



# GROENE PERSONA'S

Medewerkersprofielen in het groene domein  
& de tools om leren en ontwikkelen te stimuleren

# GA DIRECT NAAR

- Introductie
- Overzicht Groene Persona's

## DE NUCHTERE DOENER

- ▶ Toelichting persona
- ▶ Passende interventies
- ▶ Passende leervormen

## DE DOELGERICHTE AANPAKKER

- ▶ Toelichting persona
- ▶ Passende interventies
- ▶ Passende leervormen

## DE AMBITIEUZE CARRIÈREMAKER

- ▶ Toelichting persona
- ▶ Passende interventies
- ▶ Passende leervormen

## DE BEWUSTE ONTPLOOIER

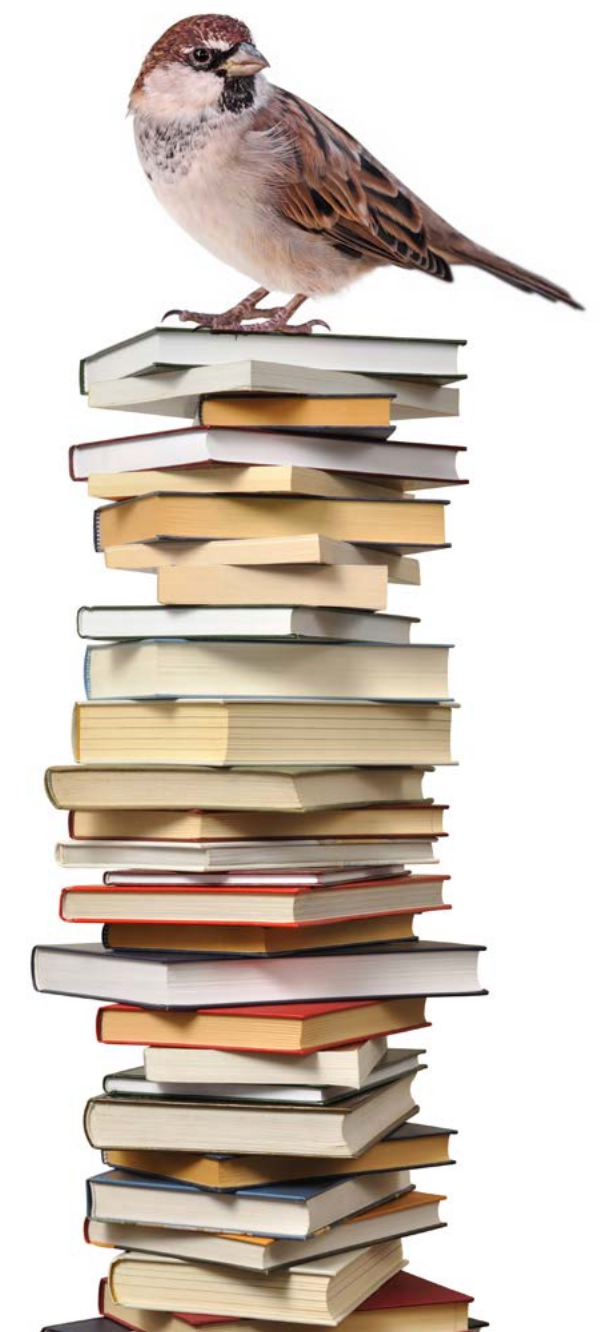
- ▶ Toelichting persona
- ▶ Passende interventies
- ▶ Passende leervormen

- Overzicht leervormen & persona's
- Toelichting leervormen

# EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

'Hoe zorgen we ervoor dat bedrijven en organisaties in het groene domein, met in het bijzonder haar medewerkers, blijven leren en ontwikkelen? Dat zij de kansen en vernieuwingen in én buiten het groene domein blijven volgen? En liever nog... vooroplopen!'

Wereldwijd staan we voor grote opgaven. Denk bijvoorbeeld aan het vergroenen van onze economie en maatschappij, duurzame woningbouw, productie van voldoende, veilig en gezond voedsel, CO<sub>2</sub>-reductie en klimaatadaptatie, behoud van natuur en biodiversiteit en een gezonde, veilige leefomgeving voor mens en dier. De groene sector speelt een belangrijke rol in de oplossingen voor deze vraagstukken. Om het verschil te blijven maken, moet het groene domein in Nederland nog meer in de ontwikkelstand komen.



## De Groene Persona's

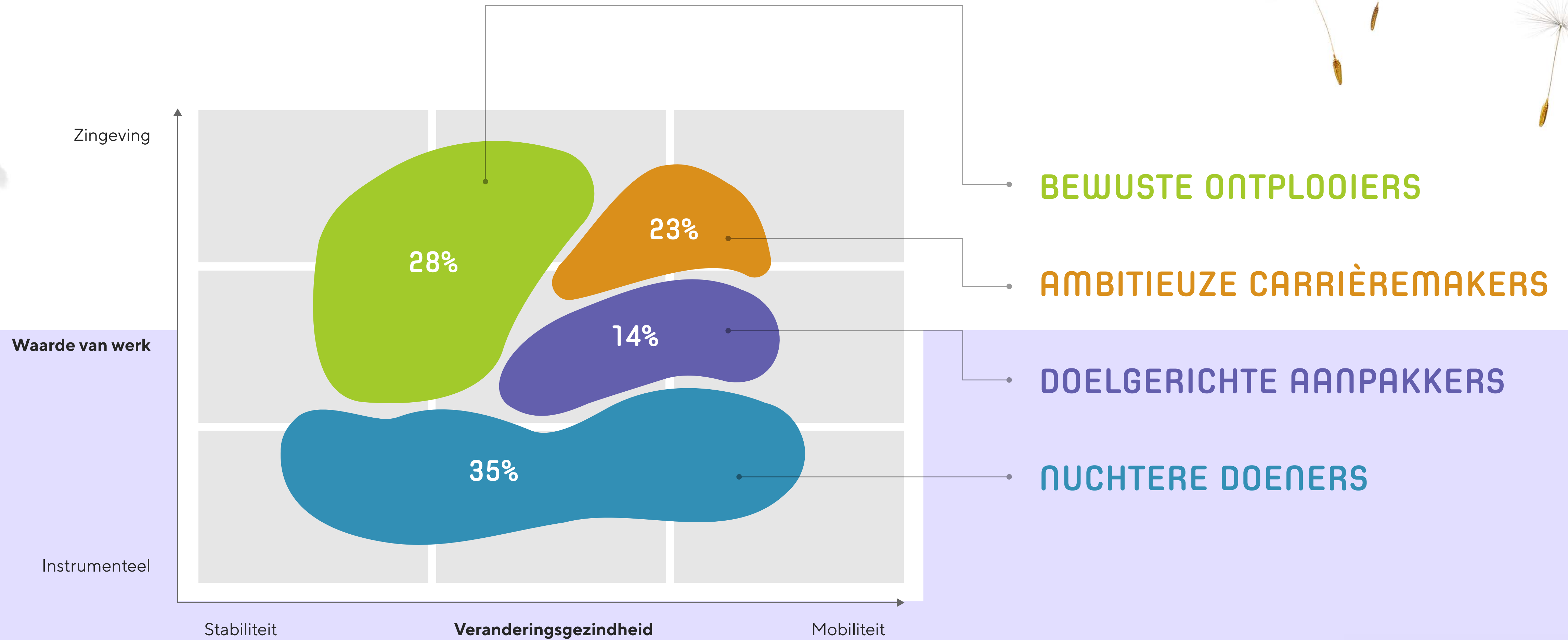
- ▶ geven inzicht in vier type medewerkers in het groene domein, die allen gebaat zijn bij begeleiding en ondersteuning in hun vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling.
- ▶ geven inzicht in wat deze medewerkers motiveert om te (blijven) leren en ontwikkelen.
- ▶ zijn herkenbaar en toepasbaar voor alle groene sectoren.
- ▶ zijn niet verbonden aan een specifiek opleidingsniveau. Binnen elk persona komt ieder opleidingsniveau in meer of mindere mate terug.
- ▶ bieden perspectief: koppeling tussen persona en passende interventies en leervormen.

## De Groene Persona's zijn bedoeld voor:

- ▶ Werkgevers en medewerkers in het groene domein
- ▶ Aanbieders van scholing en leer- en ontwikkelactiviteiten



**Groene Persona's bieden perspectief!**  
Voor het binden en boeien van medewerkers is het belangrijk dat werkgevers er bij stilstaan dat er verschillende type medewerkers zijn die ieder op een andere manier gestimuleerd worden om te (blijven) leren en ontwikkelen.



Bron: Kwantitatief onderzoek door Sprakey (Motivaction) in 2022 op basis van het Workprofiler model. Respondenten: 2.334 medewerkers, waarvan 652 werkzaam in het groene domein.



## NUCHTERE DOENER



Medewerkers die niet direct gemotiveerd zijn om te leren en ontwikkelen, maar een meer afwachtende houding hebben.

GA NAAR DE  
NUCHTERE DOENER

## DOELGERICHTE AANPAKKER



Medewerkers die leren en ontwikkelen vanuit eigen belang en wanneer de omstandigheden daar duidelijk om vragen.

