



Robert-Jan Steegman
Voorzitter stuurgroep PiTtiG

'The Road to Tirana'

Ja, het gaat over voetbal... Na een moeizaam seizoen bereikte Feyenoord vorig seizoen via de play-offs de voorrondes voor de Conference League. Volgens Louis van Gaal de Jupiler Pro League competitie van Europa. Tijdens de eerste wedstrijd in de voorronde tegen het nietige Drita hing een spandoek in de Kuip met daarop 'Road to Tirana', de plaats waar op 25 mei 2022 de finale plaatsvindt. Na een opnieuw moeizame wedstrijd bereikte Feyenoord de volgende voorronde. Over dat spandoek werd hard gelachen, de weg naar Tirana was - letterlijk en figuurlijk - nog lang. Nu, negen maanden later, is die weg alleen nog in letterlijke zin lang: naar verluide 20.000 Feyenoord-aanhangers maken zich op voor de lange reis naar Tirana, sommigen vliegen vanuit verre oorden als Malmö en Dublin, anderen nemen de auto (25 uur rijden!).

Ik vraag me af of dit spandoek de spelers en staf van Feyenoord heeft geïnspireerd. Geen idee. Het inspireerde mij echter wel bij het schrijven van dit voorwoord. Want het volgen van een vakgerichte opleiding naast een drukke baan getuigt van ambitie. En het is een lange weg voordat je het doel bereikt. Ook lokt het meewarige reacties uit wanneer je vertelt dat je teruggaat naar de schoolbankjes. Of je nu degene bent die de opleiding wil gaan volgen of degene die je collega in staat stelt om de opleiding te gaan doen, de ambitie en de support die uit het spandoek blijkt is hard nodig om een opleiding bij PiTtiG tot een goed einde te brengen. Idee: hang een spandoek neer bij elke deelnemer aan PiTtiG, als teken van waardering en ondersteuning van degene die zijn schouders niet alleen onder het werk maar ook onder de opleiding steekt. Road to PiTtiG?

Leren in en met de lijn

In de afgelopen jaren heeft het directe management, de manager commerciële binnendienst of teammanager inslag- steeds meer verantwoordelijkheden gekregen op het gebied van leren en ontwikkelen van zijn of haar team. Voorheen werd leren vaak geïnitieerd en georganiseerd vanuit HR, tegenwoordig zien we steeds meer dat de leidinggevende een actieve rol heeft in het leren en ontwikkelen van het team.

Natuurlijk ligt het eigenaarschap van leren bij de medewerker in opleiding, maar de leidinggevende heeft wel een actieve rol in het inspireren tot, initiëren, faciliteren van het leren en het zorgdragen voor implementatie van het geleerde in het dagelijks werk aan de telefoon, bij de klant of op de heftruck in het magazijn.

Tot slot zorgt de leidinggevende er ook nog eens voor dat het geleerde ook van waarde wordt voor de gehele werkvloer, zodat de nieuwe inzichten niet alleen beperkt blijven tot die ene medewerker in opleiding, maar dat er een olievlek gecreëerd wordt in het gehele team.

Ondanks het belang van deze rol van de leidinggevende bij leren en ontwikkelen, zien we in de dagelijkse praktijk van de groothandel dat nog niet alle managers deze rol ook altijd even goed invullen. Deels misschien omdat ze er minder vaardig in zijn, deels door een sterke focus op de productiviteit van vandaag, deels geleefd worden door hun eigen agenda, nou ja... in ieder geval is er altijd wel een reden te bedenken waarom die opleidende rol de ene dag minder goed uit de verf komt dan de andere dag...

Gelijktijdig zien we de opkomst van e-learning in onze groothandels. En dan vooral in 'zelfstudie-achtige' e-learnings aangeboden binnen academies. Jouw groothandel heeft er misschien ook wel één. De medewerker krijgt een all you can learn aanbod vanuit een academie -bijvoorbeeld een training verkoopgesprekken voeren of werken met 5S in het magazijn- maar die medewerker wordt op zijn beurt óók aangestuurd op dagelijkse productiviteit (omdat die manager daar namelijk veelal ook op wordt aangestuurd). Die medewerker krijgt het leren zelf dus vaak ook niet voor elkaar zonder positieve aanmoediging door z'n leidinggevende.

De makkelijkste oplossing is om dan maar een 'buitenboordmotor' in te zetten. Een coach of externe trainer die het leerproces stuurt. Maar wat als die coach of trainer na de training weer weggaat? Vaak zien we dan dat na een maand of twee de nieuwigheid er af is en we - niets is ons allen vreemd ;) - over gaan tot gedrag wat we altijd al met elkaar deden... En als je blijft doen wat je altijd al deed...



