

‘EIGENAAR VAN JE EIGEN LEERPLAN’

Om een ‘lerende organisatie’ te worden, is het belangrijk om een bedrijfsontwikkelplan op te stellen. Een dergelijk plan kan jou als ondernemer helpen om een actieve leercultuur binnen het bedrijf te creëren. Kasgroeit ondersteunt glastuinbouwbedrijven bij het maken van een bedrijfsontwikkelplan in vier stappen: onderzoeken, analyseren, ontwikkelen én uitvoeren.

Tekst: Jacco Strating, Fotografie: Shutterstock

Je wilt dat jouw medewerkers zich blijvend ontwikkelen. Maar voordat er daadwerkelijk een bedrijfsontwikkelplan kan worden gemaakt, is het volgens opleidings- en ontwikkelingsadviseur Anneke Postma van Kasgroeit belangrijk om jezelf de vraag te stellen waaróm je een lerende organisatie wilt worden. Hiertoe is de Binden & Boeien Scan in het leven geroepen. “Deze scan is er voor werkgevers en werknemers en is als het ware een tevredenheidsonderzoek. We vragen de mensen in een paar minuten tijd naar hun ervaringen en verwachtingen. Dat levert interessante informatie op waarover we met elkaar in gesprek kunnen gaan”, aldus Anneke. De Binden & Boeien Scan richt zich op vijf thema’s: Opleidings- & ontwikkelingsmogelijkheden, Uitdagend werk, Sociale steun, Betrokkenheid & autonomie en Werkplezier. Elk thema bestaat uit vijf vragen en de antwoorden op die vragen worden door Kasgroeit bestudeerd. “Als iemand ‘goed’ invult wil dat niet altijd zeggen dat iets ook daadwerkelijk goed is”, geeft Anneke aan. “Als medewerkers bijvoorbeeld positief antwoorden op de stelling ‘medewerkers voeren taken uit die aansluiten bij wat zij al weten en kunnen’, dan doen zij dus geen uitdagend werk. Daarom analyseren wij per vraag de antwoorden om een goed beeld te krijgen. Op basis daarvan kunnen wij praktische of juist strategische verbeterpunten aanreiken.”

Sleutelposities vullen

Anneke adviseert bedrijven om niet direct met alle verbeterpunten aan de slag te gaan. “Doe het stap voor stap. Als Kasgroeit helpen wij om prioriteiten te stellen en een plan van aanpak te schrijven. Soms koppelen wij daar een organisatieadviseur aan, soms een coach en in soms kunnen bedrijven het zelf. Ook komt het wel voor dat wij nog enkele vervolggesprekken voeren. Dat verschilt per situatie. Vaak wordt door ondernemers te snel gekeken naar ‘wat gaan we doen’ terwijl je eerst moet kijken naar ‘hoe gaan we dat doen’. De strategie ontbreekt veelal.” Het maken van een strategisch personeelsplan is dan ook de volgende stap. “We willen daarmee stimuleren dat

bedrijven langer vooruit gaan kijken naar hun personele bezetting. Sommige functies zijn heel lastig in te vullen, vooral de sleutelposities als teeltspecialist of bedrijfsleider. We hebben te maken met een vergrijzende maatschappij. Hoe zorg je ervoor dat je straks mensen klaar hebt staan om die vrijgekomen sleutelposities in te vullen?”

Anneke Postma geeft aan dat het daarom waardevol is om te inventariseren welke mensen er in dienst zijn, wat zij kunnen en op welk niveau. “Je gaat in feite alle medewerkers labelen om inzicht te krijgen in hoe je ervoor staat als organisatie. Wie functioneert al op senior niveau en hoe kun je het werk voor hen nóg uitdagender maken? Is er nog doorstroming mogelijk of moet je er rekening mee houden dat iemand buiten het bedrijf naar doorgroei-mogelijkheden gaat zoeken? Als werkgever moet je daarop voorbereid zijn en een strategisch personeelsplan helpt daarbij. Want als je te lang wacht, ben je te

laat.” In het strategische personeelsplan dient bovendien rekening te worden gehouden met arbeidsvoorwaarden, geeft Anneke aan. “Jongere mensen hebben andere wensen op dat vlak, dus je kunt er niet zomaar vanuit gaan dat een functie in de toekomst tegen dezelfde voorwaarden wordt ingevuld door een nieuwe medewerker.”

Perspectief bieden

Alleen met een goed strategisch personeelsplan op zak kun je volgens Anneke de volgende stap zetten: het opzetten van een persoonlijk opleidingsplan voor medewerkers. “Voor een opleidingsplan heb je namelijk perspectief binnen de organisatie nodig. Waar kun je naartoe groeien als medewerker?” Ook hierbij is prioritering belangrijk, geeft Anneke aan. “Natuurlijk moet je uiteindelijk met iedereen aan de slag, maar het hangt ook van de motivatie bij medewerkers zelf af. Niet iedereen heeft behoefte aan ontwikkeling, dat mag uiteraard. Je moet beginnen met medewerkers

die een ‘groeimindset’ hebben. Medewerkers die ambities hebben, die goed kunnen terugkijken op hun eigen gedrag en die zich daarin willen verbeteren. Samen met hen gaan wij ontwikkeldoelen bepalen, gericht op kennis, houding en gedrag. Vervolgens bespreken we die doelen met de werkgever om te bekijken hoe daar invulling aan kan worden gegeven en dat leggen we vast in een opleidingsplan.”

Dat plan moeten werkgever en werknemer niet één keer per jaar bespreken, maar minimaal één keer per kwartaal, zegt Anneke. “De medewerker is eigenaar van zijn eigen leerplan. Als hij merkt dat er niets gebeurt, moet hij zelf aan de bel trekken. Want je hebt samen je handtekening onder de afspraken gezet.” Kasgroeit kan een coach beschikbaar stellen en kan tevens helpen met de kosten en eventuele subsidieaanvragen. Services waaraan geen kosten zijn verbonden voor glastuinbouwbedrijven die onder de cao vallen. Ook kan Kasgroeit helpen om de juiste opleiding of training voor medewerkers te vinden. Daarbij is de Brancheopleiding Glastuinbouw, die samen met Inholland Academy is opgezet, momenteel een zeer interessante optie, meent Anneke. “Juist omdat de Brancheopleiding Glastuinbouw zich naast kennis nadrukkelijk richt op houding en gedrag. Leren én reflecteren dus.”

Wil je meer weten over de Brancheopleiding Glastuinbouw en wijze waarop je deze kunt volgen, lees dan verder op pagina 90 van dit magazine. Of lees meer over ‘lerende organisaties’ op pagina 18.

