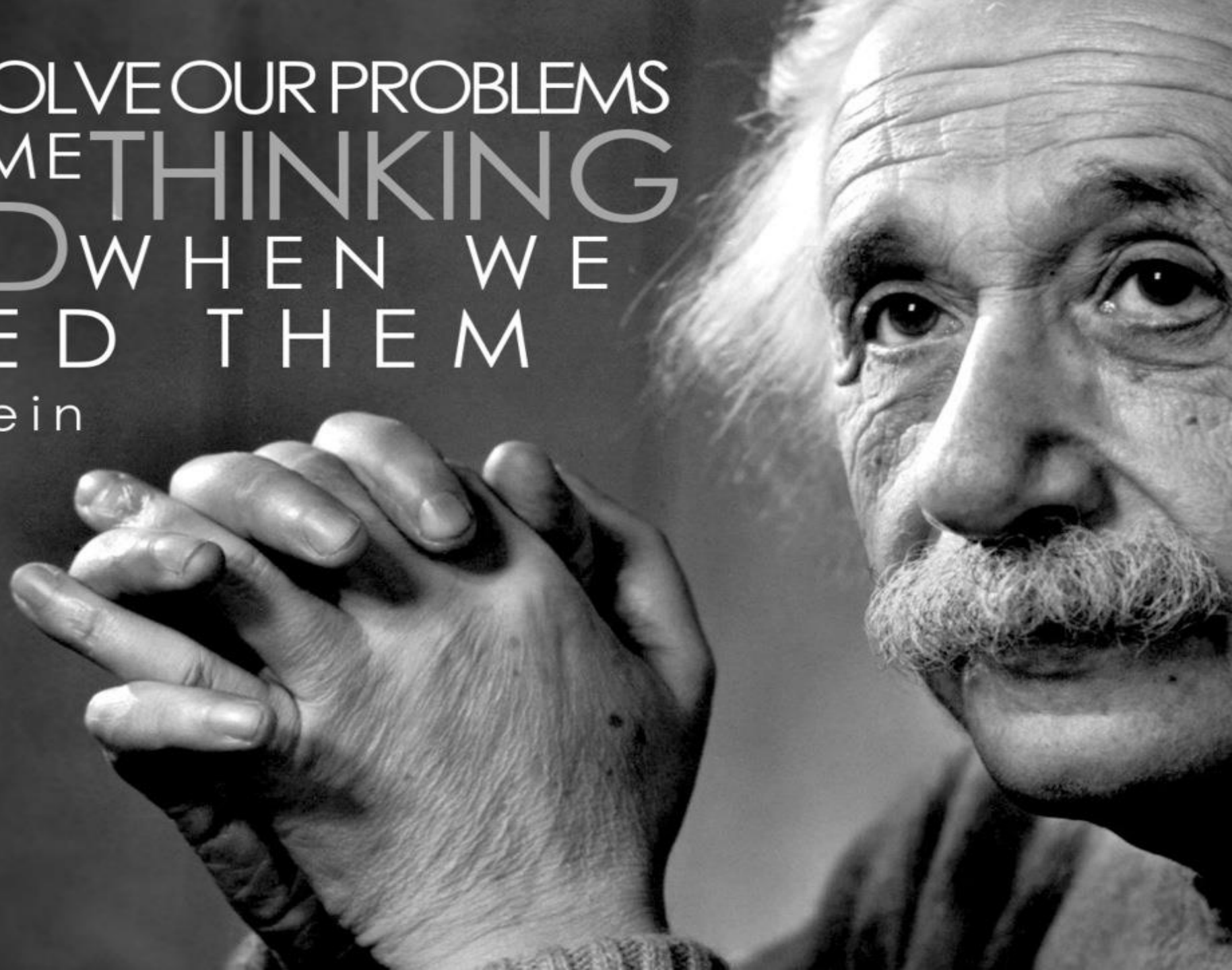


WE CANNOT SOLVE OUR PROBLEMS  
WITH THE SAME THINKING  
WE USED WHEN WE  
CREATED THEM

-Albert Einstein





# Workshop Strategische Agenda



# Programma

## 1. 15.00 uur Introductie op Missie en Visie en Doelen

1. Het opzetten van een werkwijze en manier van denken aan de hand waarvan sectorcommissies zelf een visie en missie op arbeidsmarkt en een logische vervolgstap voor hun sector ontwikkelen.
2. Sectorcommissies zijn en blijven zelf verantwoordelijk voor de visie en missie op Arbeidsmarktbeleid van hun sector en de verdere uitwerking daarvan.

