachtingen, eenduidige afspraken over de samenwerking en taken, gecombineerd met een cultuur van vertrouwen, zorgen ervoor dat medewerkers zich betrokken voelen en optimaal bijdragen aan het succes van de organisatie.

Praktische voordelen van wendbare organisaties

Wendbare organisaties profiteren van snellere besluitvorming, verhoogde innovatiekracht en zijn aantrekkelijker voor talent. Ze spelen beter in op veranderingen in de markt en bieden medewerkers meer autonomie en verantwoordelijkheid. Dit resulteert niet alleen in betere prestaties en slagkracht, maar ook in een hogere tevredenheid onder werknemers en betrokkenheid bij het werk. Zij staan nog meer in hun kracht en doen het werk waar ze goed in zijn én plezier aan beleven.
Het organiseren van werk rondom talent, expertise, flexibiliteit en samenwerking is daarmee niet alleen een noodzakelijke stap, maar ook een strategische investering in de toekomst.

Gespreid leiderschap: Leiderschap als collectieve capaciteit

De toekomst van leiderschap ligt niet langer in de handen van enkelingen, maar wordt gezien als een collectieve capaciteit binnen organisaties. Gespreid leiderschap houdt in dat invloed en verantwoordelijkheid worden gedeeld tussen teamleden, waardoor besluitvorming en innovatie versnellen.

In plaats van een traditionele hiërarchische structuur, waarin leidinggevenden de belangrijkste beslissingen nemen, wordt gespreid leiderschap gekenmerkt door samenwerking, gedeelde doelen en onderlinge afhankelijkheid.

"Veel traditionele organisaties zien leidinggeven als een individuele kunst, terwijl gespreid leiderschap juist gaat over het inzetten van de kracht van de groep. Het vraagt dat leiders niet alleen leren toevertrouwen, en daarmee invloed geven aan diegenen met de meeste expertise en affiniteit met een bepaald probleem. Dit betekent ook dat medewerkers moeten leren opstaan en hun rol pakken. Anders vallen teams al snel terug in de hiërarchie, wat innovatie en talentontwikkeling beperkt. Het afbreken van deze traditionele structuren biedt echt een enorme kans om sneller beslissingen te nemen en betere resultaten te behalen."

Samenwerking en vertrouwen

Een essentieel onderdeel van gespreid leiderschap is een cultuur van vertrouwen. Vertrouwen in de organisatie, de leiding en in elkaar. Medewerkers moeten erop kunnen rekenen dat hun inbreng wordt gewaardeerd en dat ze de ruimte krijgen om invloed uit te oefenen. Dit vraagt om een cultuur waarin open communicatie en transparantie centraal staan. Teams die deze principes omarmen, functioneren efficiënter en zijn beter in staat zich aan te passen aan veranderingen.

Flexibiliteit en innovatie

Gespreid leiderschap bevordert niet alleen samenwerking, maar is ook een belangrijke aanjager van innovatie. Door invloed te delen en medewerkers met hun unieke perspectieven actief te betrekken bij het proces, ontstaan nieuwe perspectieven en oplossingen. Het flexibele karakter van deze leiderschapsstijl maakt organisaties wendbaarder en beter voorbereid op complexe uitdagingen.

Praktische implementatie

“Traditioneel leiderschap blijft bestaan, maar het wordt steeds meer afgewisseld met andere stijlen,” legt Van der Bijl uit. “Het betekent dat leidinggevenden niet over alles de controle hoeven te behouden, maar dat ze leren wanneer ze een stap terug kunnen doen om anderen de leiding te geven of de leiding te laten nemen. Dat is geen verlies, maar een aanpassing die leidt tot betere samenwerking en innovatie.”
De overgang naar gespreid leiderschap vereist een bewuste aanpak. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken over rollen en verantwoordelijkheden om verwarring te voorkomen. Daarnaast helpt training in persoonlijk leiderschap en strategisch leiderschapsvaardigheden medewerkers om hun nieuwe rol te begrijpen en effectief in te vullen. Regelmatige evaluatie van het proces zorgt ervoor dat gespreid leiderschap blijft aansluiten bij de behoeften van de organisatie.

Voordelen op lange termijn

Gespreid leiderschap biedt organisaties de mogelijkheid om sneller en effectiever te opereren door bureaucratische obstakels weg te nemen. In traditionele hiërarchieën worden innovaties en ideeën vaak geremd door trage besluitvorming en starre structuren. Het delen van invloed en verantwoordelijkheid zorgt voor een cultuur waarin talenten optimaal worden benut en resultaten verbeteren. Bovendien draagt deze aanpak bij aan het behoud van talent binnen de organisatie, doordat medewerkers zich naast gewaardeerd, meer betrokken voelen bij het succes van het team. Deze aanpak stimuleert samenwerking, innovatie en wendbaarheid, waardoor organisaties beter voorbereid zijn om uitdagingen aan te gaan en kansen te herkennen.

