



# SAMEN STEEDS BETER

---

Werkplan 2021-2023



**Kasgroeit**

Werken, leren en ontwikkelen in de glastuinbouw

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Visie</b>	<b>3</b>
<b>Missie</b>	<b>4</b>
<b>Strategie</b>	<b>4</b>
<b>Strategie in marketing en communicatie</b>	<b>5</b>
<b>De activiteiten</b>	<b>5</b>
<b>Pijler 1: Instroom van nieuw talent en stages</b>	<b>5</b>
Vacatureplatform	5
Stages	5
Banenmarkten en stagemarkten	6
Kom in de Kas	6
Sleutel aan je Toekomst in de Kas	6
<b>Pijler 2: Opleiding en ontwikkelen van medewerkers</b>	<b>6</b>
Bedrijfsbrede ontwikkeladviezen	7
Persoonlijk Ontwikkel Plan medewerker	7
Scholingsvragen	7
Advies aan medewerkers	8
Opleidingsaanbod	8
Brancheopleiding	8
Pilot Lerende organisaties	9
<b>Pijler 3: Binden en boeien in sector en bedrijf</b>	<b>9</b>
Toolbox voor werkgevers	10
P&O Expertisegroepen	10
Workshops voor medewerkers	10
Toolbox voor medewerkers	10
<b>Marketing en communicatie</b>	<b>11</b>
Marketingplan	11
Online masterclasses	11
Nieuwsbrief	11



# Inleiding

Er is al geruime tijd sprake van een behoorlijke krapte op de arbeidsmarkt, zowel nationaal als internationaal. Bedrijven hebben moeite hun vacatures in te vullen en dat kan een bedreiging vormen voor het succes van deze ondernemingen. De uitdaging in de glastuinbouw is en blijft om enerzijds voldoende medewerkers te vinden met vak kennis op teeltgebied en anderzijds medewerkers in de meer generieke functies, zoals bedrijfsleiders, productieleiders en meewerkend voormannen. Ook technische vakmensen en operators zijn moeilijk te vinden, net als productiekrachten in bedrijven waar geen gebruik wordt gemaakt van internationale uitzendbureaus. Daarnaast is er in de sector behoefte aan specialisten in diverse vakgebieden zoals sales, marketing, ICT, supply-chain en HR.

Er is sprake van stevige concurrentie op de arbeidsmarkt. Het is zaak om hier op een positieve manier in op te vallen, zowel bij actieve als bij latent werkzoekenden. Om de concurrentiepositie te verbeteren moeten we ons als glastuinbouw zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau presenteren als goed werkgever, in een sector waar het fijn is om te werken en waar rekening gehouden wordt met de behoeften van de medewerker.

De Coronacrisis heeft vooralsnog geen verandering gebracht in de situatie op de arbeidsmarkt. Het is moeilijk om in de toekomst te kijken, maar de kans bestaat dat de situatie zal veranderen. Wanneer er in de sector reorganisaties of faillissementen plaats vinden ondersteunt Kasgroei medewerkers die hun baan verloren hebben bij het vinden van nieuw werk binnen de sector. Daarmee worden kennis en ervaring voor de sector behouden.

Medewerkers werken met plezier en betrokkenheid wanneer ze werk doen wat ertoe doet: zoals een bijdrage leveren aan 'feeding and flowering the world'. Medewerkers die gewaardeerd en gezien worden, een gezellige en sociale werkomgeving ervaren en ontwikkelingsmogelijkheden krijgen, zullen eerder voor de glastuinbouw kiezen.

Medewerkers die werkzaam zijn in de glastuinbouw hebben regelmatig te maken met veranderingen in hun werk. Verregaande automatisering, digitalisering en toenemende maatschappelijke aandacht voor thema's als voedselveiligheid hebben tot gevolg dat medewerkers tijdens hun loopbaan steeds nieuwe en andere vaardigheden moeten leren om inzetbaar te blijven. Tegelijkertijd moeten veel mensen langer blijven werken, mede vanwege de vergrijzing en ontgroening op de arbeidsmarkt. Kortom, we moeten ons blijven ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven. Eigen regie en de ontwikkeling naar lerende organisaties zijn de sleutels om te komen tot een doorbraak in een Leven lang ontwikkelen. De arbeidsmarkt vraagt meer dan ooit dat medewerkers zelf de regie nemen op hun ontwikkeling en om werkgevers die dat stimuleren en ondersteunen [Bron: SER, eigen regie 2020].