15.45 uur Pauze

## 2. 16.00 uur Leren van elkaar

1. Plenair wordt de strategische inzet verder met u uitgediept.
2. Sectoren leren van elkaar aan de hand van de visie en missie van sectoren en projecten in de praktijk.

## 3. 16.45 uur Zelf aan de slag!

1. Sectorcommissies aan het roer! Onder begeleiding van één van de relatiebeheerders en langs de werkwijze van de Golden Circle, de visie en missie van de sector verder uitwerken. U stelt zelf vast wat een logische volgende stap voor uw sector is en wat/wie je daarvoor nodig hebt
2. Vragen mee geven: Wat heb je nodig om activiteitenplannen verder te ontwikkelen (inzicht in cijfers, regelingen, competenties, (externe) deskundigheid, etc.)

17.45 uur Terugkoppeling vanuit de sectoren

## 4. 18.15 uur Einde



**Als duidelijk wordt dat  
je jouw doel niet bereikt,  
verander dan niet je doel;  
verander je aanpak.**

**Confucius**

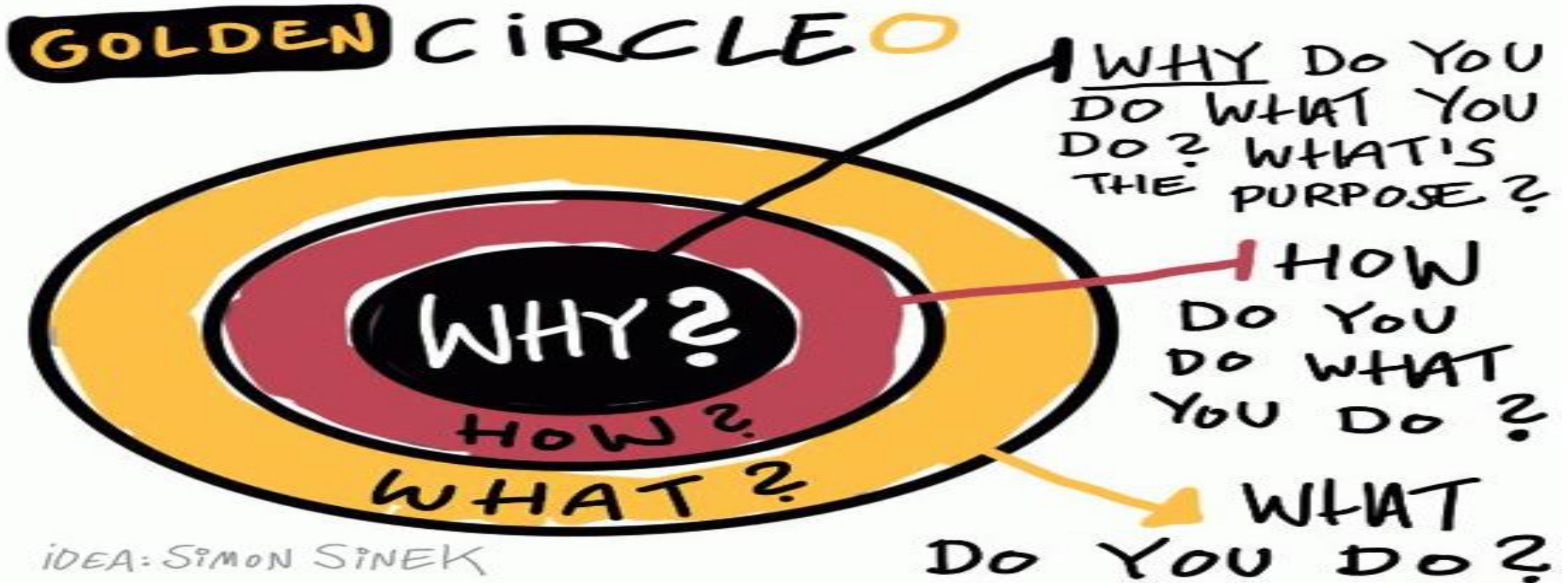
**OM  
DENKEN**

# 1 Doel van deze workshop

- **Uitgangspunt Colland:**
  - als samenwerkingsverband kennen wij de relevante ontwikkelingen, stimuleren wij het verandervermogen van werkgevers en werknemers en leggen wij verbindingen met en tussen partijen. Wij zijn zorgzaam, duurzaam, innovatief, deskundig en verbindend.
