

BAKKRACHT

Eindevaluatie pilot Bedrijfsontwikkelplan

In de periode van maart tot en met november 2022 hebben veertien bakkersbedrijven deelgenomen aan de pilot Bedrijfsontwikkelplan, georganiseerd door de stichting Bakkracht in samenwerking met Wecreate. Het doel was om toekomstgericht met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan.

Bij elke deelnemende bakkerij (10 ambachtelijk en 4 industrieel) zijn drie adviseurs ingezet, om drie zogeheten strategiesessies te organiseren. In deze sessies zijn de organisatiedoelstellingen voor de toekomst bepaald en ook is bekeken welke kennis en vaardigheden nodig zijn om die doelstellingen te behalen. Verschillende trends binnen zowel de bakkerijbranche als op nationaal niveau zijn besproken en dienden als basis om de organisatiedoelstellingen vast te leggen. Daarna is op interactieve wijze gewerkt aan een leer- en ontwikkelplan op functiegroepniveau. Er zijn gesprekken gevoerd met directie, management, ondernemers, leidinggevenden en medewerkers.

In deze beknopte eindevaluatie van de pilot Bedrijfsontwikkelplan wordt ingezoomd op de ervaringen van de deelnemende bakkerijen en op de resultaten die zijn behaald.

Wat blijkt de meerwaarde van de pilot?

- De pilot geeft inzicht in relevante trends en ontwikkelingen die in Nederland in het algemeen en in de bakkersbranche in het bijzonder spelen. Het gaat om technologische, sociale, demografische, ecologische en economische trends.
- De pilot biedt inzicht en inspiratie als het gaat om de vraag hoe werkgevers en werknemers vorm kunnen geven aan leren en ontwikkelen. Dat betreft zowel 'formeel leren' (workshops/opleidingen) als 'informeel leren' (leren van elkaar en door praktijkervaring).
- De pilot zorgt voor meer begrip van de diverse ontwikkelmogelijkheden en het belang van zachte vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en probleemoplossend denken.
- De pilot levert een toekomstgericht leer- en ontwikkelplan op, dat samen met collega's en externe adviseurs is opgesteld, inclusief een tijdslijn met leeractiviteiten.

Wat heeft de pilot de deelnemers gebracht?

Een greep uit de reacties van deelnemende bakkerijen:

- De pilot zorgde voor een concreet en duidelijk plan, dat overeenkomt met de onderwerpen die besproken zijn. We hebben zelf nooit tijd gehad of genomen om dit op papier te krijgen. We focussen nu meer op inhoudelijke kennis en laten werknemers dingen zelf proberen. We houden continu focus op (inhoudelijk) leren en op digitale vaardigheden. We gaan concreet aan de slag met vegan producten en met kwartaaloverleggen met locatieverantwoordelijkheden (communicatie).

- We hebben meer inzicht gekregen en begrijpen hoe wij mensen kunnen stimuleren om te leren. We leggen onze focus op het aanbieden van interne trainingen (marketing & communicatie).
- De pilot heeft een concreet plan opgeleverd, dat we samen hebben gemaakt en waarbij naar iedereen is geluisterd.
- We hebben inzichtelijk gekregen wat we met leren en ontwikkelen moeten doen. We zijn aan de slag gegaan met 'multi-inzetbaarheid'.
- Er is meer energie en betrokkenheid in het team ontstaan. Onder andere teamleiders gaan zelf verder aan de slag met de uitwerking van het plan.

Wat zijn de algemene resultaten van de pilot?

Opvallend is dat er tijdens de looptijd van de pilot bij de deelnemende bedrijven al allerlei initiatieven zijn ondernomen en opgestart op het gebied van leren en ontwikkelen. Door interacties tussen collega's onderling en samen met de aanwezige adviseurs zijn nieuwe ideeën bedacht om vooral ook van elkaar te leren. Er is vaak veel kennis op de werkvloer aanwezig, zonder dat collega's dit van elkaar weten. Er zijn onder andere individuele leertrajecten en leiderschapstrajecten voor groepen gestart, maar er zijn ook laagdrempelige 'kennissessies' of meeloopdagen georganiseerd om meer van elkaar te leren.

Daarnaast lijken er veel overeenkomsten te zitten in wat medewerkers en leidinggevenden zouden moeten leren.

- Belangrijkste 'hard skills' om te ontwikkelen zijn:
 - o Vaktechnische kennis;
 - o Kennis van grondstoffen;
 - o ICT-basisvaardigheden;
 - o Probleemoplossend vermogen - computational thinking (*een probleem zo formuleren dat het mogelijk wordt om dit probleem door middel van computertechnologie op te lossen*); vooral voor technische dienst bij industriële bakkerijen en voor ondernemers/bedrijfschefs van ambachtelijke bakkerijen.
- Belangrijkste 'soft skills' om te ontwikkelen zijn:
 - o Communicatievaardigheden ten behoeve van interne samenwerking met collega's;
 - o Creatief en probleemoplossend denken;
 - o Leiderschapsvaardigheden (vooral bij industriële bakkerijen);
 - o Zelfregulering en eigen verantwoordelijkheid (kunnen) nemen in je werk.

Verbeterpunten:

Uit de evaluatie met de deelnemende bedrijven zijn een aantal verbeterpunten naar voren gekomen. Deze worden aangepast in de uitvoering van de bedrijfsontwikkelplannen 2023.

*Wageningen
januari 2023*