



Sinds begin dit jaar biedt VHG een personeelsontwikkelingsprogramma voor hoveniersbedrijven dat is gericht op ontwikkeling en behoud van personeel. Sterk in je Werk is de variant voor alle medewerkers. Krachtige Leermeester is voor iedereen met een leidinggevende en/of mentorrol. Het vakblad spreekt StukArt, een van de hoveniersbedrijven waarvan alle medewerkers hebben deelgenomen aan het coachingstraject.

Auteur: Karlijn Raats

*Sebastiaan van Leeuwen (StukArt) heeft de Krachtige Leermeester-cursus gevolgd. 'We hebben veel opgestoken over hoe je een open houding aanneemt. Daar letten we in ons team beter op. Dat is denk ik het hele doel van dit soort cursussen. Voormannen zijn wel gebaat bij een vervolg op deze cursus. Ik wil graag meer leren over effectief begeleiden en motiveren'*

# ‘Fijn dat VHG faciliteert dat de medewerkers zich bij ons kunnen ontplooien’

## Coachingscursussen aangeboden door VHG gaan als warme broodjes over de toonbank

Na de coronacrisis kwamen er vanuit de overheid subsidieregelingen beschikbaar voor de branche, om medewerkers duurzaam inzetbaar te laten zijn. VHG vroeg de subsidieregeling NL Leert Door aan. Hierdoor kon VHG een heel aantal cursussen en workshops voor de hovenierssector aanbieden, waaronder de cursussen Bouwtechniek voor Hoveniers en Elektrotechniek. Dit jaar gingen de coachingscursussen Krachtige Leermeester en Sterk in je Werk van start. Eind dit jaar stopt de subsidieregeling.

### Ter personeelsinspiratie en -behoud

Jeroen Zijlmans van VHG: 'Alhoewel de coronacrisis gelukkig niet heeft gezorgd voor het

eerder gevreesde omvallen van bedrijven, is de arbeidsmarkt wel enorm krap. Werkgevers is er alles aan gelegen om hun medewerkers te motiveren en te behouden.'

### Verassend veel animo

Jeroen Zijlmans van VHG vertelt: 'We gingen er in eerste instantie van uit dat met name de leermeester cursus zou aanslaan, aangezien dit een belangrijke functie is binnen bedrijven en een die steeds belangrijker wordt; niet alleen leerlingen vanuit groenonderwijs en praktijk-school, maar heden ten dage ook veel zijinstromers moeten goed ingewerkt en begeleid worden.' Er kwamen ruim over de tweehonderd

aanmeldingen binnen, dus dat bleek een succes. 'Omdat deze cursussen zo aansloegen, ontstond de vraag vanuit een aantal bedrijven naar een coachingscursus voor alle medewerkers. Hierna is VHG ook de coachingscursus Sterk in je Werk actief naar voren gaan schuiven.' Eind oktober draaide de Sterk in je Werk-coachingscursus bij negen bedrijven. Tot eind van het jaar komt daar nog een aantal bij.

### Twee cursusvarianten

Sterk in je Werk focust bij de medewerkers op hoe zij in hun werk staan, hoe zij zich verhouden ten opzichte van collega's en hoe zij zich willen ontwikkelen binnen het bedrijf. Dat gebeurt



Onno Kinkel



Willemijn Buijn

binnen drie sessies en twee coachingsmomenten: een aan het begin en een aan het eind. De Krachtige Leermeester-cursus steekt hetzelfde in elkaar, maar legt uiteraard de accenten op 'ken jezelf voordat je goed kunt (bege)leiden'.