  - wij zijn overtuigd van de (politieke) noodzaak dit waar te maken en te laten zien!
- Daarom informeren wij de sectorcommissies over de strategische inzet, visie en missie (*met als voorbeeld het thema Scholing & Ontwikkeling*).
- En introduceren een manier van denken en een werkwijze aan de hand waarvan sectorcommissies zelf een visie en missie op arbeidsmarkt en een logische vervolgstap voor hun sector ontwikkelen.
- Met als voorwaarde dat Sectorcommissies zelf verantwoordelijk zijn en blijven voor de visie en missie op Arbeidsmarktbeleid van hun sector en de verdere uitwerking daarvan.

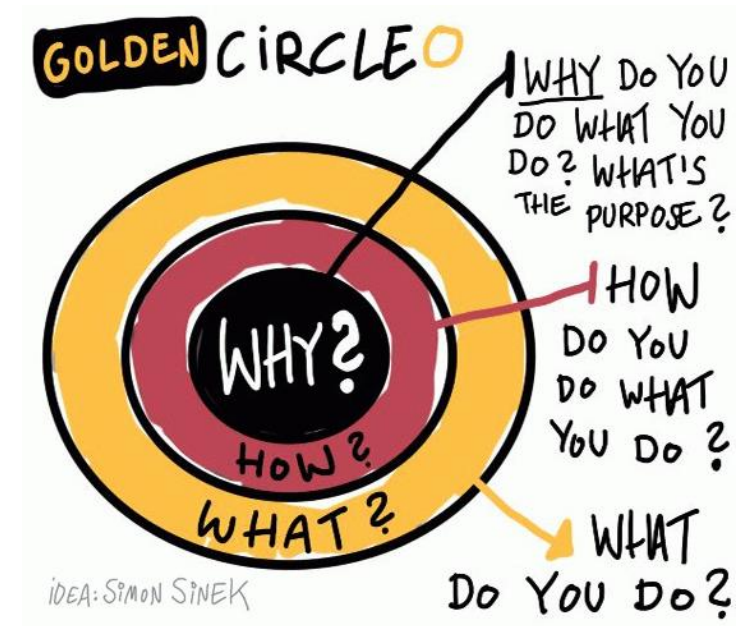


# 1 The Golden Circle | Simon Sinek



# 1 Golden Circle ... Nonsens?

- Er is geen enkel wetenschappelijk bewijs voor Simon Sinek's model. Net zo min als dat er is voor Maslov's behoeftepiramide. Het belang van modellen is dat zij een structuur aanreiken voor een dialoog over de werkelijkheid die wij nooit 1-op-1 kunnen beschrijven. 'Why', 'How' en 'What' zijn prima vragen op alle besturingsniveaus in organisaties.
- De buitenkant moet wel kloppen met de binnenkant. Het is een praktisch model, je kunt het iedereen uitleggen, maar het gaat uiteindelijk natuurlijk wel hoe je het toepast in de praktijk en of het ook echt en oprecht is.



