



KLM

Erkennen van 25 jaar ervaring: van magazijnmedewerker tot manager **3**



Centric

Bedrijfskunde aan de Centric Bachelor Academy **5**



Rabobank

Projectmanagement voor Rabobank **6**

Nieuw programma NCOI 2009-2010

Het nieuwe opleidingsprogramma van NCOI Opleidingsgroep is bekend. Dit jaar is het totaalprogramma ingedeeld in verschillende overzichtelijke brochures.



In de algemene brochure vindt u het complete programma van erkende opleidingen en vaardigheidstrainingen op HBO-, Post Bachelor- en Masterniveau. In deze brochure is een aantal nieuwe opleidingen toegevoegd, waaronder complete Bacheloropleidingen op het gebied van Technische Bedrijfskunde, Technische Informatica en Bouwkunde en Masteropleidingen op het gebied van Human Resources Management en Social Work. Daarmee is het totaalprogramma van NCOI opnieuw uitgebreid.



Het programma van Praktijkopleiders Nederland is in 2009-2010 in een eigen brochure weergegeven. Praktijkopleiders Nederland is het organisatieonderdeel binnen NCOI dat verantwoordelijk is voor opleidingen en trainingen op MBO-niveau. Ook binnen PN is het programma uitgebreid met MBO-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 en specifieke trainingen op het niveau van MBO en MBO+. Praktijkopleiders Nederland biedt een praktijkgerichte aanpak en de mogelijkheid van korte erkende opleidingen en trainingen. De belangstelling hiervoor is zeer groot.

Ook de Masteropleidingen van NCOI Business School en het trainingenaanbod van NCOI Opleidingsgroep krijgen hun eigen brochure.

U ontvangt de brochures van NCOI Opleidingsgroep en Praktijkopleiders Nederland in april. Het complete aanbod is vanaf dan ook op onze vernieuwde website te vinden.

Opleiden met belastingvoordeel



In de huidige turbulente economie wordt veel gesproken en geschreven over scholing. Opleiden wordt een stuk aantrekkelijker dankzij de ruime mogelijkheden die worden geboden via belastingmaatregelen, zoals de Wet vermindering afdracht (Wva). Deze belastingmaatregelen zijn begin dit jaar verder verruimd.

De aftrek bedraagt € 2.655,- per jaar, voor MBO binnen het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en HBO in het kader van duale Bachelor-opleidingen, bij een volledige functie-omvang. Voor EVC is het belastingvoordeel verhoogd naar € 319,-. De overheid blijft hiermee investeren in EVC en scholingsmogelijkheden voor werkkenden.

NCOI biedt ruime mogelijkheden voor zowel EVC als MBO- en HBO-opleidingen waarbij deze belastingvoordelen van toepassing zijn. Ook als u een gedeelte van zo'n volwaardige opleiding volgt, zijn er mogelijkheden om Wva toe te passen. De regeling is bedoeld om zo veel mogelijk mensen te stimuleren een opleiding te volgen naast het werk. De combinatie van leren en werken bij NCOI biedt dan ook grote voordelen.

In het nieuwe opleidingsprogramma 2009-2010 kunt u precies zien welke opleidingen in

aanmerking komen voor Wva. Ook incompanyopleidingen en maatwerktrainingen kunnen een aantrekkelijk belastingvoordeel opleveren, zolang deze binnen de kaders van de regeling worden uitgevoerd. Daarmee kunt u maatwerktrainingen laten ontwikkelen en uitvoeren, waarbij u optimaal gebruikmaakt van belastingvoordelen.

Zo snijdt het mes aan 2 kanten. U kunt ook in crisistijd met subsidie blijven opleiden en u investeert in erkende opleidingen, wat de overheid graag wil.

De Wva biedt een zeer interessante vergoeding, waardoor het opleiden middels erkende opleidingen voor de werkgever extra wordt gestimuleerd. Particulieren mogen opleidingskosten en ook de kosten voor EVC aftrekken van de inkomstenbelasting.

