



SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

**Flow+**

---

## Leren en ontwikkelen in het MKB

Ontbijtsessie  
27 februari 2024

Niels Jansen en Jeroen Beckers



# Agendapunten

---

1. Voorstellen
2. Een leven lang ontwikkelen?
3. SLIM-subsidie
4. Vragen/Afsluiting



## Even voorstellen – Niels Jansen en Jeroen Beckers



### **Niels Jansen**

Ik geloof heel erg in het doelgericht afgaan op hetgeen jij en je organisatie wilt bereiken. Het benodigde individueel- en teaminzicht hiervoor bereik ik graag samen met de klant (en haar werknemers). Dit met de ambitie om vooral op zoek te gaan naar hetgeen energie oplevert.



### **Jeroen Beckers**

Jeroen Beckers tilt ondernemers en hun onderneming naar een hoger niveau. Uit eigen ervaring herkent Jeroen de eenzame en moeilijke momenten in ondernemerschap waarbij een luisterend oor, een frisse blik of een scherpe analyse alle verschil maakt.



## Onze visie op morgen

Wij geloven dat succesvol ondernemerschap gaat over het creëren van een duurzame toekomst voor ons allemaal.

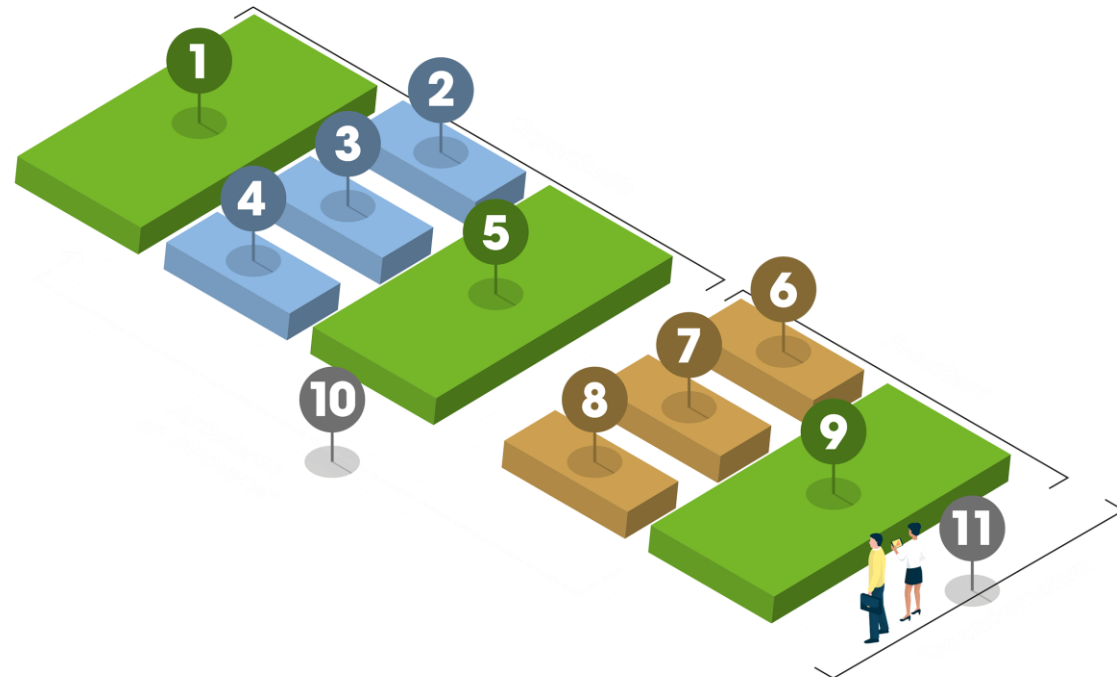
Samen werken we aan een win-winsituatie waarin zowel jij als ondernemer als jouw bedrijf groeit, terwijl we tegelijkertijd de wereld om ons heen een beetje beter maken.



# De WERELD van de ondernemer

Focus op 11 gebieden:

1. Leiderschap
2. Management van medewerkers
3. Strategie en beleid
4. Management van middelen
5. Management van processen
6. Medewerkers
7. Klanten en leveranciers
8. Maatschappij
9. Bestuur en financiers
10. Verbeteren en innoveren
11. De ondernemer





SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

**Flow**+

---

**Een leven lang ontwikkelen**





# Een leven lang ontwikkelen?

---

De wereld waarin we leven en werken is – als gevolg van onder meer digitalisering, klimaatverandering en de recente coronapandemie – **voortdurend aan het veranderen**. Juist in de snel veranderende samenleving is continu leren en ontwikkelen belangrijk, zodat mensen mee kunnen doen in werk en samenleving, blijven en niet uitvallen.