Leren en ontwikkelen met de STAP subsidie

Er is een nieuwe subsidie voor opleiding en scholing; de STAP subsidie of het STAP budget. Nou ja...nieuw... hij was er al sinds 1 maart 2022, maar dat potje was direct al leeg. In 3 dagen tijd werd aan 35.000 mensen een STAP subsidie van EU 1.000 toegekend. Ook de ronde van 1 mei was binnen 3 dagen leeg. Het STAP budget is in de plaats gekomen voor de fiscale aftrek scholingskosten. Je hebt er vast al eens van gehoord. STAP staat voor STimulering ArbeidsmarktPositie en is een individueel leer- en ontwikkelbudget, dat medewerkers individueel kunnen inzetten voor één of meerdere cursussen, trainingen of opleidingen aangeboden door geselecteerde opleiders die bij DUO in het scholingsregister staan.



Hoeveel is het STAP budget?

Het STAP budget is maximaal EU 1.000 inclusief btw, per persoon, per jaar. Als een cursus, training of opleiding meer dan EU 1.000 euro kost, zijn de extra kosten voor eigen rekening van de medewerker of voor de werkgever. Misschien een leuke extra voor je medewerkers ter stimulering van zelfontplooiing.

Individueel budget voor een in-company training

Medewerkers kunnen zich natuurlijk individueel aanmelden voor een cursus, training of opleiding, maar misschien is het voor je groothandel en de medewerker nog wel veel waardevoller om samen te leren. Samen met collega's bijvoorbeeld. Met en van elkaar leren, met elkaar beter worden en er meteen de volgende dag in je werk samen als team de vruchten van plukken.

Hoe werkt dat dan?

Als groothandel zélf kun je geen STAP budget aanvragen. Je medewerkers kunnen dat wel individueel. Melden bijvoorbeeld 6-8 van je medewerkers zich individueel aan voor eenzelfde cursus, training of opleiding, dan kan een scholingsaanbieder deze aanmeldingen -zeg maar- 'bundelen' tot een in-company training.

Wie het eerst komt, wie het eerst maalt

In totaal wordt een bedrag van EU 200.000.000 per jaar over verschillende tijdvakken aangeboden. 200.000 mensen kunnen dus per jaar een aanvraag doen. Op 1 maart, 1 mei, 1 juli, 1 september en 1 november, gaat telkens om 10.00 uur het aanvraagloket open. Wie het eerst komt, wie het eerst maalt.



"Informeer de medewerkers over hun individuele mogelijkheden om 'gratis' trainingen te volgen via de STAP subsidie. Goed voor de medewerker, groothandel en de sector als geheel!"



Op 30 maart 2022 bezochten we Ferney in Heerhugowaard. Ferney is de full-service ijzerwaren inkoopcombinatie met de eigen merken Ironside, Kelfort en Oxloc. Voor technische groothandels in de bouw en industrie.



Ferney verder versterkt met PiTtiG trainingscertificaten

Ferney volgde bij PiTtiG een trainingsprogramma gericht op het versterken van de gesprekstechnieken voor hun afdeling Verkoop & Marketing. Doel van het trainingsprogramma: een nog hogere kwaliteit van de dienstverlening tijdens gesprekken met leden. Aan de telefoon of tijdens een werkbezoek. Of het nu ging om vragen over acties, producten of het informeren van leden over de mogelijkheden van nieuwe innovatieve automatiseringsoplossingen.

We mochten de deelnemers de branche-erkende trainingscertificaten uitreiken voor de training Gesprekstechnieken. Toevallig een week eerder besprak het Ferney team in haar wekelijkse overleg hun trainingservaringen. Die wilden we natuurlijk even ophalen.

Robbert de Jong, manager Verkoop en Marketing, geeft aan dat de leden nog beter geserved worden in gesprekken. De adviesgesprekken met leden zijn van een nog hogere kwaliteit en hebben nog meer inhoud gekregen. Ook getuigen de gesprekken van nog meer proactiviteit. Ook de ruimte en vrijheid die de Ferney medewerkers krijgen om goed te kunnen adviseren, draagt bij aan de gesprekskwaliteit.

De deelnemersgroep van het trainingsprogramma bij Ferney was divers. Van inkoop, marketing tot binnen- en buitendienst. De binnendienst bracht meer inhoud in de adviesgesprekken met leden. Inkoop gebruikte de gesprekstechniek voor een nog betere samenwerking met leveranciers en marketing zette de techniek in bij het informeren van leden over bijvoorbeeld nieuwe automatiseringsoplossingen.