Wva-workshops voor HR-professionals

Hoe kunt u goedkoop en efficiënt opleiden? NCOI organiseert praktische workshops waarin u leert optimaal gebruik te maken van de beschikbare Wva-voordelen. Deze workshops zijn alleen toegankelijk voor HR-professionals en opleidingsverantwoordelijken van organisaties. U kunt zich aanmelden via de website van NCOI.



“Leren in crisistijd”

Je hoeft de krant maar open te slaan of de radio of TV aan te zetten: scholing, scholing, scholing! Maar misschien wil uw bedrijf de kraan voor opleidingen en training juist dichtdraaien. U kunt beide doen: opleiden met de kraan dicht. Of in ieder geval met minder budget meer doen. Bestaande belastingvoordelen bieden veel ruimte om ook in deze tijden te blijven opleiden en trainen. Concreet gaat het hier over de Wet vermindering afdracht, kortweg Wva. De Wva wordt in veel situaties binnen bedrijven gebruikt voor leer-werkplekken samen met ROC's. De Wva biedt echter meer mogelijkheden. De regeling maakt het namelijk ook mogelijk om werkenden flexibel op te leiden middels erkende (maatwerk)programma's op MBO- of HBO-niveau, waarbij de werkplek een belangrijke plaats inneemt. En dat sluit helemaal aan op de 'action learning'-werkwijze van NCOI. Kortom, opleiden gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling en beter functioneren, waarbij ook nog een diploma behaald wordt.

Daarnaast is het zinvol om kennis te nemen van EVC, waarbij werkervaring wordt omgezet in een erkend ervaringscertificaat. Hiermee brengt u in kaart waar uw medewerkers staan binnen uw organisatie en wat u aan HR-potentieel in huis heeft. Met een ervaringscertificaat kan niet alleen opleiden korter en efficiënter, maar beschikken uw medewerkers ook over een goede en stevige basis in geval van ontslag.

De flexibele opbouw van het programma van NCOI biedt ruimte om korte MBO- dan wel HBO-programma's achter elkaar te plannen en ze te combineren tot een erkend programma. Met instap- en uitstapmogelijkheden heeft u royale mogelijkheden om mensen een duwtje in de rug te geven. Zo biedt u ze de kans zich extra te ontwikkelen richting een erkend diploma, waarmee u uw organisatie versterkt. U kunt in deze tijd uw budget verruimen door structureel en duurzaam op te leiden binnen erkende kaders.

En zo is onbedoeld ook het woord duurzaam gevallen. Alles mag, als het maar duurzaam is. Een erkend diploma heeft geen energielabel, maar is zonder twijfel duurzaam. Het met zorg opgebouwde HR-potentieel binnen uw organisatie heeft u na het herstel van de economie weer hard nodig, wanneer er structureel een groot tekort is aan personeel. Dat zien we nu misschien even niet, maar dat komt over een tijdje weer scherp naar voren. Daarom is scholing goed. U kunt werken aan verdere kwaliteit. En als u daarvoor op dit moment het budget niet heeft, dan bieden fiscale programma's interessante mogelijkheden.

Op het gebied van opleiding, training, EVC en financiering vindt u in NCOI een professionele partner.

EVC Centrum Nederland succesvol van start

NCOI heeft de afgelopen jaren veel expertise opgebouwd met betrekking tot het erkennen van verworven competenties (EVC). Om deze expertise optimaal te kunnen benutten, heeft NCOI het initiatief genomen om EVC Centrum Nederland op te richten. De belangstelling hiervoor blijkt erg groot: duizenden mensen hebben zich al aangemeld voor een quickscan om kennis en ervaring in kaart te brengen. Ook veel HR-professionals oriënteren zich op de mogelijkheden van EVC.



EVC Centrum Nederland
Uw ervaring erkend



Wat is EVC?