GA NAAR DE DOELGERICHTE  
AANPAKKER

## BEWUSTE ONTPLOOIER



Leergierige medewerkers die bewust aan de slag gaan met (persoonlijke) ontwikkeling wanneer handvatten en tools worden aangereikt.

GA NAAR DE BEWUSTE  
ONTPLOOIER

## AMBITIEUZE CARRIÈREMAKER



Zelfredzame medewerkers die sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen en duidelijke doelen stellen op dit vlak.

GA NAAR DE AMBITIEUZE  
CARRIÈREMAKER



# NUCHTERE DOENERS

Medewerkers die niet direct gemotiveerd zijn om te leren en ontwikkelen, maar een meer afwachtende houding hebben.



▶ TOELICHTING PERSONA

▶ PASSENDE INTERVENTIES

▶ PASSENDE LEERVORMEN

# DE NUCHTERE DOENER:



Vaak praktisch opgeleid (MBO 2-4)  
en vaker ongeschoold



Vast contract (70%)  
Contract voor bepaalde tijd (15%)  
Uitzendkracht (10%)  
Payroll, detachering, ZZP (5%)



Gespreid over alle leeftijden



Veel uitvoerend werk,  
minder vaak leidinggevend



Meest werkzaam in deze branches:

- Food
- Natuur & Leefomgeving
- Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

“Ik werk om ervan te leven, niet andersom. Iedere maand spaar ik een vast bedrag om leuke dingen te doen of kopen. Die zekerheid vind ik fijn. Ik hecht veel waarde aan mijn familie en vriendenkring. In mijn vrije tijd breng ik graag tijd met hen door. Er is altijd wel iets leuks te doen! Ook op mijn werk staat gezelligheid voorop. Mijn collega's omschrijven mij als een bescheiden maar harde werker. Ik hoop dat ik mijn werk nog lang mag blijven doen.”



“IK HOUD VAN DE STRUCTUUR EN  
REGELMAAT IN MIJN WERK. IK WEET  
WAT ER VAN ME VERWACHT WORDT EN  
IK DOE MIJN WERK MET VEEL PLEZIER.”



## DIT VIND IK BELANGRIJK:

- ▶ Zekerheid
- ▶ Vrijheid
- ▶ Collegialiteit
- ▶ Waardering
- ▶ Begeleiding
- ▶ Duidelijkheid

## IK & MIJN WERK

“Ik houd van de structuur en regelmaat in mijn werk. Ik weet wat er van me verwacht wordt en ik doe mijn werk met veel plezier. Ik zie mezelf als een stabiel persoon. Een vast contract met vaste werktijden en een vast inkomen geven mij rust. Het hoeft voor mij allemaal niet zo snel te veranderen, maar soms heb ik wel behoefte aan wat nieuws. Ik vind het fijn als ik de ruimte krijg om te blijven ontdekken waar ik goed in ben en wat bij me past. Ik hoef niet zo nodig carrière te maken, dat laat ik graag aan anderen over. Als mijn werkgever me vraagt om iets nieuws te leren dan doe ik dat wel hoor, als het maar tijdens werktijd mag.”





# MIJN PERSPECTIEF OP LEREN EN ONTWIKKELEN

**“LEEF NIET OM TE WERKEN,  
MAAR WERK OM TE LEVEN!”**

*- De nuchtere doener*

## IK DOE WAT GEVRAAGD WORDT

“Als mijn werkgever mij vraagt om een cursus of training te volgen, is dat omdat het nodig is om mijn werk goed te blijven doen. Ik vind het dan fijn om precies te weten wat ik moet doen, wanneer en met wie.”

## CARRIÈRE MAKEN?

“Een carrière bouwen is niets voor mij. Daar is in mijn werk ook niet echt sprake van. Ik hoop dat ik de komende jaren lekker mag blijven doen wat ik nu doe. Ik ben allang blij dat ik niet meer naar school hoef.”

## TEVREDEN

“Ik ben tevreden met wat ik op dit moment doe en kan. Ik doe mijn best! Het belangrijkste van mijn werk vind ik de gezellige werksfeer. Ik werk met plezier samen met mijn collega's en weet wat er in hun leven speelt. Het geeft me voldoening als ik mijn collega's kan helpen om hun werk hier goed te doen.”





### Yordi - 29 JAAR

**Shovel machinist**

@ Loonbedrijf

“Ik doe mijn werk graag. Ik weet wat ik moet doen, lekker duidelijk. Daar hou ik van. Vorig jaar moest ik van mijn werkgever een cursus volgen om de nieuwe machine te mogen besturen. Ik snap dat deze regels er zijn, daarom heb ik de cursus ook gedaan.”



### Ozan - 43 JAAR

**Allround medewerker**

@ Boom- en plantenkwekerij

“In de loop der jaren heb ik het werk eigen gemaakt. Hier had ik geen opleiding voor nodig. Studeren is niks voor mij. Laat mij maar lekker werken, handen uit de mouwen. Ik leer nog steeds elke dag omdat mijn baas me steeds meer zelfstandig laat doen. Ik vind het ook mooi om te zien hoe jongeren met nieuwe ideeën komen. Daar leer ik ook van. Fijn dat zij mijn praktijkkennis weer kunnen gebruiken.”



### Halina - 51 JAAR

**Productiemedewerker**

@ Champignonteler

“Ik werk al 20 jaar voor dezelfde baas. Heerlijk. Ik weet wat ik moet doen en daardoor doe ik het werk ook graag. In de loop der jaren is het bedrijf gemoderniseerd en al het personeel heeft hier scholing bij gehad. Ik vond het fijn dat mijn werkgever dit regelde voor mij. En zal ik je eens wat vertellen... ik eet nooit champignons, ik lust ze niet eens.”



**DIALOOG**

Ga in gesprek met de medewerker en leer de mens achter de medewerker kennen. Geef de medewerker voldoende tijd om te wennen aan het idee dat hij/zij iets nieuws mag of moet leren.

**ZEKERHEID**

Bied extra zekerheid in de vorm van een beloning, bijvoorbeeld een salarisverhoging. 'Als je dit doet, krijg je dit.'

**STAPSGEWIJS**

Vraag niet teveel in één keer, ook al is het verplicht. Geef de medewerker het vertrouwen dat hij/zij het kan door (stapsgewijs) positieve (kleine) leerervaringen te bieden.

**KIJK EN LEER**

Laat hen leren door te kijken en doen (praktisch) in plaats van lezen en opdrachten maken (theoretisch).

**VEILIG & VERTROUWD**

Creëer een veilige werk- en leeromgeving voor deze medewerkers. Leren doen ze het liefst in een vertrouwde omgeving met mensen die ze kennen.

# MOTIVEER DE NUCHTERE DOENER

**BEGELEIDING**

Zorg voor voldoende begeleiding (mentorschap op de werkvloer).

**SFEER**

Maak het allemaal niet te zwaar, breng het met humor en zorg voor gezelligheid. Liever een energiegevend performer dan een serieuze specialist.

**RUIMTE**

Bied ruimte (mentaal en fysiek) om te leren tijdens werktijd.

**DUIDELIJKHEID**

Zet in op bewustwording. Schep duidelijkheid over het belang/ de meerwaarde van ontwikkeling (zekerheid baan, meegroeien bedrijf, efficiëntie).

**AANBOD**

Zorg voor een functioneel aanbod aan workshops of trainingen die dichtbij de huidige taken liggen, concreet en direct toepasbaar.

# PASSENDE LEERVORMEN

## FORMEEL

**Learning on the job**  
(bijv. praktijkverklaring)

**Kortdurende cursus/training**  
(in kleine groep)

**1-op-1 coaching**  
(op werkplek)

**Microlearning**  
(kort en snel)

**Praktijkverklaring**

## INFORMEEL / NON-FORMEEL

**Buddysysteem**  
(leren van en met collega's)

**Begeleide intervisie**

## MINDER PASSEND

**Zelfstudie**



**Online trainingen/cursussen**



**Langdurige opleidingen/trajecten**



### ◀ VOORKEUREN VOOR LEREN ▶



▶ [KLIK HIER VOOR EEN TOELICHTING OP DE LEERVORMEN](#)



# DOELGERICHTE AANPAKKERS

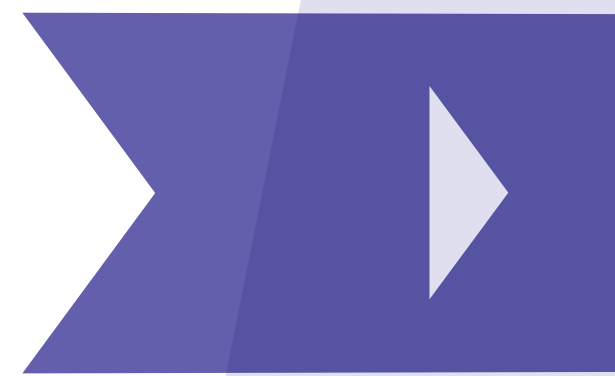
Medewerkers die leren en ontwikkelen vanuit eigen belang en wanneer de omstandigheden daar duidelijk om vragen.



