



# BELLEN MET... GERARD VAN OOSTEN EN WALTER DE WAAL

KAS Magazine belt elke editie met een van de medewerkers van Greenport West-Holland, het regionale samenwerkingsverband van ondernemers, overheden, onderwijs- en kennisinstellingen. Dit keer zelfs twee: Gerard van Oosten en Walter de Waal van de Horti Academy.

## Gerard en Walter, waarom is de Horti Academy gestart?

Gerard van Oosten (Greenport West-Holland): "Of het nu gaat om teelt, techniek of handel/logistiek: het glastuinbouwcluster in Greenport West-Holland is internationaal koploper op het gebied van innovatie. Die positie is een groot goed. Maar die positie is niet vanzelfsprekend. Koploper zijn in innovatie betekent: dag in, dag uit het beste halen uit de ondernemers, hun medewerkers en nieuwe talenten. Daarvoor is voortdurende aandacht voor hun ontwikkeling van groot belang."

Walter de Waal (Lentiz Cursus & Consult): "Het Nederlandse tuinbouwcluster staat voor tal van uitdagingen, zoals digitalisering, circulair ondernemen, de energietransitie en wateropgaven. Voor ondernemers betekent dit dat ze hun bedrijfsstrategie moeten bijstellen en actualiseren. En dat vraagt ook wat van de organisatie van het werk binnen het bedrijf en de kennis en vaardigheden van de medewerkers. De Horti Acade-

my helpt ondernemers bij het 'future fit' maken van hun medewerkers."

## Hoe doet de Horti Academy dat?

Gerard: "Dat doen we op verschillende manieren. Het start met – zoals we dat noemen – vraagarticulatie. Dat betekent dat we samen met de werkgever in gesprek gaan over de bedrijfsstrategie, en de gevolgen daarvan voor de werkzaamheden binnen het bedrijf en wat dit vraagt aan ontwikkeling bij de medewerkers. Want dat is de start voor goed werkgeverschap: weten wat je wilt, en weten wat je verwacht van huidige en nieuwe medewerkers."

Walter: "Een goede leercultuur binnen een bedrijf is niet een kwestie van medewerkers af en toe op cursus te sturen. Daarom werken we volgens een stappenplan, dat start met een analyse: wat gaat goed, wat kan beter? En de volgende stap is het gesprek aangaan met werknemers en het zorgen voor opleidingen en trainingen die bij hen passen. Dit gebeurt steeds meer gekoppeld aan de werkzaamheden. Zo hebben leidinggevenden een belangrijke rol in het stimuleren van de leercultuur. En we activeren werknemers om met hun eigen ontwikkeling aan de slag te gaan. Werknemers willen we controle geven over hun eigen ontwikkeling, zoals met de workshop 'Neem de regie in je loopbaan'."