

Whitepaper

**WIL JIJ DIT
JAAR JOUW
ORGANISATIE
LATEN GROEIEN?**



**NEW.COM
HEROES
ACADEMY**

WIL JIJ DIT JAAR JOUW ORGANISATIE LATEN GROEIEN?

Creëer jij altijd kansen? Ben je altijd positief ingesteld? Net zoals goed kunnen communiceren of effectief leiding kunnen geven, zijn dit soft skills waarmee jij jouw organisatie kan laten groeien.

Stoom jouw team klaar voor het versterken van jouw organisatie door te investeren in hun persoonlijke groei en ontwikkeling!

Zes redenen waarom soft skills zo belangrijk zijn

Onze maatschappij blijft razendsnel veranderen. Hierop inspelen en flexibel zijn is een must. Alleen organisaties die goed met veranderingen om kunnen gaan, zijn sterk genoeg. Dat doe je onder andere door de vaardigheden van je team binnen de thema's (persoonlijk) leiderschap, teamontwikkeling, vitaliteit en sociale vaardigheden te versterken. Door te zorgen dat je werknemers opgewassen zijn, en blijven, tegen deze veranderingen.

Het goede nieuws is dat deze soft skills heel goed aan te leren zijn. Sterker nog: het is fijn om ze te ontwikkelen, want soft skills maken het leven zoveel makkelijker. Zakelijk en privé.

We zetten alle voordelen van het ontwikkelen van soft skills graag voor je op een rijtje.

Investeren in soft skills levert je organisatie veel op: je concurrentiepositie verbetert, het is makkelijker om nieuw talent aan te trekken en medewerkers te behouden, het ziekteverzuim vermindert, je kan functioneren in een complexe wereld en er ontstaat een betere bedrijfscultuur. Een betere werk-

JE CONCURRENTIEPOSITIE VERBETEREN

JE CONCURRENTIEPOSITIE VERBETEREN

De veranderende economie heeft voor organisaties veel gevolgen. Klanten willen steeds sneller nieuwe en betere producten. De concurrentie komt van alle kanten. Dat vraagt veel van organisaties en van de mensen die er werken. Flexibel zijn, innoveren, voortdurend veranderen en je (digitaal) aanpassen aan de ontwikkelingen in een wereld die steeds kleiner lijkt te worden. Allemaal om de concurrenten voor te blijven. Want die zitten - net als jij - natuurlijk ook niet stil. Ze zijn niet gek!

Deze nieuwe wereld vraagt niet alleen om een andere manier van leidinggeven, maar ook om medewerkers met andere vaardigheden. Mensen die verbinding weten te houden, ook al werken ze veel thuis. Die gedisciplineerd zijn en creatief en zelfstandig, maar ook nieuwsgierig zijn, openstaan voor nieuwe ontwikkelingen, die graag leren, niet bang zijn fouten te maken en zich niet uit het veld laten slaan als dingen anders lopen dan gepland. Mensen met zelfvertrouwen, die weten dat ze niet alles kunnen weten maar dat ze wel veel kunnen leren. Mensen dus met de juiste soft skills om in een veranderende maatschappij het verschil te maken.

“
Waarom veranderen?
Zo hebben we het toch altijd gedaan?”

ZO DOET STUDENTENBUREAU DAT

Young professional presteert beter met soft skills

Studentenbureau uit Den Bosch probeert al sinds 1998 de beste match te vinden tussen werkgevers en studenten of starters. Dat doen ze goed, want jaarlijks helpen ze ruim 1.500 studenten aan een stage. Alle studenten die via Studentenbureau worden bemiddeld, volgen een heel intensief inwerktraject. ‘Logisch,’ zegt Cynthia ..., ‘want we streven natuurlijk naar tevreden opdrachtgevers én tevreden studenten, of young professionals, zoals wij ze liever noemen. Onze studenten komen via hun stage meestal pas voor het eerst in aanraking met het bedrijfsleven. En hebben dan geen idee wat hen overkomt, want sociale vaardigheden krijgen ze niet op school. Het komt dan ook vaak voor dat een student al in de eerste weken tegen lastigheden aanloopt. Vooral op het persoonlijke en sociale vlak: Hoe zeg ik nou dat iets echt beter kan? Hoe geef ik aan dat ik al die controle niet prettig vind? Hoe vertel ik mijn baas dat zijn idee niet goed is? Hoe stel ik prioriteiten en hoe houd ik me aan de planning? Hoe blijf ik ontspannen als ik een presentatie moet geven? Allemaal zaken waaraan we in ons inwerktraject uitgebreid aandacht besteden omdat we ervan overtuigd zijn dat juist deze vaardigheden ervoor zorgen dat een young professional zich zekerder voelt en daardoor beter presteert. Een win-win voor alle partijen!’