▶ TOELICHTING PERSONA

▶ PASSENDE INTERVENTIES

▶ PASSENDE LEERVORMEN



# DE DOELGERICHTE AANPAKKER



Relatief vaker theoretisch opgeleid  
(HBO-WO)



Vast contract (50%)  
Contract voor bepaalde tijd (25%)  
Uitzend, payroll of detachering (15%)  
ZZP (10%)



Gespreid over alle leeftijden, jongeren  
oververtegenwoordigd (25-34 jarigen)



Vaker leidinggevend  
(ca. 70%)



Meest werkzaam in deze branches:

- Food
- Natuur & Leefomgeving
- Dier

“Mensen omschrijven mij als een bezige bij.  
De ontwikkelingen in het groene domein gaan razendsnel,  
ik probeer het allemaal te volgen. Tijdens het ontbijt lees  
ik het laatste sectornieuws, zo blijf ik goed op de hoogte en  
kan ik meepraten op het werk. Ik wil graag blijven groeien in  
mijn functie en het bedrijf, misschien zelf ooit ondernemer  
zijn. Als ik een doel voor ogen heb, ga ik er voor!”



“IK WIL BLIJVEN GROEIEN IN MIJN  
VAKKENNIS EN DE VAARDIGHEDEN  
DIE DAARBIJ HOREN”



### DIT VIND IK BELANGRIJK:

- ▶ **Uitdaging**
- ▶ **Beloning**
- ▶ **Resultaat**
- ▶ **Doorgroeien**
- ▶ **Duidelijkheid**
- ▶ **Snelheid**

### IK & MIJN WERK

“Ik vind het belangrijk dat ik blijf groeien in mijn vakkennis en de skills die daarbij komen kijken. Dat kan soms behoorlijk intensief zijn, want in de groene sector gebeurt veel. Maar als het moet, zet ik zonder klagen een tandje bij. Zeker als ik ervoor word beloond en altijd met een doel voor ogen. Al van jongs af aan wist ik dat ik in dit domein wilde werken. Dat heeft een sterke rol gespeeld in de keuzes die ik tot nu toe heb gemaakt. Ik heb een voorkeur voor leidinggevende functies en ook de rol van ondernemer past me goed. Die ondernemersspirit zit wel in mij! Ik vind het fijn om een duidelijk doel voor ogen te hebben, daar kan ik dan stap voor stap naartoe werken. Waar een wil is, is een weg!”

▶ **ZO HELP JE DE DOELGERICHTE AANPAKKER**



# MIJN PERSPECTIEF OP LEREN EN ONTWIKKELEN

**“EEN DOEL IS EEN DROOM MET  
EEN PLAN EN EEN DEADLINE!”**

*- De doelgerichte aanpakker*

## VAKKENNIS

“Ik wil graag blijven groeien binnen mijn functie of de organisatie. Als daar een opleiding voor nodig is, dan ga ik die uitdaging graag aan. Zeker als het me een promotie of meer salaris oplevert.”

## HELDERE AFSPRAKEN

“Als het aankomt op leren en ontwikkelen vind ik duidelijkheid, structuur, regelmaat en actualiteit belangrijk. Ik begin niet zomaar ergens aan. Ik zorg dat ik een doel voor ogen heb. Leren doe ik overigens het liefst tijdens werktijd. Ik verwacht dat mijn werkgever hier duidelijke afspraken over maakt.”

## MIJN PLAN

“Ik vind het fijn om samen te werken, maar mijn focus ligt vooral op mijn eigen prestaties en doelstellingen en hoe ik deze zo effectief mogelijk kan bereiken. Daar heb ik grip op en dat geeft mij houvast. Ik werk daarom het liefst met een plan, zodat ik weet waar ik aan toe ben en waar ik het voor doe.”







### Alexander - 27 JAAR

**Internationale Salesondersteuning**

@ Voerfabrikant

“Toen ik hoorde dat ik een verdiepende salestraining kon volgen om vervolgens een hogere functie te vervullen, ben ik dit direct gaan doen. Samen met een collega volg ik nu de opleiding. Ik vind het fijn dat we dit samen kunnen doen en ook nog op de kosten van de werkgever. Ik kijk uit naar mijn nieuwe functie.”



### Sarah - 34 JAAR

**Akkerbouwer**

@ Familiebedrijf akkerbouw

“Mijn werkgever, dat is mijn vader. Ik ben opgegroeid op de boerderij en hielp van jongs af aan al mee op de velden. Na de HAS ben ik direct in het bedrijf gaan werken. Over een paar jaar het is het bedoeling dat ik de leiding overneem. Om goed voorbereid te zijn, volg ik een opleiding financieel management. Tja, blijven leren is belangrijk om een modern bedrijf te runnen. Na deze opleiding ben ik weer een stap dichterbij de overname van het bedrijf.”



### Niels - 44 JAAR

**Leidinggevend teeltspecialist**

@ Orchideeënkwekerij

“Na een gesprek met mijn werkgever ben ik me gaan verdiepen in het lesaanbod om te groeien in mijn functie. Ik ben van plan om op korte termijn een aantal korte verdiepende trainingen te volgen. Binnenkort bespreek ik dit met mijn werkgever en maken we samen een stappenplan.”



**CONCREET AANBOD**

Zorg voor een overzichtelijk, inhoudelijk en concreet aanbod. Het liefst direct toepasbaar en gekoppeld aan certificaten. Deze medewerkers zijn praktischer ingesteld dan de ambitieuze carrièremaker en de bewuste ontplooiër.

**VOORDELEN**

Zet de voordelen voor de medewerker op een rij. Levert het de medewerkers extra's/privileges op?

**BELONING**

Bied een beloning (bonus, salarisverhoging, promotie, extra verantwoordelijkheden). Als er iets te winnen valt, komt de doelgerichte aanpakker sneller in actie.

**ONTWIKKELPLAN**

Maak gezamenlijk een ontwikkelplan met daaraan gekoppeld een opleidingsplan/ carrièreplanning met duidelijke doelen en subdoelen die behaald dienen te worden om een bepaalde functie of promotie te krijgen.

## MOTIVEER DE DOELGERICHTE AANPAKKER

**DUIDELIJKE AFSPRAKEN**

Maak duidelijke afspraken. Deze medewerkers zijn over het algemeen operationeel ingesteld en houden van snelheid. Laat ze weten dat ze er ook echt wat voor moeten doen om iets te verdienen.

**HELDERE INFORMATIE**

Bied heldere informatie over de mogelijkheden en wanneer iets verplicht is. De doelgerichte aanpakker wil graag weten waar hij aan toe is.

**VOORBEELDEN**

Laat duidelijke voorbeelden zien en schets scenario's i.r.t. mogelijke opleidingen, trainingen en cursussen en wat het uiteindelijke resultaat zal zijn wanneer hij/zij deze heeft afgerond.

**MEERWAARDE**

Maak de meerwaarde van leren en ontwikkelen i.r.t. de werkzaamheden heel duidelijk. Het is nodig om het werk goed te blijven doen.

