



BUILDING FUTURES

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP
VOOR DE TOEKOMST
VAN POSTNL

Horizon
Training & Ontwikkeling

Bij PostNL geloven we dat nieuwsgierigheid essentieel is om te leren en presteren. Nieuwsgierige medewerkers zullen eerder de regie naar zich toe trekken als het gaat om persoonlijke ontwikkeling. Daarom probeert PostNL medewerkers continu te prikkelen, zodat hun mindset verandert en men openstaat voor leren. De ontwikkelmogelijkheden van PostNL zijn daarom zo ontworpen dat medewerkers vooral vanuit eigen initiatief aan de slag kunnen gaan.

‘Mijn Leerplein’ biedt diverse mogelijkheden

Om bovenstaande goed te kunnen faciliteren heeft PostNL ‘Mijn Leerplein’ ontwikkeld. Mijn Leerplein biedt diverse mogelijkheden om jezelf als individu te ontwikkelen. Dit gaat over de volle breedte, van interne en externe trainingen tot een PostNL Coach Platform. Ook maakt PostNL gebruik van diverse kennis- en inspiratieplatforms zoals MOOC’s, een PostNL-YouTube-kanaal of TED Talks.

Daarbij volstaat het niet om alleen aandacht te besteden aan pas afgestudeerde ‘high potentials’. Het is noodzakelijk om ook het talent aan te spreken van ervaren medewerkers. Juist die groep heeft de sleutel naar de toekomst van het bedrijf in handen. “We wilden hen ‘prikkelen’ om meer aan het roer te staan van hun persoonlijke ontwikkeling. Zo kunnen we de wendbaarheid van de organisatie vergroten en het verandertempo verhogen. Met name voor de hogere schaalniveaus was er niets op dat gebied”, bemerkte Hans Hartevelde, toen hij in oktober 2016 als programmamanager L&D Talent en Development in dienst trad. Om deze doelstelling te realiseren heeft PostNL samen met Horizon T&O het ‘Building Futures’ programma ontworpen. In de loopbaanprogramma’s voor high potentials had Horizon tot 2016 al een rol. “De vertrouwensband was er dus al”, merkt Hartevelde op.

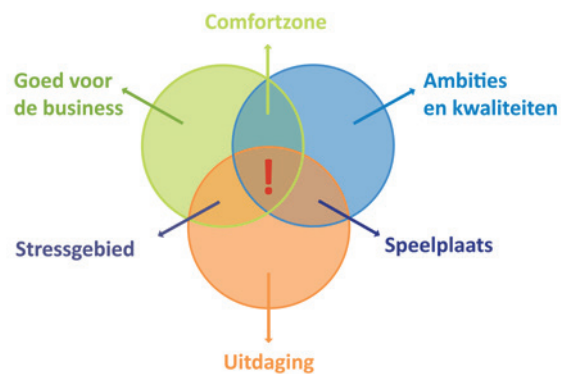


Building Futures

Het leiderschapsprogramma ‘Building Futures’ is onderdeel van Mijn Leerplein en richt zich op de doelgroep van leidinggevenden, projectmanagers en professionals van de hogere schaalniveaus die de ambitie en het vermogen hebben om te groeien, in de organisatie en/of in hun functie. Zij vormen de ruggengraat van de organisatie en hebben het potentieel om vorm te geven aan de toekomst van het bedrijf. Inmiddels zijn er zo’n 100 deelnemers in het programma gestart. PostNL biedt ‘Building Futures’ in twee varianten aan: via individuele inschrijving en voor units. Het programma sluit dan aan op de doelstellingen van de afdeling. ‘Building Futures’ is een intensief persoonlijk leertraject met een scherpe focus op de business. Zo draag je als deelnemer bij aan de toekomst van PostNL en word je uitgedaagd om het beste uit jezelf te halen, en uit de mensen met wie je werkt.

Model voor talentontwikkeling

Het model voor talentontwikkeling van Horizon T&O sluit naadloos aan bij de eisen van PostNL: het programma moet goed zijn voor de business, aansluiten bij het talent en de ambitie van de deelnemer en het moet voor de medewerker een uitdaging zijn. Harteveld: “Als een programma alleen maar aansluit bij de kwaliteit en ambitie van de medewerker, zonder link met de business dan wordt het een speelplaats. Daar heeft PostNL niets aan.”