### StukArt Tuinen

Multidisciplinair hoveniersbedrijf StukArt Tuinen in Nieuw-Vennep is een familiebedrijf. Het werd opgericht in 1997 door Frans Stukart en is in 2012 overgenomen door zoon Michael Stukart en schoonzoon Onno Kinkel. Het bedrijf telt 37 vaste medewerkers. Kinkel, eveneens verantwoordelijk voor personeel, inkoop en financiën, heeft dit jaar alle buitenmedewerkers, op de nog schoolgaande en dit jaar afzwaaiende teamleden

### Will2be

Loopbaan-/levenscoach Willemijn Buijn geeft vanuit Will2be onder andere de Sterk in je Werk- en Krachtige Leermeester-cursussen. De maximale groepsgrootte bij beide cursussen bedraagt tien personen. 'Beide cursussen draaien om eigen regie en communicatie. Met het nemen van eigen regie zijn hoveniers beter bestand tegen welke vorm van crisis dan ook. Dat houdt in dat zij zelf nadenken over hun toekomst, zelf aan de bel trekken als zij iets nieuws willen leren of iets willen verbeteren bij hun werkgever en werken aan hun zelfvertrouwen en uitstraling. Maar ook dat zij zo duidelijk mogelijk communiceren met hun omgeving en bereid zijn om elkaar te snappen. De cursussen bieden hoveniers daarvoor handvatten. Soms heel concreet, met tips over hoe zij een gesprek kunnen starten of een actieplan voor zichzelf kunnen opstellen. Soms bespreken we veel voorkomende situaties en vullen hoveniers de oplossing in naar hun eigen situatie. Iedere cursusdeelnemer neemt uit de lesstof datgene op wat voor hem of haar nodig is, of wat die persoon erg aanspreekt.'

na, voor de coachingscursus opgegeven. Van de negentien mensen in totaal hebben negen medewerkers Sterk in je Werk gevolgd en tien medewerkers Krachtige Leermeester.

### Bedrijfsbelang op de lange termijn

Kinkel laat weten: 'Doordat VHG de coachingscursus via deze regeling aan kon bieden, was de drempel lager om dit aantal medewerkers op te geven. De cursus werd bij ons voor een deel in de tijd van het bedrijf gevolgd en voor een deel in de tijd van de medewerkers, op dinsdagmiddag. Iedereen kon deze uren opschrijven.'

'Met name vind ik het belangrijk dat onze medewerkers via het bedrijf de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen. Het is fijn dat VHG dat op deze manier faciliteert. Een aantal van onze medewerkers zijn zich niet geheel bewust van hun eigen capaciteit. Ik denk dat het goed is dat zij onderzoeken wat er allemaal in hen zit en dat zij proberen om dat eruit te halen. Wat er niet in zit, zit er niet in. Maar medewerkers die zichzelf, voor zover zij kunnen, mogen ontplooiën zijn uiteindelijk voordelig voor het algehele bedrijfsbelang, ook voor op de lange termijn; als zij in hun kracht staan op het werk, vinden zij het werk leuk en belangrijk. Dat brengt de kwaliteit omhoog en zorgt tegelijkertijd voor personeelsbehoud.' 'Hoe elke medewerker de coachingscursus ontvangt en ermee omgaat, verschilt per individu,' zegt Kinkel. Hoe dit soort cursussen dan ook wordt ontvangen, Kinkel en Michel Stukart zien ze wel als essentieel. 'Problemen moet je zien te voorkomen. Door dit soort cursussen aan te bieden en zelf het goede voorbeeld te geven, doe je er als directie en management bij voorbaat alles aan om je teamdynamiek en onderlinge werkrelaties optimaal te maken. Dan hoeft je als werkgever nooit achteraf te zeggen, als de trammelant er eenmaal is: "had ik maar!"'

### Teambuilding

Zijlmans: 'Het is heel goed om te horen van medewerkers dat zij er veel aan hebben. De leermeesters komen vanuit verschillende bedrijven