Kortom: het doel van een leven lang ontwikkelen is om ervoor te zorgen dat mensen **vitaal, flexibel en duurzaam inzetbaar** op de arbeidsmarkt zijn en blijven.

# Waarom is een leven lang ontwikkelen van belang?



- **Veranderende arbeidsmarkt:** arbeidsmarkt verandert in hoog tempo.
- **Vergrijzende beroepsbevolking:** op dit moment heeft 1 op de 5 Nederlanders een leeftijd van 65 jaar of ouder. Dit aantal stijgt de komende jaren verder en volgende de huidige prognose stopt de trend pas in 2041.
- **Stijgende levensverwachting en verhoging pensioengerechtigde leeftijd:** de levensverwachting bij geboorte tussen 2018 en 2040 stijgt van bijna 82 naar ruim 85 jaar.
- **Gevolgen corona-epidemie:** in sommige sectoren was tijdelijk minder vraag naar werkenden, in andere juist niet. Hierbij kan ook de manier van werken zijn veranderd, bijvoorbeeld thuiswerken. Door continu bezig te zijn met het leren en ontwikkelen, houden we onze economie wendbaar.
- **Ingewikkelde maatschappij:** werkenden moeten steeds meer kunnen. Het is dan ook belangrijk om goed overweg te kunnen met bijvoorbeeld taal, rekenen en computers.
- **Technologische ontwikkelingen (Artificial Intelligence en digitalisering):** Oude beroepen verdwijnen en nieuwe komen hiervoor in de plaats. Door de komst van nieuwe technologieën verdwijnen banen en komen er nieuwe banen bij.

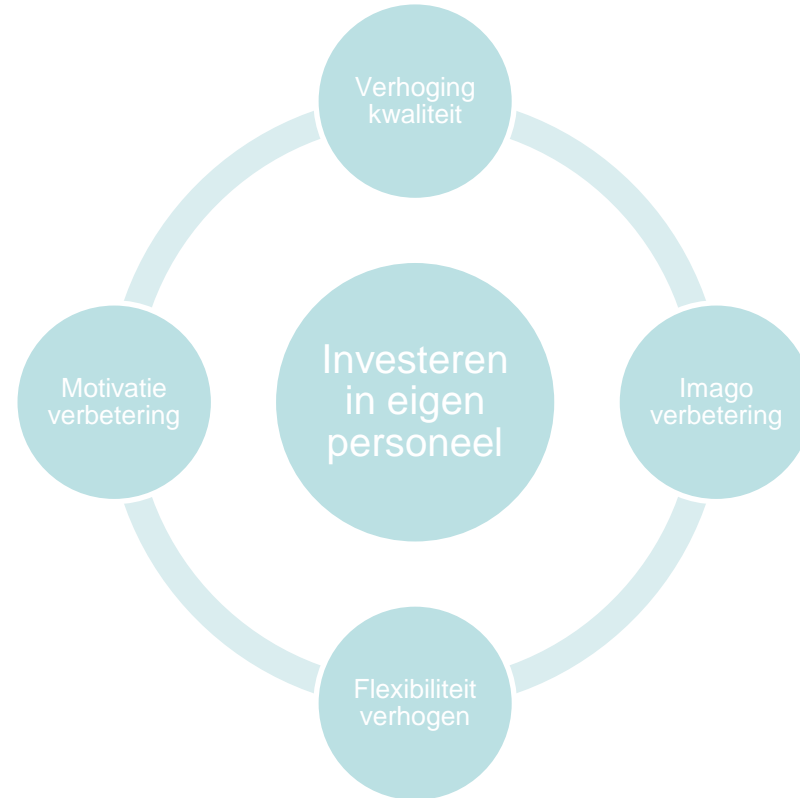


# Waarom is het belangrijk om te investeren in je eigen personeel?



Om de continuïteit van de organisatie te borgen is het belangrijk om nu te investeren in zowel de organisatie als de medewerkers.

