

'Ik wil zichtbaar resultaat'



Hoe maak je het leren & ontwikkelen meetbaar?

Hoe maak je het (financiële) rendement van leerinterventies in je organisatie zichtbaar? Hoe zorg je ervoor dat de business de toegevoegde waarde van leren en ontwikkelen ziet? En hoe zorg je ervoor dat leren bijdraagt aan prestatieverbetering?

Het kan allemaal door het volgen van de volgende vijf stappen:

Stap 1

Vind een aantal personen in je organisatie die goed zicht hebben op een organisatiedoelstelling die je wilt realiseren, zoals een hogere betrokkenheid en/of tevredenheid van medewerkers, minder klachten of verzuim of meer omzet of sales.

Stap 2

Benoem met deze personen, naast de leerinterventie(s) die je hebt georganiseerd, de factoren die van invloed zijn geweest op de realisatie van de organisatiedoelstelling(en). Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- personele wijzigingen – een nieuwe manager of leidinggevende;
- implementatie van een nieuw (IT) systeem;
- verandering van strategie, procedures en werkwijzen;
- verandering in beloningsstructuur;
- externe factoren (bijvoorbeeld verandering in wetgeving, economie etc.).

Stap 3

Bepaal met deze personen vervolgens de procentuele bijdrage van de leerinterventie aan de realisatie van deze organisatiedoelstelling. Dit doe je door ook percentages toe te kennen aan de overige factoren die van invloed zijn geweest op de betreffende organisatiedoelstelling.

Stap 4

Bepaal vervolgens, op een schaal van 0% tot 100%, met deze personen hoe zeker je bent van deze bijdrage. Hiermee doe je een realistische inschatting en voorkom je dat je teveel waarde toeschrijft aan de leerinterventie zelf.

Stap 5

Stel vast wat de bijdrage van de leerinterventie(s) aan de realisatie van de organisatiedoelstelling(en) is geweest. Voorbeeld zichtbaarheid rendement van leerinterventies.

Hoe ziet dit er concreet uit? Zie hieronder een voorbeeld dat we hebben uitgewerkt:

Een organisatie wil het ziekteverzuim met 50% verminderen. Om dit te realiseren zijn er trainingen gegeven over het voorkomen van ziekteverzuim, is er een nieuw verzuimprotocol ontwikkeld en is een zelfstandige bedrijfsarts binnengehaald die in het bedrijf zijn spreekuur houdt. Na een half jaar is er geëvalueerd. Het verzuim is met 30% verminderd.

Met enkele geselecteerde medewerkers is vastgesteld dat deze daling voor 30% toe te wijzen is aan de preventie-trainingen, voor 40% aan het nieuwe verzuimprotocol en voor 30% aan de spreekuren van de bedrijfsarts. Ze zijn hier 70% zeker over.

Dat betekent dus dat 21% (30% toegewezen * 70% zekerheid) van de daling van het verzuim toe te wijzen is aan de trainingen.

Stel dat:

- 30% minder verzuim gelijk staat aan 50 FTE's
- De kosten voor iemand die verzuimt gemiddeld EUR 12.000,- per FTE kost.
- Het ontwikkelen en verzorgen van de trainingen EUR 45.000,- heeft gekost.

Dan:

- is door de trainingen het verzuim afgenomen met 10,5 FTE (21% van de 50 FTE's)
- is de besparing EUR 126.000,- (10,5 FTE's * EUR 12.000,-) toe te wijzen aan de trainingen
- heeft de investering van het ontwikkelen en verzorgen van de trainingen in ieder geval EUR 81.000,- opgebracht (EUR 126.000,- besparing min EUR 45.000,- kosten).
- The Return on Investment is: $81.000 / 45.000 * 100 = 180\%$

Deze aanpak is snel uit te voeren en geeft voor de meeste vragen voldoende inzicht in de bijdrage van leren aan presteren en het continu verbeteren van leerinterventies.

Wil je meer weten over hoe je de financiële bijdrage van je eigen programma's, opleidingen en/of interventies kunt meten, neem dan gerust contact op met EMC Performance:

Hidayet Bahadin
hbahadin@emcperformance.nl
06-53512694

Stephan Obdeijn
sobdeijn@emcperformance.nl
06-83201421