

## Certificeren doe je zó

**De vab werkt aan advieskwaliteit. En dan gaat het niet alleen om het verzamelen van 'kale kennis'. Tijdens de certificering voor de ab-titel (agrarisch bedrijfsadviseur) kijken vab-adviseurs vooral naar hun adviesvaardigheden, persoonlijke eigenschappen en ambities. Met een Persoonlijk Ambitie Plan (PAP) zetten ze de route uit voor hun verdere ontwikkeling en verdieping. Drie adviseurs vertellen over hun certificeringstraject.**

Een zonnige aprilmiddag en een fantastisch uitzicht over de Betuwe vormden het decor voor de 'Ambitiedag' van certificeringsgroep 10. Marco Teunissen (GIBO), Wil van der Heijden (ABAB) en Jan Bloo (GIBO) kwamen naar Wageningen om samen met acht andere adviseurs aan hun (her)certificering te beginnen. Alle drie hadden ze dezelfde aanleiding om te komen: hun tekenbevoegdheid hangt samen met de ab-titel.

### Afwachtend

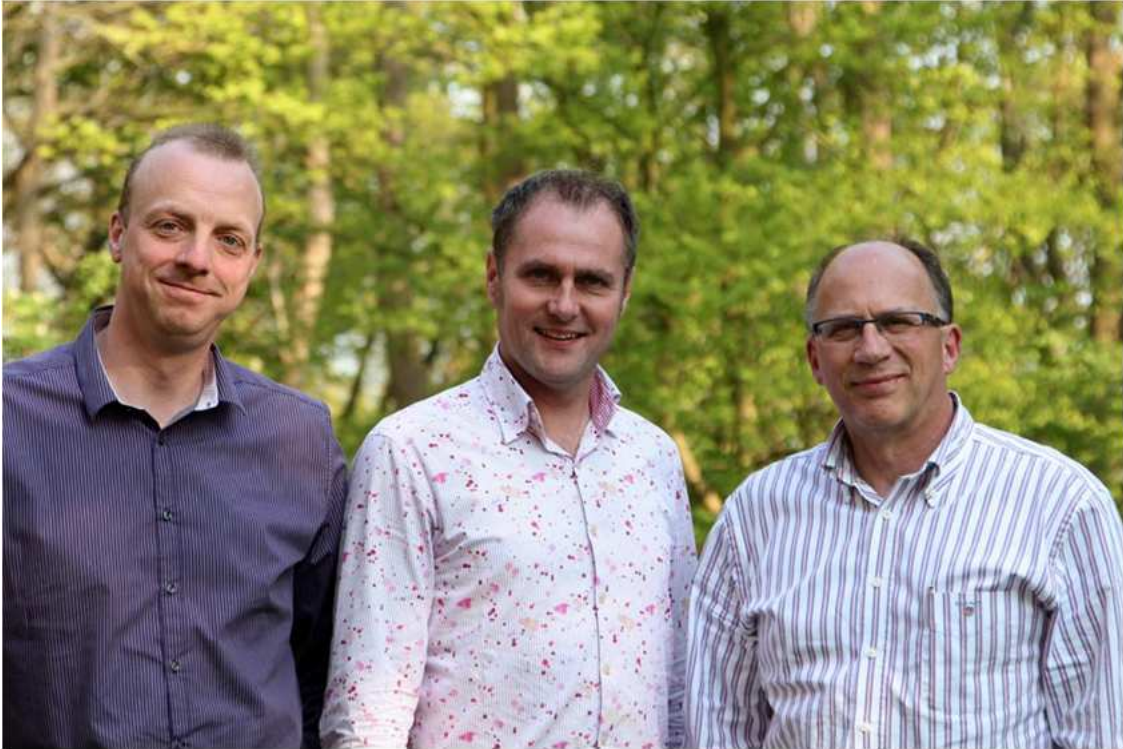
Marco: "De groep was aan het begin van de dag vrij afwachtend, iedereen vroeg zich vooral af hoe er beoordeeld zou worden. Persoonlijke ontwikkeling en ambitie zijn toch moeilijker te meten dan kennis. In eerste instantie leek het mij logischer dat het traject over de tekenbevoegdheid zou gaan; wat betekent dat, hoe ga je ermee om? Maar het is wel duidelijk dat je een bepaalde inhoudelijke kennis mag verwachten bij deze adviseurs. En een indirect gevolg van dit traject is dat je uiteindelijk beter gaat adviseren."

Hoewel ze in eerste instantie vooral kwamen om hun tekenbevoegdheid te waarborgen, besloten ze alle drie om zoveel mogelijk uit het traject te halen. Wil: "Ik stond er in het begin sceptisch tegenover, maar gaandeweg zo'n dag merk je toch dat het heel nuttig is om die spiegel voor te houden. Je ogen worden weer geopend." Jan: "Ik dacht, als ik dan toch tijd moet inzetten, wil ik die ook nuttig besteden. En als je eenmaal in zo'n traject zit, dan ontdek je toch weer van alles. Met name de professionele blik van de trainer zorgt dat je snel tot de kern komt. Dat is toch anders dan wanneer je met collega's over dingen praat." Marco: "Dit is een goede gelegenheid om te kijken waar ik heen wil, wat er past bij mijn ambitie."

