



STUDYTUBE CLIENT SUCCESS

Hoe Kruitbosch leren & ontwikkelen inzet om mee te bewegen met een **veranderende markt**

STUDYTUBE


KRUITBOSCH

Over Kruitbosch

67 jaar geleden begon het Kruitbosch-avontuur in de fietsenwereld in Zwolle. Maar waar klanten toen nog orders doorgaven met pen en papier en opa Kruitbosch de bestellingen met de bakfiets bezorgde, gaat dat nu wel anders. Het familiebedrijf is inmiddels uitgegroeid tot een toonaangevende speler op de markt. Het bedenkt en produceert fietsmerken als Cortina en Alpina en dient als groothandel voor andere fietsmerken en -onderdelen. Kruitbosch heeft door deze groei nu een groot marktaandeel in handen in zowel Nederland als België.

Om die groei door te zetten, competitief te blijven en in te spelen op de toenemende digitalisering, zet Kruitbosch stevig in op leren & ontwikkelen. Ze zien het zelfs als basisvoorwaarde om medewerkers, teams en de gehele organisatie verder te laten groeien. Stilstand is immers achteruitgang. Met het leerplatform van Studytube zorgt Kruitbosch ervoor dat iedereen up-to-date blijft als het op kennis en vaardigheden aankomt. Hoe zij dat precies doen, lees je in deze case study.