Medewerkers bepalen in grote mate het succes van een organisatie.





# Resultaat van een leven lang ontwikkelen?

---

- Toename productiviteit
- Voorbereiding op (veranderingen in) de toekomst
- Werknemers zijn krachtiger en weerbaarder als ze zich kunnen richten op de werkzaamheden die ze goed kunnen die hen motiveren en inspireren.
- **Optimale inzetbaarheid van de medewerkers (employability):**  
Door te investeren in de (vak) kennis en vaardigheden binnen het team, houd je de medewerkers breed inzetbaar, nu en in de toekomst. Hierdoor ben je als organisatie slagvaardiger en flexibeler.
- **Continuïteit van de organisatie:**  
Focus op het verloop van de normale gang van zaken, maar zeker ook het voorbereid zijn op mogelijke risico's. De organisatie is in staat om veranderingen in de toekomst aan te gaan en op een juiste manier af te handelen.



# Resultaat van een leven lang ontwikkelen?

---

- Verhoging vitaliteit.
- **Binden medewerkers:**  
Door goed te zorgen voor de eigen mensen blijven de mensen bij de organisatie.
- **Vergroting externe employer branding:**  
Het vertrouwen in een organisatie wordt hoger naarmate bekend is dat de organisatie goed met haar medewerkers omgaat. Dit vergroot je positie op de arbeidsmarkt voor het werven van nieuwe medewerkers.



## Behoeften vanuit werknemers (PERMA)

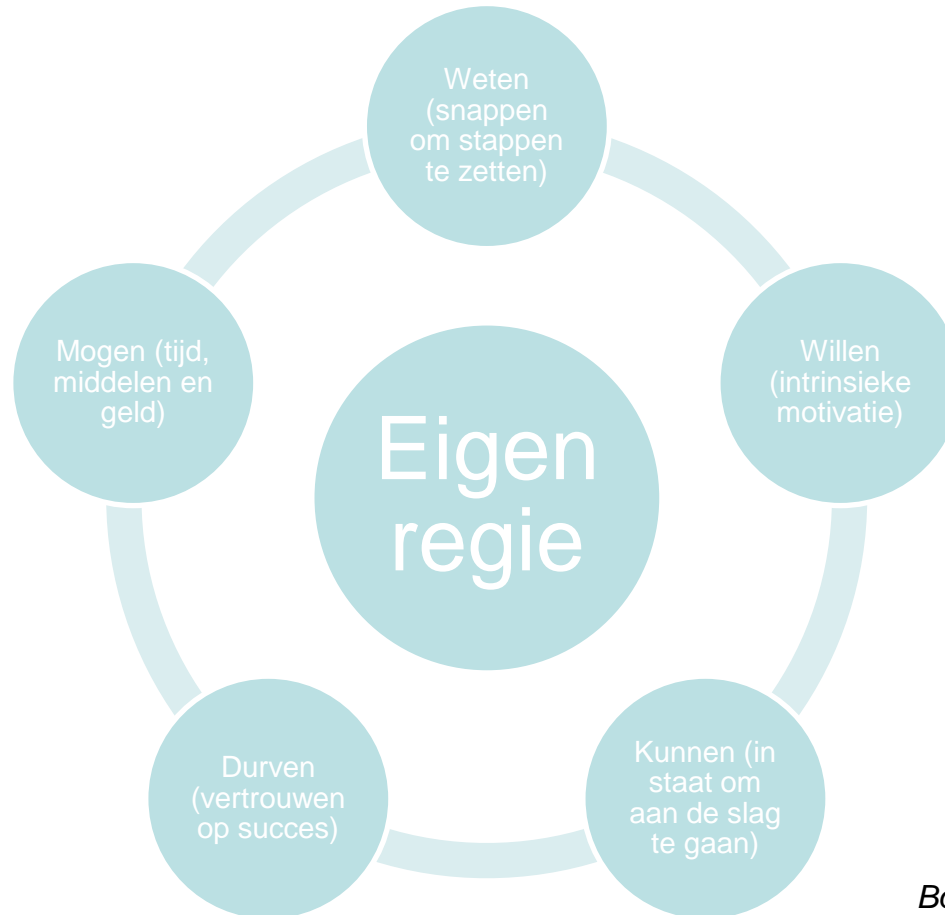
---

Om als werkgever te investeren in een leven lang ontwikkelen is het belangrijk om op de hoogte te zijn van een aantal behoeften van de werknemers:

- Werknemers hebben behoefte aan een werkplek waar enerzijds duidelijk is wat er van je wordt verwacht en wat je nog moet ontwikkelen, maar waar je ook zelf de regie en autonomie krijgt (en neemt) om ontwikkelstappen te zetten.
- Erkenning en waardering vanuit leidinggevenden en andere collega's is belangrijk. De werknemer wil zich gezien voelen en de indruk hebben dat de leidinggevende geïnteresseerd is en actief betrokken is bij zijn ontwikkeling.
- Werknemers vinden het belangrijk dat waardering voor de gemaakte ontwikkeling tot uiting komt in nieuwe, **meer uitdagende taken of rollen** die passen bij de gemaakte vorderingen.
- Leren van en met collega's is belangrijk. Het wordt meer gewaardeerd dan een gestandaardiseerd ontwikkeltraject.



# Individueel niveau – Leven Lang Ontwikkelen



*Bouwstenen eigen regie*

# FLOW

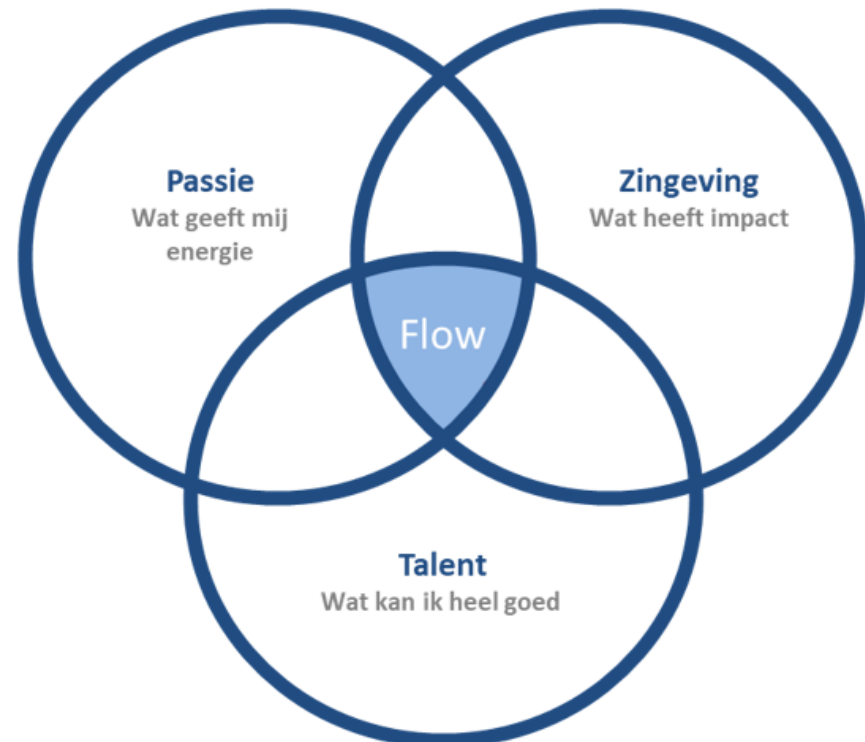


## WAT IS FLOW EIGENLIJK

Muzikanten kennen het. Sporters voelen het. Schrijvers weten precies wat je bedoelt. Flow. Een staat van concentratie en doelgerichtheid waardoor je boven jezelf uitstijgt.