Naast vertrouwen zoekt Harteveld ook een partner die ontzorgt. “Dit programma is een van de twintig verschillende opleidings-trajecten, waar ik me op richt. Onze afdeling bestaat uit vijf medewerkers die de opleidingen en trainingen verzorgen voor zo’n 46.000 collega’s. Als dat veel zorg en ondersteuning vraagt, redden we het niet. Horizon pakt dat heel goed op, onder meer doordat ze een digitaal platform aanbieden waarop de deelnemers alle informatie kunnen vinden, met elkaar in contact staan en hun voortgang kunnen bijhouden. Ook planning, locatie en catering zijn goed geregeld. En er is een business development manager voor het bespreken van ideeën om het programma te verbeteren.”

Opbouw van het traject

Het hele traject duurt zo’n negen maanden en begint met een intakegesprek van de trainer met de deelnemer en zijn of haar leidinggevende. Vervolgens delen alle deelnemers hun probleemstelling met de groep tijdens een gezamenlijke kick-off. Ook krijgen ze de tools mee om te leren in het dagelijks werk. Zo creëren we een krachtige leergroep waarin deelnemers elkaar inspireren om de uitdagingen van de business op te pakken, dag in dag uit te leren en zodoende een sprong te maken in hun eigen ontwikkeling. Vervolgens kent het programma drie verdiepende modules: De kracht van de dialoog, samenwerking en besluitvaardigheid en persoonlijk leiderschap. In de tussentijd worden de kandidaten gecoacht en wordt de voortgang getoetst. Aan het einde presenteren de kandidaten hun resultaten. En schrijven ze ‘My Building Futures story’ waarin ze alle waardevolle ervaringen ter afsluiting van het traject samenbrengen in een betekenisvol verhaal. Tijdens het traject ontstaat door de openheid en uitwisseling van ideeën en ervaringen een groep die ook na de afronding een levendig netwerk vormt: “Je kunt van elkaar leren en weet elkaar makkelijk te vinden.”

De deelnemers scoren het programma met een 8 of hoger. Hartevelde: “Een reactie die we van deelnemers krijgen is dat het een mooie koppeling biedt tussen eigen leerdoel en praktijk. De dynamiek van de groep, de diversiteit van de personen en de verschillende praktijkvormen die worden gebruikt, spreken aan.”

Hugo Hoetink, een van de trainers die het Building Futures traject voor PostNL verzorgt, ervaart een sterke drive bij de deelnemers: “Het is prachtig om te zien hoe mensen vanuit een grote betrokkenheid hun ideeën vormgeven in het belang van het bedrijf. Medewerkers zijn trots op de resultaten die ze behalen voor de business en in hun eigen ontwikkeling. Het programma levert precies het zetje om dit los te maken.”



Echte partners

Dat is ook wat Hans Hartevelde zoekt in een aanbieder van opleidingen: “We willen niet met leveranciers werken, maar met echte opleidingspartners, die verder gaan dan leveren en evalueren, maar die echt meedenken met vraagstukken en met wie je een vertrouwensband opbouwt. Als het goed gaat, deel je het succes. Gaat het even minder goed, dan moet je het samen adequaat kunnen oplossen. Ik moet kunnen bouwen op een opleidingspartner.”

Over PostNL

PostNL is de onmisbare schakel tussen verzenders en ontvangers van post en pakketten, tussen de fysieke en de online wereld. PostNL heeft ongeveer 46.000 medewerkers en werkt in dertien landen verdeeld over drie continenten.



Deelnemers over hun ervaringen en resultaten

Het mooie aan het traject vind ik dat het is geïntegreerd in het werk zelf. Je neemt je eigen project mee naar de trainingen. Alle opdrachten zijn geënt op je dagelijkse werkzaamheden.

Tot nu toe heeft het me gebracht dat ik me meer bewust ben geworden van mijn eigen zichtbaarheid en kwaliteiten. Ik ben meer gaan nadenken over de onderlinge verhoudingen op de werkvloer. Ik maak nu vaker een praatje met mensen om de banden aan te halen. In de waan van de dag ga je daar gauw aan voorbij. Met de deelnemers van de groep zoeken we elkaar ook buiten de training op om te bespreken waar we tegenaan lopen. Het contact is heel laagdrempelig.

Heel fijn is ook het communicatieplatform waarop het hele traject wordt vastgelegd. Alle modules vind je er, je verslagen staan er op je persoonlijke pagina en via het platform communiceer je met de andere deelnemers.

Elma van der Sar, HR Adviseur