Plus Retail

Het bedrijf Plus Retail werkte samen met Stichting Lezen en Schrijven en het Leerwerkloket Twente in opdracht van de provincie Overijssel in 2022. Met het project Kopgroep stimuleert de provincie bedrijven om te investeren in de basisvaardigheden van de eigen medewerkers. Deelnemende bedrijven krijgen een aanbod voor ondersteuning om een duurzame aanpak op basisvaardigheden te ontwikkelen. De provincie heeft een podcast gemaakt over de Training basisvaardigheden voor de medewerkers van Plus Retail.

Plus Retail is een distributieorganisatie die in november 2023 hun vestiging in de regio Twente sluit. Om werknemers te ondersteunen - waarvoor binnen de organisatie geen functie beschikbaar- is het vinden van een nieuwe baan, krijgen zij de mogelijkheid om deel te nemen aan verschillende trainingen of opleidingen. Het bedrijf schatte in dat ongeveer 50 medewerkers van de afdeling distributie een ontwikkelbehoefte hebben op het gebied van digitale vaardigheden en/of taal. Om dit in kaart te brengen hebben ze gebruik gemaakt van de ondersteuning van het Leerwerk Loket, Stichting Lezen en Schrijven en het Zone.college.

Digitale vaardigheden

Het Leerwerkloket Twente heeft vanuit het project van provincie Overijssel het eerste contact gelegd met het bedrijf Plus Retail. In een verkennend gesprek kwam naar voren dat de grootste behoefte bij hun werknemers ligt op het gebied van digitale vaardigheden. Ze hebben een plan van aanpak gemaakt en vervolgens onderzocht welke samenwerkingspartners ze konden betrekken. LES werd ingeschakeld om te screenen welke werknemers behoefte hebben aan een training digitale vaardigheden en om in grote lijnen de leerwensen te bepalen. Dit is vormgegeven in screeningsdagen. Daarnaast heeft LES ook onderzocht of er nog wensen lagen op het gebied van andere basisvaardigheden.

Ter voorbereiding op de screeningsdagen hebben de HR-manager van Plus Retail en de adviseur van LES een aantal keren digitaal overleg gevoerd. Tijdens deze overleggen is veel kennis overgedragen. Zo bespraken ze basisvaardigheden en hoe iemand met weinig basisvaardigheden leert. Ook bespraken ze hoe de

basismeter/digimeter werkt en hoe het proces van afname van de digimeter en de begeleiding tijdens de screeningsdagen eruit moet komen te zien.

Trainingen

De HR-manager en de adviseur van LES hebben in 2 dagen 50 medewerkers gescreend en gesproken. LES heeft de Basismeter ingezet en gesprekken gevoerd met de medewerkers met gebruik van de 'Ik Wil Leren' enquête. De gesprekken gaven veel informatie over hun ambities, mogelijkheden en wensen. Maar ook over de zorgen die veel medewerkers hebben over hun toekomst. De informatie werd met de HR-afdeling besproken en overgedragen. Plus Retail en het Leerwerkloket hebben afspraken gemaakt met Zone.college voor de trainingen over digitale vaardigheden voor de medewerkers. Vanaf dit moment namen Plus Retail, het leerwerkloket en het Zone college het proces over om te starten met de leertrajecten. Het Zone.college verzorgt een uitgebreide intake met de gegevens vanuit de Basismeters en de gesprekken. Elke werknemer krijgt een leertraject op maat.

Het was een uitdaging om in korte tijd veel mensen te screenen en te spreken. Een tweede uitdaging was om dit onder werktijd te organiseren, zonder dat het werkproces hierdoor werd belemmerd.

In totaal hebben 25 medewerkers zich aangemeld om een training te volgen. De leerwensen en de niveaus zijn zeer divers. Van een basis op digitale vaardigheden tot Excel of digitaal voor NT2'ers.

Plus Retail had voor de screeningsdagen een tijdpad gemaakt. Er was voldoende tijd om de werknemers uitgebreid te spreken waardoor we de doelstelling het spreken van 50 medewerkers gemakkelijk konden behalen. We hebben veel waardering voor Plus Retail die de logistiek van de screeningsdagen perfect op orde had.

Randvoorwaarden

Dit zijn de randvoorwaarden die de aanpak deden slagen:

1. Een goede samenwerking van de verschillende organisaties, zodat alle nodige expertise goed werd benut.
2. De verantwoordelijkheid en inzet die het bedrijf zelf neemt, waarbij een actieve en betrokken HR-manager of medewerker onmisbaar is.
3. Een passend aanbod 'klaar hebben staan'. Passend betekent maatwerk. Medewerkers weten waarvoor ze zich kunnen aanmelden. Hoeveel tijd het vraagt, wat het kost, wat het oplevert, wanneer het plaatsvindt.
4. Het mogelijk maken om het leertraject gedeeltelijk onder werktijd uit te voeren en dat het leertraject gratis is.

Naar de interventie 'Hoe bereik in laaggeletterden in mijn bedrijf'?