Employer branding: Het belang van een krachtig werkgeversmerk

In een steeds krapper wordende arbeidsmarkt is een herkenbaar en sterk werkgeversmerk essentieel. “Wat is de uitdaging? Iedereen vist in dezelfde, smal gedefinieerde vijver, en die vijver wordt steeds kleiner,” legt Van der Bijl uit.

“Employer branding gaat erom dat je bedrijf een merk wordt waar mensen graag willen werken. Maar het gaat verder dan marketing; het gaat erom dat je in de dagelijkse praktijk waarmaakt wat je belooft. Een sterk werkgeversmerk onderscheidt organisaties in een competitieve markt en versterkt tegelijkertijd de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers.”

> “De winnaars van de toekomst zijn de bedrijven die in woorden en daden laten zien dat zij iets brengen naar de wereld wat de wereld beter maakt.”

De Employee Value Proposition (EVP) als fundament

Een succesvolle employer branding-strategie begint met een duidelijke en aantrekkelijke Employee Value Proposition (EVP). Dit is de kern van wat een organisatie uniek maakt als werkgever en omvat niet alleen salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook zaken als ontwikkelmogelijkheden, cultuur en purpose. Wanneer de EVP goed aansluit bij de werkelijke ervaring van werknemers, wordt het werkgeversmerk versterkt en geloofwaardig.

Het bouwen van een authentiek werkgeversmerk vereist een diepe connectie tussen de kernwaarden van een organisatie en de ervaringen van werknemers. “Medewerkers zijn eigenlijk je belangrijkste klanten,” benadrukt Van der Bijl. “De winnaars van de toekomst zijn de bedrijven die in woorden en daden laten zien dat zij iets brengen naar de wereld wat de wereld beter maakt. Cultuur en purpose maken het verschil. Mensen willen zich verbinden met een missie die echt resoneert.”

“Je ziet vaak dat jongeren naar een organisatie worden gelokt alsof het een soort Efteling is – een plek vol energie, plezier en geweldige kansen. Maar eenmaal binnen blijkt het werk monotoon en teleurstellend te zijn. Ze raken gedesillusioneerd omdat de werkelijkheid niet overeenkomt met de beloften. Het gevolg? Ze vertrekken al na korte tijd, wat een enorme impact heeft op de retentie en de reputatie van het bedrijf. Dat is precies waarom authenticiteit zo belangrijk is in employer branding: je moet waarmaken wat je belooft.”

De rol van HR en marketing

Employer branding vraagt om nauwe samenwerking tussen HR en marketing. Waar HR inzicht heeft in de behoeften en ervaringen van werknemers, beschikt marketing over de tools en strategieën om deze effectief te communiceren. Samen kunnen zij een merk bouwen dat niet alleen aantrekkelijk is voor nieuw talent, maar ook bestaande medewerkers inspireert.

Een dynamische strategie

Een employer branding strategie moet dynamisch zijn en meebewegen met veranderingen in de organisatie en de markt. Regelmatige evaluatie en het betrekken van werknemers bij het vormgeven van het werkgeversmerk zijn cruciaal om relevant en aantrekkelijk te blijven. Organisaties die dit goed doen, profiteren van een sterkere reputatie, meer betrokkenheid van medewerkers en betere resultaten op lange termijn.

De toekomst van leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen zijn een belangrijk deel van het fundament van een toekomstbestendige organisatie. In een wereld die sneller verandert dan ooit, is levenslang leren niet langer een luxe, maar een noodzaak.

Organisaties die een lerende houding stimuleren en een omgeving creëren die leren en ontwikkelen bevordert, zorgen ervoor dat hun mensen niet alleen mee kunnen bewegen met veranderingen, maar ook actief bijdragen aan innovatie en groei.

"Levenslang leren is niet slechts een modetrend; het is de sleutel tot aanpassingsvermogen en relevantie in een dynamische arbeidsmarkt," benadrukt Van der Bijl. "Het gaat niet alleen om het volgen van cursussen of trainingen, maar om het creëren van een cultuur waarin continu leren vanzelfsprekend is. Medewerkers moeten het gevoel hebben dat ze zich kunnen ontwikkelen zonder te worden belemmerd door de inrichting van de organisatie of belemmerende procedures. Wanneer leren onderdeel is van het dagelijkse werk, verbeteren de individuele prestaties en krijgt de hele organisatie een boost in wendbaarheid en innovatiekracht. Dit levert organisaties concrete voordelen op, zoals verhoogde betrokkenheid van medewerkers, een grotere aantrekkingskracht op nieuw talent en een concurrentievoordeel doordat ze sneller kunnen inspelen op veranderingen in de markt."