# PASSENDE LEERVORMEN

## FORMEEL

Learning on the job

Microlearning

Traditioneel (lang) **opleidings- of coachingstraject** met een duidelijk doel

**Korte training/cursus**  
(zoals dagopleiding met certificaat)

Arbeidsmarkt- relevante  
**keuzedelen**

**Blended learning**

## INFORMEEL / NON-FORMEEL

**Afdelings-bijeenkomsten**  
(floor meetings)

**Vakliteratuur/-media**

**Projectbasis leren (PBL)**

**Meester-gezeltraject**  
(leren van en met collega's)

**Externe bedrijfsbezoeken**  
(kijkje in andere keuken)

## MINDER PASSEND

Zelfstudie



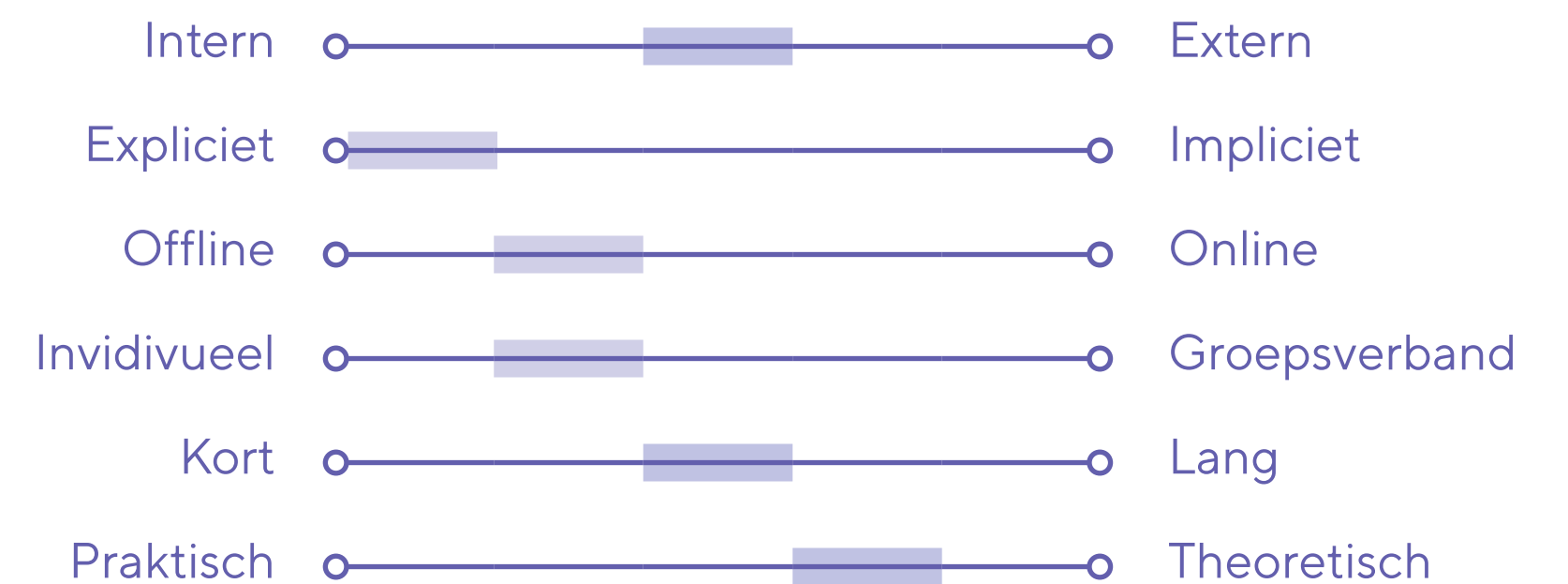
Volledig online trainingen/  
cursussen



Leren in groepsverband



### ◀ VOORKEUREN VOOR LEREN ▶





# BEWUSTE ONTPLOOIERS

Leergierige medewerkers die bewust aan de slag gaan met (persoonlijke) ontwikkeling wanneer er handvatten en tools worden aangereikt.



► TOELICHTING PERSONA

► PASSENDE INTERVENTIES

► PASSENDE LEERVORMEN



# DE BEWUSTE ONTPLOOIER:



Vaak praktisch opgeleid (MBO 2-4),  
maar ook theoretisch (HBO - WO)



Meestal een vast contract (90%)  
Soms voor bepaalde tijd (10%)



Gespreid over alle leeftijden,  
met 55+ers oververtegenwoordigd



Vaker uitvoerend werk, soms ook  
leidinggevend aan kleine teams



Meest werkzaam in deze branches:

- Natuur & Leefomgeving
- Food
- Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

“In mijn werk wil ik kunnen bijdragen aan een mooiere en duurzamere wereld. Ik voel me erg betrokken bij de samenleving en mijn directe omgeving. Ik ben me bewust van mijn eigen handelen en maak weloverwogen keuzes. Werken in het groene domein past daarom perfect bij mij! Zo kan ik mijn steentje bijdragen aan maatschappelijke uitdagingen, zoals het verminderen van voedselverspilling, ontwikkelen van een gezonde leefomgeving, de energietransitie, biodiversiteit of klimaatadaptatie.”



“IK VIND HET BELANGRIJK DAT IK  
IN MIJN WERK EEN POSITIEVE  
BIJDRAGE KAN LEVEREN AAN  
EEN BETERE WERELD.”



## DIT VIND IK BELANGRIJK:

- ▶ **Persoonlijke ontwikkeling**
- ▶ **Inkomenszekerheid**
- ▶ **Inspirerende leider**
- ▶ **Collegialiteit**
- ▶ **Werk/privé balans**

## IK & MIJN WERK

“Ik vind het belangrijk dat ik in mijn werk een positieve bijdrage kan leveren aan een betere wereld. Ik geloof dat een organisatie met een sterke visie echt het verschil kan maken en daar hoor ik graag bij!

Daarom blijf ik mezelf ontwikkelen, op inhoudelijk maar vooral ook op persoonlijk vlak. Ik vind het fijn dat mijn werkgever me hierin ondersteunt. En ook buiten mijn werk zoek ik naar mogelijkheden die me hierbij helpen.

Ik vind nieuwe dingen leren ook gewoon erg leuk. Ik waardeer het als ik zelf regie op mijn ontwikkeling mag houden, zodat ik op mijn eigen tempo dingen doe die ook echt bij mij passen. Persoonlijke ontwikkeling vind ik belangrijker dan carrière maken.”

▶ **ZO HELP JE DE BEWUSTE ONTPLOOIER**



# MIJN PERSPECTIEF OP LEREN EN ONTWIKKELEN

**“LAAT DE WERELD EEN BEETJE BETER  
ACHTER DAN JE HEM GEVONDEN HEBT”**

*- Bewuste ontplooiër*

## IK LEER MET PLEZIER!

“Ik wil goed voorbereid zijn op de toekomst en beter worden in mijn werk. Daarom blijf ik mezelf ontwikkelen. Dat doe ik bij voorkeur in groepsverband en als het kan ook tijdens het werk. Ik vind het belangrijk dat ik mijn opgedane kennis kan toepassen in mijn werk en dat ik mijn collega's ermee kan inspireren.”

## EEN VEELZIJDIG EN ACTUEEL AANBOD

“Ik kom nog sneller in de ontwikkelmodus als het aanbod vanuit mijn werkgever volledig en actueel is. Fijn als het aanbod erkend is in mijn vakgebied en goed aansluit bij mijn functie.”

## EEN STOK ACHTER DE DEUR

“Ik vind heel veel dingen leuk en belangrijk. Het is daarom fijn om ondersteuning te krijgen in het maken van mijn ontwikkelplan en de keuzes die hierbij horen. Zodat niet alleen ik, maar ook het bedrijf er iets aan heeft.”

## LEERCULTUUR & COLLEGIALITEIT

“Persoonlijke ontwikkeling vind ik belangrijker dan carrière maken. Ik ben een echte teamplayer. Uiteindelijk zorgen we er samen voor dat onze organisatie het verschil maakt.”





**Miranda** - 57 JAAR

**Medewerker kwaliteit**

@ Grote kwekerij

“Ik vind leren leuk. Daarom heb ik onlangs de opleiding kwaliteitsmanagement gevolgd. Ik was zo enthousiast over deze studie dat ik direct aan de slag ben gegaan met de nieuwe inzichten. Samen met mijn collega’s werken we nu aan een slimmer intern productieproces voor onze kwekerij. Mooi om te zien hoe we ons als team ontwikkelen en hoe we als organisatie een nog hogere kwaliteit bereiken.”



**Jonathan** - 46 JAAR

**Hoofd inkoop**

@ Duurzame substraatleverancier

“Ik vind het fijn dat mijn werkgever mij de ruimte geeft voor zelfontplooiing. Ik heb in het studieaanbod gekozen voor een training om mijn persoonlijke skills te ontwikkelen. Ik wil beter leren communiceren en delegeren. Het was lekker praktisch met afwisselend klassikaal en online trainingen. De training werpt direct zijn vruchten af.”



**Erik** - 25 JAAR

**Conceptontwikkelaar**

@ Groenteverwerker

“Het afgelopen jaar ben ik begonnen met mijn eerste baan. Mijn collega’s zijn erg behulpzaam en laten mij van allerlei zaken uitvoeren en leren. Komende periode ga ik mij verdiepen in agile werken. Ondersteunend hieraan volg ik verschillende online modules om de kennis te vergaren die ik direct kan toepassen in de praktijk.”





**INSPIRERENDE VISIE**

Zorg dat het bedrijf een duidelijke en betekenisvolle visie heeft. Idealiter betrek je deze medewerker bij de visievorming en het plan hoe de organisatie hier invulling aan gaat geven.

**ACTUEEL AANBOD**

Geef de medewerker inzicht in de verschillende leer- en ontwikkelopties (aanbod) die je kunt bieden. Zorg dat het aanbod aansluit bij de huidige tijdsgeest en ontwikkelingen in het vakgebied.

**MEERWAARDE**

Geef duidelijk aan wat de meerwaarde (leerzaam i.p.v. verplichting) van een bepaalde training, cursus of andere vorm van ontwikkeling is voor het groter geheel.

**KADERS**

Geef de medewerker in ontwikkelgesprekken (geen beoordelingsgesprekken) duidelijke kaders met daarbinnen voldoende bewegingsvrijheid / ruimte voor autonoom handelen.

**MOTIVEER DE NUCHTERE DOENER****KENNIS DELEN**

Stimuleer het intern doorgeven van kennis tijdens interne trainingen of inspiratiesessies door en voor deze medewerkers.

**ONTWIKKELCULTUUR**

Zorg voor een georganiseerde interne ontwikkelcultuur door bijvoorbeeld periodiek (multidisciplinair) interne intervisies te houden. Laat deze medewerker ervaren dat het bedrijf leren en ontwikkelen belangrijk vindt.

**BUDDYSYSTEEM**

Zet een buddysysteem op: koppel ervaren collega's aan onervaren collega's.

**BLIJF IN GESPREK**

Ga regelmatig in gesprek met deze medewerker (of geef de optie voor een coach) om hen te helpen in het maken van keuzes en houden van focus.

