

Benchmark^{HR}

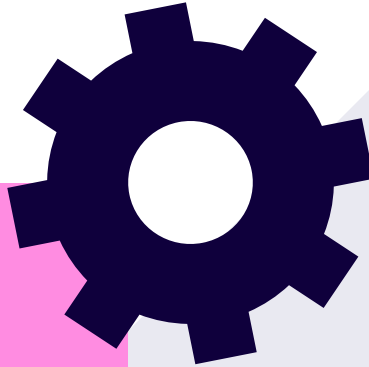
**in het
DNA van
een
goede
werkgever.**

**Waarom is leren en
ontwikkelen cruciaal
voor medewerkers en jouw
organisatie?**

hoi.

Aan het roer van een succesvolle organisatie staat een goede werkgever. Maar wat is een goede werkgever eigenlijk? En nog belangrijker, wat kan jij als werkgever doen om nog beter te worden?

Om die vraag te beantwoorden gaan we eerst kijken wat er speelt; wat zien we in de markt, bij andere organisaties en wat leeft er bij medewerkers? In dit rapport zoomen we in op leren en ontwikkelen en waarom het ontwikkelen van een **Growth Mindset** van onschatbare waarde is voor jouw organisatie.

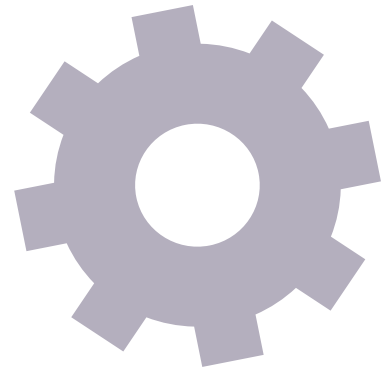


voor wie.

Zonder mensen geen werk. Dus dit rapport is voor alle ondernemers, founders, HR en People managers, directeuren, teamleads en alle andere professionals die als doel hebben om hun organisatie gezonder te maken. Het te laten 'werken'.



wat speelt er.



trends in de markt

Goed werkgeverschap -steeds belangrijker en trendgevoeliger. Bunchmark is er van overtuigd dat 'goed doen' niet meer weggaat, sterker nog, dat dit cruciaal is voor succes! Evenals het belang om daarin een duidelijke richting te kiezen en je te onderscheiden.

Zonder je authenticiteit te verliezen. Ga er maar aan staan! Ons petje gaat af voor alle ondernemers en leiders die elke dag hun stinkende best doen om de beste versie van zichzelf te worden. Slaag je daarin, dan heeft dat vaak een directe invloed op het gehele team het succes van een organisatie. Het draagt bij aan het aantrekken en behouden van talent, het verhogen van productiviteit, meer innovatie en het verbeteren van hun reputatie.

We hebben een aantal factoren op een rij gezet die een steeds grotere rol spelen voor werkgevers. Je leest ze op de volgende bladzijde.

wat zien wij bij klanten.

Als Bunchmark kijken we in de keuken van heel veel organisaties. Vaak is er dan sprake van groei of verandering. Daar zien we van alles wat, van bedrijven die hard werken om hun people en cultuur op orde te krijgen, organisaties die daar niet aan toekomen of waar nieuwe regelgeving van alles van hun vraagt. We horen vaak dezelfde thema's terugkomen: medewerkers mogen meer 'eigenaarschap' pakken, ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden, medewerkers voelen zich niet gehoord of worden onvoldoende ingezet op hun talenten. Dat heeft als gevolg dat vaak de beste medewerkers vertrekken.

Het is ook lastig om als werkgever tijd te maken om stil te staan bij wat de organisatie nodig heeft om een goede werkgever te zijn. En dat is logisch, want hoe leuk is het om bezig te zijn met de groei in de

markt, nieuwe ideeën uitwerken en het bedrijf verder te brengen.

En waar begin je dan? Wat doet er echt toe? Wij zien in organisaties die durven stil te staan bij goed werkgeverschap dat er een beweging ontstaat naar meer betrokkenheid en een voorwaartse energie; juist vanuit de medewerker zelf! Daar gaan ontwikkeling, fun & performance hand in hand. En dan kun je gezond groeien. Dat wil jij toch ook?

*Auke Swinkels en Natasja Grimbergen
Partners Bunchmark B.V.*



voor medewerkers telt.

home sweet home.