# 1 Missie geformuleerd door de CSR

- Colland is in 2025 hét platform voor werk en inkomen in de agrarische en groene sector (why)
- een platform dat in paritair verband werkt aan een toekomstbestendige toonaangevende arbeidsmarkt (how)
- door **gezamenlijk** vorm te geven aan beleid, visie te ontwikkelen, belangen te behartigen en
- door **samenwerking**, kennisdeling en verbinding te bevorderen (what)



# 1 Visie geformuleerd door de CSR

- **Speelveld:**  
maatschappelijke, technologische en ecologische ontwikkelingen beïnvloeden de agrarische & groene sector. Dit heeft zijn uitwerking op de arbeidsmarkt. De bevordering van de robuustheid en toekomstbestendigheid van de sector is van groot belang voor de Nederlandse economie.
- **Ambitie:**  
Colland streeft daarom naar een vooruitstrevende toonaangevende arbeidsmarkt die effectief en flexibel inspeelt op de aan verandering onderhevige wereld. Dit doen wij in een breed speelveld van met name de voedselproductie, de sierteelt en de inrichting en het beheer van de leefomgeving.
- **Hoe:**  
als samenwerkingsverband kennen wij de relevante ontwikkelingen, stimuleren wij het verandervermogen van werkgevers en werknemers en leggen wij verbindingen met en tussen partijen. Wij zijn zorgzaam, duurzaam, innovatief, deskundig en verbindend.

# 1 Bij Voorbeeld: Scholing en Ontwikkeling



It doesn't make sense  
to hire smart people  
and tell them what to  
do; we hire smart  
people so they can tell  
us what to do.

Steve Jobs

# 1

## WHY: is het thema 'Scholing en Ontwikkeling' voor ons een Thema?



- Mensen zijn de drijvende kracht van ondernemingen in de agrarische en groene sectoren. Investeren in duurzame (arbeids)relaties en samenwerking is dan ook een noodzakelijke voorwaarde.
- Continue technologische en maatschappelijke ontwikkelingen stimuleren de samenwerking tussen bedrijven en sectoren (sectoraal en intersectoraal).
- Wij geloven erin dat de arbeidsbehoefte zal verschuiven tussen en binnen sectoren en dat werkzaamheden veranderen. Er zal in toenemende mate behoefte zijn aan medewerkers die in staat zijn buiten kaders te denken, creatief zijn en gericht zijn op samenwerking en het onderhouden van externe contacten.
- Wij verwachten dat deze veranderingen snel gaan. Dat vergt veel van 'onze' ondernemingen en de huidige én toekomstige werkenden, maar ook van het initieel en post-initieel onderwijs.
- Daarom is Scholing en Ontwikkeling voor ons een belangrijk thema!



# 1

## HOW: realiseren we waar 'Scholing en Ontwikkeling' voor staat?



- Activeren bewustwording werkgevers en werknemers:
  - van de ontwikkelingen (en de gevolgen) van technologische ontwikkelingen zoals robotisering en Internet of Things (IoT).
  - Handelingsperspectief bieden.
  - Slagkracht organiseren richting het onderwijs in brede zin (ook meerwaarde van 'cross-over').
- Blijvend vakmanschap:
  - De huidige werkenden in staat stellen om bij te blijven en mee te groeien in de ontwikkelingen van de sectoren.
  - De toekomstige werkenden moeten in staat stellen mee te groeien met de behoefte door hen in staat te stellen te werken aan hun eigen, persoonlijke ontwikkeling.
  - Wij zorgen ervoor dat werkenden toegang hebben tot passende scholing en andere vormen van kennisontwikkeling

# 1

## HOW: realiseren we waar 'Scholing en Ontwikkeling' voor staat?



- Zicht op 'nieuwe' beroepen/vaardigheden:
  - Meer samenwerking met het (groen) onderwijs (AOC's) en ander 'branchevreemd' onderwijs en passende 2e lijn of post-initiële scholing en kennisontwikkeling als antwoord op de grotere vraag naar 'branchevreemde' beroepen / functies / competenties.
  - Van werkenden wordt steeds meer vaardigheden en competenties verwacht op het terrein van communicatie, flexibiliteit, veranderkracht, samenwerking en sensitiviteit. Softskills naast, bovenop of zelfs meer dan vakinhoudelijke kennis.
- Scholing en ontwikkeling van flex/zzp:
  - Flexibiliteit is voor de agrarische en groene sectoren belangrijk. Daarom is het van belang deze groepen aan onze sectoren te binden en dat zij mee kunnen doen met de ontwikkelingen in de agrarische en groene sectoren.