# PASSENDE LEERVORMEN

## FORMEEL

Learning on the job

Kortdurende trainingen en cursussen  
(vaktechnische en personal skills)

Online trainingen/cursussen

Microlearning

1-op-1 coaching  
(on topic)

## INFORMEEL / NON-FORMEEL

Intervisiegroepen/lerende netwerken

Buddysysteem  
(van en met elkaar leren)

Online leerplatform  
(eigen regie)

Interne sessies/masterclasses

Interne denktanks

Vrijwilligerswerk

## MINDER PASSEND

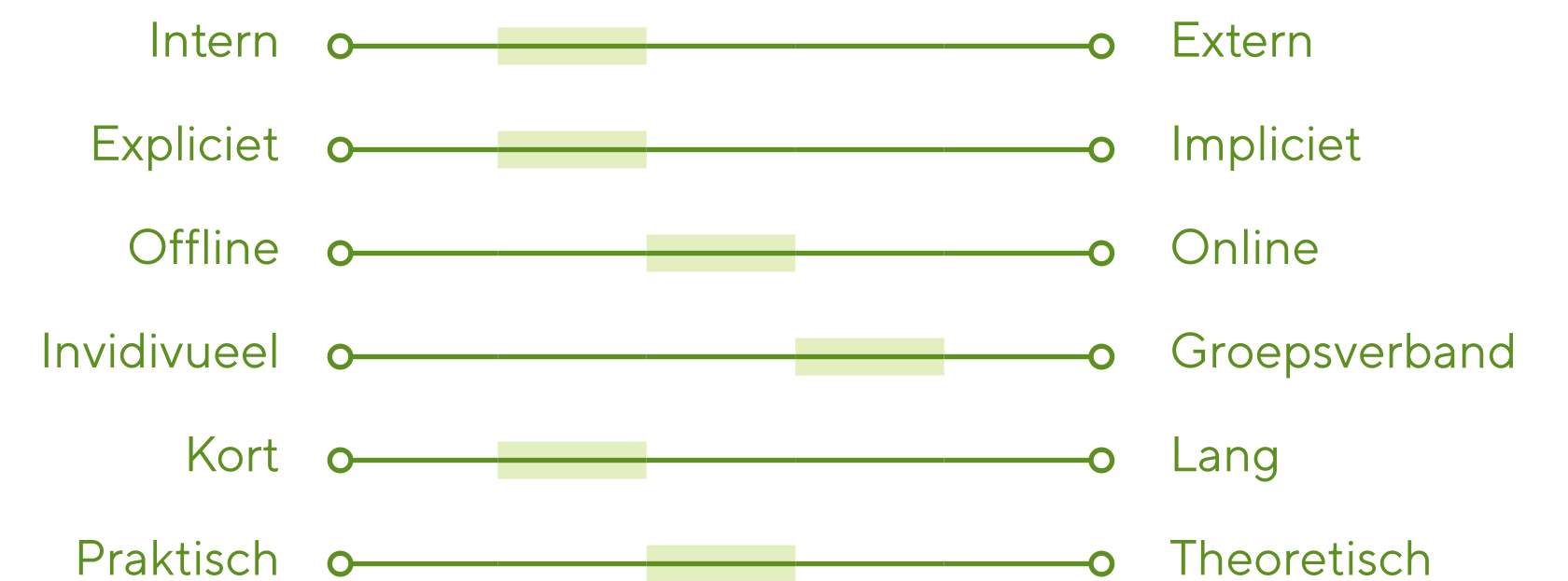
Langdurige opleidingen  
en coaching trajecten



Zelfstudie



### ◀ VOORKEUREN VOOR LEREN ▶





# AMBITIEUZE CARRIÈREMAKERS

Zelfredzame medewerkers die sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen en duidelijke doelen stellen op dit vlak.



▶ TOELICHTING PERSONA

▶ PASSENDE INTERVENTIES

▶ PASSENDE LEERVORMEN



# DE AMBITIEUZE CARRIÈREMAKER



Vaak praktisch opgeleid (MBO 2-4),  
maar ook vaker theoretisch (HBO - WO)



Meestal een vast contract (80%)  
Soms voor bepaalde tijd (10%)  
Uitzend, payroll of ZZP (10%)



Gespreid over alle leeftijden



Vaker leidinggevend werk  
(kleinere teams) >50%



Meest werkzaam in deze branches:

- Natuur & Leefomgeving
- Food
- Tuinbouw & Uitgangsmaterialen

“Ik geniet enorm van mijn vrijheid. In mijn werk, maar ook daarbuiten. In mijn vrije tijd trek ik er graag op uit, alleen of met vrienden. Ik houd ervan om de wereld te ontdekken. Nieuwe culturen, bijzondere ervaringen en goede gesprekken inspireren mij. Ik heb een duidelijke mening, maar sta ook zeker open voor die van anderen. Ook in mijn werk zie ik eindeloze mogelijkheden om mezelf te blijven ontwikkelen. De groene sector heeft zoveel te bieden. Daar ben ik graag onderdeel van!”



“IK BEN ONDERNEMEND INGESTELD  
EN VIND HET BELANGRIJK OM  
INHOUDELIJK TE BLIJVEN GROEIEN,  
OM CARRIÈRE TE MAKEN.”



## DIT VIND IK BELANGRIJK:

- ▶ **Vrijheid**
- ▶ **Afwisseling**
- ▶ **Inhoudelijke ontwikkeling**
- ▶ **Autonomie**
- ▶ **Status**
- ▶ **Flexibiliteit**
- ▶ **Creativiteit**

## IK & MIJN WERK

“Ik ben ondernemend ingesteld en vind het belangrijk om inhoudelijk te blijven groeien, om carrière te maken. Ik vind het gaaf dat ik bij een heel innovatief én internationaal bedrijf werk. Verantwoordelijkheid nemen zit in mijn karakter. Kom maar op! Ik zie overal kansen om te leren en ontwikkelen.

Ik vind het belangrijk om het beste uit mezelf én anderen te halen, zodat we samen onze doelen kunnen bereiken. Mijn boekenkast is rijkelijk gevuld, maar ik leer vooral in gesprek met anderen. Tijdens netwerkevenementen, intervisies of tijdens een studie- of werkreis. Want alleen ga je misschien sneller, maar samen kom je verder.”

▶ **ZO HELP JE DE AMBITIEUZE CARRIÈREMAKER**





# MIJN PERSPECTIEF OP LEREN EN ONTWIKKELEN

**“LOGICA BRENGT JE VAN A NAAR B,  
VERBEELDING BRENGT JE OVERAL!”**

*- Ambitieuze carrière maker*

## **IK LEER ELKE DAG**

“De ontwikkelingen in het groene domein houd ik nauw in de gaten. Die gaan snel, maar dat maakt het werk ook zo boeiend. Door veel nieuwe dingen te leren en mezelf te ontwikkelen kan ik mijn werk beter uitoefenen en meer voor elkaar krijgen. Ik ben een harde werker. Een 9-tot-5 mentaliteit is niet aan mij besteed”

## **INSPIRERENDE OMGEVING**

“Mijn werkomgeving, enthousiaste collega’s, een professioneel en sterk netwerk en uitdagende taken dragen allemaal bij aan mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. Ook regelmatig klankborden met inspirerende mensen binnen en buiten het groene domein helpt me om mijn werk nog beter te doen.”

## **FLEXIBELE DOELEN**

“Ik ben graag goed geïnformeerd voordat ik ergens aan begin en vind het belangrijk dat ik voldoende opties heb en er positieve referenties zijn. Flexibiliteit en zeggenschap in wat ik doe en wanneer ik dat doe waardeer ik enorm.”





### **Steef** - 45 JAAR

**Account manager**

@ Familiebedrijf glastuinbouw

“De agrofood wereld verandert snel. Ik wil graag up-to-date blijven. Daarom vind het belangrijk om te blijven leren. Ik volg elk jaar minimaal één training of opleiding. Onlangs ben ik gestart met een training rondom data security. Super actueel. Ik volg deze online op mijn parttime dagen. Over een paar maanden heb ik het certificaat binnen en kan ik de theorie in de praktijk toepassen en collega’s mijn nieuwe kennis laten zien. Mooi dat ik deze bijdrage kan leveren in ons team.”



### **Soufian** - 28 JAAR

**Online Marketeer**

@ Zelfstandig

“Ik heb er voor gekozen om als zzp’er voor verschillende opdrachtgevers te werken. Zo kan ik mijn eigen tijd indelen. Ik volg namelijk nog een master zodat ik mijn klanten nog beter kan voorzien van mijn expertise. Actuele kennis is daarbij cruciaal. En tijdens de opleiding ontmoet ik ook weer andere professionals. Zo bouw ik aan een sterk netwerk om mee te sparren.”



### **Iris** - 61 JAAR

**HR Manager**

@ Natuurbeherende instantie

“Ik werk graag in een organisatie waar de lat hoog ligt, en waar we elkaar waarderen om onze talenten. In mijn loopbaan heb ik verschillende verdiepende opleidingen gedaan. Met deze kennis en ervaring kan ik mijn collega’s inspireren. Momenteel ben ik bezig met een cursus coachend leidinggeven. Een uitdaging die ik graag aanga.”



**DUIDELIJKE KADERS**

Geef de medewerker duidelijke kaders met daarbinnen voldoende vrijheid (en vertrouwen) om zelf keuzes te maken in wat en hoe hij leert en ontwikkelt. De ambitieuze carrièremaker is zeer intrinsiek gemotiveerd.

**BETROKKENHEID**

Laat hem/haar aansluiten bij interne denktanks met andere gemotiveerde collega's, waarin je de toekomstplannen en strategie van het bedrijf bespreekt. Deze medewerker vindt de ontwikkelingen in de sector en het bedrijf heel interessant.

