

# Passie voor verbetering

TEKST EVA CORNUIJT FOTOGRAFIE JORIS KINGMA

Werknemers opleiden heeft een duidelijk doel: deze mensen in hun kracht zetten, zodat zij beter functioneren en het bedrijf beter kan presteren. Opleiden is echter een vak apart. Elke organisatie en iedere medewerker heeft een specifieke benadering nodig. Bovendien vragen de ontwikkelingen in de markt en de plannen van het nieuwe kabinet om een nieuwe aanpak. Hierover gaan we in gesprek met: Ron Jacobs, senior trainer bij Envision; José Scholte, directeur van Taalvakwerk; Bartelt Blankenberg, partner en senior consultant bij Ontwikkelingspartners; Margreet Slijkhuis, projectleider bij Human Talent Group; Ton Friesen en Rob van Velthoven van Helicon Bedrijfsopleidingen.

“Helicon houdt zich ook bezig met advisering voor bedrijven op het gebied van opleiden en verbeteren”, vertelt Friesen. “Dat doen wij niet alleen. We werken met verschillende specialisten samen.” Van Velthoven licht toe: “We zijn in contact gekomen met Ontwikkelingspartners om te kijken hoe je een verbetertraject opzet. Met de Human Talent Group heb-

ben we met verbeterprogramma’s het rendement van onze opleidingen verhoogd. We werken samen met gedrags-trainer Ron Jacobs van Envision: hij weet wat er moet gebeuren bij cultuurveranderingen. Taalvakwerk is al lange tijd onze partner voor taaltrajecten. Samen zijn we sterker en kunnen we bedrijven een totaalpakket aanbieden.”

## Resultaten en gedrag meten

“Wat ons ook bindt, is onze resultaatgerichtheid”, vertelt Slijkhuis. “Wij leiden op omdat een opleiding in dienst staat van de onderneming en de medewerkers. Wij monitoren de resultaten van onze verbetertrajecten. Het resultaat moet immers zichtbaar zijn voor de werkgevers.” Blankenberg voegt toe: “Sec opleiden is een gepasseerd station. Ook het oude model – alle mensen trainen – verandert. Het koppelen van opleiden aan resultaat wordt steeds belangrijker. Daarom bepalen wij eerst wat het bedrijf verwacht van zijn medewerkers. In de praktijk verzamelen we deze informatie door een lokale begeleider in te zetten. Dat scheelt het bedrijf in kosten, omdat er minder externen ingehuurd worden. Bovendien worden mensen zo heel specifiek getraind op hun aandachtspunten. Elke organisatie moet zelf bepalen waar zij naartoe wil en wat dat, op de lange termijn, van haar mensen vraagt. Daarnaast moeten de gedragscomponenten en strategische keuzes die de organisatie belangrijk vindt, meetbaar zijn.”

## Sociale innovatie

“Innovatie was altijd technisch gericht”, vertelt Scholte. “Nu beseffen bedrijven

### Helicon Bedrijfsopleidingen

De BBL-opleidingen van Helicon zijn maatwerkopleidingen voor grote en kleine bedrijven en organisaties, voor groepen en individuen. Deelnemers sluiten de opleiding af met een erkend mbo-diploma op niveau 1, 2, 3 of 4. Helicon ontwikkelt de opleiding en een onderwijsmethode, kiest een passende didactische werkvorm en ontwikkelt het materiaal. Helicon geeft de opleidingen vorm met samenwerkingspartners:

- Taalvakwerk ([www.taalvakwerk.nl](http://www.taalvakwerk.nl))  
Taalvakwerk traint werknemers op de werkvloer in taal-, werknemers- en andere basisvaardigheden.
- Ontwikkelingspartners ([www.ontwikkelingspartners.nl](http://www.ontwikkelingspartners.nl))  
Ontwikkelingspartners is een netwerkorganisatie die zich richt op organisatorische en individuele ontwikkeling.
- Human Talent Group ([www.humantalentgroup.nl](http://www.humantalentgroup.nl))  
De Human Talent Group ontwikkelt online opleidings-, verbeter- en talentontwikkelprogramma’s voor bedrijven.
- Envision ([www.envisiontraining.nl](http://www.envisiontraining.nl))  
Envision Training & Consultancy zorgt voor productief gedrag van medewerkers in hun eigen werksituaties.



José Scholte, Taalyakwerk




Margreet Slijkhuis, Human Talent Group

dat hun kapitaal ook uit hun medewerkers bestaat. Daarom zet het bedrijfsleven in op sociale innovatie: investeren in je mensen.” Dat staat in contrast met een andere ontwikkeling, vertelt Jacobs: “Door de economische malaise heerst bij veel bedrijven het kortetermijndenken. Soms wordt zelfs van de langetermijngedachte afgestapt, om zo snel mogelijk geld te verdienen. De balans is dus heel kwetsbaar.”

Ook Slijkhuis ziet deze ontwikkeling: “Veel bedrijven willen hun mensen boeien en binden, maar moeten hun budget beperken. Bovendien moeten ze beleid gaan maken op de grote groep van oudere werknemers die gaat ontstaan.”

### Blended learning

Bij het opleiden wordt blended learning – het bij elkaar brengen van verschillende onderwijs- 





Ton Friesen, Helicon Bedrijfsopleidingen



Bartelt Blankenberg,  
Ontwikkelingspartners

vormen – steeds belangrijker. “Het is de afwisseling van fysiek en online onderwijs”, vertelt Slijkhuis. “Daar geloven wij heel sterk in.” Scholte voegt toe: “De combinatie van op het werk leren, thuis meters maken en met elkaar een training volgen werkt heel goed. Maar er zal altijd enorm veel meerwaarde zitten in het rechtstreekse contact met mensen.” Jacobs reageert: “Als trainers moeten wij ook van de geijkte paden afstappen. Sommige dingen kunnen namelijk veel beter gestroomlijnd worden met nieuwe media en techniek.”

### Transitiebudget

“Met de nieuwe kabinetsplannen kunnen bedrijven hun mensen gemakkelijker ontslaan”, zegt Scholte. “Het geldt dat werknemers voorheen bij hun ontslag meekregen, moeten werkgevers nu be-

steden aan de re-integratie van deze werknemers op de arbeidsmarkt: het zogenaamde transitiebudget om werknemers van werk naar werk te begeleiden. Daar hebben ze hulp bij nodig van trainers en begeleiders, die deze werknemers de tools meegeven om ander werk te vinden. En om steviger in hun schoenen te staan als ze de arbeidsmarkt opgaan.”

### Toekomst

“De overheid gaat een andere koers varen, waardoor het moeilijker wordt om ‘een leven lang leren’ in stand te houden”, vertelt Van Velthoven. “In 2013 gaat in de BBL de urennorm omhoog en wordt de studiebelastingtijd verhoogd. Werknemers met een klein arbeidscontract kunnen dan niet meer aan onderwijs deelnemen. Bovendien zijn de eisen

voor taal en rekenen nu zo hoog, dat dit een struikelblok vormt voor sommige cursisten.” De samenwerkende specialisten zien de toekomst echter niet somber in. “Wij laten ons niet leiden door wat het kabinet bedenkt”, concludeert Friesen. “Wij blijven dicht bij het bedrijfsleven en bieden zowel een diplomatraject als losse modules aan. Met altijd één doel voor ogen: verbetering en resultaat.” ■

**Helicon Bedrijfsopleidingen**  
**Mijlstraat 20 - 5281 LL Boxtel**  
**0411 65 80 00**  
**bedrijfsopleidingen@helicon.nl**  
**www.helicon.nl/**  
**bedrijfsopleidingen**