# 1 WHAT (geen operatie) Voorbeeld

- Blijvend vakmanschap
  - Alle werknemers hebben toegang tot post initieel onderwijs.
  - Alle sectoren hebben over 5 jaar (inter)sectorale leerlijnen ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Activeren bewustwording werkgevers en werknemers
  - De sector is in staat de werkgever en werknemers te coachen over technologische ontwikkelingen.
  - Er is aanbod van cursussen en opleidingen over technologische ontwikkelingen.
  - Alle werknemers/werkgevers worden 1 x per jaar geïnformeerd over de technologische ontwikkelingen.

# 1 WHAT (geen operatie II) Voorbeeld

- Zicht op 'nieuwe' beroepen/vaardigheden
  - De instroom vanuit niet groen onderwijs neemt met X% toe.
  - In het aanbod van cursussen en opleidingen is meer aandacht voor de 'softskills' naast of bovenop de vakinhoudelijke kennis.
- Scholing en ontwikkeling van flex/zzp
  - ????

# Programma

## 1. 15.00 uur Introductie op Missie en Visie en doelen

1. Het opzetten van een werkwijze en manier van denken aan de hand waarvan sectorcommissies zelf een visie en missie op arbeidsmarkt en een logische vervolgstap voor hun sector ontwikkelen.
2. Sectorcommissies zijn en blijven zelf verantwoordelijk voor de visie en missie op Arbeidsmarktbeleid van hun sector en de verdere uitwerking daarvan.

## 15.45 uur Pauze

## 2. 16.00 uur Leren van elkaar

1. Plenair wordt de strategische inzet verder met u uitgediept.
2. Sectoren leren van elkaar aan de hand van de visie en missie van sectoren en projecten in de praktijk.

## 3. 16.45 uur Zelf aan de slag!

1. Sectorcommissies aan het roer! Onder begeleiding van één van de relatiebeheerders en langs de werkwijze van de Golden Circle, de visie en missie van de sector verder uitwerken. U stelt zelf vast wat een logische volgende stap voor uw sector is en wat/wie je daarvoor nodig hebt
2. Vragen mee geven: Wat heb je nodig om activiteitenplannen verder te ontwikkelen (inzicht in cijfers, regelingen, competenties, (externe) deskundigheid, etc.)