“We zetten de online trainingen van New Heroes in voor het ontwikkelen van de soft skills van onze interne medewerkers en voor de ruim 15.000 flexibele medewerkers.”

MISMATCHES VERMIJDEN

De economie blijft de komende jaren fluctueren. De kans is groot dat ook jouw organisatie meeverandert. En dat betekent vrijwel altijd dat je teamsamenstelling verandert, mensen op andere functies terechtkomen of dat je op zoek moet naar nieuwe medewerkers. In sommige sectoren vallen arbeidsplaatsen weg, die in andere sectoren worden opgevangen. Vaardigheden sluiten niet altijd aan bij de functie-eisen.

Er ontstaan mismatches. Medewerkers moeten op andere plekken, in andere situaties op andere manieren met elkaar communiceren. Dat vraagt om goede soft skills op het gebied van communiceren, leidinggeven en samenwerken.

Zorg er daarom voor dat de nieuwe generatie medewerkers zich kan blijven ontwikkelen. Moedig dit aan en ondersteun dit. Ga aan de slag met inspirerende coaches en geef de ruimte om nieuwe dingen te proberen. Investeer in trainingen, opleidingen en coaching en wordt of blijf die aantrekkelijke werkgever.¹



JE PERSONEEL BEHOUDEN



De meeste Nederlanders zijn 40 jaar lang het grootste deel van hun tijd kwijt aan werken. Een goede werksfeer vinden ze belangrijker dan de hoogte van hun salaris.

JE PERSONEEL BEHOUDEN

De kans is groot dat er de komende tijd ook bij jou wat teamleden vertrekken omdat zij een ‘nieuwe uitdaging’ hebben gevonden. Soms is dat helemaal niet erg, want doorstroom heeft zeker voordelen, maar van sommige medewerkers wil je helemaal geen afscheid nemen. Hoe houd je die mensen dan binnen?

Het lijkt de omgekeerde wereld, maar juist door te investeren in de *employability* van medewerkers worden zij loyaler aan de organisatie. Als je investeert in hun inzetbaarheid, zorg je ervoor dat je medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen, zodat zij werk kunnen krijgen en behouden. Zo zorg je er dus niet alleen voor dat zij aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt en dus ook elders aan de slag kunnen, maar je verhoogt ook hun loyaliteit naar hun huidige werkgever, waardoor ze langer bij je organisatie blijven werken.²

Belangrijk daarbij is dat je rekening houdt met de specifieke leerwensen van je werknemers. Mensen willen steeds vaker zelfstandig en flexibel kunnen werken en leren. Ze willen iets leren op het moment dat ze het nodig hebben en niet wachten tot er over een paar maanden ergens in het land een training of cursus begint. Ze willen kunnen leren waar en wanneer zij dat willen. Dat geldt nog sterker voor persoonlijke vaardigheden: die leer je door te oefenen en te oefenen en te oefenen. Het liefst in je eigen werksituatie, en met vallen en opstaan. Geef je medewerkers de ruimte om iets uit te proberen en fouten te maken. Daar leren ze het meeste van.

Charles Jennings, een Australische ingenieur die veel onderzoek heeft gedaan naar hoe werkende mensen leren, kwam tot de conclusie dat mensen 10% leren uit formele trainingen, 20% van anderen en 70% door zelf te doen.⁴ Hoewel de exacte percentages nooit wetenschappelijk bewezen zijn, zit er absoluut een kern van waarheid in deze regel. Nieuwe vaardigheden leer je het beste door er zelf mee aan de slag te gaan. Door te doen. Veel te oefenen. Door fouten te maken, te vallen en weer op te staan.