**Opgericht in
1955**



**Fietsen-
branche**



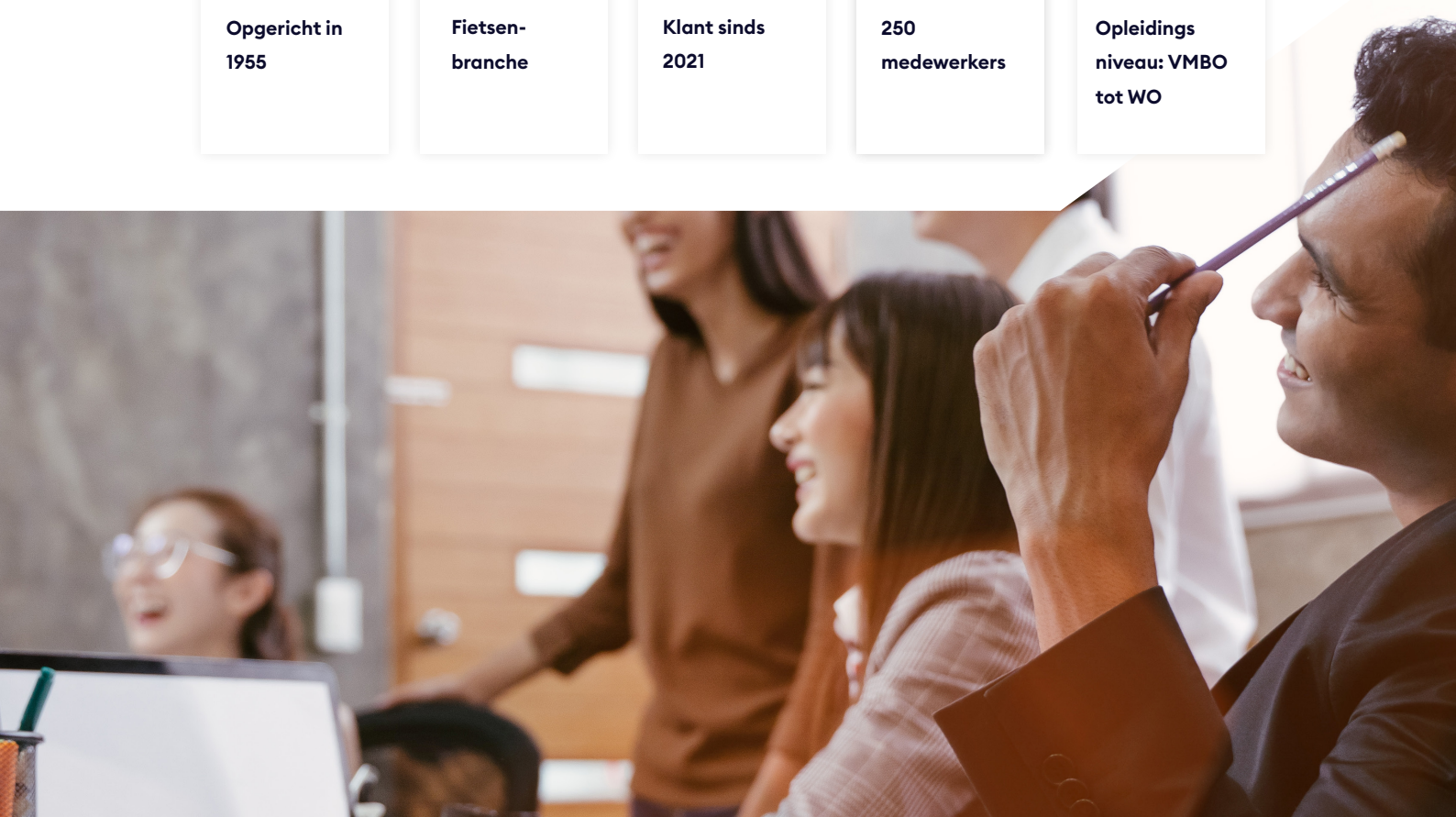
**Klant sinds
2021**



**250
medewerkers**



**Opleidings
niveau: VMBO
tot WO**



Uitdagingen

Een veranderende markt

Niet alleen Kruitbosch is de afgelopen decennia veranderd, ook de markt waarin zij actief zijn is flink getransformeerd. E-bikes zijn bijvoorbeeld niet meer weg te denken uit het straatbeeld en dat zorgt voor kapers op de kust. “Steeds meer spelers zijn actief binnen deze markt en dat zorgt ervoor dat Kruitbosch zich moet blijven innoveren om relevant en succesvol te blijven. Dit betekent ook dat medewerkers moeten beschikken over de juiste kennis en deze up-to-date moeten houden”, aldus Marleen den Houter, Interim HR-manager bij Kruitbosch.

Groeiend personeelsbestand

Kruitbosch verwacht dat het personeelsbestand dit jaar met zo'n 15% tot 20% zal groeien. En al die nieuwe medewerkers zullen snel, efficiënt en succesvol moeten worden geïntegreerd in de organisatie. Om dit te kunnen realiseren, moeten het onboardingsproces en kennismanagement binnen de organisatie staan als een huis. Tegelijkertijd is het net zo belangrijk om talent en kennis binnen de organisatie te behouden en daarmee een kennisvlucht te voorkomen.

Digitalisering neemt in rap tempo toe

De digitalisering van het werk staat ook hoog op de agenda. Want wat we vandaag de dag ook doen, de kans is groot dat er een digitaal aspect aan te pas komt. Kruitbosch ziet zichzelf inmiddels zelfs bijna als een IT-bedrijf. Bedrijfsprocessen, de HR-cyclus en het leren & ontwikkelen zijn hier goede voorbeelden van gedigitaliseerde bedrijfsonderdelen. De digitale vaardigheden van medewerkers hebben dus een hoge prioriteit. Den Houter: “De digitalisering bij Kruitbosch gaat met rasse schreden en we moeten zorgen dat medewerkers de juiste kennis in pacht hebben. Vroeger gingen onze accountmanagers bij wijze van spreken met een kladblok onder de arm op stap, terwijl nu alles via tablets gaat”.

“Bij HR denken we vaak te makkelijk dat iedereen in de organisatie wel weet welke mogelijkheden er zijn op ontwikkelgebied. De kracht van herhaling blijft nodig om medewerkers en managers continu te wijzen op de mogelijkheden zodat ze er ook gebruik van gaan maken.”

- Marleen den Houter, Interim HR-manager Kruitbosch

Op zoek naar passende oplossingen

Een compleet leerplatform

Om van leren & ontwikkelen een integraal onderdeel van de organisatie te maken, ging Kruitbosch op zoek naar een passende oplossing. Daarbij kwamen ze uit bij het alles-in-één leerplatform van Studytube. Hiermee vervulden zij hun grootste wens: het leeraanbod eenvoudig toegankelijk maken voor medewerkers. Die laagdrempeligheid maakt het integreren van een leerstrategie en leerplatform een stuk eenvoudiger.

School of Kruitbosch

Binnen het leerplatform heeft Kruitbosch de “School of Kruitbosch” in het leven geroepen. Dit is een online academy waar alle relevante leercontent voor medewerkers te vinden is. De School of Kruitbosch bestaat uit drie pijlers: vakmanschap, persoonlijk leiderschap en organisatieontwikkeling. Den Houter legt uit: “De pijler vakmanschap moet ervoor zorgen dat iedereen “fit for task” is. Oftewel: kan een medewerker zijn of haar taak naar behoren uitvoeren? Persoonlijk leiderschap gaat over de eigen regie van het ontwikkelen, en organisatieontwikkeling omvat de teamontwikkeling en inspiratiedagen; organisatie-brede ontwikkeling dus.”