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stimuleert EVC op grote schaal met de campagne 'Weet waar je staat, vraag je ervaringscertificaat.' Er is veel belangstelling voor EVC, maar wat is EVC nu eigenlijk? EVC draait om het erkennen van kennis en ervaring. Alles wat u weet en kunt wordt in kaart gebracht en officieel erkend met een ervaringscertificaat. Zo'n ervaringscertificaat is erg nuttig als u wilt aantonen dat u over de benodigde kennis en ervaring beschikt wanneer u een andere functie ambieert, of als u een (vervolg)opleiding wilt doen. EVC kan er dus voor zorgen dat u sneller een volgende stap kunt maken. Erkenning van ervaring biedt zo een belangrijke toegevoegde waarde voor uw loopbaan.

EVC juist nu

2009 is nu al een zeer turbulent jaar. Veel branches hebben het moeilijk door de financiële crisis en de inzakkende wereldeconomie die daarmee gepaard gaat. Veel bedrijven hebben juist nu belangstelling voor EVC in het kader van personeelsplanning. Het ervaringscertificaat brengt aan de ene kant goed in beeld wat mensen kunnen en hoe zij een goede vervolgstap kunnen zetten. Aan de andere kant biedt het een goede steun in de rug in het kader van mobiliteit.

Workshops voor HR-professionals

De behoefte aan inzicht in de werkwijze en toepassingsmogelijkheden van EVC is groot. Daarom organiseert EVC Centrum Nederland workshops voor HR-professionals. De eerste workshops waren snel volgeboekt en werden druk bezocht. Daarom zijn er nieuwe data gepland, waarvoor u zich kunt aanmelden. De eerstvolgende workshops zijn op 28 april, 12 mei en 19 mei. U kunt zich aanmelden op de website www.evc-analyse.nl



Het erkennen van 25 jaar ervaring:

van magazijnmedewerker tot manager

Als programmamanager voor de grootste bedrijfsopleider van Nederland ben ik beland in het opleidingsmekka van KLM: hier worden de piloten en het grondpersoneel opgeleid.

Het onderwerp EVC is al vaak aan bod gekomen. Voor Pieter biedt dit een interessante mogelijkheid om zijn inmiddels 25 jaar werkervaring bij KLM te laten erkennen en te verzilveren in een ervaringscertificaat. Hiermee kan hij mogelijk in een versneld traject bij NCOI een Bachelor-diploma in de bedrijfskunde behalen. Een praktijkgerichte Bachelor-opleiding, die goed aansluit bij zijn functie als manager. Uit de EVC-procedure blijkt dat Pieter uitzicht heeft op 6 vrijstellingen, wat hem al snel een jaar studieduurverkorting oplevert! Dankzij de modulaire en flexibele opzet van ons studieprogramma kunnen wij Pieter een compact opleidingstraject bieden.

Pieter heeft spijt dat hij, toen hij daar de gelegenheid voor had, geen HBO-diploma heeft gehaald. Terugkijkend zegt hij: "Maar zo ging dat in die tijd, en nu knaagt het aan mij en aan mijn persoonlijke motivatie. EVC is een prachtig middel om mijn ervaring alsnog versneld om te zetten in een erkend diploma." En ervaring binnen KLM heeft hij genoeg! Zijn vakantiecontract bij het technisch bedrijf van KLM werd omgezet naar een vast contract. Na zijn start als magazijnmedewerker voor de technische dienst groeide hij door naar assistent-vluchtvoorbereider en later flight operator. Ook heeft hij de rol van supervisor voor deze afdeling bekleed. Na een aantal zware projecten te hebben gedraaid maakte Pieter de overstap naar een specialistenrol, om vervolgens aan de specialisten leiding te geven. Uiteindelijk belandde hij bij de vliegdiens, waar hij nu eindverantwoordelijk is voor veiligheid, kwaliteit en regelgeving. In november van dit jaar is Pieter 25 jaar in dienst bij KLM. In deze jaren heeft hij heel veel ervaring opgedaan, die echter niet zwart-op-wit staat in de vorm van een diploma. De EVC-procedure van NCOI zorgt ervoor dat hij in een verkort programma alsnog dit diploma kan behalen.