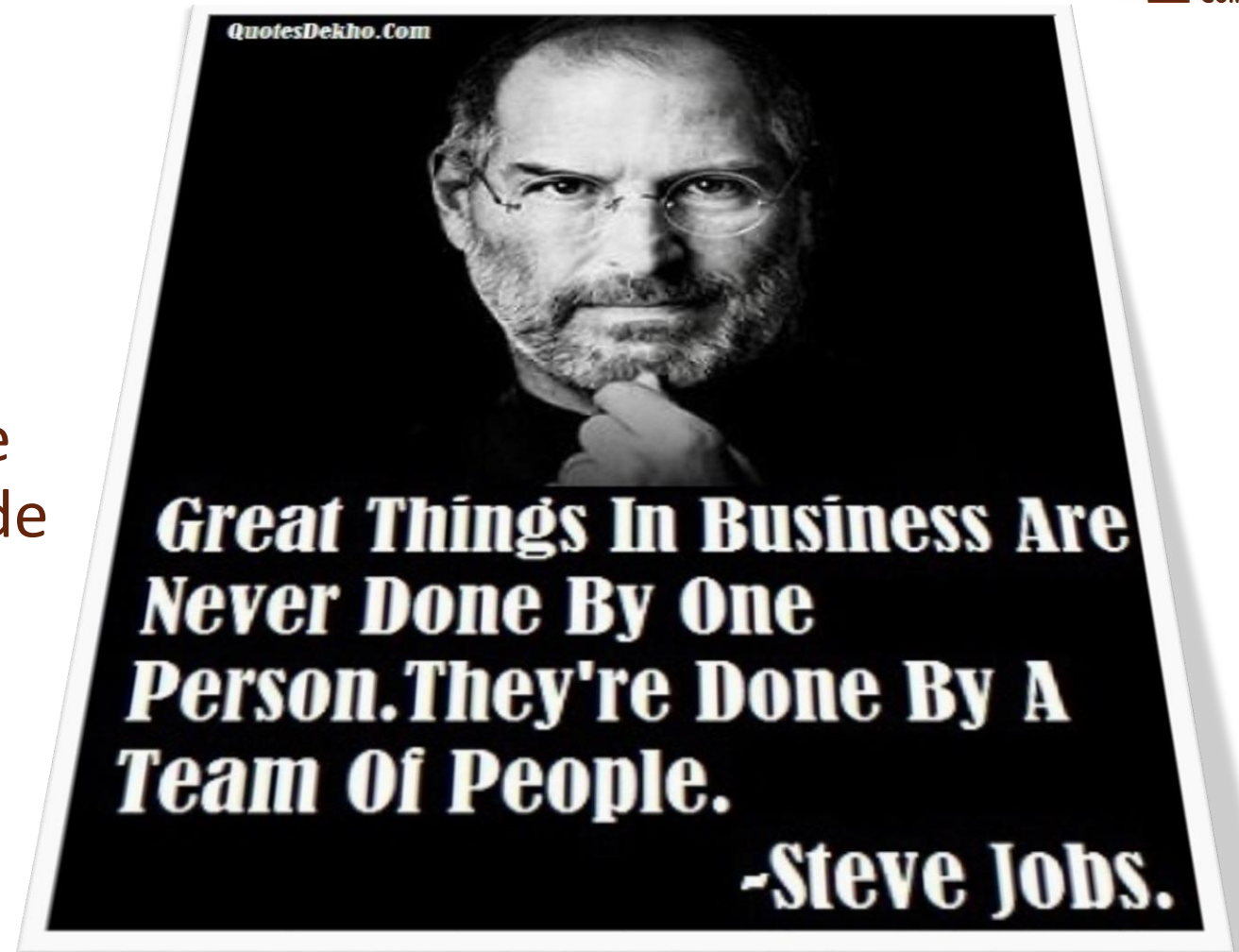
## 17.45 uur Terugkoppeling vanuit de sectoren

## 4. 18.15 uur Einde



## 2 Leren van Elkaar

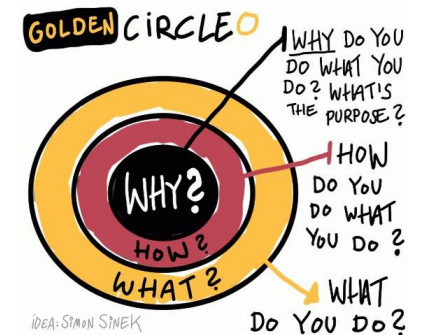
- Plenair wordt de strategische inzet verder met u uitgediept.
- Sectoren leren van elkaar aan de hand van de visie en missie van sectoren en projecten in de praktijk



# 2 Leren van elkaar



- Leren van elkaar aan de hand van de visie en missie van sectoren en projecten in de praktijk.
- Probeer om op de manier van The Golden Circle te werken.
- Vragen die van te voren gesteld zijn en waarover van te voren nagedacht kon worden:
  - Welke veranderingen/ontwikkelingen zijn er gaande? (Visie)
  - Waar liggen kruisverbanden binnen of buiten de sector
  - Zie jij (personele) schaarste in jouw sector of juist niet? (Visie)
  - Wil je personeel vasthouden of juist loslaten? (Missie)
  - Welke onderbouwing heb je ervoor en wat is de logische volgende stap in jouw sector? (Why, How & What)



# Programma

## 1. 15.00 uur Introductie op Missie en Visie en doelen

1. Het opzetten van een werkwijze en manier van denken aan de hand waarvan sectorcommissies zelf een visie en missie op arbeidsmarkt en een logische vervolgstap voor hun sector ontwikkelen.
2. Sectorcommissies zijn en blijven zelf verantwoordelijk voor de visie en missie op Arbeidsmarktbeleid van hun sector en de verdere uitwerking daarvan.

