



## Dossier

### Opdrachtgever:

Een Europese voedingsmiddelenproducent

### Opdracht:

Ontwikkel een Academy met een gestandaardiseerd pakket opleidingen

## De vraag



Richt een Academy op met een meer gestandaardiseerd ontwikkelaanbod voor de medewerkers. De Academy krijgt als opdracht om de realisatie van de strategie van het bedrijf te ondersteunen. Een belangrijk strategisch punt in dit verband betrof de ambitie van het bedrijf om uit te groeien tot een 'High Performing Organization' (HPO) en een 'Great Place to Work'.

Deze beide ambities (HPO en GPTW) leiden tot belangrijke ontwikkelthema's op het gebied van communicatie, zoals aandacht en respect hebben voor elkaar, elkaar aanspreken én complimenteren en een coachende stijl van leidinggeven. De opdrachtgever zoekt een partner die past bij de bedrijfscultuur die gekenmerkt wordt door ondernemingszin, snelheid en resultaatgerichtheid. Daarnaast houdt de gemiddelde medewerker van een confronterende aanpak. De verwachting naar maatwerk is dus hoog.

## De aanpak



In het hele traject wordt er gewerkt met de Learn-to-Perform-methode: een medewerker die een ontwikkeltraject doorloopt heeft op drie momenten – voorafgaand aan de training, tussentijds en na afloop – een gesprek met de direct leidinggevende over zijn of haar persoonlijke leerdoelen in relatie tot de dagelijkse situatie. Om de vertaling van het geleerde naar de praktijk te waarborgen, is het formulier 'Van leren naar presteren' ingezet, als ondersteuning voor de Learn-to-Perform-methode. Voor dit traject is draagvlak gecreëerd via een pilot met het MT van de Benelux. Verder start het traject met een kick-off voor leidinggevenden, die daarbij tips krijgen om hun medewerkers te coachen. Daarnaast krijgt elke training een 'sponsor' die de training opent en de koppeling legt met de strategie en de ambities van het bedrijf. Ten slotte krijgt iedereen de volgende positieve feedbackpolicy: geef vóór elke verbeter-suggestie twee tot vier complimenten. Hierdoor wordt feedback als constructief ervaren en is de motivatie groter om bestaand gedrag te veranderen.

## Het resultaat



De Academy levert daadwerkelijk een bijdrage aan de beoogde doelstellingen binnen de strategie van HPO en GWTP. Zo is bijvoorbeeld het verloop onder medewerkers afgenomen. Daarnaast tonen de scores van het belevingsonderzoek van het Great Place to Work-instituut aan, dat medewerkers tevredener zijn, mede door de komst van de Academy. Het traject heeft de corporate pride van het bedrijf, die al heel hoog was, zelfs doen toenemen. Daarnaast is de Academy binnen de onderneming een begrip geworden en is ontwikkeling van medewerkers via de Academy ook in de jaarlijkse gesprekscyclus opgenomen. Deelnemers en managers beoordelen de trainingen als zeer bruikbaar en de bereidheid van medewerkers om zich verder te ontwikkelen is toegenomen. Inmiddels is het ontwikkeltraject op Europees niveau uitgerold.