**GEEF RUIMTE**

Geef de medewerker de ruimte om nieuwe paden te bewandelen, bijvoorbeeld in de vorm van detachering of vrijwilligerswerk.

**ONTWIKKELAANBOD**

Zorg voor een ruim ontwikkelaanbod, zowel formeel als informeel, passend bij de huidige tijdsgeest en liefst met certificaat, diploma of bewijs van deelname achteraf. Laat ook zien wat hier de meerwaarde van is.

# MOTIVEER DE AMBITEUZE CARRIÈREMAKER

**BLIJF IN GESPREK**

Ga regelmatig met de medewerker in gesprek. Laat zien waar je hem/haar over enkele jaren ziet staan. Bespreek dit in groeigesprekken en een persoonlijk ontwikkelplan.

**DOELSTELLINGEN**

Laat de medewerker zijn/haar eigen doelstellingen koppelen aan de bedrijfsdoelstellingen en visie.

**TOEGEVOEGDE WAARDE**

Laat zien dat de ontwikkeling van de medewerker van toegevoegde waarde is voor de organisatie en het team.

**FACILITEER**

Faciliteer dat de medewerker voldoende in aanraking komt met gelijkgestemden en ambitieuze collega's. Zowel intern, maar ook buiten de organisatie.



# PASSENDE LEERVORMEN

## FORMEEL

**Online trainingen/cursussen**  
(zelfstudie)