# Visie

In 2026 beschikt Kasgroeit over een volledige set aan tools en instrumenten voor werkgevers en werknemers in de glastuinbouw, zodat werknemers zelf de regie nemen over hun loopbaan en duurzame inzetbaarheid en werkgevers hen hierin stimuleren en ondersteunen. In de Glastuinbouw zijn deze tools en instrumenten bekend en ze worden veelvuldig ingezet. Werknemers ervaren een prettige sector en goed werkgeverschap, werkgevers ervaren ondanks een krappe arbeidsmarkt een adequate invulling van hun personeelsbehoefte.

# Missie

Het doel van al onze activiteiten is bij te dragen aan voldoende medewerkers in de sector glastuinbouw, met de juiste kennis, vaardigheden en competenties, die werken in een prettige omgeving waarin goed werkgeverschap centraal staat, nu en in de toekomst.

Het is onze missie om medewerkers en werkgevers te stimuleren, enthousiasmeren en faciliteren teneinde een evenwichtige arbeidsmarkt te creëren.

De activiteiten van Kasgroeit dragen direct bij aan het bevorderen van instroom, opleiding en ontwikkeling en het boeien en binden van medewerkers.

Kasgroeit is in heel Nederland actief en werkt samen met haar initiatiefnemers CNV, FNV, Glastuinbouw Nederland en Plantum en de regionale LTO organisaties.

# Strategie

Onze strategie kent drie uitgangspunten:

- We geloven in de kracht van persoonlijk contact in combinatie met online marketing.
- We bevorderen de eigen regie van medewerkers.
- We streven naar verbinding en samenwerking met partners en stakeholders.

Onze strategie gaat uit van persoonlijk contact, dit staat centraal in al onze activiteiten en werkprocessen. Wij geloven dat persoonlijk contact eraan bijdraagt medewerkers in beweging te krijgen, hierin spelen de adviseurs arbeidsmarkt een belangrijke rol. De vacature is vaak een reden voor het eerste contact maar als vertrouwd adviseur is het de rol van de adviseur arbeidsmarkt om meer de behoefte in kaart te brengen en indien nodig door te verwijzen naar de specialisten zoals de adviseurs opleiding en ontwikkeling.

We richten ons op het bevorderen van de eigen regie van zowel de werkgever en werknemer. De werkgever wordt in eerste instantie persoonlijk geholpen bij het vinden, boeien, binden, opleiden en ontwikkelen van medewerkers en wordt daardoor uiteindelijk zelf professioneler. We hanteren de scaffolding leerstrategie:



een manier van instructie en adviseren (feedback en feedforward) waardoor werkgevers en medewerkers steeds zelfstandiger worden in het ontwikkelen van hun organisatie en/of hun loopbaan. Dat betekent dat Kasgroeit zelf voorop moet lopen en zichzelf ook verder moet professionaliseren zodat we medewerkers en werkgevers kunnen blijven stimuleren en faciliteren in het creëren van een evenwichtige arbeidsmarkt. We bevorderen de eigen regie van de medewerker over zijn loopbaan en ontwikkeling door de mogelijkheid te bieden van advies en begeleiding. Ook is er direct contact met medewerkers via workshops waarbij de focus ligt op wendbaarheid en ontwikkeling. Daarnaast bevorderen we de zelfredzaamheid van de medewerker door middel van online diensten. Om dit te realiseren wordt onze communicatie verder geprofessionaliseerd en werkprocessen geoptimaliseerd.