Complimenten waren er ook voor PiTtiG trainster Thamar Pessel-Hekman van Kenneth Smit. De acht trainingsmomenten werden in een ongedwongen sfeer gegeven met veel interactiviteit. Work hard, play hard. Er was tijd voor ontspanning en tegelijkertijd werd er stevig en intensief getraind.

Leren 'groot maken' in je groothandel

Als een groothandel investeert in opleiden, kan dat omdat medewerkers ontevreden zijn, of omdat de cijfers misschien teruglopen. De directie stuurt de managers dan bijvoorbeeld naar een cursus leidinggeven. Of de verkopers gaan een dag leren hoe ze nog beter open vragen kunnen stellen in het verkoopgesprek. Vaak leidt zo'n eenmalige 'korte' opleidingsinterventie wel tot enig resultaat en is de brand voor nu geblust. Probleem opgelost en over tot de orde van de dag. Dit type opleidingsvragen komen we nog best vaak tegen (naast de andere duurzame opleidingstrajecten die natuurlijk ook in toenemende mate worden gevraagd!)

Met deze wat meer ad hoc manier van opleiden is niets mis!

Het levert zeker iets op, zonder gestructureerde borging alleen niet altijd en overal even veel. Het is alsof je een huis opknapt met alleen een likje verf. Het ziet er goed uit, maar ondertussen is er een lek in de badkamer en staat de kelder blank.

Bedrijven die structureel investeren in opleiden doen het beter

Zij lopen voorop. Met loyale medewerkers en een stabiele omzetgroei. Dat maakt ze toekomstbestendig.

Academies zijn hot

We merken daarom in de groothandel een toenemende vraag naar academies en raakt alleen maar leren in een trainingslokaal een beetje 'uit'. Het kost aardig wat tijd, geld en moeite om mensen samen in een trainingslokaal bijeen te brengen. Al helemaal in onze logistieke centra of op de commerciële binnendiensten. Dus gaan veel groothandels over op opleidingsaanpakken waarbij online leren een plaats heeft. Iedereen een inlog en iedereen een cursuscertificaat! Dat is helaas ook weer niet zo.

Het runnen van een (online) academie gaat anders dan de inkoop van klassikale trainingen

Het is niet ingewikkeld, maar je moet wel even weten hoe dat werkt. Branchegeenoten in de groothandel, die met succes een academie tot leven hebben gebracht, vertellen je hoe je dat het beste kunt aanpakken tijdens twee gratis PiTtiG sessies.

 **16 juni: 10.00 - 12.00**

 **Webinar**

Impact maken met leren

Op 16 juni 2022 organiseren we een webinar waarin collega groothandels je meenemen in hoe zij hun academie aanpakken. Wat werkte bij hen heel goed? Wat werkte totaal niet? Hoe geef je leren in je groothandel een push? Waarmee maak je impact?

Noteer deze 16e juni 2022 van 10.00-12.00 uur nu al in je agenda of stuur direct een mail aan info@praktijkacademiepittig.nl als je erbij wilt zijn.

 **20 september: 08.00 - 13.00**

 **Live event**

Leren logisch en voor de hand liggend maken

Op 20 september 2022 organiseren we een live event. Dat gaat over hoe je leren organiseert in de lijn van je groothandel. Dus initiëren en verleiden vanuit HR, maar implementeren in de lijn. Van het organiseren en agenderen van leren in de normale overlegstructuren, tot van leren een moment maken om als team sterker te worden tot leren 'heel logisch' maken in je dagelijkse werkomgeving.

Noteer deze 20e september 2022 van 08.00-13.00 uur nu al in je agenda of stuur direct een mail aan info@praktijkacademiepittig.nl als je erbij wilt zijn.

Leren groot maken: waardierend onderzoeken

Zo veel meer dan: “Hoe was je cursus?”

Medewerkers in de ‘leerstand’ krijgen

Eerder in deze nieuwsbrief hadden we het al over de belangrijke rol van de leidinggevende bij leren en ontwikkelen. De leidinggevende initieert, faciliteert en implementeert bijvoorbeeld trainingen, e-learnings of toolboxmeetings. Dat initiëren, faciliteren en implementeren is vooral en juist van belang in tijden waarin medewerkers vanuit eigen ‘academies’ en andere leer-landschappen allerlei e-learnings krijgen aangeboden. Want met alleen een aanbod van e-learnings bouw je nog geen positieve leercultuur. Wil je medewerkers echt aan het leren krijgen én houden, dan vraagt dat om doorlopende aandacht van hun leidinggevende.

Positieve aandacht geven aan het leerproces

Zo zijn er tal van leidinggevendenden die op een positieve manier aandacht geven aan het leerproces van hun medewerkers.

