



ONLINE HULPMIDDEL BIJ SCHOLING PERSONEEL

ONTWIKKELSCAN 'VINDT' **PASSENDE** **OPLEIDING** VOOR WERKNEMER

Het Agro Opleidingshuis helpt werkgevers en werknemers om ontwikkelvragen scherp te stellen. Een instrument hiervoor is de ontwikkelscan, een online vragenformulier waaruit een opleidingsadvies komt rollen.

TEKST IGOR BENNIK EN TON VAN DEN BORN
 FOTOGRAFIE TON VAN DEN BORN

‘De scan invullen levert een concrete opleiding op, of in ieder geval gespreksstof voor werknemer en werkgever’

Ondernemers en hun leidinggevenden zoeken regelmatig naar cursussen om bij te blijven, zich te ontwikkelen of om een stap naar een andere functie in het bedrijf te zetten. Het virtuele Agro Opleidingshuis dat begin dit jaar van start is gegaan helpt werknemers en leidinggevenden de ontwikkelvraag scherp te krijgen en een geschikte cursus of scholing te vinden. Aan de andere kant helpt het opleidingshuis aanbieders van scholing hun aanbod te laten aansluiten op de behoefte.

In het Agro Opleidingshuis worden de in de branches meest voorkomende functies uitgewerkt in competenties. Hierbij wordt met hulp van kenniscentrum Aequor een koppeling gemaakt tussen de functiebeschrijvingen en de kwalificatiedossiers. Vervolgens worden aan deze functies cursussen en opleidingen gekoppeld. Deze leertrajecten worden aangeboden door de cursussen en contractpoten van aoc's, hassen en door particuliere aanbieders. Het gaat daarbij voornamelijk om vakinhoudelijke- en managementcursussen (zie kader).

Al deze informatie wordt geplaatst op een online platform: www.ontwikkelscan.nl. Op deze site vullen medewerker en leidinggevende vragenlijsten in. Centraal staat wat een werknemer al beheerst en waarin hij zich verder wil ontwikkelen. Op basis hiervan geeft de ontwikkelscan een advies welke cursussen en opleidingen passen bij de ontwikkelbehoefte van de medewerker.

Grotere vijver

Momenteel maken de branches glastuinbouw, fruitteelt en volle-

De ontwikkelscan biedt volgens projectmanager Arry Verhage ook voor het groene onderwijs nieuwe mogelijkheden. “We krijgen de scholingsvraag scherper waardoor we met opleiders een beter opleidingsaanbod kunnen vormgeven”



gronds groente gebruik van de ontwikkelscan. “Later dit jaar wordt de scan ook ingezet bij de bloembollenteelt”, vertelt Arry Verhage, projectmanager van het Agro Opleidingshuis. “De boomteelt wil in 2013 aansluiten en ook vanuit andere branches, zoals de levensmiddelen- en voedingsindustrie is er interesse.”

Deze branches hebben volgens Verhage een vergelijkbaar probleem als de agro- en tuinbouwbedrijven. “Er zijn veel bedrijven die hetzelfde type werknemer zoeken. In plaats van allemaal in dezelfde vijver te vissen, kun je er ook samen voor zorgen dat de vijver groter wordt. Dat gebeurt door het samen organiseren en invullen van opleidingen om medewerkers op het gewenste niveau te brengen.” Dat de ervaringen tot nu toe laten zien dat er nog een aantal gaten in het opleidingsaanbod is, vindt Verhage niet erg. “Het laat zien dat het principe van de ontwik-

kelscan begint te werken. We krijgen de scholingsvraag scherper waardoor we met opleiders een beter opleidingsaanbod kunnen vormgeven.”

In gesprek gaan

Om vraag en aanbod bij elkaar te brengen zijn er sinds enkele jaren scholingsconsulenten actief in de agro- en tuinbouwsectoren. Deze consulenten informeren en bezoeken bedrijven en zetten onder andere scholingsplannen op. Een van de scholingsconsulenten die ondernemingen bezoekt en ze op weg helpt met de ontwikkelscan is Mara Juckers. Zij werkt voor de glastuinbouwbranche vanuit de Horti Bedrijfsschool. Ze vindt het heel prettig om met de scan te werken, vertelt ze. “Je hebt iets om te laten zien waarmee je meteen in gesprek komt over opleiden en ontwikkelen van personeel.” In grote lijnen zitten de meeste werknemers en werkge-



