



Universiteit Leiden

“~~Wat wil je leren?~~ Welke impact wil je maken?”

Dat zegt **Jasmijn Mioch**, Learning & Development program manager aan de Universiteit Leiden. Toen zij 3,5 jaar geleden begon als opleidingscoördinator, was er een waanzinnige hoeveelheid cursussen beschikbaar, maar vooral op het individu gericht. Er miste samenhang en een visie.

Haar team ging nadenken over het waarom van leren en wat men ermee wilde bereiken. Dus niet vragen: “Wat wil je leren?” maar “Welke impact wil je maken, op je organisatie, op je team, op jezelf?” Waar wil je heen? Wat moeten we over twee jaar zien als je nu een leertraject start? Als je dat op deze manier formuleert en daarop inspeelt, dan kom je uiteindelijk tot een mooi en compleet pakket.

Leer **jezelf** en de ander kennen

Didactische en onderzoeksvaardigheden maken een groot deel uit van het leerprogramma van de Universiteit Leiden. De afdeling HRM L&O richt zich vooral op de persoonlijke ontwikkeling (soft skills). De volgende punten vindt Jasmijn daarbij van groot belang:

1. Leer jezelf kennen.
2. Leer de ander kennen.
3. Leer je omgeving kennen (en beïnvloeden).

^sBlended learning is ook filosoferend langs de grachten

Blended learning is leren met een combinatie van middelen die voorhanden zijn. Deze manier van leren is er eigenlijk altijd al geweest. De Universiteit Leiden bestaat al 440

jaar. Vroeger wandelden studenten langs de grachten, filosofeerden met elkaar, lazen een boek en gingen naar een hoorcollege. Dat is ook een vorm van blended learning.

Je hebt juist **nu** meer nodig dan alleen inhoudelijke kennis

“De wereld verandert snel en met inhoudelijke kennis alleen redt je het niet meer.”

Soft skills zorgen ervoor dat je elke verandering aankunt. Bereid je voor door bijvoorbeeld te werken aan je veerkracht of het verbeteren van je gesprekstechnieken. Als je soft skills goed ontwikkeld zijn, dan heb je die creativiteit, dan heb je die flexibiliteit, dan heb je die innovatiekracht. Dan kom je er wel. Mensen samen maken de organisatie.

Synchroon en asynchroon **leren**

Asynchroon leren is leren in je eigen tempo op een voor jou geschikt moment. Synchroon leren is als je allemaal op dezelfde plek bent, online of offline. Een combinatie hiervan maakt het nog sterker en krachtiger. De Universiteit Leiden integreert New Heroes Academy in alle online/offline sessies. Van tevoren asynchroon werken aan jouw onderdeel en vervolgens klassikaal synchroon verder aan de slag gaan: blended learning.

Iets leren als het **relevant** en nodig is

Universiteit Leiden wil de vele medewerkers die willen leren iets kunnen bieden dat op dat moment relevant en nodig is. En niet dat je een half jaar moet wachten totdat een gastspreker over jouw vak of onderwerp weer tijd heeft, of dat de training in het Engels gegeven wordt. En volg je dan zo'n klassikale training, dan blijkt dat vooral de laatste tien minuten daarvan heel leuk en waardevol te zijn, want dan gaat men met elkaar nog even de diepte in: debat en input dus.

Jasmijn ging voor de Universiteit Leiden hiermee aan de slag en kwam bij de trainingen van New Heroes Academy uit. Bereid je voor met de online training op een moment dat het jou uitkomt en kom dan naar de meeting, dan gaan we het gesprek aan en gaan we live de vaardigheden verder trainen.

Wanneer is het **doel** van de Universiteit Leiden bereikt?

Stel je voor dat er een verandertraject aankomt binnen de organisatie, en dat medewerkers dan gelijk gaan nadenken over hoe ze dat gaan aanpakken en welke L&O-tools ze daarbij gaan inzetten. Hetzelfde geldt voor teams: teambuilding, teamverandering, teamkennismaking. Hoe kan je als team je L&O-tools optimaal gaan gebruiken? Het zou

geweldig zijn als dat allemaal heel normaal is en dat communiceren hierover vanuit HRM L&O een overbodige luxe wordt. Dan is het doel behaald, zegt Jasmijn.



“Op het moment dat de organisatie, teams en het individu het vanzelfsprekend vinden om te blijven leren en ontwikkelen is het doel bereikt.”

Hoe heeft de Universiteit Leiden de komst van **New Heroes Academy** gecommuniceerd?

De Universiteit Leiden is begonnen met een pilotproject op één faculteit. Na vele voorbesprekingen, experimenten, heel veel positieve reacties en een goede evaluatie is het programma kort daarop breed uitgerold.

Er zijn nu zo'n vijf- tot zesduizend medewerkers aangesloten. Nog lang niet iedereen maakt er gebruik van. De missie is om iedereen zoveel mogelijk ervaring met New Heroes Academy te laten opdoen. Communicatie blijft daarbij een aandachtspunt zegt Jasmijn.

De website wordt niet dagelijks bezocht. Er wordt daarom ook veel direct gemaild. En je moet zijn waar de mensen zijn, dus ook New Heroes Academy integreren in aanverwante seminars of congressen. En vooral: meenemen in werkoverleggen, vaak doorvertellen en successen delen.

De **dialoog** is super belangrijk

De dialoog in het leren is superbelangrijk. Als je een boek leest of een online module volgt, kan je veel leren. Maar de dialoog helpt je om een stap verder te komen, nieuwe ideeën te ontwikkelen of te toetsen. Samen weet je meer dan alleen.

“Het is erg waardevol om online om feedback te kunnen vragen via de supportertool.”

Ook daarom viel de keuze van de Universiteit Leiden op New Heroes Academy. Vanwege de mogelijkheid om online om feedback en ondersteuning te vragen van een zelfgekozen supporter. Jasmijn vindt dat een waardevolle functie binnen het programma van New Heroes Academy.

Kort **samengevat**

Soft skills worden steeds belangrijker. Ze zorgen ervoor dat je elke verandering aankunt. Met het aanbod van New Heroes Academy kunnen medewerkers van Universiteit Leiden altijd en overal leren wanneer het relevant en nodig is. En met de supportertool kunnen medewerkers nog meer leren, aldus Jasmijn Mioch.

Maak ook impact op jouw organisatie. Laat je gegevens achter en ontvang een **proefperiode van 14 dagen** en een vrijblijvend adviesgesprek.

[Aanvragen >](#)