Maar zorg er wel voor dat de leidinggevende of mentor in de buurt is om te helpen op te staan en van fouten te leren. Die beschikbaarheid is essentieel: als mensen zich verloren voelen, raken ze gedemotiveerd.⁵ En dat is het beste recept om op zoek te gaan naar een andere baan.



IN GESPREK MET DRIESSEN HRM



Soft skills maken het verschil

Marije de Greef, manager corporate HRM: ‘Heel lang draaide het bij de ontwikkeling van medewerkers vooral om het vergaren van kennis. Maar die tijd ligt achter ons. Want kennis kun je inmiddels overal halen. Daarmee onderscheid je je niet meer. Wat wel echt verschil maakt zijn soft skills, persoonlijke eigenschappen als sociale en communicatieve vaardigheden, inlevingsvermogen, vriendelijkheid en het optimisme dat kleur geeft aan de relaties met anderen. Eigenschappen die voor alle medewerkers belangrijk zijn, al heeft de een er in zijn of haar functie net iets meer behoefte aan dan de ander.

Wij doen veel op het gebied van opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers. Op het professionele vlak, van management skills tot concrete vaardigheden als communicatie, sales of leiderschap. En op het persoonlijke vlak is daar inmiddels persoonlijke ontwikkeling aan toegevoegd.

Hoe groei jij als mens? En wat betekent dat voor je werkgeluk? Hoe kun je ervoor zorgen dat je gemakkelijker je werk kunt doen en dat je het beter naar je zin hebt? Dat je gezonder blijft en jouw werk-privé balans beter in evenwicht is? Daarvoor hebben we een eigen programma ontwikkeld met workshops voor en door onze eigen medewerkers. En daarom werken we samen met New Heroes. We zetten hun online trainingen in voor het ontwikkelen van de soft skills van onze interne medewerkers en voor de ruim 15.000 flexibele medewerkers. Zo dragen we bij aan hun duurzame inzetbaarheid, en –zeker zo belangrijk – aan hun werkplezier en ons personeelsbestand: het verloop is echt verminderd!’

DUURZAME INZETBAARHEID VAN MEDEWERKERS VERHOGEN

Wist je dat 36% van het werk gerelateerde ziekteverzuim veroorzaakt wordt door stress? Meer dan 1 miljoen Nederlanders hebben last van burn-out klachten, waarvan 240.000 jonge medewerkers.⁶ Dat is heel vervelend voor de medewerkers, maar ook voor de organisatie als geheel.⁷ Het kost enorm veel geld, de werkdruk voor de andere collega's neemt toe, de sfeer verslechtert, het ziekteverzuim wordt groter en uiteindelijk het verloop ook.

Werkstress wil je dus het allerliefst voorkomen. Maar hoe doe je dat? Door medewerkers te faciliteren en motiveren om soft skills te ontwikkelen. Want met de juiste persoonlijke vaardigheden kunnen ze beter omgaan met de uitdagingen van thuiswerken, kunnen ze beter prioriteiten stellen en goed plannen, durven ze 'nee' te zeggen en grenzen te stellen, kunnen ze voor zichzelf opkomen en hun tijd managen. Ze blijven niet mokken over een vervelende opmerking van een collega maar spreken hem of haar erop aan. Ze geven feedback als ze denken dat iets beter kan. En last but not least: ze geven tijdig aan dat de werkdruk te hoog wordt. Natuurlijk blijven sommige mensen gevoeliger voor stress dan andere, maar soft skills kunnen veel problemen voorkomen. Ze zorgen ervoor dat medewerkers met plezier werken en duurzaam inzetbaar blijven.

En dat is nog niet alles: wetenschappers¹⁰ voorspellen dat 46% van de banen die we nu kennen verdwijnt: kappers, chauffeurs, secretaresses, maar ook accountants, notarissen en marketeers. Maar er zijn ook andere cijfers, die wat vrolijker zijn: in het boek *When Machines Do Everything*⁸ stellen de auteurs dat 12% van de banen verdwijnt, 75% van de banen ingrijpend verandert en dat er 12% nieuwe banen bij komen.