- Ze vragen aan hun medewerker: “Hoe ging het?” of “Wat heb je ervan geleerd?”
- Ze bespreken samen eventuele opdrachten uit gevolgde e-learnings
- Ze laten hun medewerker de geleerde lessen presenteren aan de teamcollega’s

Waarderend onderzoeken

Op die manier geef je op positieve wijze aandacht aan de leerprestaties van je medewerkers. En je zorgt ervoor dat het leerrendement vergroot wordt, door het écht de dagelijkse werkpraktijk binnen te trekken. De kunst is om dat op een positieve manier te doen. Door waarderende, onderzoekende vragen te stellen, die vooral de positieve aspecten van het leren belichten.

Dus niet “Hoe was je training?”, want dan krijg je meestal iets te horen als: “was leuk, maar niet direct toepasbaar bij ons..., wij doen dat toch wel echt heel anders...”. Ga er even echt voor zitten en focus in je gesprek op wat wél goed was aan de training, wat wél goed werkte en wat wél relevant was voor het team. Wat wél ruimte gaf om ermee te gaan experimenteren in het dagelijkse werk.

“Ik hoor je vertellen wat niet lukte tijdens de training, of niet goed gaat. Kan je vertellen wat je graag (wel) nog verder zou willen ontwikkelen?”

“Wat is je wens, wat zou je graag meer willen zien of leren?”

“Wat waren je positieve ervaringen tijdens de training?”

“Wat maakte dat dit goed ging?”

“Wat was jouw bijdrage daarin? Wat was jouw rol waardoor het goed ging, waardoor het lukte, waardoor het een succes werd?”

Aandacht richten op positieve aspecten van het leerproces

Met dit type vragen richt je de aandacht en de energie van de medewerker op alle positieve resultaten van leren, wat wél goed is en goed gaat, wat wél lukt. En alles wat je aandacht geeft, groeit. Dus ook de aandacht voor het positieve.

Naar een sterkere leerdrive

Door op deze manier het gesprek aan te gaan met je medewerker in opleiding, bouw je aan een nog sterkere leerdrive bij je medewerkers en een sterkere leercultuur in je groothandel.

Een mbo diploma bij elkaar ‘sprokkelen’

In gesprekken met de technische groothandel staan ook diplomerende mbo programma's op de agenda. Misschien op het eerste oog misschien wat minder catchy dan een training Verkoopstrategie, die direct leidt tot 'nog gezondere' klanten, maar van zeer groot belang voor de medewerkers in kwestie. Het biedt tal van voordelen.

Denk aan:

- een hoger ontwikkeld zelfvertrouwen;
- meer doorgroeiperspectief;
- betere doorstroommogelijkheid naar vervolgonderwijs;
- betere en meer duurzame inzetbaarheid (binnen en buiten de technische groothandel);
- betere positie op de arbeidsmarkt.

En iedereen onderschrijft het belang ervan, maar de organiseerbaarheid ervan blijft uitdagend. De doorlooptijden -horen we- zijn lang, wat weer consequenties heeft voor de inzetbaarheid van de medewerker... En die medewerker... die moet soms best een aardig lange adem hebben...

Nu worden mbo diplomerende programma's al veel korter aangeboden dan voorheen, als vooropleiding, werkervaring of een capaciteitentest etc. dat mogelijk maken.

En toch merken we in de praktijk dat ook die verkorting tot soms wel 50% van de oorspronkelijke onderwijstijd, nog niet voldoende is om medewerkers op te laten leiden met behulp van een mbo diplomerend programma.

Om mbo diplomerend opleiden nu nog laagdrempeliger te maken, kunnen medewerkers onderdelen of deelstukjes van een mbo opleiding volgen (en er een echt mbo certificaat bij halen!!), ze bij elkaar sprokkelen op momenten dat het past en aan het einde van de rit het mbo diploma verzilveren. Door een mbo opleiding op die manier in stukjes te hakken, worden de doorlooptijden korter en wordt een mbo opleiding makkelijker organiseerbaar.





PiTiG: on- en offline aanwezig

De opleidingscatalogus komen we natuurlijk het liefst bij je langsbrengen. Als we er dan toch zijn, gaan we natuurlijk heel graag met je in gesprek over je opleidingsambities en -doelstellingen en kijken we samen hoe we daar van uit de academie waarde aan kunnen toevoegen.

Laat je ons op <https://www.praktijkacademiepittig.nl/contact/> weten wanneer we hem aan jou mogen geven?!

Op onze website zijn we natuurlijk altijd online aanwezig. Je leest er het laatste nieuws, kunt je aanmelden voor de digitale 3-wekelijkse email nieuwsbrief, losse trainingsbrochures vinden en meer.

<https://www.praktijkacademiepittig.nl>

