



Zo zorg je dat je medewerkers tijd inplannen voor New Heroes

Heb jij het gevoel dat je medewerkers helemaal geen tijd hebben voor New Heroes in hun overvolle agenda? Dan heb je van die fantastische trainingen voor je medewerkers geregeld en het enige wat er gebeurt is dat het continue vooruit wordt geschoven... Dit klinkt voor ons niet vreemd. Jep, dat heb je goed gehoord. Zelfs het New Heroes team heeft soms moeite om een uurtje leren in hun drukke schema te persen. Nu hebben we de afgelopen tijd eens even goed gekeken naar hoe we ervoor kunnen zorgen dat ons team – en jouw team – onze online trainingen zo goed mogelijk in hun dagelijks leven kunnen verwerken. En de uitkomsten? Die delen we natuurlijk graag.

Stimuleer je medewerkers om elke dag een beetje te doen

Om ervoor te zorgen dat de persoonlijke ontwikkeling van je medewerkers niet ondergesneeuwd wordt door deadlines, is het van belang dat ze ook tijd inplannen om met New Heroes aan de slag te gaan. Het is natuurlijk niet realistisch dat er dan op vrijdagmiddag anderhalf uur wordt ingepland om te gaan blokken, dat gaat natuurlijk nooit werken. Snappen we. Tijd is schaars en het blokken van zoveel tijd zorgt er voor dat wanneer een medewerker in tijdsnood komt te zitten dit waarschijnlijk een van de eerste dingen is die geschrapt gaat worden. Geef ze dan vooral ook het advies om elke dag een kwartiertje of tien minuten in te plannen, bij voorkeur direct in de ochtend of bijvoorbeeld net na de lunch.

Onze leerreizen zijn juist geschikt om tussen de bedrijven door te volgen. Alle trainingen zijn namelijk opgedeeld in hapklare stukjes. Daarnaast willen we ook graag dat je medewerker weggaat van zijn of haar beeldscherm. Het is belangrijk dat de leerstof ook juist in de praktijk wordt gebracht en dat hier dan op gereflecteerd kan worden. En surprise, surprise: korte leerblokken zijn daar juist perfect voor!

Maak duidelijk dat leren geen verplichting is

De term 'schoolziek' bestaat niet voor niets. Vaak hebben we al van jongs af aan het beeld dat leren een verplichting is. Je móest elke dag naar school, je móest elke avond huiswerk maken. Dat beïnvloedt vaak – niet ten goede – de relatie die we hebben met leren. Dingen die je ziet als verplichting, zorgen automatisch voor een minder hoge intrinsieke motivatie.

New Heroes werkt anders. Het leren bespelen van een nieuw muziekinstrument of het onder de knie krijgen van een nieuwe sport ervaren we juist als leuk en uitdagend. New Heroes moet dan ook gezien worden als een uitdaging. Een uitdaging om je medewerkers makkelijker te laten werken en leven, om ze minder stress te laten ervaren, beter te laten communiceren of om nooit meer een deadline te missen. Hebben ze nu een keer écht geen

zin om met een leerreis aan de slag te gaan? Dat kan. Gun ze dan ook eens een dagje vrij van New Heroes. Zo blijven de leerreizen een uitdaging en niet een verplichting.

Beloon je medewerkers

Via onze Heropoints-mailing worden je medewerkers al beloond bij het behalen van elk volgend level. Maar ook jij als manager mag je medewerkers wel eens belonen of complimenteren wanneer je merkt dat ze weer een leerreis hebben afgerond. Sterker nog, dat helpt juist mee in de ontwikkeling van desbetreffende werknemer. Weet je nou niet hoe je dit moet doen, dan hebben we nog een leerreis waar jij als manager juist wat aan hebt: de [Leerreis Complimenteren!](#)

Laat ze lange termijndoelen stellen

In ons New Heroes dashboard proberen we je medewerkers hier al bij te helpen: het opstellen van een lange termijndoel. Wat wil jij dat je medewerkers bereiken? Dat kan specifiek gericht zijn op een leerreis, maar ook heel algemeen, bijvoorbeeld: 'beter communiceren met collega's'. Per leerreis kan een medewerker dan een ander subdoel aangeven, bijvoorbeeld: 'leren om beter met kritiek om te gaan'. Door het afspreken en instellen van overkoepelende doelen behouden jij en je werknemer een soort helikopterview en weten jullie beide waar de werknemer naartoe werkt.

Laat je medewerkers hun eigen 'New Heroes plek' kiezen

Onze leerreizen zitten bomvol praktijkopdrachten. Daarnaast wordt er van de medewerker verwacht dat hij of zij reflecteert op zijn of haar gevoelens en verwachtingen. En dat kan best dichtbij komen. Heeft desbetreffende werknemer niet (altijd) de mogelijkheid om thuis aan een online training te werken, kan het werken om een rustig plekje op kantoor in te richten om zo de trainingen te volgen. Een plek waar je ongegeneerd Video Response Trainingen kunt opnemen en waar ze niet het gevoel hebben dat anderen over hun schouder mee kijken. Wij noemen dit de 'Heldenruimte'. Een aantal van onze klanten werken hier al mee en niet zonder succes.

Hebben je medewerkers nu nog steeds moeite met het nuttig besteden van hun tijd? Dan is de leerreis '[Timemanagement](#)' een goede aanrader!