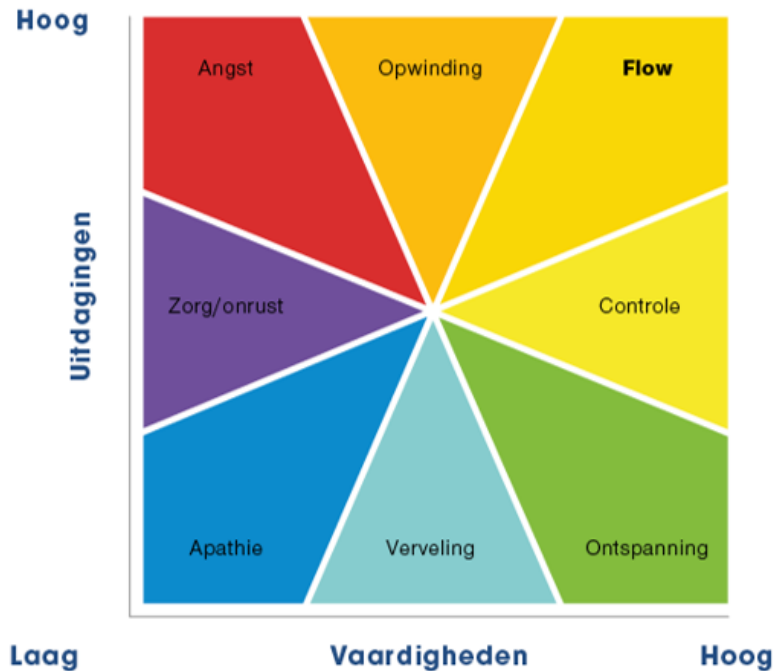
Je hebt een duidelijk, uitdagend doel. Je bent in je element, doet waar je goed in bent en je verlegt je grenzen. Dat is flow.

Flow voelt goed omdat je doet wat je belangrijk, waardevol en leuk vindt.





# Kom in de FLOW

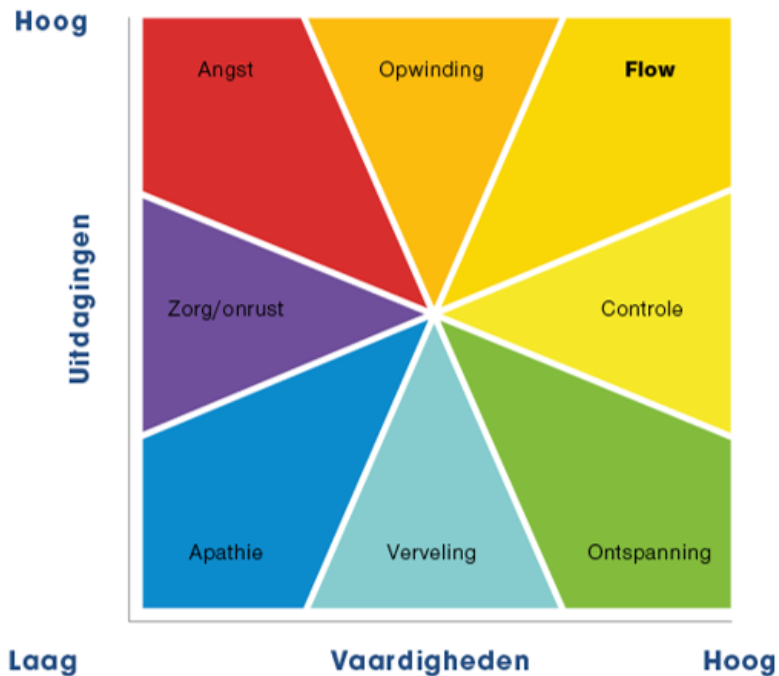


## De drie belangrijkste factoren hierin zijn:

1. Het formuleren van duidelijke doelstellingen in relatie tot de taken en de activiteiten.
2. Goede balans tussen uitdagingen van de activiteiten en taken en inzicht in iemands eigen vaardigheden.
3. Goede terugkoppeling (feedback loop) tussentijds en na de uitgevoerde taken en activiteiten en daar waar nodig (voortijdige) bijsturing.



# Oefening bij “Kom in de FLOW”



## De opdracht:

1. Welk percentage van de tijd verkeer jij in welke staat? Ken % toe op basis van een gemiddelde week (5 min)
2. Welke activiteiten verricht je dan? (10 min)
3. Welke acties kan je ondernemen om “meer in de flow” te geraken? (15 min)
4. Reflectie
  - wat valt op
  - wat kan je oppakken en wat/wie heb je daarvoor nodig





SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

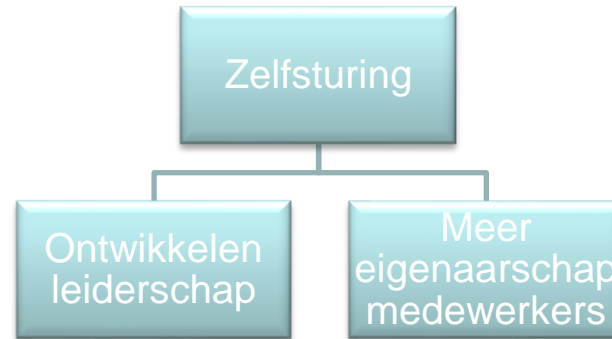
**Flow**<sup>+</sup>

---

**Voorbeeld van een project  
“Leren en ontwikkelen in het MKB”**



# Voorbeeld in de praktijk – Zelfsturing



## Waarom zelfsturing?

Zodat medewerkers beter kunnen omgaan met feedback geven en ontvangen, gesprekstechnieken, verleggen van verantwoordelijkheden, etc..