en volgen samen de cursus. Maar medewerkers zijn van hetzelfde bedrijf, waardoor de coachingscursus ook een soort teambuilding is.' Kinkel beaamt dat. 'Toen ik iedereen opgaf voor de cursus, gaf ik al aan dat ik graag wilde dat iedereen deelnam vanuit collegialiteit. En dat ik het belangrijk vind dat iedereen het belang van ontwikkeling ondersteunt. Je kunt het prima vinden dat je iets op het werk al vijf of tien jaar op dezelfde manier doet, maar je kunt ook verder kijken dan je neus lang is. Ook de maatschappij, ideeën, plantenaanbod, leveranciers, teamsamenstelling en collega's veranderen. Daar zul je zo flexibel mogelijk mee om moeten gaan. Kortom, al zouden ze weinig tot niets van deze cursus opsteken, dan hebben ze in elk geval geleerd dat het belangrijk is om af en toe naar een ander geluid te luisteren. Daar word je als mens altijd een beetje beter van.' Dat pakte goed uit. De medewerkers deelden alles wat er besproken werd en hebben elkaar beter leren kennen. Hierdoor hebben zij meer respect en waardering voor elkaar gekregen.'

### Arbeidsmarkt bewustzijn

Overigens is de zogeheten arbeidsmarktscan een verplicht onderdeel van de coachingscursus, aangezien deze voortkomt uit de NL Leert Door-subsidieregeling van de Rijksoverheid. In deze vragenlijst wordt de cursist gevraagd om na te denken over wat deze wil en of deze nog tevreden is bij het bedrijf waar hij of zij werkt. 'Het is fantastisch dat medewerkers aangeven tevreden te zijn bij het bedrijf waar zij werken. Maar het is ook goed om hen bewust te maken van hun eigen potentie en de mogelijkheden die er op de arbeidsmarkt zijn,' zegt Zijlmans.

### Open blik

Kinkel vindt het goed dat medewerkers nadenken over of zij op hun plek zitten bij het bedrijf. 'Dat betekent dat de mensen die bij ons werken, dat vol overtuiging doen en dat zij ruimte voelen om hun situatie te verbeteren door erover te communiceren. Dat is alleen maar fantastisch. Als mensen hun persoonlijke ontwikkeling graag



Daan Melman



Sebastiaan van Leeuwen

 4 min. leestijd

omgaan met specifieke doelgroepen, zoals jongeren van praktijkscholen, zijinstromers of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.'

### Sterk in je Werk

Medewerker Daan Melman (23) liep stage bij StukArt en is sinds drieënhalve jaar in dienst. Hij vertelt hoe de coachingscursus Sterk in je Werk hem is bevallen. 'De cursus startte met een een-op-een kennismakingsgesprek. Daarna volgden drie groepsessies en werd er afgesloten met een een-op-een eindgesprek. Door het groepsverband van de cursus trek je voordeel uit de input en motivatie van collega's.'

De eerste twee groepsessies gingen over (non-verbale en verbale) communicatie tussen collega's en met de werkgever. Voor de communicatief ingestelde Melman voelde deze lesinhoud overigens aan als basiskennis, wat niet voor alle collega's zo gold. 'Een voorbeeld was om tijdens ruis in de communicatie met collega's, zoals een overvliegend vliegtuig, even te wachten met praten. We hebben ook geleerd over open en gesloten vragen. Het bleek dat de meesten van ons gewend waren om gesloten ja/nee-vragen stellen. We hebben daarmee geoefend en gezien hoe de antwoordende partij dan even moet "werken" voor het antwoord, maar dat het antwoord dan wel informatief is.'

'Waar ik veel aan heb gehad, zijn de tips over de communicatie met de werkgever,' vervolgt Melman. Door de cursus heb ik bij Onno iets belangrijks aan kunnen geven wat me niet lekker zat op het werk. Door overleg met hem zijn we tot een oplossing gekomen waarmee ik verder kan komen in het bedrijf. Daar ben ik echt heel blij mee. Ook pikte de coach op dat de groep minder enthousiast werd van een specifieke bedrijfsactiviteit. Zij had van tevoren aan ons toestemming gevraagd en gekregen om zaken terug te koppelen aan onze werkgever en heeft dit vervolgens met Onno kunnen overleggen. Of er iets met onze input gedaan wordt, weet ik niet. Maar op deze manier heeft de werkgever wel informatie in handen gekregen waarop er mogelijk anders geselecteerd kan worden bij het aannemen van opdrachten.'