Kasgroeit wordt in de sector gezien als professioneel kennisinstituut en gewaardeerd dienstverlener. Aan de basis van ons succes staan de sociale partners CNV, FNV, Glastuinbouw Nederland en Plantum, die gezamenlijk het initiatief genomen hebben om onze organisatie op te richten en via de begeleidingscommissie sturing geven aan onze activiteiten. We zoeken in de uitvoering van activiteiten nadrukkelijk de verbinding en samenwerking met deze partijen. We kunnen elkaar versterken in bereik binnen de sector en op het gebied van kennis en organisatiekracht.

We worden gefinancierd vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt. Binnen dit fonds werken sociale partners CNV, FNV, Glastuinbouw Nederland en Plantum samen aan een gezonde arbeidsmarkt voor de sector.

Naast Kasgroeit worden ook andere projecten vanuit het fonds gefinancierd, waaronder GoGo Greenhouse van Glastuinbouw Nederland, Gezond Beleid, Stigas en de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Daarnaast zijn er in aanpalende sectoren eveneens activiteiten gericht op instroom en ontwikkeling van medewerkers, zoals de scholingsconsulenten in de open teelten, Horti Heroes en de activiteiten in Handel Groeit. Waar mogelijk en van toegevoegde waarde zoeken we meer samenwerking met deze projecten, om daarmee synergie te bereiken en elkaar te versterken.

## Strategie in marketing en communicatie

Door middel van online campagnes op social media, in (online) vakbladen en via onze eigen kanalen brengen we het werken en leren in de sector onder de aandacht. De focus ligt daarbij op storytelling van best practices, in de vorm van human interest verhalen. Geplande activiteiten worden gecommuniceerd via persberichten en (externe) nieuwsbrieven. Er wordt stevig ingezet op social media zoals LinkedIn, Facebook, Instagram en Twitter. We ontwikkelen een marketingplan met een heldere strategie, waarbij zoveel mogelijk samenwerking wordt gezocht met stakeholders en de initiatiefnemers van Kasgroeit. We starten een campagne om het aantal volgers op social media te vergroten.



# De activiteiten

Onze activiteiten zijn onderverdeeld in drie pijlers:

1. Instroom van nieuw talent en stages.
2. Opleiding en ontwikkelen van medewerkers
3. Binden en boeien in sector en bedrijf

Hieronder volgt een nadere uitwerking van de activiteiten in de drie pijlers.

## Pijler 1: Instroom van nieuw talent en stages

### **Vacatureplatform**

Kasgroeit.nl is het vacature platform voor de sector glastuinbouw. Op dit moment (2020) plaatsen werkgevers rond de 800 vacatures per jaar, hetgeen betekent dat 60% van de door de sector extern geplaatste vacatures op onze site staat. (bron: sectorfiche glastuinbouw fonds Colland Arbeidsmarkt). We ontvangen jaarlijks reacties van 1.500 tot 2.000 sollicitanten, waarvan ongeveer twee derde van buiten de sector komt. Onze ambitie is deze cijfers te continueren. Alle sollicitanten ontvangen van ons een persoonlijke reactie. Met meer dan 80% van de sollicitanten voeren we een kennismakingsgesprek. Actieve matching en het voorstellen van werkzoekenden bij bedrijven zonder concrete vacature zorgt voor extra plaatsingen. Het doel voor de komende periode is om kritischer te zijn bij het plaatsen van vacatures. Niet alle vacatures zullen standaard in de database worden opgenomen. In goed overleg met het betrokken bedrijf vind er vooraf een inschatting plaats op basis van regio, bedrijf en functie of het functioneel is de betreffende vacature te plaatsen, of dat beter op een andere manier voor invulling van de vacature kan worden gezorgd. Hierdoor besparen we tijd en voorkomen we het organiseren van teleurstelling. Ook kunnen we ons meer focussen op vacatures waar meer tijd en aandacht voor nodig is.