## Doel:

Binden en boeien van medewerkers. Het WAT naast de WIE te (blijven) leggen om te herkennen waar de mogelijke ontwikkelopdrachten zitten.



# Project “zelfsturing”

## Fase A: Ontwikkelplan voor de organisatie:

- ID-scan
- De wereld van de ondernemer
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Interviews
- diverse strategiesessies met de klant
- Uitwerken en terugkoppeling ontwikkelplan voor de org

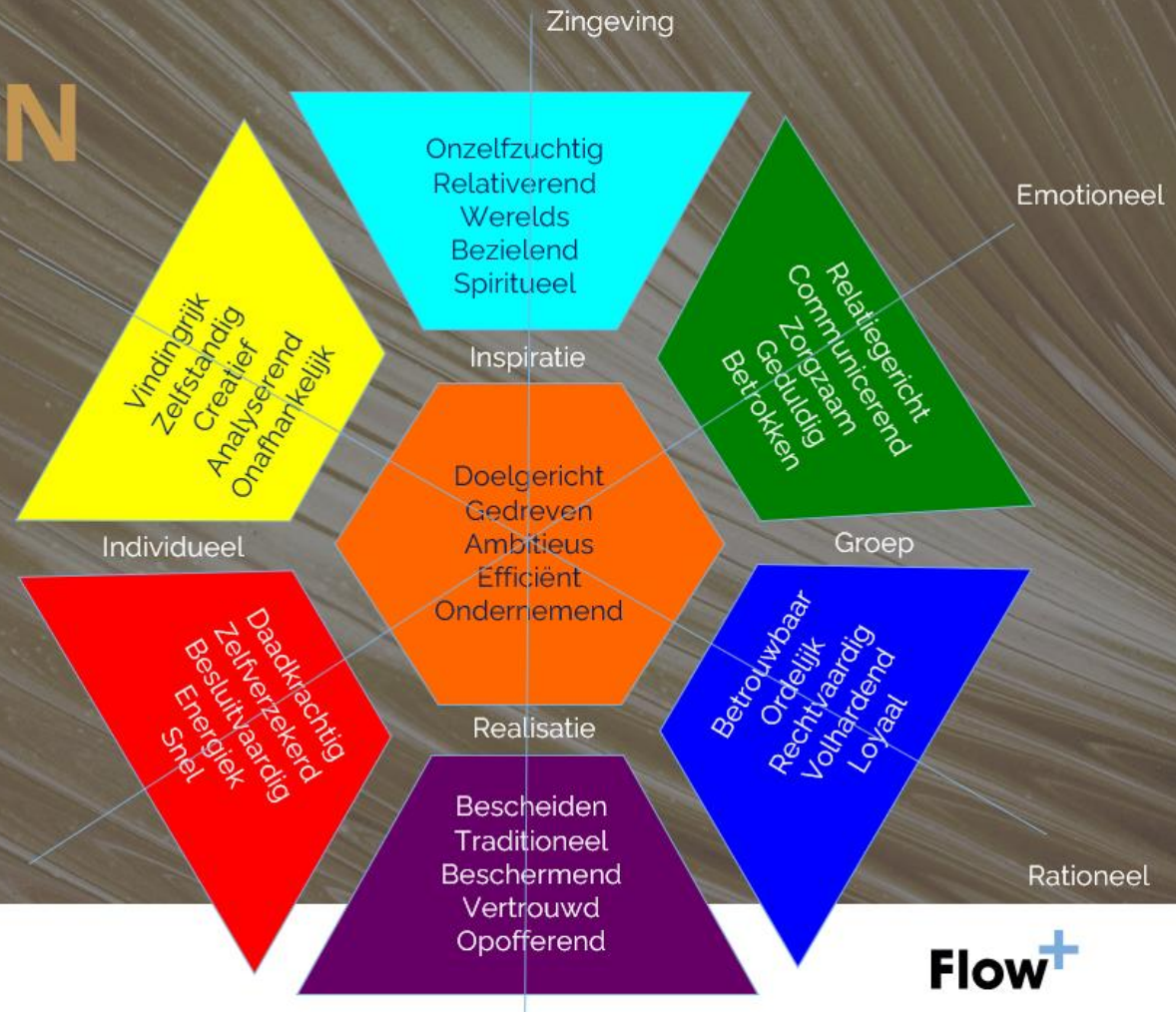
## Fase B: Persoonlijke ontwikkelplan:

- Drijfverenscan
- Gesprekken 1-op-1
- Rapportage en ontwikkeladvies
- Persoonlijk ontwikkelplan





# DE KLEUREN DIAGRAM



6 | Empowering entrepreneurs for a better future

Flow+



# Project “zelfsturing”

## Fase C: Instrumentaria ontwikkelen

- Ontwikkelen team/leiderschap
- RACI-methode
- Functieprofielen
- Ontwikkelcyclus
- Performance Management Systeem





# Investering

---

**30.000 euro**

Een behoorlijke investering voor het MKB. De **SLIM-subsidie** is een mogelijkheid om een groot deel van deze kosten terugbetaald te krijgen. Hoe? Dat gaan we nu toelichten.



SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

**Flow**+

---

**SLIM-subsidie**





## Waarvoor kun je de SLIM-subsidie krijgen?

---

- Doorlichting van de organisatie met als uitkomst een opleidings- of ontwikkelplan.
- Loopbaan- en ontwikkeladviezen voor werknemers.
- Initiatieven die gericht zijn op methoden die werknemers aanmoedigen in hun ontwikkeling van kennis, vaardigheden en beroepshouding, bijvoorbeeld:
  - een bedrijfsschool
  - ontwikkeling van een systeem van ontwikkelgesprekken
  - functieprofielen
  - maar ook het ontwikkelen van het benodigde leiderschap





# Algemene informatie SLIM-regeling

Waar mag deze regeling wel en niet voor worden gebruikt:

- Niet bedoeld voor de kosten van cursussen, trainingen en opleidingen.
- Wel bedoeld voor andere verbeteringen die ervoor zorgen dat het personeel zich kan blijven ontwikkelen op de werkvloer
- Looptijd: maximaal 12 maanden
- Voorschot van 50% bij beschikking

## De subsidie

Je kunt aanspraak maken op minimaal € 5.000 en maximaal € 24.999 subsidie. Kleine ondernemingen kunnen een vergoeding krijgen van 80% van de subsidiabele kosten, middelgrote ondernemingen tot 60%.

	Fte	Jaaromzet	Jaarlijkse balans
Klein	< 50	< 10 miljoen	< 10 miljoen
Middelgroot	< 250	< 50 miljoen	< 43 miljoen



## Stappen aanvraag SLIM-subsidie

Stap 1: Opstellen plan van aanpak	In gezamenlijk overleg het activiteitenplan en de begroting opstellen .
Stap 2: Invullen documenten	De benodigde officiële documenten invullen.
Stap 3: Subsidieaanvraag indienen	In tijdvak 1 maart tot en met 28 maart 2024 kunnen wij de subsidie aanvraag voor je indienen, mits je voldoet aan de vereisten.
Stap 4: Loting	Het budget is altijd overtekend, een loting bepaalt de volgorde van behandeling.
Stap 5: Wachten op toekenning	Kom je door de loting, dan is het afwachten of je ook de beschikking krijgt.
Stap 6: Beschikking binnen?	Wij trekken de kar en zorgen ervoor dat alles stap voor stap uitgevoerd zal worden.



# SmitsVandenBroek

Adviseurs | Accountants

## Zijn er nog vragen?

Niels Jansen  
06-44379793

[niels.jansen@smitsvandenbroek.nl](mailto:niels.jansen@smitsvandenbroek.nl)

Jeroen Beckers  
06-53490753

[jbeckers@flowplus.nl](mailto:jbeckers@flowplus.nl)



SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

**Flow+**



# SmitsVandenBroek

Adviseurs | Accountants

**Bedankt voor jullie aandacht**



SmitsVandenBroek  
Adviseurs | Accountants

**Flow+**