EVC is volgens Pieter een feest van herkenning. Het is prachtig om te zien hoeveel dingen je al weet en kunt. "Het bevestigt wat ik weet én kan en daar ben ik trots op", aldus Pieter. Op basis van de digitale EVC-tool van NCOI heeft Pieter vragen en cases beantwoord en bewijslast opgevoerd, zoals projectervaring, diploma's en situatieschetsen. Zo'n zelfde rol was weggelegd voor zijn leidinggevende, die zorgt voor een valide analyse. Op basis van de uitkomst van deze eerste analyse, waarbij de eerder verworven competenties in kaart werden gebracht, heeft een gesprek plaatsgevonden met een assessor, om deze voorlopige erkenningen verder te toetsen. Aansluitend werd het ervaringscertificaat uitgereikt en bleek direct dat er 6 vrijstellingen toegekend kunnen worden.

EVC en daarmee het vooruitzicht op een verkorte weg naar een Bachelor-diploma Bedrijfskunde betekent voor Pieter meer dan alleen erkenning van zijn jarenlange ervaring. Het betekent ook het in kaart brengen van ontbrekende bedrijfskundige bagage, die hij in zijn functie als manager soms wel mist.

Wat dat betreft ziet Pieter zeker het nut van EVC voor organisaties in Nederland, en KLM in het bijzonder. In de luchtvaart is het lastig om aan goed gekwalificeerd personeel te komen, zeker als het de meer technische functies betreft, zoals bij de vliegdiens. Het is dus voor KLM belangrijk om nog beter gebruik te maken van de kwaliteiten van het huidige personeel. Voor KLM wordt het daarom de komende tijd noodzakelijk om meer te investeren in deze medewerkers, om hun employability en mobiliteit te vergroten. Het erkennen van aanwezige competenties en een verkort traject naar een erkend diploma vormen daarvoor uitstekende oplossingen. En met NCOI als preferred supplier zijn er mooie en effectieve oplossingen mogelijk.

Marieke Peppelman, Programmamanager NCOI



Masterprogramma Beleid, Organisatie en Planning

'Master-virus' infecteert fakkeldragers bij Politiekorpsen

Aan tafel zitten Piet Wesdorp en Joop Henrotte, beiden doorgewinterde politiemensen. De locatie is het Business Centre Nederland in Utrecht. Beide heren houden zich bezig met leren en ontwikkelen. Vanuit de politiekorpsen Haaglanden en Noord-Holland Noord is Piet en Joop gevraagd een rol te spelen bij de implementatie van capaciteitsmanagement (CM) bij de verschillende korpsen. CM is het effectief en efficiënt inzetten van mensen en middelen. Dit gebeurt in samenspel met Rinus de Regt, die als Programmamanager binnen de politie optreedt. Als je beide heren spreekt, valt de bijna paradoxale aard van hun duoschap op: samenwerken op basis van collegiale concurrentie. Juist die paradox biedt ruimte voor samenwerking, waarbij Piet zich richt op verandermanagement en coachen en Joop hem aanvult met een flinke dosis ondernemerschap, zakelijkheid en pragmatisme.

Samenwerking Politieacademie en NCOI

"CM is een ingrijpend veranderingsproces, dat binnen alle 26 korpsen in Nederland speelt", zo begint Piet Wesdorp. "Dit vraagt niet alleen een technische kant van implementatie, maar ook een menselijke kant. Bij een veranderingsproces gaat het immers vooral om het bevorderen van het besef van urgentie en het in beweging krijgen van mensen. De politiemensen die deze fakkel dragen moeten goed voorbereid worden op deze uitdaging. Het startpunt was dan ook om de competentieontwikkeling te positioneren op Masterniveau. Daarnaast was stuwkracht nodig vanuit de Raad van Hoofdc commissarissen (RHC) en het Ministerie van Binnenlandse Zaken." Joop Henrotte vervolgt. "In eerste instantie hebben we contact gezocht met de Politieacademie. Deze ontmoeting heeft geleid tot oriëntatie op externe partijen, om samen vorm en inhoud te geven aan de opleidingsvraag. Uit deze samenwerking is een Kort Masterprogramma onder de titel Beleid, Organisatie en Planning (BOP) tot stand gekomen. Dit is een maatwerkprogramma dat politiefunctionarissen competentieontwikkeling biedt, zodat zij CM kunnen