**Studiereizen**

**Blended learning**

(kortere) **coachingtrajecten**

**Kortdurende trainingen/cursussen**  
(niet perse taakgericht)

## INFORMEEL / NON-FORMEEL

**Intervisiegroepen, lerende netwerken**  
en ondernemersverenigingen

**Externe bedrijfsbezoeken**  
kijkje in andere keuken/detachering

**Webinars/seminars/lezingen**

**Externe academies**  
(bijvoorbeeld SFYN, Nuffield, FIA)

**Interne sessies/masterclasses**

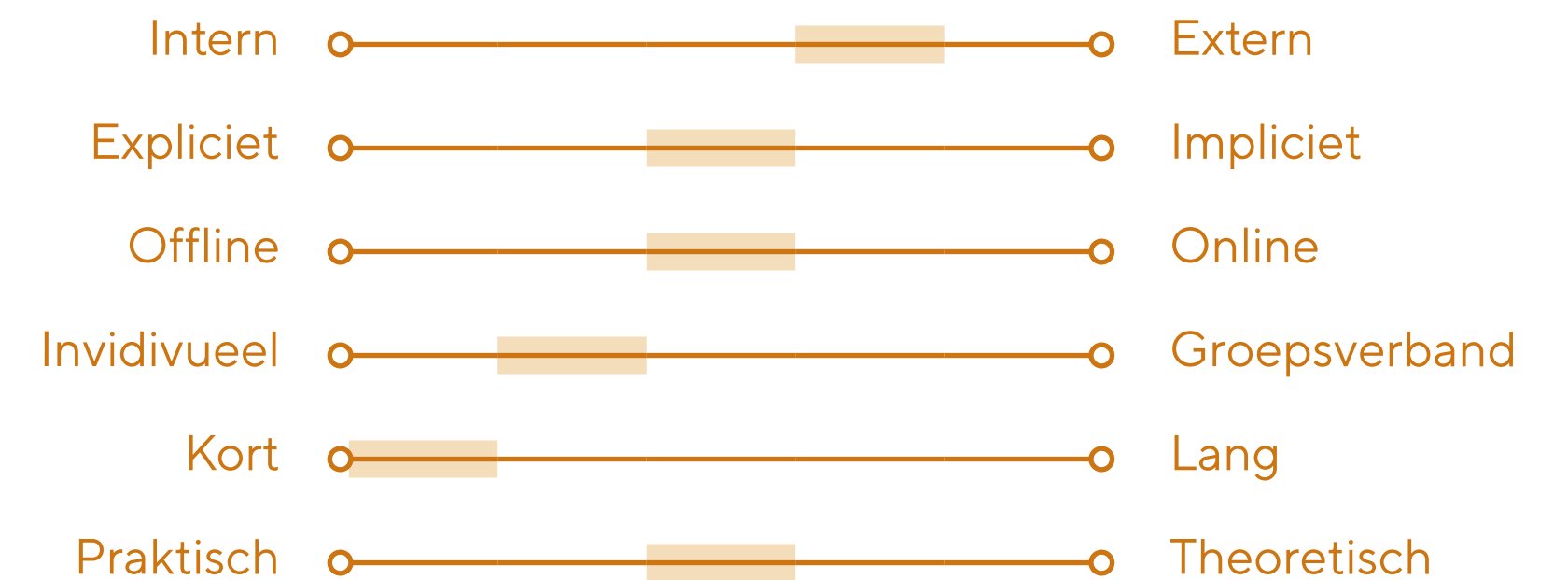
**Interne denktanks**

## MINDER PASSEND

**Langdurige opleidingen**  
en trajecten



### ◀ VOORKEUREN VOOR LEREN ▶





**NUCHTERE  
DOENERS**



**DOELGERICHTE  
AANPAKKERS**



**BEWUSTE  
ONTPLOOIERS**



**AMBITIEUZE  
CARRIÈREMAKERS**

# LEERVORMEN & PERSONA'S

NUCHTERE  
DOENER

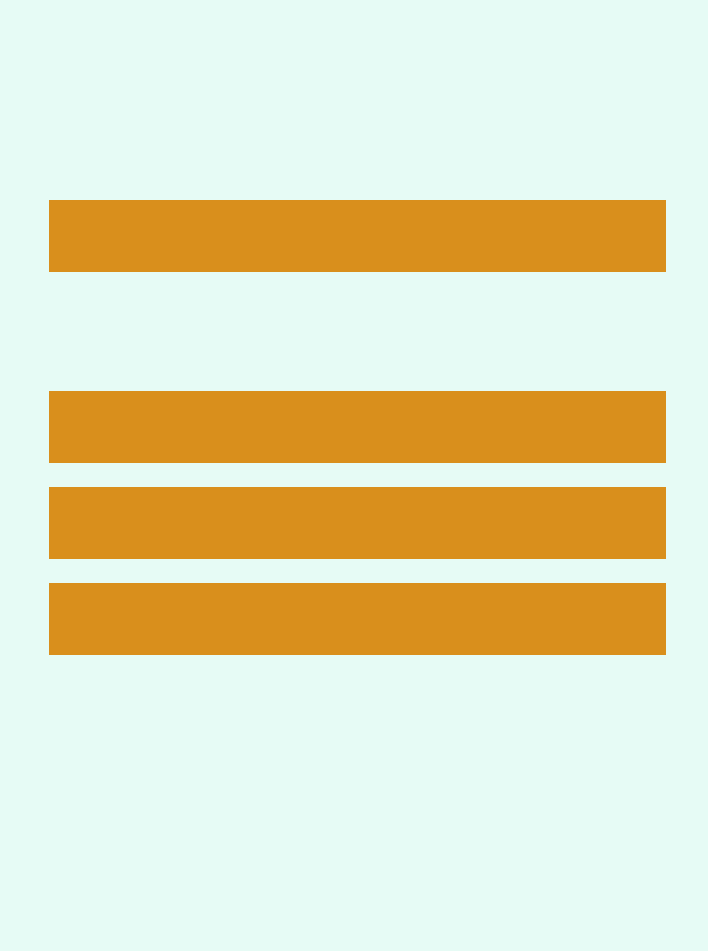
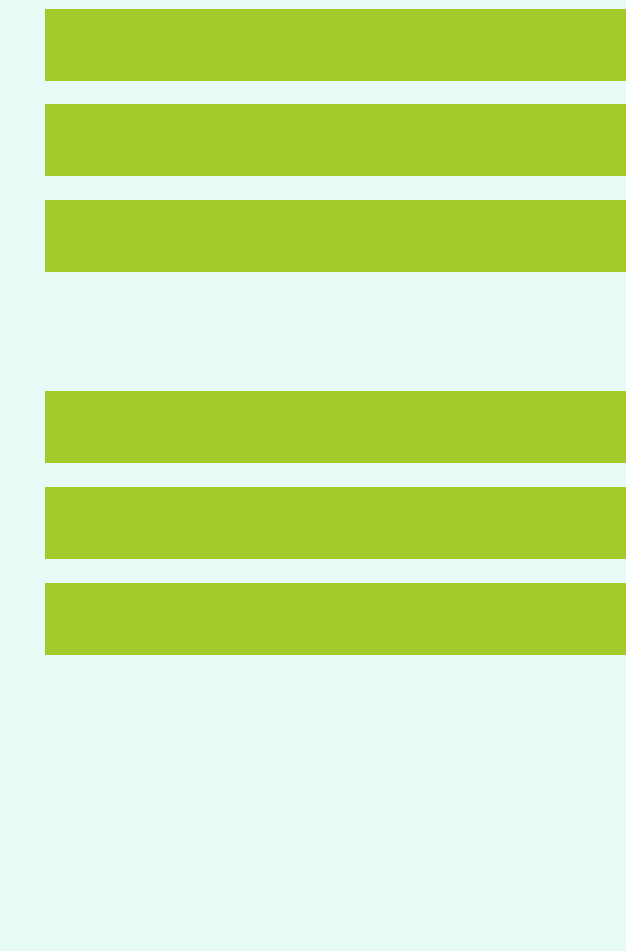
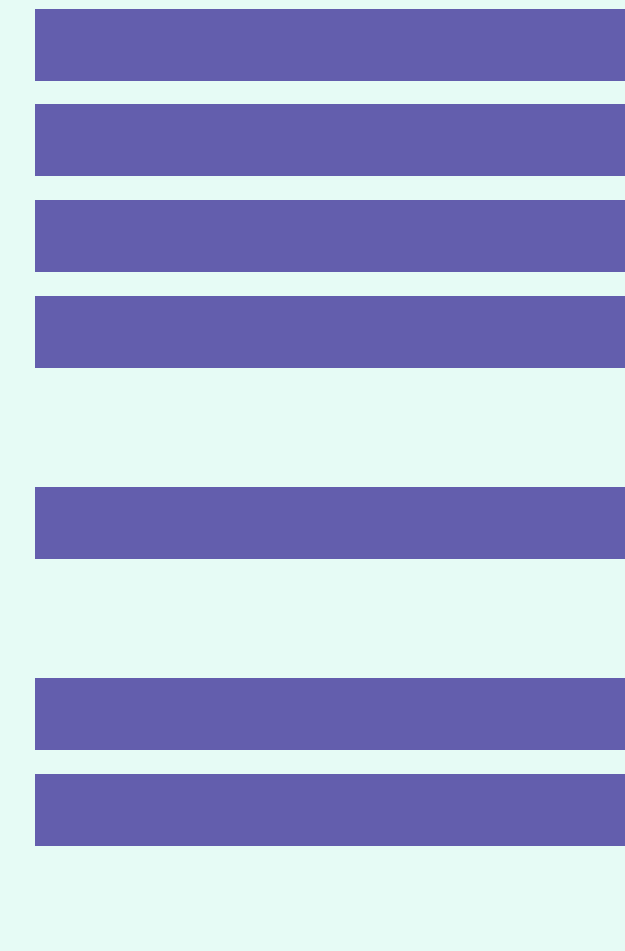
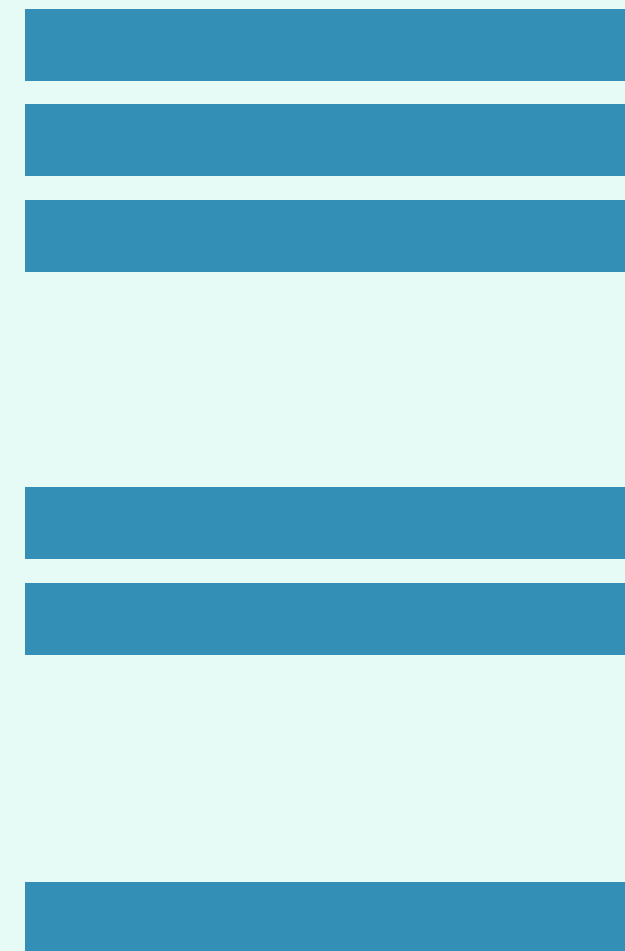
DOELGERICHTE  
AANPAKKER

BEWUSTE  
ONTPLOOIER

AMBITIEUZE  
CARRIÈREMAKER

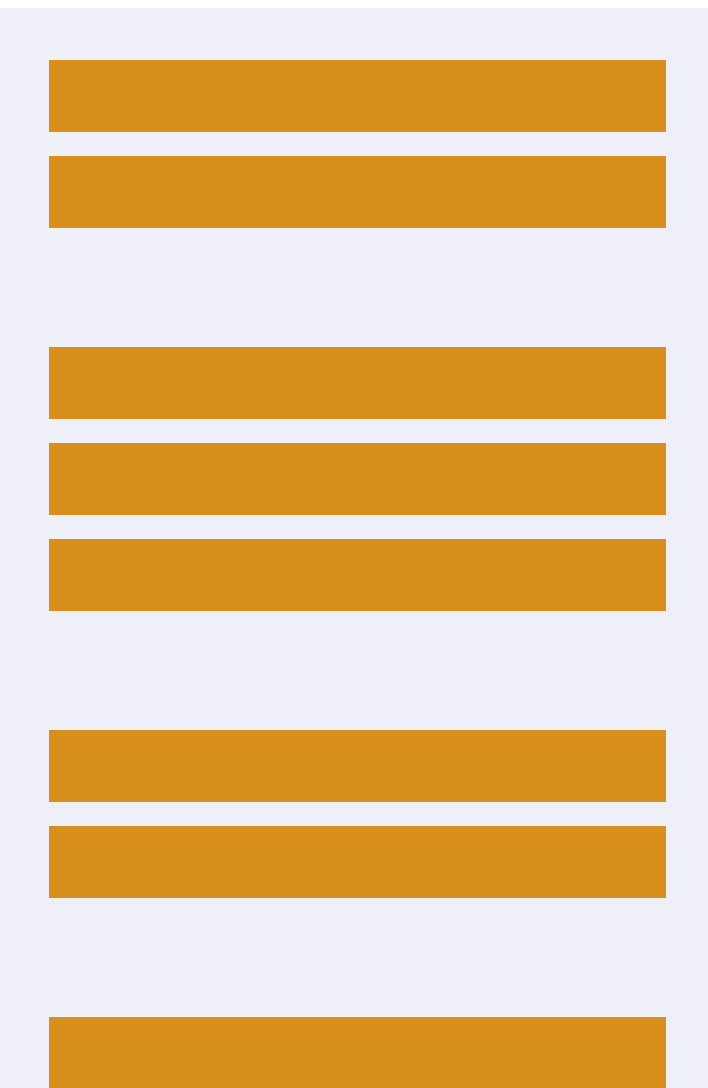
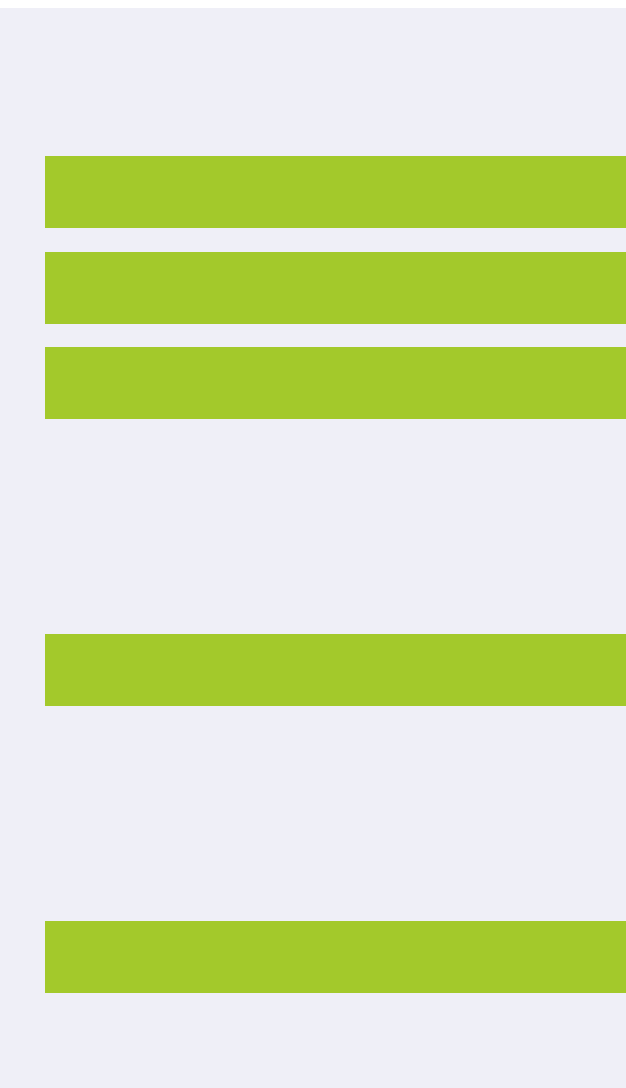
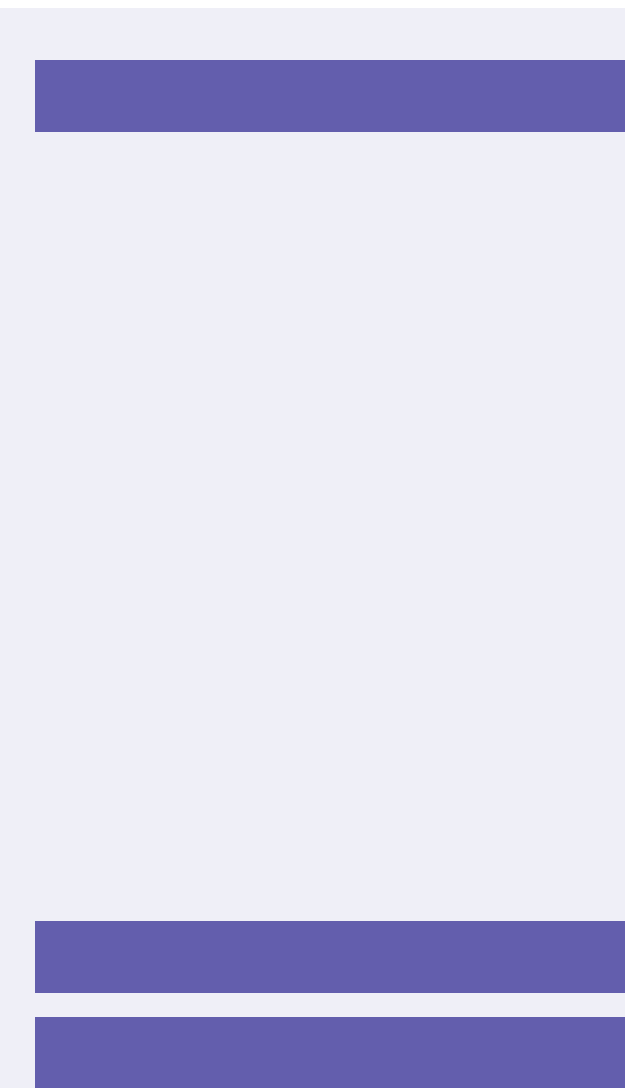
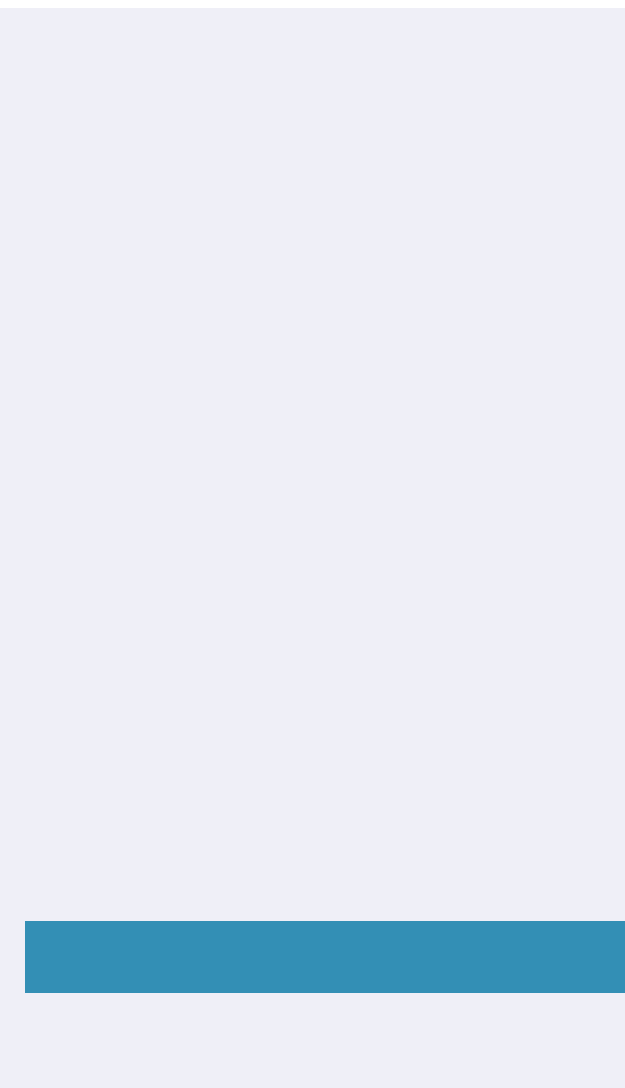
FORMEEL