"Levenslang leren is niet slechts een modetrend; het is de sleutel tot aanpassingsvermogen en relevantie in een dynamische arbeidsmarkt."

Een belangrijke ontwikkeling in de toekomst van leren is de opkomst van micro-learnings: kleine, flexibele leermodules die werknemers in staat stellen om snel nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en toe te passen. Dit helpt organisaties om sneller te reageren op veranderende marktomstandigheden en technologische vooruitgang. Het integreren van leren in dagelijkse werkzaamheden is ook hiervoor een cruciale stap.

Wanneer leren geen aparte activiteit is, maar een natuurlijk onderdeel van het werk, wordt het automatisch veel effectiever en waardevoller.

Ook speelt het leiderschap een belangrijke rol in het cultiveren van een leercultuur, waarbij leiders hun medewerkers faciliteren en tegelijkertijd het goede voorbeeld geven door zelf continu te leren en te ontwikkelen. Het is bewezen dat leiderschap een cruciale rol speelt in een lerende organisatie door actief bij te dragen aan het creëren van een cultuur van sociale veiligheid en ruimte voor experimenten. Het is deze houding die anderen inspireert ook een lerende houding te ontwikkelen in het werk.

Kom in actie

De toekomst van werk vraagt om een radicale herziening van hoe we leren en ontwikkelen een plek geven in organisaties. Het is tijd om te investeren in systemen, processen en culturen die leren stimuleren en integreren. “Dit is geen keuze meer; het is een strategische noodzaak,” stelt Van der Bijl. “Organisaties moeten niet langer wachten, maar actie ondernemen om een leerstrategie te ontwikkelen die niet alleen aansluit bij de huidige behoeften van hun werknemers, maar ook toekomstgericht is. Het gaat erom systemen en processen te ontwerpen die leren ondersteunen en integreren in het dagelijkse werk. Alleen door proactief te handelen, kunnen bedrijven voorbereid zijn op de uitdagingen van morgen. “Werknemers verwachten dat hun organisatie hen ondersteunt in hun professionele en persoonlijke groei.

“Een academy, of een house of development, is een cruciaal instrument voor organisaties die leren structureel willen verankeren,” legt Van der Bijl uit. “Het gaat verder dan losse trainingen; het is een centraal platform waar continu leren wordt georganiseerd en gestimuleerd.

Een goede academy creëert een gemeenschappelijke taal binnen de organisatie, bouwt aan een cultuur van samenwerking en ontwikkeling, en blijft voortdurend evolueren om aan te sluiten bij de veranderende markt en de behoeften van medewerkers. Het biedt niet alleen een basis voor innovatie en wendbaarheid, maar geeft organisaties ook een competitief voordeel doordat ze beter voorbereid zijn op toekomstige uitdagingen."

"Engagement Builders werkt samen met organisaties om academies op maat te bouwen, afgestemd op hun unieke behoeften en in de taal van de organisatie," legt Van der Bijl uit. "Het begint met een fundamentele vraag: welke vaardigheden zijn nu en in de toekomst essentieel voor de organisatie? Het beantwoorden van die vraag is altijd ons vertrekpunt en maakt dat de oplossing ook altijd maatwerk is, want ieder antwoord is anders. En dat is logisch, het raakt namelijk de kern van de organisatie en haar toekomstvisie.

Een inhouse academie is daarom ook meer dan een opleidingsprogramma; het is een dynamisch en strategisch systeem dat meegroeit en -ontwikkelt met de organisatie. Door het flexibel in te richten en af te stemmen op veranderende marktomstandigheden, creëren we een omgeving die niet alleen werknemers ondersteunt in hun huidige rol, maar hen ook voorbereidt op toekomstige uitdagingen. Dit is geen bijzaak, maar een integraal onderdeel van de strategie, waarmee we organisaties helpen niet alleen te overleven, maar ook te floreren in een snel veranderende wereld.

> "Het begint met een fundamentele vraag: welke vaardigheden zijn nu en in de toekomst essentieel voor de organisatie?"

Hoe ziet jouw organisatie er over 5 jaar uit?

Engagement Builders nodigt bestuurders en HR-professionals uit om samen de uitdaging aan te gaan. Hoe kunnen we leren en ontwikkelen zo ontwerpen en aanbieden dat het zowel de organisatie als de mensen vooruithelpt? Zoals we onderstrepen met dit whitepaper, is dit een belangrijk én urgent gesprek. Samen kunnen we bouwen aan een toekomst waarin leren en werken hand in hand gaan en de organisatie sterker is dan ooit.

Engagement Builders

Jouw partner in het versterken van samenwerking en persoonlijke groei

info@engagementbuilders.nl | + 31 6 51698887 | Zandstraat 44, 4184 EG Opijnen