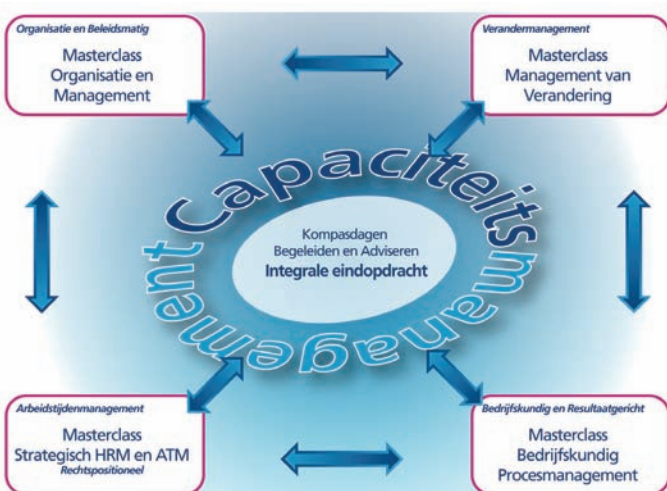


implementeren en het veranderingsproces kunnen begeleiden. Bovendien sluit dit Kort Masterprogramma naadloos aan op een volledige MBA of MCC. Het realiseren van organisatiedoelen en persoonlijke doelen gaan daarmee hand in hand."

Piet Wesdorp voegt toe: "BOP is zo ingericht dat de deelnemers aan de slag gaan met de vier thema's binnen capaciteitsmanagement: Organiseerkunde, Veranderkunde, Strategisch HRM en Procesmanagement. Kompasdagen zorgen voor de noodzakelijke afstemming. Tijdens deze dagen staat begeleiding van het veranderproces centraal en worden ervaringen ingebracht door gastsprekers. Ook is er ruimte voor het ontwikkelen van begeleidingsvaardigheden en intervisie. Zo wordt op een unieke manier de overgang gemaakt van leren naar praktisch implementeren. Om het gewenste resultaat te realiseren, is een projectteam gevormd van medewerkers vanuit de landelijke politieorganisatie, de Politieacademie en NCOI. In slechts drie maanden is het Masterprogramma opgezet."

Een goed voorbeeld van een effectief actiegericht proces, waarin samenwerking centraal staat. De succesfactoren van dit project vatten zij als volgt samen: 'de bundeling van talenten, de slagkracht van het projectteam en het onderlinge vertrouwen en respect'. De kracht lag bovendien in de gemeenschappelijke ambitie om de fakkeldragers te infecteren met het Mastervirus en hiermee bij te dragen aan het succes van de implementatie van CM.

Dick Rochât, Programmamanager In Company



Centric Bachelor Academy

Centric investeert graag in opleidingsmogelijkheden om de doorstroom en groei van medewerkers te bevorderen. Een van die opleidingen is de HBO Bedrijfskunde van Hogeschool NCOI, die wordt gegeven in het kader van de Centric Bachelor Academy. De klassen van de Bachelor Academy bestaan uit Centric-medewerkers die een functie op HBO-niveau uitoefenen, maar niet in het bezit zijn van het officiële diploma. Studenten die de opleiding hebben afgerond, ontvangen het HBO Bachelordiploma Bedrijfskunde van Hogeschool NCOI. Hieronder leest u de ervaringen van een docent en twee studenten met de Bachelor Academy van Centric.