15.45 uur Pauze

## 2. 16.00 uur Leren van elkaar

1. Plenair wordt de strategische inzet verder met u uitgediept.
2. Sectoren leren van elkaar aan de hand van de visie en missie van sectoren en projecten in de praktijk.

## 3. 16.45 uur Zelf aan de slag!

1. Sectorcommissies aan het roer! Onder begeleiding van één van de relatiebeheerders en langs de werkwijze van de Golden Circle, de visie en missie van de sector verder uitwerken. U stelt zelf vast wat een logische volgende stap voor uw sector is en wat/wie je daarvoor nodig hebt
2. Vragen mee geven: Wat heb je nodig om activiteitenplannen verder te ontwikkelen (inzicht in cijfers, regelingen, competenties, (externe) deskundigheid, etc.)

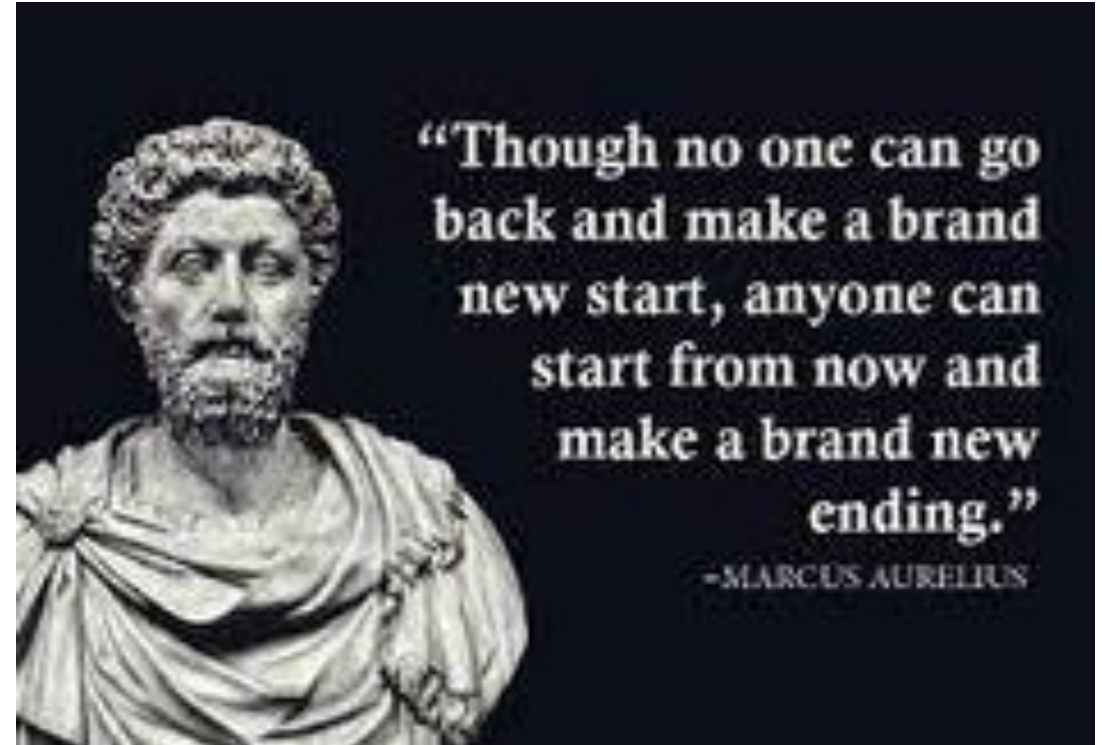
17.45 uur Terugkoppeling vanuit de sectoren

## 4. 18.15 uur Einde

# 3 Zelf aan de slag!



- Sectorcommissies aan het roer!
- Onder begeleiding van één van de relatiebeheerders en langs de werkwijze van de Golden Circle, de visie en missie van de sector verder uitwerken.
- Focus! U stelt zelf vast wat een logische volgende stap voor uw sector is en wat/wie je daarvoor nodig hebt.