### PAP

Tijdens de eerste dag doen de adviseurs een aantal testjes en opdrachten. In groepjes en tweetallen bespreken ze hun visie, ambities en grenzen. Daarna maken ze een begin met hun PAP. Wil: "Het komt erop neer: wat is je ambitie, waar wil je staan, hoe ga je die weg? Je moet steeds concreter worden; het is een trechter om tot de juiste aanpak te komen." Jan: "Aan het einde van de dag kregen we de opdracht een PAP in hoofdlijnen neer te zetten en kort te presenteren. Dat was een goed idee; veel zakt al gauw weer weg als je het pas later moet uitwerken."

Na de ambitiedag kregen de adviseurs een aantal weken om hun PAP op te sturen. Jan: “Het is de kunst om het goed op papier te krijgen, zodat een ander – die jou niet persoonlijk kent - kan beoordelen of je aan de voorwaarden voldoet. Ik heb mijn concept aan de coach gestuurd, om te weten of ik op de goede weg was. Het viel me mee; het moet toch, dan ga ik er ook voor.”



Vlnr: Marco Teunissen, Wil van der Heijden en Jan Bloo

Wil: “Ik beseft dat het goed is om af en toe met de benen op tafel een paar uur na te denken over je eigen toekomst. Een aantal dingen moeten het komende jaar echt gebeuren, die ik heb ik nu concreet gemaakt met SMART-doelstellingen in mijn PAP.”

Marco: “Mijn PAP is goed gelukt. Ik was echt gaan zitten voor het concept en heb het voorbeeldformat gebruikt. Vervolgens heb ik het plan een paar dagen opzij gelegd om het even te laten betijen. Daarna ben ik er weer helemaal doorheen gegaan. Het is me niet tegengevallen!”

### **Feedback**

De groep kwam een paar maanden na de ambitiedag opnieuw bijeen. Tijdens deze tweede sessie kregen de adviseurs een feedbackverslag en werden de PAP's besproken in de groep. De meningen over deze tweede dag zijn verdeeld. Jan Bloo had zich tevoren al afgevraagd of een persoonlijk evaluatiegesprek met de trainer niet nuttiger zou zijn: “Je kunt er niet zoveel mee omdat je het PAP van een ander niet kent; dan kun je het slecht beoordelen. Ik ga liever op de persoonlijke tour, dan haal je er meer uit en kun je je PAP sneller en beter aanscherpen. Bij mij mocht de hele groep het horen, maar niet iedereen vindt dat prettig.”

Marco was tevreden met de tweede dag: “Ik vond het zinvol om mijn PAP in de groep te bespreken. Ook anderen houden je dan de spiegel voor. Ik heb blijkbaar de uitstraling dat ik heel afstandelijk kan zijn en non-verbale communicatie zegt veel meer dan je verbale gedrag. Dat was best confronterend,

maar het is goed om te weten! Ik heb mijn PAP daarna aangepast; ik wil een coach om bewust bezig te blijven met dit soort dingen.”

### **Aan te bevelen**

De drie adviseurs kunnen het certificeringstraject aanbevelen aan hun collega's, al zijn er enkele nuances. Wil: “Voor adviseurs met enkele jaren werkervaring heeft het zeker zin om expliciet te maken wat ze de komende 10 jaar gaan doen. Ik wil de adviseurs in mijn team zoveel mogelijk certificeren. Samen kunnen we het label laden, en het vak van agrarisch bedrijfsadviseur neerzetten. Voor oudere, minder ambitieuze adviseurs lijkt het me minder zinvol.”

Ook Marco ziet dat jonge adviseurs behoefte hebben aan een PAP. “Maar het zegt bij hen weinig over de kwaliteit van het advies. Daarom zou ik het niet voor junior adviseurs aanraden, maar voor adviseurs met 10 tot 25 jaar ervaring. Mensen die op de leeftijd zijn dat ze zich afvragen: waar sta ik en wat wil ik nu eigenlijk?”

### **Ontwikkelingen**

In oktober 2011 heeft het bestuur - op advies van de werkgroep Persoonlijke Ontwikkeling - besloten de tweede ambitiesdag te vervangen door een persoonlijk gesprek voor iedere deelnemer met de trainer. De feedback tussentijds wordt nog gegeven door de externe coach. De feedback komt dan aan de orde in het persoonlijke gesprek waarna het definitieve ambitieplan wordt geschreven. De oorspronkelijke beoordelingswijze blijft in stand.