Henk Boswinkel is een van de docenten van de opleiding. Hij verzorgt onder andere de modules Bedrijfskundige Processen en Management en Organisatie. Henk: "Meestal geef ik eerst de belangrijkste punten aan van de theorie. Die proberen we vervolgens toe te passen op de Centric-situatie. Daarnaast oefenen we met businesscases. De vertaalslag naar de praktijk is op die manier goed te maken."

Feeling met de lesstof

Ruben van Gogh, technisch consultant bij Centric Managed ICT Services en eerstejaars student aan de Bachelor Academy, is erg te spreken over zijn docent: "Hij zorgt ervoor dat elke studiedag en -avond voorbij is voordat je er erg in hebt. Zelfs wanneer ik op zaterdagochtend al om negen uur in de klas zit, weet hij mijn volledige aandacht te trekken. Door middel van de vele praktijkvoorbeelden die de docent geeft, kunnen wij eenvoudig de theorie vertalen naar de praktijk. Daarnaast moeten we opdrachten in groepsverband uitvoeren, waarbij we zelf de theorie in praktijk brengen. Hierdoor krijgen we feeling met de stof."

Uitdaging

Abel Beckeringh, werkzaam bij MIS regio Noord-Oost Nederland, is tweedejaars student aan de Bachelor Academy. Abel: "Wat beweegt een man om op z'n vijftigste nog aan een studie te beginnen? Verveling? Integendeel! Na de HAVO ben ik naar de HTS gegaan om elektrotechniek te studeren. Na enkele jaren kwam ik tot de conclusie dat ik liever wilde werken dan in de boeken staren. Gedurende mijn loopbaan als elektrotechnisch tekenaar/werkvoorbereider werd mij regelmatig gevraagd: "Moet jij niet eens de avondopleiding gaan doen?" Maar elke keer had ik goede redenen om het niet te doen; de band, kleine kinderen, mijn huis en de tuin vergden zo veel tijd dat ik daarnaast geen studie kon volgen. Toen ik door Centric een relatief korte HBO-studie kreeg aangeboden, lagen de kaarten anders. De kinderen zijn pubers geworden en doen meer dingen zelf, de band is weer eens ter ziele en het huis en de tuin zijn ingericht. De studierichting Bedrijfskunde leek mij bovendien erg interessant. Na bijna twintig jaar werkzaam te zijn in de IT, wil ik mij meer richten op de processen en de mensen. Ik vind het interessanter om van tevoren na te denken over de inrichting van de ICT, dan steeds brandjes te blussen."



Kennisuitbreiding

Abel: "Het zal duidelijk zijn dat de studie tijd en inspanning kost, maar tot nu toe valt het me mee. De stof kan ik als technisch consultant direct toepassen; mijn rapporten kan ik beter onderbouwen, in analyses kan ik meer aspecten betrekken of uitsluiten. Vanuit de HBO-werkwijze verschuift mijn focus van het operationele vlak naar de tactische en strategische kant. Hierdoor word ik niet alleen voor de klant een interessantere gesprekspartner, ook intern is dat het geval. Voor mij is dit een stap in de richting van business consultant."

Kernpunten Bedrijfskunde aan de Centric Bachelor Academy

- De driejarige opleiding Bedrijfskunde bestaat onder meer uit de vakken Bedrijfskundig financieel management, Personeel en organisatie, Marketingmanagement en Inspirerend leiderschap.
- De studie is geheel gericht op de werksituatie van de deelnemers. Het programma beslaat gemiddeld één dag per twee weken.
- De sterk praktijkgerichte benadering maakt het mogelijk de programma's direct toe te passen in de eigen werkomgeving, wat leidt tot een bijzonder effectieve leerervaring.
- NCOI werkt alleen met ervaren docenten die zelf actief zijn in de praktijk. Daarnaast heeft elke student een bedrijfsmentor vanuit Centric en een stagebegeleider vanuit NCOI toegewezen gekregen.



CENTRIC

Projectmanagement voor Rabobank

Projectmanagement voor Rabobank

Binnen de Rabobank wordt projectmatig werken steeds belangrijker. NCOI heeft daarom als opleidingspartner van de Rabobank voor Rabobank Zuidelijke Baronie het trainingsprogramma 'Werken aan projecten' ontwikkeld en uitgevoerd.