In de derde groepsessie kwam een sterktezwakteanalyse aan bod en werd besproken hoe de medewerkers in hun loopbaan staan met de vragen hoe zij daarin verder willen en wat zij nog kunnen verbeteren. Het resultaat per medewerker werd individueel besproken met de coach tijdens het eindgesprek. 'Voor mij werd duidelijk dat ik voorlopig op mijn plek zit bij

## ACTUEEL

StukArt; ik ben nog jong. Ik zet me in voor meer verdieping in de aanleg. Mijn doel is om in mijn eentje ergens heen gestuurd te kunnen worden en dat ik zelf een complete tuin kan aanleggen. Ik zoek ook de uitdaging in het leren over zwembadenbouw,' aldus Melman. 'Maar ik blijf mij wel oriënteren binnen de arbeidsmarkt, want ik weet dat ik dit werk wellicht over dertig of veertig jaar niet meer kan doen. De cursus stimuleerde ons ook om er op die manier naar te kijken. Sowieso ben ik nog jong en wil ik wellicht bij een ander hoveniersbedrijf nog stappen gaan maken. Het is fijn te weten dat ik niet vast zit en me in elke richting door kan blijven ontwikkelen.'

### Krachtige Leermeester

Sebastiaan van Leeuwen krijgt vaak jonge collega's mee om te begeleiden en opleiden in het werk. 'Alhoewel ik geen coach nodig heb om mijn persoonlijke doel helder te krijgen, was het voor alle cursisten goed om meer over onszelf als persoon te leren, als basis om goed te kunnen begeleiden. Ik heb met name wat opgestoken over houding. Ik neem vaak onbewust een fysiek gesloten houding aan, wat ongeïnteresseerd kan overkomen. Ik let daar nu veel beter op als ik bij klanten ben. Ook letten collega's er sindsdien bij elkaar op, vaak onder het mom van het grappe "hé, wat sta je er ongeïnteresseerd bij". Dat is een goede ontwikkeling en ik denk ook het hele doel van dit soort cursussen.'

'Er mag van mij wat meer gelaagdheid in de Krachtige Leermeester-cursus komen, zodat de sessies voor iedereen aansprekend zijn,' vervolgt Van Leeuwen. 'Ook zijn leermeesters gebaat bij een vervolg, waarin dieper ingegaan wordt op de begeleiding van verschillende doelgroepen en individuen. Want dat vergt omgang op maat. Dat vervolg gaat er volgend jaar komen, heb ik vernomen.'

Coach Buijn geeft aan dat de volgende module inspeelt op hoe de leermeester een goede coach en begeleider kan zijn. 'Hierin gaan we dieper in op hoe de leermeester de ander kan begrijpen in zijn of haar gedachtegang of leercurve, hoe de leermeester overkomt en hoe de leermeester vervolgens op de meest effectieve manier feedback kan geven aan de personen die hij of zij begeleidt.'



  
**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!

voortzetten bij een ander bedrijf, staat hun dat vrij en doen zij dat toch wel. Daar heeft een cursus mijns inziens weinig invloed op en daar heb ik vrede mee. Het belangrijkste is dat hoveniers niet werken met tegenzin. In wezen werken zij niet alleen voor StukArt, maar ook voor zichzelf. Doordat ik daar zo in sta, staan de medewerkers hopelijk met dezelfde open, positieve en sociale blik richting klanten en leveranciers.'

### Volgend jaar

Alhoewel de subsidieregeling NL Leert Door eind dit jaar eindigt, worden de coachingscursussen Sterk in je Werk en Krachtige Leermeester in 2023 met een andere subsidieregeling voortgezet, als onderdeel binnen het VHG-pakket Duurzame Inzetbaarheid (hierin zit onder meer een nieuwe regeling voor vervroegd uitreden, maar daarover in een ander artikel meer). Zijlmans: 'We vermoeden dat er meer vraag komt naar bedrijfstrajecten Sterk in je Werk. Daarom zetten we volgend jaar wat sterker in op maatwerk per bedrijf. Ook willen we in Krachtige Leermeester dieper ingaan op de uitdagingen die leermeesters in de praktijk tegenkomen, zoals het motiveren van de teamgenoten en het