### **Stages**

Het vacature platform van Kasgroeit wordt ook gebruikt voor stage- en afstudeeropdrachten op MBO, HBO en WO niveau. Onze adviseurs nemen dit ook mee in hun gesprekken bij bedrijven en stimuleren bedrijven om met stagiairs te werken. Door studenten kennis te laten maken met onze sector vergroten we de kans dat zij na hun studie ook in de glastuinbouw aan het werk gaan. In de bemiddeling van stagiairs vanuit de MBO telt opleidingen naar glastuinbouw bedrijven kunnen we weinig toegevoegde waarde leveren, omdat de scholen en organisaties als World Horti Center daar al succesvol in zijn. Onze focus ligt om die reden op de bemiddeling van stagiairs van niet-groene opleidingen. Juist die studenten willen we kennis laten maken met de sector.

### **Banenmarkten en stagemarkten**

Om het werken en stagelopen in de glastuinbouw meer onder de aandacht te brengen bezoeken we banenmarkten en stagemarkten, wanneer we verwachten dat dat kan leiden tot concrete plaatsingen van werkzoekenden nu of in de toekomst. We zijn hierbij kritisch en maken een afweging van de kosten en te verwachten opbrengst.



## **Kom in de Kas**

Kom in de Kas is een groot landelijk consumenten evenement. Er komen veel gezinnen op af om te ontdekken hoe er in de glastuinbouw geteeld wordt. De volwassenen in die gezinnen zijn ook onze potentiële medewerkers. Kasgroeit faciliteert en ondersteunt de Kom in de Kas regio's bij de inrichting van een werkplein, waar bezoekers geïnformeerd worden over het werken in de sector. We gebruiken daarvoor dezelfde video-content als in onze online campagnes.

## **Sleutel aan je Toekomst in de Kas**

Met 'Sleutel aan je Toekomst in de Kas' vissen we net in een andere vijver dan de meeste bedrijven die op zoek zijn naar technisch medewerkers. Door het aanbieden van een leer-/werktraject kunnen we mensen die enthousiast zijn en technische affiniteit hebben werven en duurzaam binden aan de sector. Jaarlijks voeren we dit project uit en werken we toe naar een groep van gemiddeld tien instromers in de opleiding. In 2022 doen we een pilot met een vergelijkbaar project met een leer-/werktraject gericht op teelt.



## Pijler 2: Opleiden en ontwikkelen van medewerkers

Het advies van de adviseurs opleiding en ontwikkeling is persoonlijk en op maat. Onze adviseurs opleiding en ontwikkeling adviseren zowel werkgevers als medewerkers bij vragen over opleiding, ontwikkeling en het ontwikkelen van een lerende organisatie. Onze adviezen stemmen we af op het niveau en mate van zelfregie van de organisatie en medewerker. Zij krijgen ondersteuning om iets te doen en worden gestimuleerd om in toenemende mate meer zelf te doen (fading). We halen steeds meer de steigers weg. In onze adviesrelatie met ondernemers en medewerkers kijken we doorlopend waar ze staan en hoe zij verder kunnen komen. Afhankelijk van de mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid bepalen we de hoogte van de steigers.

Vraagstukken variëren van eenvoudige vragen, bijvoorbeeld over welke cursus het beste bij een bepaalde ontwikkelbehoefte past tot ingewikkeld en complex wanneer we samen met de ondernemer en HR manager een strategisch opleidingsplan maken voor een compleet bedrijf. Voor de implementatie van onze adviezen of andere vraagstukken verwijzen we bedrijven mogelijk door naar externe partijen. Daarmee bewaken we dat onze inzet evenredig verdeeld is en we zoveel mogelijk bedrijven en medewerkers in de sector kunnen bedienen.

De adviezen kunnen worden verdeeld in vier typen:

### Bedrijfsbrede ontwikkeladviezen

Dit zijn arbeidsintensieve trajecten met 3 of 4 bedrijfsbezoeken en het kost snel een dag voor het schrijven van een bedrijfsbreed ontwikkelplan. De aanleiding is meestal een probleem dat zich afspeelt op de werkvloer, instroom van nieuwe medewerkers, of wezenlijke verandering in het werkproces. Het maken van een goede analyse is in dit traject zeer belangrijk. Als de casus hier aanleiding voor geeft werken we samen met Stigas. In de uitvoeringsfase kan het zijn dat een bedrijf wordt doorverwezen naar een opleider, coach of organisatieadviseur.