- Learning on the job
- Microlearning
- Kortdurende trainingen en cursussen
- Langdurige opleidingen/cursussen
- Online trainingen/cursussen (E-learning)
- Coaching
- Intervisie
- Vakliteratuur/ -media
- Projectbasis leren (Project-based learning)
- Praktijkervaring



INFORMEEL / NON-FORMEEL

- Bedrijfsbezoeken
- Interne sessies/ masterclasses
- Online leerplatform
- Interne denktanks
- Studiereizen
- Intervisiegroepen-/ netwerken
- Vrijwilligerswerk
- Webinars / seminars / lezingen
- Externe academies
- Buddysysteem / Meester gezeltproject
- Blended learning



### LEARNING ON THE JOB

Leren terwijl je werkt, ook wel werkplekleren. Let op: dit is niet hetzelfde als een incompany traject van een scholingsinstituut.

### MICROLEARNING

Leereenheden die gericht zijn op een korte of snelle leeractiviteit (< 3 minuten). Vaak via mobiele devices te volgen.

### KORTDURENDE TRAININGEN/ CURSUSSEN

Een training of cursus van enkele uren tot enkele dagen. Dit kan ook een module zijn uit een langdurige opleiding, die los wordt aangeboden.

### LANGDURIGE OPLEIDINGEN/ CURSUSSEN

Een leertraject van meerdere dagen, verspreid over een periode van enkele maanden of zelfs jaren.

### ONLINE TRAININGEN/ CURSUSSEN (E-LEARNING)

Trainingen en opleidingen die medewerkers online kunnen volgen. Op een vast moment of wanneer zij zelf willen. Kortdurend of voor een langere periode.

## LEERVORMEN (1/2)

### COACHING

Dit kan zowel op de werkvloer als daarbuiten plaatsvinden. In losse sessies, groepsverband, individueel of als een compleet langerdurend traject.

### INTERVISIE

Een zelfhulpmethode waarmee collega's (van dezelfde of verschillende afdelingen) elkaar helpen om beter te worden in hun werk.

### VAKLITERATUUR/-MEDIA

Vakgerelateerde boeken en overige (nieuws) publicaties.

### PROJECTBASIS LEREN (PROJECT BASED LEARNING)

Het leer en ontwikkelproces is georganiseerd rond projecten, waarbij men (in kleine groep) actief en relatief autonoom kennis verwerft.

### BEDRIJFSBEZOEKEN

Een kijkje in de keuken bij andere bedrijven. Denk aan kortdurende werkbezoeken, voorlichting bij andere organisaties, uitwisselingen en detachering.

### INTERNE SESSIES/ MASTERCLASSES

Korte interne bijeenkomst t.b.v. kennisdeling rondom een specifiek thema. In actievere vorm kan dit ook een werksessie zijn.

### ONLINE LEERPLATFORM

Een digitale leergemeenschap met een bundeling van gestructureerde cursussen, instructies of korte filmpjes. Vaak voor medewerkers van verschillende bedrijven met als doel beter te worden in het vak.

### INTERNE DENKTANKS

Een interne denktank biedt medewerkers de mogelijkheid om actief bij te dragen aan bedrijfsontwikkelingen of beslissingen.

### STUDIEREIZEN

Een externe excursie (van één of meerdere dagen) welke deelnemers de mogelijkheid geeft om inspiratie op te doen en nieuwe contacten te leggen.

### (EXTERNE) INTERVISIEGROEPEN/ NETWERKEN

Georganiseerde gesprekken/ ontmoetingen tussen 5-10 vakgenoten of professionals.

## LEERVORMEN (2/2)

### VRIJWILLIGERSWERK

Onbetaald en onverplicht extern nieuwe ervaringen en kennis(sen) opdoen. Vaak vanuit de interne drive om iets (extra's) bij te dragen aan de samenleving.

### WEBINARS / SEMINARS / LEZINGEN

Kortdurende (externe) en tijdgebonden bijeenkomsten (offline of online) rondom een specifiek thema met één of meerdere sprekers/ inspirators.

### EXTERNE ACADEMIES

Vaak gecentreerd rondom een bepaald domein/thema, losstaand van regulier onderwijs. Bijvoorbeeld: Slow Food Youth Network, Food Innovation Academy, Nuffield Scholarship.

### BUDDYSYSTEEM / MEESTER-GEZELTRAJECT

Koppeling van collega's aan andere collega's of (externe) experts met het doel om van elkaar te leren. Dit kan tevens de functie van klankbord en vertrouwenspersoon vervullen.

### BLENDED LEARNING

Een combinatie van online en offline leeractiviteiten, materialen en tools. Idealiter versterkend aan elkaar.

## DIT PRODUCT IS GEÏNITIEERD DOOR HET GROENPACT VERSNELLINGS- PROGRAMMA ARBEIDSMARKT EN CIV GROEN

- ▶ **Onderzoek naar waarden en drijfveren van medewerkers in het groene domein door marktonderzoekbureau Sparkey (Motivaction International)**
- ▶ **Vertaling van onderzoeksresultaten naar beeld en copy door Imagro**

Met speciale dank aan de adviserende experts uit het netwerk van GroenPact voor sturing en klankbord gedurende het ontwikkelproces.