

Drive Employee Experience

Het melkwegstelsel van een future leader bij Friesland Campina

OUR CLIENT

Friesland Campina, welbekend voor de productie en distributie van Melk, Fristi, Cecemel of Joyval heeft haar grootste vestiging in Aalter België, waar drie business units en maar liefst 550 medewerkers actief zijn. De bedrijfscultuur is zoals hun producten: no nonsense, eerlijk en gericht op efficiëntie. HR bij Friesland Campina zet hard in op haar medewerkers. Dit is nodig om ze intern te kunnen laten doorgroeien, om opgebouwde kennis aan boord te houden en om medewerkers flexibel te laten reageren op de snelle veranderingen. Aan gedreven medewerkers wordt een leadershiptrack aangeboden en de organisatie wil mondjesmaat toewerken naar zelfsturende teams.

OUR MISSION

Wat wil een young potential precies? Meer opleiding? Over wat dan? Willen ze een specialist worden of liever een people coach? Waar ligt hun motivatie en hoe willen ze graag aangestuurd worden? Kortom: hoe zorgen we ervoor dat de loopbaanperspectieven van deze medewerkers gekend, erkend en geïntegreerd worden? Dat is de vraag waar het HR team van Friesland Campina een antwoord op zocht. Om toekomstige leiders te ontwikkelen, dienen ze een leiderschapsprogramma uit te tekenen dat vertrekt vanuit de behoeften en noden van hun 'high potentials'.

DRIVE IN ACTION

Op basis van de Employee Experience Survey ging een werkgroep young potential samen met ons Drive team aan de slag met de meest gekozen persoonlijkheden, motivatoren, uitdagingen en stressoren, afgeleid uit de Drive Employee Experience survey. Ze kregen inzicht in het type medewerker die ze zelf zijn en welk type medewerker nodig is om stappen vooruit te kunnen zetten. Daarna vroegen we hen om na te denken over hoe hun huidig en hun ideaal leadershiptrack er uitziet. Door middel van persona's slaagden ze erin om interne mobiliteit te beoordelen vanuit hun eigen belang, die van anderen en die van toekomstige medewerkers. Wat loopt er positief in hun careertrack en wat kan er beter. Vanuit dit zelfde perspectief dachten ze na over hoe interne mobiliteit er voor hun zou uitzien in een ideale wereld, waarbij de minder negatieve ervaringen uit de AS IS een mooi startpunt vormden. Wanneer duidelijk was wat hun behoeften zijn in een leadershiptrack, werden hierin gezamenlijk prioriteiten gesteld, gedragen door de groep. Via Quality circels werd vervolgens enthousiast meegedacht over concrete acties, die hun doelen realiseerbaar zouden maken. Belangrijker hierin is ownership. Bv. Wat kan een medewerker doen om meer inzicht te krijgen om duidelijk doelstellingen te bepalen? Wat kan een leidinggevende doen en wat kan een HR manager doen?

OUTPUT

Door de groep werden duidelijke TO BE thema's naar voor geschoven: loopbaanondersteuning, duidelijke verwachtingen en doelen, opleidingen en merkambassadeurschap. Concrete acties die hieraan werden gekoppeld waren divers en aanvullend. Conclusie is dat er structuur en flexibiliteit nodig is in het leadershiptrack. Enerzijds moet er een duidelijk stappenplan zijn dat 'interne mogelijkheden zichtbaar maakt, een assessment afneemt en een opleidingsplan brengt'. Anderzijds is het de persoon zelf die een belangrijke driver is voor zijn track. Om meer inzicht te krijgen in het loopbaanperspectief wordt gebruik gemaakt van een persoonlijkheidsanalyse en het traject zelf wordt mee begeleid door een mentor/coach. Andere topics die naar voren kwamen zijn flexibiliteit en multidisciplinair shares. Flexibiliteit uit zich in glijdende uren en thuiswerk, weze werken echter enkel indien ze onderheven zijn aan universeel geldende afspraken. Tot was er veel enthousiasme voor een afdelingsoverschrijdende teambuilding, wat een breed gedragen project zou kunnen worden.

Onze grootste talenten hebben op een interactieve en spontane manier bepaald hoe hun ideale collega's eruit zien en eigenlijk vertellen ze daarbij wat ze zelf graag willen. Dankzij deze aanpak heb ik geleerd waar, zowel individueel als collectief, de accenten liggen om onze medewerkers nog beter te ontwikkelen. Een aantrekkelijk en duurzaam professioneel perspectief bieden zal er voor zorgen dat onze 'toekomstige leiders' graag voor Friesland Campina blijven werken.

Koen de Bie – HR Business Partner