Analyse op basis aspecten van lerende organisatie of duurzame inzetbaarheid (Stigas)

Voorstel verbeterplan (advies)

Uitvoering en begeleiding bijvoorbeeld door het aanbieden van workshops





## Persoonlijk Ontwikkel Plan medewerker

De aanleiding is de instroom van een nieuwe medewerker, een medewerker die doorstroomt naar een nieuwe rol, of om medewerkers te boeien en te binden. Daarnaast kan een adviesvraag van een medewerker zelf komen.

1. Gesprek met werkgever over wat de behoefte is en de richting bepalen. Aanvullend een eerste gesprek met medewerker, werkgever en adviseur opleiding en ontwikkeling;
2. Uitzetten van het IXLY Development Assessment (online);
3. Gesprek met de medewerker over het rapport en bepalen van leerdoelen (online of fysiek);
4. Adviseur opleiding en ontwikkeling maakt een start met het POP-formulier waarin uitdagende taken zijn opgenomen en/of cursussen en coaching;
5. Het plan wordt besproken met werkgever en medewerker. Afhankelijk van het niveau van het bedrijf en de medewerker volgen we het traject en bieden we coaching (fysiek of online).

## Scholingsvragen

Werkgevers en P&O-ers stellen regelmatig vragen over opleidingen en cursussen. Dat kunnen relatief eenvoudige vragen zijn, zoals: wat is de beste cursus voor mijn medewerker? Vaak zijn er ook wat ingewikkelder vragen, bijvoorbeeld over cursussen die niet in ons reguliere aanbod op de website staan. Soms is een vraag complex en is geen bestaand aanbod beschikbaar. Dan wordt er waar mogelijk een nieuwe training ontworpen, in samenwerking met een van de opleiders in ons netwerk.

Deze vragen worden zoveel mogelijk telefonisch of via e-mail beantwoord.

## Advies aan medewerkers

We gaan meer expliciet duidelijk maken dat medewerkers rechtstreeks contact kunnen opnemen met onze adviseurs. We streven ernaar hier onder meer een Kasgroeit WhatsApp-account voor in te zetten, om de drempel zo laag mogelijk te maken. Via social media, in de vorm van ervaringsverhalen, communiceren we over de mogelijkheden en toegevoegde waarde voor medewerkers om rechtstreeks contact te zoeken met de adviseurs opleiding en ontwikkeling. Op de website maken we duidelijk wat de medewerker van ons kan verwachten.

## Opleidingsaanbod

Op de website van Kasgroeit presenteren we het bestaande opleidingsaanbod voor de sector. We zorgen dat dit aanbod actueel is en goed aansluit bij de opleidingsbehoefte die we bij de bedrijven proeven. De opleidingen die op onze site worden weergegeven zijn van een goede kwaliteit en worden waar relevant gegeven door opleiders met kennis van zaken in onze sector. We zien een groeiende behoefte aan anderstalige cursussen. We stimuleren opleiders het aanbod hierin uit te breiden.

In onze gesprekken met bedrijven en medewerkers inventariseren we actief de vraag en behoefte aan opleidingen, ook in regio's waar het sectorspecifieke aanbod beperkt is. Waar mogelijk organiseren we samen met de opleiders in ons netwerk dat in die behoefte voorzien wordt. We brengen als dat kan de opleiding naar de regio waar de vraag zit.

Om werkgevers en medewerkers optimaal te informeren en kennis te laten maken met opleiders en het opleidingsaanbod organiseren we cursusmarkten. Samen met opleiders presenteren we het aanbod, bieden we workshops en bieden we de mogelijkheid om in gesprek te gaan over loopbaanvragen.



## Brancheopleiding

In 2020 hebben we samen met Inholland Academy de brancheopleiding glastuinbouw geïntroduceerd. Het succes van de eerste ronde bouwen we de komende jaren verder uit, door jaarlijks minimaal één start moment te organiseren. De branche opleiding is goed toegankelijk voor deelnemers uit heel Nederland.