Doelstelling

Het doel van het trainingsprogramma is kennis, inzicht en vaardigheden van de medewerkers van het Administratiecentrum met betrekking tot projectmatig werken te bevorderen.

Aanpak

Het programma is op maat gemaakt. Er is gestart met een intakegesprek met de opdrachtgever en enkele deelnemers. Vervolgens is dit vertaald in een offerte met een programmaontwerp. Op basis hiervan is een schriftelijke intake onder alle deelnemers uitgevoerd, om de individuele leerdoelen en ontwikkelbehoefte in kaart te brengen. Het programma is verder aangescherpt en er is een centrale case als intern project in opgenomen. Het programma is van start gegaan in de vorm van een kick-off, waarbij alle betrokkenen aanwezig waren. Er is een grote verscheidenheid aan actieve werkvormen gebruikt: film, trainingsacteur, testen, spellen, energizers, individuele opdrachten, groepsoopdrachten en simulaties.

Rabobank

Bedrijfscase: Graham & Brown

Graham & Brown is specialist in wandbekleding en woonaccessoires. Het bedrijf levert wereldwijd innovatieve producten aan de grootste en bekendste retailorganisaties. De productie van behang vindt plaats in het Verenigd Koninkrijk, waar zich ook het hoofdkantoor bevindt. Er zijn verkoop-, marketing- en distributielocaties in de Verenigde Staten, Nederland, Frankrijk, Rusland, China, Canada en Duitsland. Voor Graham & Brown Nederland heeft NCOI een salestraining op maat ontwikkeld en verzorgd.

Doelstelling

Het doel van het programma is dat salesmedewerkers niet alleen hun rol als accountmanager kunnen vervullen, maar ook succesvol invulling kunnen geven aan doelstellingen om binnen een nieuw marktgebied sales te realiseren. Tijdens het programma verwerven medewerkers inzicht in de manier waarop zij een proactieve rol vorm kunnen geven. De ontwikkelde training sluit precies aan op de taken van het salesteam van Graham & Brown.

Uitvoering

Er is vanaf de eerste trainingsdag gewerkt met de bestaande projectmanagementstructuur van de Rabobank, inclusief documenten en rapportagesystematiek, communicatielijnen en gezagsverhoudingen. De volgende thema's zijn aangesneden: kenmerken van projectmatig werken, projectfasering en -beheersing, communicatie en persoonlijke effectiviteit bij projectmatig werken. Deze stonden alle in het teken van eigen, interne cases. Alle bestaande en nieuwe competenties werden op die manier direct in praktijk gebracht. Elke trainingsdag startte met een terugblik op de vorige bijeenkomst en een vooruitblik op de nieuwe dag. Successen werden gedeeld en faalfactoren benoemd en aangepakt. Tussen de trainingsdagen door werd individueel of in groepsverband gewerkt aan praktijkopdrachten en voorbereidingsopdrachten voor een nieuwe bijeenkomst.

Resultaat

De training heeft zeer concrete resultaten opgeleverd. Deelnemers en opdrachtgever zijn uiterst tevreden over de resultaten. Niet alleen zijn de medewerkers getraind, ook het bedrijfsproces is verbeterd. En dat is het resultaat dat telt. Er is een concreet projectplan opgesteld voor de uitvoering van het interne project volgens de projectmanagementstructuur van de Rabobank. Ook is een overzichtelijk aantal projecten opgesteld en volgens criteria benoemd, waarbij duidelijk onderscheid is gemaakt tussen activiteiten en projecten. De directie en medewerkers van Rabobank De Zuidelijke Baronie zijn zich bewust van de werking en effecten van de projectmanagementstructuur (bottom-up effect), en er is een betere samenwerking tussen verschillende schakels.