De waarheid zal ergens in het midden liggen, maar wat wel absoluut zeker is, is dat we voor grote veranderingen staan. Veranderingen die je alleen het hoofd kunnen bieden als je beschikt over aanpassingsvermogen, zelfvertrouwen en soft skills.



FUNCTIONEREN IN EEN COMPLEXE WERELD

Je hebt ongetwijfeld de term ‘VUCA-world’¹¹ weleens langs horen komen. VUCA staat voor Volatile (snel veranderend), Uncertain (onzeker), Complex (ingewikkeld) en Ambiguous (vaag, dubbelzinnig). De wereld van vandaag is een VUCA-wereld, waarin de veranderingen elkaar in meer dan hoog tempo opvolgen. Er gebeurt heel veel en die veranderingen hebben invloed op je organisatie. Direct of indirect.

Je kunt onmogelijk anticiperen op wat komen gaat. Daarvoor zijn de veranderingen te onvoorspelbaar. Maar je kunt er wel voor zorgen dat je organisatie en de mensen die er werken de vaardigheden hebben om snel te schakelen, om te gaan met nieuwe situaties, en kansen zien als die zich aandienen.⁹ Ze moeten flexibel en creatief zijn en vertrouwen hebben in elkaar en in zichzelf. Een VUCA-wereld vraagt om persoonlijk leiderschap en verantwoordelijkheid nemen. Voor je eigen ontwikkeling, je werk en je organisatie.