## Pilot Lerende organisaties

Lerende organisaties kunnen voor een doorbraak zorgen in het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen. Een lerende organisatie bevordert het leren en ontwikkelen van haar medewerkers om zichzelf voortdurend aan te passen aan haar veranderende omgeving. Deze continue transformatie vereist naast het aanleren van nieuwe vaardigheden ook het afleren van oude gewoontes. In een lerende organisatie krijgen de medewerkers voldoende vrijheid van het bedrijf om zichzelf steeds te blijven ontwikkelen. Het management heeft in een lerende organisatie een ondersteunende en sturende taak. In een lerende organisatie zijn de uitwisseling van perspectieven, inzichten, kennis en ervaringen en de dialoog tussen omgeving, organisatie, collega's en leidinggevenden van cruciaal belang.



De ontwikkeling van lerende organisaties staat in de glastuinbouw in de kinderschoenen. We doen een pilot waarin we met een vijftal bedrijven het concept van de lerende organisatie nader verkennen en uitdiepen. Vervolgens faciliteren we het ontwikkeltraject van deze organisaties om een lerende organisatie te worden.

We starten met het toetsen van de belangstelling bij bedrijven in de sector, onder meer via webinars van Glastuinbouw Nederland en de Online Masterclasses van Kasgroei. Vervolgens onderzoeken we de haalbaarheid en presenteren een projectplan aan de begeleidingscommissie.

Bij positief besluit starten we met een groep ondernemers en hun medewerkers in een learning community. Het doel is dat de deelnemende bedrijven van elkaar leren en samen de praktijk binnen hun eigen bedrijven verbeteren. Naast vijf deelnemende bedrijven kunnen ook practoren, lectoren en hun studenten onderdeel uitmaken van deze leergemeenschap met als doel vernieuwende kennis in te brengen. Zodoende is er in de leergemeenschap zowel praktische ervaringskennis van de deelnemers als meer theoretische kennis vanuit de docenten en studenten beschikbaar. Doordat de professionals en docenten en studenten in dialoog met elkaar best practices ontwikkelen, is sprake van co-creatie met als doel samen de praktijk te verbeteren.

Dit traject wordt bij voorkeur inhoudelijk begeleid door TNO, mede omdat zij ervaring hebben in de food (wendbaar vakmanschap). De adviseurs opleiding en ontwikkeling zijn de inhoudsdeskundigen en projecteigenaar.

Om het commitment te bevorderen van de deelnemende bedrijven is naast subsidie (bijvoorbeeld SLIM en Fonds Colland Arbeidsmarkt) een eigen bijdrage noodzakelijk.



## Pijler 3: Binden en boeien in sector en bedrijf

Ondernemers worden geïnspireerd hoe ze medewerkers kunnen binden en boeien aan hun organisatie en medewerkers wordt een spiegel voorgehouden hoe ze zelf kunnen werken aan hun wendbaarheid en loopbaan. Dit doen we doormiddel van inspirerende sessies, intervisie, media en instrumenten met als doel bedrijven te stimuleren en te faciliteren.

### **Toolbox voor werkgevers**

Binden en boeien vindt voor een groot deel plaats binnen de bedrijven. De rol van Kasgroeit is bedrijven te faciliteren om dit zo goed mogelijk vorm te geven. Op de website van Kasgroeit worden de beschikbare tools voor werkgevers weergegeven. Enkele voorbeelden zijn de binden en boeien scan en loopbaancafés. De komende periode zal de toolbox voor werkgevers verder uitgewerkt worden, onder andere met formats en tips over 'het goede gesprek' met medewerkers. Denk daarbij aan functionerings- en beoordelingsgesprekken en meer ontwikkelingsgerichte instrumenten zoals een POP-formulier. Ook kan gedacht worden aan een whitepaper over de impact van de stijl van leidinggeven op het binden en boeien van medewerkers. Het succes van de toolbox wordt bepaald door hoeveel gebruik ervan gemaakt wordt. Het vermarkten van de tools is daarom minstens zo belangrijk als de doorontwikkeling. Dit zal in het marketingplan worden meegenomen.

