

MEDEWERKER VAN MORGEN IS SLIM



SCAN VOOR
JOUW
DROOMBAAN!

Anneke Postma van Kasgroeit, een van de partners van het project: "Veel vacatures worden niet vervuld omdat de mensen er simpelweg niet zijn. We wisten al enige tijd dat dit eraan zat te komen, maar toch is er nog steeds onvoldoende aandacht voor intern opleiden, interne doorstroom en interne doorgroei. Welk potentieel heb je al rondlopen? Ken je ieders talenten?"

Talenten ontwikkelen

Koppert, Duijvestijn Tomaten en Greenport West-Holland vroegen gezamenlijk een subsidie aan bij de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Met die regeling wil het kabinet leren en ontwikkelen in het mkb vanzelfsprekend maken. Voor het project wordt samengewerkt met Inholland, De Haagse Hogeschool, Lentiz, Kasgroeit en HortiHeroes. Anneke (Kasgroeit): "Organisaties die minder investeren in opleiding en ontwikkeling zullen meer moeite krijgen de medewerkers mee te nemen in de veranderingen. 'Want zoals het toch altijd ging is toch goed?' Vaak moeten medewerkers vragen aan hun werkgever of ze zich mogen ontwikkelen. Maar de kunst is om de medewerkers te activeren. Dat vraagt meer kennis en vaardigheden van hoe je mensen motiveert, de manier van leidinggeven, en wat je kunt doen aan goed werkgeverschap. Als je hier te weinig in investeert, dan krijg je medewerkers met vierkante wielen. Je krijgt de kar niet meer aan het rollen bij veranderingen. Er ontstaat meer weerstand. En daardoor kun je als bedrijf onvoldoende meebewegen bij ingrijpende veranderingen. Dat is een financieel risico."

Kruisbestuiving

Een van de onderdelen van het project is dus het in kaart brengen van toekomstige competenties. Hanneke: "Onder leiding van de onderzoekers Ellen Sjoer (De Haagse Hogeschool) en Petra Biemans (Inholland) werken we aan meer inzicht in wat nodig is. Dit doen we door met elkaar maatwerksessies te houden, specifiek voor één van de twee bedrijven, maar ook door de opgehaalde informatie en kennis weer bij elkaar te brengen. Zo ontstaat

kruisbestuiving doordat we gebruikmaken van álle kennis en ervaring van de deelnemers aan het project. Daarnaast hebben we een bedrijfsscan voor Greenport-bedrijven ontwikkeld. Deze is getoetst door Koppert en Duijvestijn: dat maakte de behoeften aan ontwikkeling in beide bedrijven duidelijker. De uitkomsten van de bedrijfsscan zijn met elkaar gedeeld, besproken en aangescherpt. Koppert heeft ervoor gekozen om met een traineeship aan de slag te gaan, terwijl door Duijvestijn het thema leiderschapsontwikkeling is opgepakt"

Horti Academie

Andere bedrijven in het tuinbouwcluster kunnen in de toekomst ook gebruikmaken van de ervaringen die we in dit project hebben opgedaan. "We delen de manier van werken zodanig dat dit - met enige begeleiding - ingezet kan worden bij andere bedrijven", vertelt Hanneke. "Om de brede tuinbouwsector in haar ontwikkeling te ondersteunen, is initiatief genomen om opleidings- en ontwikkelingsinitiatieven te bundelen. Niet in een gebouw, of op een vaste plek, maar door verbinding te maken tussen álle

opleiders die actief zijn in de sector. Het project SLIM heeft ervoor gezorgd dat dit initiatief is genomen. De Horti Academy die op deze manier ontstaat hecht groot belang aan het ontwikkelen van onderwijs dat past bij de behoefte van de sector zelf, zowel op de korte als op de langere termijn." Wat bedrijven nu al kunnen doen om zich beter voor te bereiden op de toekomst? Anneke: "Verdiep je in de verschillende generaties. Waar heeft de medewerker behoefte aan? Zo willen steeds meer jongeren maximaal 32 uur werken. Dat betekent dat je oude normen en waarden moet loslaten, bijvoorbeeld als het gaat om flexibiliteit van medewerkers. Hoe flexibel ben je zelf en wat krijgen je medewerkers ervoor terug?"

Hanneke: "Misschien is nog wel het belangrijkste resultaat de verbeterde samenwerking, de erkenning van elkaars professionaliteit, de aan elkaar aangeboden hulp. In dit project hebben we ervaren hoe belangrijk het is om te verbinden. Organisaties kun je niet verbinden, dat gaat via mensen. En dat hebben we zien gebeuren en dat kan alleen nog maar groter worden."

Werk staat niet stil, zeker niet in het tuinbouwcluster. Voortdurend worden nieuwe technieken en nieuwe processen ingevoerd. Het is dus zaak dat medewerkers meebewegen en de juiste competenties leren. Maar wat zijn dan de competenties van de toekomst, en hoe kunnen werkgevers hun medewerkers helpen in hun ontwikkeling?

Het Project SLIM heeft als doel opleidingsbehoeften en toekomstige competenties in beeld te brengen bij de twee deelnemende bedrijven: Koppert en Duijvestijn Tomaten. Daarnaast is het de bedoeling dat andere bedrijven in het tuinbouwcluster de methodiek ook kunnen toepassen in de Horti Academie. "Met Project SLIM willen we de toekomst van de sector borgen", vertelt projectleider Hanneke Bor van Greenport West-Holland.

