

*Linthorst is een dynamisch en innovatief familiebedrijf, dat gelooft in de kracht van samenwerken. Het bedrijf is met 250 werknemers één van de grotere totaalinstallateurs van Nederland en groeit snel.*

## EEN 'MENUKAART' DIE TRAINEES HELPT HUN SOFTSKILLS TE VERBETEREN

### INTAKE

Linthorst heeft een traineeship voor young professionals. Intern leidt het bedrijf hen verder op tot goede engineers. Technici zijn veelal inhoud-gedreven. Doelstelling is met werkplekieren de softskills van de young professionals verder te ontwikkelen. Lastiger is te bepalen hoe je dit vormgeeft.

Softskills onder de knie krijgen, blijft voor de young professionals een uitdaging. Denk aan samenwerken, kennis delen en communicatie. Er is behoefte aan een 'menukaart' van leeractiviteiten die bijdragen aan de ontwikkeling van de softskills die engineers in hun werk nodig hebben. De leeractiviteiten moeten op de werkplek kunnen worden uitgevoerd.

# RESULTATEN

Als eerste werd de huidige traineeship geanalyseerd en werden de gewenste softskills geïnventariseerd. Op basis hiervan is de menukaart van werkplek-leeractiviteiten ontwikkeld, die past bij de doelgroep, context en benodigde softskills. De menukaart biedt laagdrempelig een overzicht aan mogelijke activiteiten. De young professionals ontwikkelen dankzij de werkplek-leeractiviteiten de softskills die ze als engineer nodig hebben om goed te functioneren binnen Linthorst.

De menukaart met werkplek-leeractiviteiten geeft inzicht in wat het bedrijf wil en nodig heeft op het gebied van leren & ontwikkelen. Dit maakt de weg vrij voor een gerichte aanpak. Engineers worden zich hierdoor bewust dat softskills deel uitmaken van de competenties die ze voor hun functie nodig hebben.

# SUCCEFACTOREN

De pilot heeft de onderneming getriggerd op het gebied van leren en ontwikkelen. De hoge werkdruk vormt een belemmering voor werkplekleren. Prioriteit geven aan het project is lastig in de hectische omgeving. Daarom is het belangrijk dat:

- HR en de leiding het juiste voorbeeldgedrag tonen en tijd en voldoende aandacht geven aan (werkplek)leren.
- De young professional zelf verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en de activiteiten die hij of zij onderneemt om de eigen softskills te verbeteren. Dit leren gaat niet vanzelf: HR en de leiding moeten betrokken blijven en het proces in goede banen leiden (begeleiden).

## Menukaart met softskills

De 'menukaart' biedt een goede vorm voor het leren van softskills. Een medewerker heeft nu een ruime keuze aan mogelijke activiteiten. Hij kan in overleg met zijn leidinggevende een effectieve en doelgerichte activiteit ondernemen om aan een set van softskills te gaan werken.

Naar aanleiding van dit project weet HR beter wat er komend jaar moet gebeuren, namelijk een breed opleidingsplan uitrollen, waarin de medewerkers ook via werkplekleren worden uitgedaagd om uit hun comfortzone te treden.