### **P&O Expertisegroepen**

De P&O Expertisegroepen bestaan uit acht tot twaalf P&O-ers en HR-managers van glastuinbouw bedrijven en zijn regionaal actief. Zij komen eens per kwartaal bij elkaar rondom een door de groep zelf bepaald thema. Naast bijeenkomsten die gericht zijn op het delen en vergroten van kennis zijn er ook bijeenkomsten voor intervisie. Het doel achter de P&O Expertisegroepen is het vergroten van de HR-vaardigheden in de sector. Daarmee faciliteren we dat bedrijven een goede werkgever zijn en daarmee succesvol zijn in het binden en boeien van medewerkers. We onderzoeken of het ook interessant is expertisegroepen te ontwikkelen voor leidinggevendenden. In het Westland zoeken we samenwerking met Gezond Beleid.

### **Workshops voor medewerkers**

In 2021 starten we met fysieke workshops voor medewerkers bijvoorbeeld over loopbaan, duurzame inzetbaarheid en leren op de werkvloer.

### **Toolbox voor medewerkers**

We streven naar eigen regie over de loopbaan en ontwikkeling, maar de toolbox voor medewerkers staat nog in de kinderschoenen. We kennen de loopbaanvoucher, waarbij werkenden een kort loopbaanbegeleidingstraject doen bij een van de erkende bureaus waarmee we samenwerken. In de komende periode onderzoeken we welke behoefte medewerkers hebben om zelf met hun loopbaan en ontwikkeling aan de slag te gaan. Inspirerend voorbeeld hierin is de website [loopbaancentraal.nl](http://loopbaancentraal.nl). Op basis van dit behoeftenonderzoek en de input vanuit onze initiatiefnemers richten we vervolgens een toolbox voor werkenden in, die daadwerkelijk eigen regie over loopbaan en ontwikkeling faciliteert en ondersteunt. We onderzoeken hierbij ook de mogelijkheid om een verwijzing op onze site te maken naar de werknemerslijn van CNV en FNV.



## Marketing en communicatie

Kasgroeit heeft een divers en waardevol portfolio aan diensten voor werkgevers en medewerkers. Het bereiken van onze doelen valt of staat bij de bekendheid van Kasgroeit en hoeveel gebruik er gemaakt wordt van alles wat Kasgroeit te bieden heeft. Marketing en communicatie zijn daarom essentieel voor Kasgroeit.

### **Marketingplan**

Een gedegen plan is nodig om de marketing succesvol naar een hoger niveau te tillen. We verdiepen ons inzicht in doelgroepen en hun behoeften, beschikbare communicatie kanalen en aansprekende boodschappen. Op basis daarvan formuleren we een marketing plan voor de gehele projectperiode, waarmee we de bekendheid en het gebruik van de dienstverlening van Kasgroeit kunnen opschalen. We zoeken hierbij nadrukkelijk de samenwerking met onze initiatiefnemers CNV, FNV, Glastuinbouw Nederland en Plantum.

### **Online masterclasses**

De komende projectperiode zullen we wederom online masterclasses organiseren. De masterclasses worden goed gewaardeerd en kennen terugkerende kijkers. In de masterclasses komen diverse onderwerpen aan de orde, waaronder werken met stagiairs, de routekaart van flex naar vast en de lerende organisatie. We zoeken in de online masterclasses de verbinding met andere organisaties, zoals Glastuinbouw Nederland, Stigas en Horti Heroes, omdat dit de inhoud kan versterken en het bereik vergroot.

### **Nieuwsbrief**

Iedere drie weken versturen we een nieuwsbrief aan werkgevers in de sector, zoals we dat in de voorliggende periode ook gedaan hebben. Het is belangrijk om top-of-mind te blijven en regelmatig onze activiteiten en expertise te laten zien.

Om meer contact met medewerkers in de sector te krijgen, starten we daarnaast met een driewekelijkse nieuwsbrief voor medewerkers. Ervaringsverhalen van medewerkers vormen hier een belangrijk onderdeel van de content, naast informatie over opleidingen, cursussen, eigen regie over loopbaanontwikkeling, workshops, banenmarkten, etc.

[www.kasgroeit.nl](http://www.kasgroeit.nl)