“Om de School of Kruitbosch te laten slagen zijn er wel een aantal voorwaarden voor succes nodig. Allereerst doet goed voorbeeld goed volgen”, vervolgt Den Houter. Als leren & ontwikkelen boven in de organisatie wordt omarmd, dan volgt de rest eenvoudiger. Maar medewerkers op elk niveau spelen een belangrijke rol. Den Houter: “Neem ambassadeurs ook mee in de integratie. In onze pilotgroep zaten medewerkers die niet konden wachten om een account te krijgen en aan de slag te gaan. Die enthousiastelingen zijn essentieel bij het laten slagen van de online academy. Tot slot is het blijven herhalen en agenderen van de leermogelijkheden een manier om medewerkers naar de online academy te krijgen.”

Interne kennis borgen

Het leerplatform van Studytube ondersteunt Kruitbosch bij het faciliteren van hun groeiende personeelsbestand. Door zelf onboardingsleerlijnen te maken met behulp van de Auteursstool van Studytube, zorgt Kruitbosch ervoor dat zaken als de missie, visie en omgangsvormen van de organisatie goed worden overgedragen aan nieuwe medewerkers.

Marleen den Houter benadrukt de noodzaak van een leerplatform hierbij: “Ik zie bij MKB-partijen vaak dat het ten tijde van groei lastig is om de juiste informatie te vinden. Zeker voor de nieuwe medewerkers. We willen dus zorgen dat die nieuwe medewerker, waar we zo hard naar op zoek zijn op de krappe markt, goed landt binnen de organisatie. Dat willen we laagdrempelig en goed geregeld hebben. Het is dan ook heel fijn als je daar een leerplatform voor hebt.”

Ook het borgen van kennis is belangrijk in een groeiende organisatie. Op het Studytube leerplatform krijgen de vele experts bij Kruitbosch de mogelijkheid om hun expertise te delen met collega's. ‘Superspecialisten’ noemt Den Houter deze medewerkers. Deze kennisborging zet volgens Kruitbosch ook aan tot een kortere innovatiecyclus. Omdat medewerkers eenvoudig toegang hebben tot relevante interne informatie, kunnen ze sneller schakelen.

Resultaten

Lerende organisatie

Bij Kruitbosch zijn ze druk bezig met de implementatie van het Studytube leerplatform en dat zorgt voor een hoge mate van betrokkenheid onder de medewerkers. Elke afdeling heeft een eigen stukje verantwoordelijkheid bij de implementatie waardoor Learning & Development door de hele organisatie gedragen wordt. Talentontwikkeling en loopbaanperspectief krijgen hierdoor meer aandacht in de organisatie.

Een goed begin ...

Is zoals gezegd het halve werk. Daarom heeft Kruitbosch plek gemaakt voor L&D bij de onboarding van nieuwe talenten. Iets wat zijn vruchten zal gaan afwerpen volgens Den Houter: “Ik verwacht dat we straks bij de onboarding gaan ervaren dat nieuwe medewerkers veel sneller de weg weten te vinden in de organisatie. Of het nu gaat om mensen, afdelingen, systemen, werkwijzen of praktische zaken.”

“Daarnaast verwacht ik dat betrokken collega’s en managers zich bij het inwerken meer kunnen focussen op de inhoud van de functie en zich niet met ‘randzaken’ bezig hoeven te houden. Hierdoor weet de medewerker beter wat er van hem of haar wordt verwacht, iets wat nu nog niet altijd het geval is.”

Ook ziet Den Houter dat medewerkers die al langer in dienst zijn, door de komst van het leerplatform sneller geneigd zijn om zich te verplaatsen in nieuwe collega’s. Zo weet Kruitbosch beter welke onderwerpen het meest relevant zijn voor de new hire om snel en goed uit de verf te komen binnen de organisatie.





Net als Kruitbosch ook werken aan een toekomstbestendige organisatie met behulp van een leerplatform?

Plan hier een belafsprak met Michiel om eens vrijblijvend van gedachten te wisselen.

michiel@studytube.nl

+31 6 11 71 08 30

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Naritaweg 70
1043 BZ, Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17