# 3 Tips



- som vooral **niet** op **WAT** je aanbiedt, want dat doen er al zo veel...  
*“Ik ontwikkel communicatiestrategieën, schrijf teksten en geef trainingen.”*
- beschrijf ook niet **HOE** je dat doet, want zo doen we dat allemaal...  
*“Ik ben betrouwbaar, flexibel, lever kwaliteit en spreek vooraf een prijs met u af.”*
- vertel **WAAROM** je ’s morgens uit je bed komt, wat jou drijft in je werk, welk herkenbaar probleem je voor je klanten aanpakt...

# 3 Missie & Visie



- Missie
  - Colland is in 2025 hét platform voor werk en inkomen in de agrarische en groene sector (why)
  - een platform dat in paritair verband werkt aan een toekomstbestendige toonaangevende arbeidsmarkt (how)
  - door gezamenlijk vorm te geven aan beleid, visie te ontwikkelen, belangen te behartigen en
  - door samenwerking, kennisdeling en verbinding te bevorderen (what)
- Visie sectoraal formuleren langs de items
  - Speelveld: wat zie je gebeuren; wat is de aanleiding om in actie te komen
  - Ambitie: Wat ga jij/jullie bereiken
  - Hoe: Wie of wat heb je nodig om activiteitenplannen verder te ontwikkelen (inzicht in cijfers, regelingen, competenties, (externe) deskundigheid, etc.)

# 3 Terugkoppeling

Visie sectoraal  
geformuleerd

- Speelveld (why)
  - aanleiding
- Ambitie (how)
  - focus
- Hoe (what)
  - Wie of wat is nodig

**Jammer dat mensen geen  
problemen kunnen ruilen.  
Iedereen weet namelijk  
hoe hij die van een ander  
moet oplossen.**

**OM  
DENKEN**

*Via Vrouwenhumor*

# 3 WHAT: te doen om het te operationaliseren

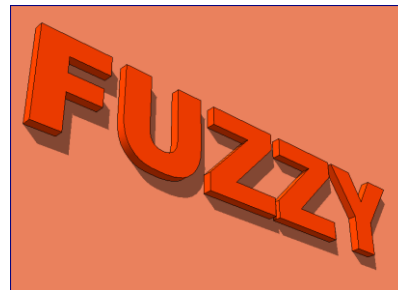


- Maak het SMART.

- Specifiek

- Omschrijf het doel duidelijk en concreet. Het moet een **waarneembare** actie, gedrag of resultaat beschrijven waaraan een getal, bedrag, percentage of ander **kwantitatief** gegeven verbonden is.

- Meetbaar
  - Acceptabel
  - Realistisch
  - Tijdgebonden



- Stop SMART be FUZZY!

- Feestelijk:

- Mensen moeten er lol in hebben om voor het halen van de doelstelling te gaan.

- Uitdagens:

- Het doel moet spannend zijn, op het randje van het haalbare. Een doel moet liefst bijna onmogelijk zijn.

- Zuiver:

- Het doel moet weergeven wat je *echt* wilt.

- Zinnelijk:

- Mensen moeten een prettig opwindend gevoel hebben bij een doelstelling.

- Yes!:

- Een doelstelling moet enthousiasme oproepen. Yes!



EINDE



**Te midden van de moeilijkheid  
ligt de mogelijkheid.**

(Albert Einstein)

**n van de moeilijkheid  
de mogelijkheid.**

(Albert Einstein)

**OM  
DENKEN**

**OM  
DENKEN**

Eetsmakelijk!