De gemiddelde medewerker zal vies opkijken wanneer ze altijd op kantoor verwacht worden. De verwachtingen rond hybride werken en flexibiliteit in werkuren zijn de afgelopen jaren sterk veranderd.

iedereen wil vooruit.

Voor veel mensen is het essentieel om te kunnen blijven leren en ontwikkelen, op veel verschillende manieren. Liefst in de flow van het werk. En wordt steeds urgenter door de technologische ontwikkelingen. AI is er en gaat grote impact maken op hoe wij werken

duurzaam & betrokken.

Medewerkers willen werken voor bedrijven die duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit bewust zijn gaat in de aankomende jaren alleen maar groter worden. Organisaties die duurzaamheid & engagement links laten liggen zullen daar de zure vruchten van plukken.

mentaal welzijn.

Gelukkig is er groeiende aandacht voor mentale gezondheid. Ook vanuit organisaties! Bedrijven investeren meer in welzijnsprogramma's, zoals mindfulness en beweging, en ondersteuning voor stress management en burn-out preventie.

je verdient het.

We willen transparantie over salarisstructuren en een eerlijke compensatie. Iedereen verdient een gelijke beloning. Die gender pay MOET dicht. Ook willen medewerkers absolute transparantie en duidelijkheid over loonsverhogingen en overige compensatie.

hospitality.

Als medewerkers wil je voelen dat een organisatie er ook voor jou is. Positieve Employee Experience leidt tot hogere betrokkenheid, tevredenheid en productiviteit. Het gaat dan over de emotionele toewijding en verbondenheid van medewerkers met hun werk en organisatie.

zelf doen.

Medewerkers willen meer autonomie in hun werk en vertrouwen van hun leidinggevenden. Zelf de regie kunnen hebben in afwisselend werk. Geen micromanagement - dat kan echt niet meer!

wat staat er op de agenda 2024 / 2025.

We hebben voor de zomer een survey uitgezet en vroegen meer dan 60 ondernemers naar hun People & culture plannen voor komend jaar. Een van de vragen in onze survey was wat ondernemers de aankomende periode op hun people agenda hebben staan. Hieronder de meest gegeven antwoorden in volgorde van urgentie:

1. Leiderschapsverbetering
2. Belonen en functiehuis
3. Arbeidsmarktcommunicatie verbeteren
- 4. Leer- & ontwikkel- mogelijkheden verbeteren**
5. Meer aandacht op soft skills
6. Meer talent aantrekken
7. Performance management anders doen
8. Cultuur veranderen
9. Helderheid creëren over rollen, processen en cultuur.

NIEUWE TREND.

Leren in de Flow van het Werk:
Mensen leren steeds meer 'on the job',
met toegang tot kennis en tooling
precies wanneer ze die nodig hebben.

leren en ontwikkelen.

In een steeds sneller veranderende werkomgeving is leren en ontwikkelen essentieel voor zowel medewerkers als organisaties. Dat weten we allemaal! En toch gaat dit nog niet altijd even soepel! We bedoelen hiermee niet: allemaal het klaslokaal in. Het gaat juist om het voortdurend evalueren, verbeteren en aanpassen van alles wat we doen om relevant en competitief te blijven. Ontwikkeling gaat over persoonlijke groei en over het vergroten van kennis en vaardigheden binnen je huidige of toekomstige rol.

Wat ons betreft begint dit bij het scheppen van een cultuur waar

nieuwe dingen leren en ontwikkelen wordt aangemoedigd en gefaciliteerd. Het creëren van een omgeving waar collega's geen concurrenten, maar inspiratiebronnen voor elkaar zijn. Kortom, het ontwikkelen van een **growth mindset.**

Als organisatie ben je op deze manier flexibel, mensen zitten niet langer vast in hoe het nu is, maar hoe het kan zijn. Je kan versnellen, want ontwikkeling zit in je DNA en medewerkers voelen de ruimte om dingen uit te proberen. Dit verhoogt creativiteit en productiviteit.

inspiratie.

Al gaat een grote impact hebben op onze manier van werken, en ook wat dit van ons vraagt in onze ontwikkeling. Welke vaardigheden doen er steeds meer toe en welke minder? Wil je daar meer over weten? **[Luister deze podcast.](#)**

We hadden het al even over een Growth Mindset. Hier kijk je **[een inspirerende Ted Talk.](#)** Ook is er onlangs een **[hele podcast reeks](#)** uitgekomen over dit onderwerp. En ben je dan nog niet klaar? Eric Hold schreef 'Growth Mindset'. We hebben **[de luisterversie](#)** voor je gevonden.

wist je dat.