Scholingsconsulent Mara Juckers is enthousiast over de ontwikkelingscan. “Door de uitkomsten van de scan kunnen bedrijven gericht gaan opleiden, naar de behoefte bij medewerker en organisatie”

vers meestal op één lijn. “Maar uiteraard komt het ook voor dat werkgever en werknemer bepaalde dingen anders zien. Dat is een mooi moment om daarover eens in gesprek te gaan”, aldus Juckers, die merkt dat veel werkgevers het een plezierig instrument vinden. “Voor de bedrijven die geen functioneringsgesprekken voeren is het een goede methode om in gesprek te gaan met hun personeel.” De scan wordt volgens Juckers op verschillende manieren door ondernemers gebruikt. “Sommigen laten alle werknemers de scan doen, anderen alleen een deel van de medewerkers, of als er concrete scholingsvraag ligt. Of ze doen eerst een pilot met enkele werknemers.”

Functiehandboek

Anja Vermeulen is personeelsmanager bij Royal van Zanten, een veredelingsbedrijf van snijbloemen en

potplanten met 230 medewerkers. “De ontwikkelingscan sluit heel goed aan bij de behoeften van leidinggevenden en medewerkers. We gaan daarom nog dit jaar een pilot draaien op een afdeling met 25 medewerkers.” Een van de pluspunten van de scan is volgens Vermeulen dat medewerkers en leidinggevenden beiden de scan invullen. “Komt daar een verschillende uitslag uit, dan heb je direct gesprekstof. En als het overeenkomt en er is actie gewenst, dan komt er een heel concrete opleiding uitrollen.”

Niet voor elk bedrijf lijkt de ontwikkelingscan echter geschikt. Zo maakt chrysantenveredelaar en -vermeerderaar Dekker Chrysanten (130 medewerkers) er geen gebruik van. “Op zich is het een mooi instrument, maar ik denk dat het vooral voor de kleinere bedrijven absoluut een toegevoegde waarde heeft”, zegt personeelsfunctionaris Pauline

Klinkhamer. “Voor ons is de ontwikkelingscan te beperkt. De scan is gebaseerd op vijf functies die in het functiehandboek Glastuinbouw staan. Wij hebben vooral afdelingen met functies die niet in dat handboek staan. Daarnaast hebben wij een andere benadering bij de ontwikkeling van onze medewerkers. We kijken namelijk naar welke competenties bij een functie horen en niet zozeer naar de taken.”

Vermeulen kan zich wel wat voorstellen bij de bezwaren van Klinkhamer. “Wij gaan de ontwikkelingscan ook vooral gebruiken voor de productiefuncties waar we werken met functies die in het handboek staan. Voor andere afdelingen, bijvoorbeeld marketing, werkt het inderdaad niet.”

Belang van opleiden

Een voordeel van de scan is dat het gebruik ervan niets kost. “Ik kom ondernemers iets brengen waarmee ze veel efficiency kunnen bereiken”, zegt Juckers enthousiast. “Door de uitkomsten van de scan kunnen bedrijven gericht gaan opleiden, naar de behoefte bij medewerker en organisatie.”

Hierbij moet Juckers ondernemers nog wel eens overtuigen van het belang van het opleiden. “Je haalt meer uit het opleiden dan dat het kost. Maar sommige ondernemers zijn nu bezig te overleven, proberen het personeel aan het werk te houden. Die hebben iets anders aan het hoofd dan personeel opleiden.”

Toch is dat volgens Juckers nodig, want hoewel het nu nog niet overal aan de orde is, wordt een tekort op de arbeidsmarkt verwacht. “Het personeel vergrijsd en er komt een tekort uit de uitstroom van het mbo. Het is voor ondernemers belangrijk om daar nu op in te spelen.” ■

Kijk voor links op www.groenonderwijs.nl > vakblad editie 13.

Branche-erkende opleidingen

Op dit moment gaan het Agro Opleidingshuis en de bedrijven er vanuit dat de opleidingen die zijn opgenomen in de ontwikkelingscan kwalitatief goed zijn. “Maar dat weet je natuurlijk niet zeker”, aldus projectmanager Arry Verhage. “We zijn daarom begonnen met een deelproject waarbij we een kwaliteitsstandaard voor opleidingen ontwikkelen.” Er is een werkgroep samengesteld waarin LTO, Aequor, Groene Kennis Coöperatie, Lentiz, scholingsconsulenten, CINOP en Stichting AGF Centrum voor Kennis en Ontwikkeling zitten. “Waar we uiteindelijk naartoe willen is dat opleidingen die aan de kwaliteitsstandaard voldoen, branche-erkende opleidingen worden. Ik verwacht dat we hier begin 2013 mee kunnen beginnen.”