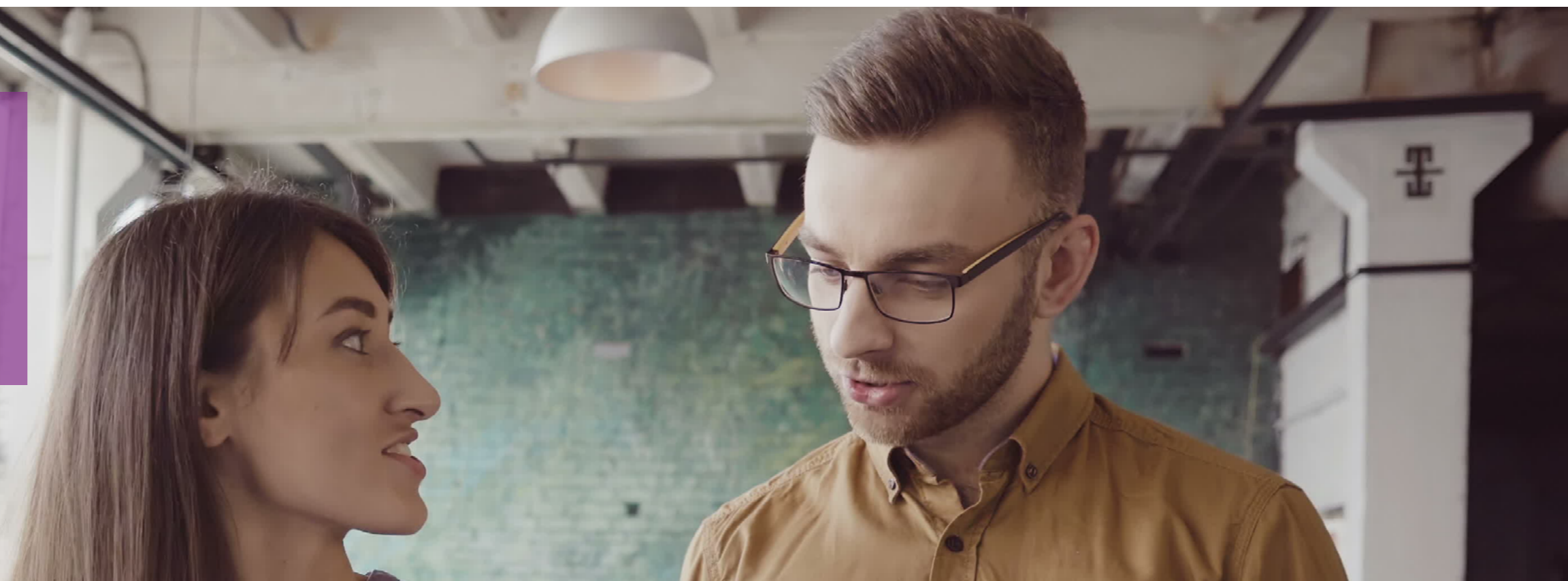
EEN CULTUUR VAN SAMENWERKING CREËREN

Er zijn boeken vol geschreven over bedrijfscultuur en hoe deze tot stand komt. Een gemeenschappelijke deler in al die theorieën is dat de cultuur linksom of rechtsom de prestaties van medewerkers en daarmee de organisatie sterk beïnvloedt. Je strategie kan nog zo fantastisch zijn, als de cultuur niet goed is, wordt het niets. Of zoals Peter Drucker al zei: “Culture eats strategy for breakfast”.

Om succesvol te zijn moet de cultuur gericht zijn op samenwerking. Mensen moeten betrokken zijn bij de organisatie en elkaar. Ze moeten het gevoel hebben dat ze van elkaar afhankelijk zijn om het gezamenlijke doel te bereiken. Ze moeten durven experimenteren, gekke ideeën opperen, woeste plannen bedenken en fouten mogen maken. Naar elkaar luisteren, van en met elkaar willen leren en elkaar helpen. Ze moeten zich veilig voelen en uitgedaagd worden het beste uit zichzelf en elkaar te halen. Zo'n cultuur borrelt van energie en geeft mensen vleugels.

Daarbij zijn soft skills onmisbaar. Persoonlijke vaardigheden als samenwerken, flexibiliteit, doorzettingsvermogen, creativiteit, visie en innovatief vermogen zorgen voor een cultuur waarin mensen zich met hart en ziel voor de organisatie inzetten.

De meeste Nederlanders zijn 40 jaar lang het grootste deel van hun tijd kwijt aan werken. Een goede werksfeer vinden ze belangrijker dan de hoogte van hun salaris.



CONCLUSIE

Soft skills zijn onmisbaar om in de snel veranderende wereld te overleven. Ze zorgen voor concurrentievoordeel. Voor lager ziekteverzuim en minder verloop. En voor medewerkers die meer betrokken zijn bij de organisatie, meer verantwoordelijkheid en initiatief nemen, en zich met elkaar inzetten om de doelen te bereiken. Soft skills zijn de tickets voor de toekomst!



OVER NEW HEROES

New Heroes is opgericht door Jan Schouten. Eén van de grondleggers van het gerenommeerde trainingsbureau Schouten & Nelissen.

Onze missie is om online soft skill en leiderschapstrainingen voor iedereen beschikbaar te maken, waar ook ter wereld.

Maar liefst 22 masters –ook wel experts in hun vakgebied genoemd– bieden de input voor de inmiddels ruim 200 online ‘leerreizen’, van communicatie tot assertiviteit en van het vinden van je passie tot stressvrij leven.

Wil jij weten wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen?

Vraag vrijblijvend een (online) demo aan. Dan vertellen we je meer over de mogelijkheden.

IK WIL EEN DEMO >

www.newheroes.com | info@newheroes.com | 0418 - 682 888

- 1 Roberts, D. H., Newman, L. R., & Schwartzstein, R. M. (2012). Twelve tips for facilitating Millennials' learning. *Medical teacher*, 34(4), 274-278.
- 2 Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- 3 PricewaterhouseCoopers, . (2011). Millennial at Work, Reshaping the Workplace. URL: http://www.pwc.ru/en_RU/ru/hr-consulting/publications/assets/millennials-survey.pdf (.
- 4 Jennings, C., & Wargnier, J. (2010). Experiential learning—a way to develop agile minds in the knowledge economy?. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(3), 14-16.
- 5 Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- 6 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/11/16/werkstress-burn-out-en-verzuim-in-cijfers>
- 7 Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human relations*, 47(4), 455-471.
- 8 Roehrig, P., Pring, B., & Frank, M. (2017). *When Machines Do Everything*, New York, Wiley, 2017.
- 9 Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311-317.