Er gemiddeld 750 euro per medewerker per jaar beschikbaar is als opleidingsbudget? En meer dan 1,5 miljard opleidingsbudget onbenut blijft! Omgerekend wordt dus bijna de helft niet uitgegeven. Waarom? Gebrek aan tijd door werkdruk.

Sommige organisaties leren en ontwikkelen stimuleren door een faal-vrije dag in te voeren? Op deze dag worden werknemers aangemoedigd om bewust fouten te maken en daarvan te leren, zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen.

Onze kijk: werkt niet. Zorg dat mensen altijd fouten durven te maken. Zo leren we elke dag.

Wil jij vrijblijvend sparren over wat Bunchmark voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan contact met ons op via dit [contactformulier.](#)

onze aanbevelingen.

kleine doelen stellen.

Stel liever een klein doel. Al doe je maar 3 minuten iets op het vlak waarop je wilt leren, dan heb je een stap gezet en zet je daarna veel gemakkelijker de volgende stap. Het zien van resultaten zorgt voor gerichte ontwikkeling en houdt het team gemotiveerd en betrokken bij hun leertraject.

tijd & geld.

Wijs specifieke tijd en middelen toe voor leeractiviteiten, zodat medewerkers daadwerkelijk de kans krijgen om zich te ontwikkelen en het past in hun dagelijkse taken. Bedenk diverse vormen van leren. Dit kan bijvoorbeeld door leersessies te koppelen aan bestaande overleggen of

projecten, workshops, en toegang tot online leerplatforms. Wijs een drijvende kracht aan die het op de agenda houdt en geef het goede voorbeeld. Het gaat nu eenmaal niet vanzelf, dat is nergens zo! Vergeet het 'gluren bij de burens' niet! Laat mensen meelopen op andere afdelingen en leer van elkaar!

in je DNA.

Bevorder een cultuur waarin leren de norm is. Integreer leren in de dagelijkse werkzaamheden en deel successen met elkaar. Creëer een omgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om nieuwe dingen te proberen en fouten te maken. Zo wordt leren vanzelf gezien als een normaal onderdeel van het werkproces.

Bunchmark weet hoe gezond groeien *WERKT.*



zelf doen.

Goed nieuws! Elke ondernemer kan morgen een betere werkgever zijn dan vandaag, want binnen elke organisatie zijn er knoppen om aan te draaien.

Leg de lat niet te hoog en draai niet aan elke knop tegelijk, maar luister. Luister naar wat er speelt binnen jouw organisatie. Wat vinden jouw medewerkers belangrijk? Hoe worden jullie samen beter?

**HR Support bij Bunchmark heb je al vanaf € 900 per dag en € 500 per dagdeel.
Een HR scan vanaf € 5.000**

**Wil jij vrijblijvend sparren over wat Bunchmark voor jouw organisatie kan betekenen?
Neem dan contact met ons op via dit [formulier](#).**

hulp nodig.

Bunchmark kan je op verschillende manieren helpen als het aankomt op leren, ontwikkelen en leiderschap. We ontwikkelen leerprogramma afgestemd op de behoefte van jouw organisatie. Vaak ligt er al veel, en gaat het om prioriteren, aanscherpen en vooral: doen!

[Lees er alles over op deze pagina.](#)

Heb jij veel nieuwe managers binnen de organisatie en wil je hen met meer vertrouwen de werkvloer op sturen? Dan is ons First Time Manager Track wellicht iets voor jullie. **[Bekijk de brochure hier.](#)**

Wil je op alle onderwerpen je goed werkgeverschap onder de loep nemen? Dat kan met de Bunchmark HR scan. We helpen bij het in kaart brengen van de huidige situatie binnen jouw organisatie. Vaak ligt er al veel, en gaat het om prioriteren, aanscherpen en vooral: doen!

contact.

Bunchmark BV
Vinkenstraat 149
1013 JP Amsterdam

www.bunchmark.com
info@bunchmark.com
[LinkedIn.com/Bunchmark](https://www.linkedin.com/company/bunchmark)