

HR adviseur Susan van Mensvoort over persoonlijke ontwikkeling

05-02-2024 08:00



We praten veel en graag met experts, zoals HR adviseurs. Ze geven ons nieuwe inzichten, vers van de werkvloer. Wat zijn de grote uitdagingen die spelen? Hoe richten ze hun organisatie zo in dat-ie fijn werkt voor hun mensen? We legden onze gedachten en vragen voor aan Susan van Mensvoort – HR adviseur bij SIG Benelux, een bouwbedrijf met zo'n 200 werknemers.

Persoonlijke ontwikkeling is niet een ding – het is een samenspel

We vroegen Susan hoe een relatief groot bedrijf als SIG Benelux persoonlijke ontwikkeling van werknemers stimuleert. Ze maakte een belangrijk punt: persoonlijke ontwikkeling is niet één tool, of één programma – het is een samenspel. Iets dat echt moet leven binnen je organisatie: 'Wij stimuleren persoonlijke ontwikkeling op verschillende manieren. Met individuele opleidingsplannen bijvoorbeeld, maar ook met product-trainingen die vanuit onze leveranciers aangeboden worden, of een online omgeving met 150+ verschillende e-learnings. Daarnaast hebben we veel specialisten in huis en geven we intern trainingen. En dan hebben we nog maatwerk dat voortkomt uit ontwikkelingsgesprekken en persoonlijke gesprekken. Kortom: het is een weefsel van verschillende initiatieven.'

Stimuleer young professionals, maar zorg ook dat ze niet te hard gaan

[Elke organisatie die klaar wilt zijn voor de toekomst, heeft young professionals nodig](#). We vroegen Susan hoe zij kijkt naar deze groep, wat in haar ogen de grote uitdagingen zijn, en hoe SIG jonge mensen helpt bij het vinden van een gezonde werk-privébalans: 'Het is belangrijk om mee te gaan met de tijd. Denk aan thuiswerken, flexibel werken en de mogelijkheid om extra vakantiedagen te kopen. We hebben veel individuele gesprekken met young professionals en geven ze (zo veel mogelijk) de vrijheid die ze nodig hebben.'

Daaraan voegde ze nog toe: 'We merken dat carrière maken voor young professionals belangrijk is, en uiteraard ook de voorwaarden die daarbij horen. Ze willen vaak heel snel gaan. En dat stimuleren we. Maar we proberen ze ook te helpen om niet té hard te gaan, om het juiste tempo erin te houden, zodat ze zichzelf niet voorbij lopen en gezond blijven presteren. De extra verantwoordelijkheden die komen kijken bij nieuwe stappen in de organisatie zijn soms groot.'

'We dirigeren niet, we zijn er als managers net zo goed onderdeel van'

Als manager het juiste voorbeeld geven is wat ons betreft cruciaal voor het slagen van projecten en programma's rondom persoonlijke ontwikkeling. We vroegen Susan hoe zij zelf omgaat met haar ontwikkeling, met het vinden van de juiste balans tussen werk en privé, tussen hard gaan en opladen. Susan onderstreepte onze visie: 'Het juiste voorbeeld geven is super belangrijk. We delen bij SIG bijvoorbeeld continu voorbeelden van ontwikkelingsprogramma's met collega's en managers en doen natuurlijk zelf ook mee aan alle initiatieven rondom persoonlijke ontwikkeling. We dirigeren niet, we zijn er als managers net zo goed onderdeel van.'

Dit roept natuurlijk de vraag op hoe het zit met Susan's eigen aanpak. Welke manier van rechargen past het best bij haar? 'Ik houd van een leuke en innovatieve aanpak, nét een beetje anders, waardoor je weer op nieuwe ideeën komt. Opladen, het vinden van de juiste werk-privé balans, is voor iedereen anders. Het belangrijkste is: doe wat bij je past en vooral waar je gelukkig van wordt, waar je energie van krijgt. Doe het niet voor de voorwaarden of de titel.'

Dat is een mooi advies om mee af te sluiten. [Meer lezen?](#)

paul@notsecondary.com