Aanpak

In een voortraject is zorgvuldig gekeken naar het trainingsdoel en de bijdrage die de training levert aan het organisatiedoel. De training kreeg zijn vorm op basis van een intake door de consultant, de selectie van een trainer die goed bij de organisatie en de doelgroep past en persoonlijke intakes met de opdrachtgever en deelnemers.

Uitvoering

De uitvoering bestond uit een driedaagse training met een telefonische evaluatie door de consultant.

Resultaat

De training is als zeer positief ervaren en heeft de deelnemers nieuwe handvatten gegeven voor het verwezenlijken van de salesdoelstellingen die de organisatie heeft gesteld.

Werving en selectie bij Strukton Rail

Strukton Rail is een fullserviceaanbieder van spoorsystemen. In diverse (geprivatiseerde) markten in Europa is het bedrijf verantwoordelijk voor het functioneren van railsystemen. Strukton opereert in diverse landen in Europa en is gevestigd in Nederland, België, Zweden, Noorwegen, Denemarken, Duitsland en Italië. Er werken ruim 3.200 mensen bij Strukton.

De uitdaging

Ondanks de wervingsinspanningen van Strukton blijkt het ook in de huidige arbeidsmarkt moeilijk om gekwalificeerd technisch personeel te vinden. Doordat Strukton buiten de gestelde kaders durft te denken, wordt een nieuwe groep potentiële collega's aangeboord. Door de inzet van StudieBaan werft het bedrijf minder ervaren kandidaten, die zich vervolgens door middel van een MBO-opleiding richting metaalbewerker verder ontwikkelen tot het juiste niveau. Vanzelfsprekend sluit de MBO-opleiding aan op de reeds ontwikkelde trainingen en opleidingen uit het opleidingshuis van Strukton.

De stand van zaken

Strukton zet StudieBaan in om minimaal 16 nieuwe mechanische monteurs te werven en vervolgens op te leiden tot het gewenste niveau. Voor deze functies is door Strukton een aantal belangrijke competenties benoemd, waaraan de nieuw geworven kandidaat moet voldoen. StudieBaan neemt deze competenties in de werving en selectie vanzelfsprekend mee en werkt hierin nauw samen met de afdeling HR binnen Strukton.

Aanpak

Werving en selectie

Om de toekomstige kandidaten goed op de hoogte te kunnen brengen van Strukton, heeft StudieBaan Strukton een vaste projectmanager toegewezen. Deze projectmanager is eindverantwoordelijk voor de werving en opleiding en heeft regelmatig overleg met de afdeling HR en NCOI Opleidingsgroep. Nadat Strukton de doelgroep had bepaald en deze uitgebreid met de projectmanager van StudieBaan had besproken, is begonnen met de werving en selectie. De toegewezen recruiter heeft kandidaten geworven via studiebaan.nl, jobsites en andere (massa)media. Na een telefonische screening en een uitgebreid sollicitatiegesprek bij StudieBaan volgde de selectieprocedure bij Strukton, bestaande uit een sollicitatiegesprek, een rondleiding op de werkplek en een psychologisch en medisch onderzoek.

Start in functie en opleiding

Na het succesvol doorlopen van de selectieprocedure en het onderzoek gingen de kandidaten aan de slag in de functie van mechanisch monteur bij Strukton en begonnen gezamenlijk in een eigen Strukton-groep met de opleiding MBO WEB 2 Metaalbewerker. Deze opleiding is op maat gemaakt voor Strukton en vormt een goede combinatie van theorie en praktijk.

Resultaten

Het traject is begin januari van start gegaan en inmiddels hebben de eerste kandidaten het traject doorlopen of zijn hiermee bezig. De opleiding wordt verder vormgegeven door middel van het kwalificatiedossier en de werkprocessen van Strukton.



Bedrijfscase: Holiday Inn

Vaardigheidstraining

Vaardigheidstrainingen bij Holiday Inn

Voor Holiday Inn IJmuiden heeft NCOI de vaardigheidstrainingen Functionerings- en beoordelingsgesprekken en Sollicitatiegesprekken uitgevoerd. De trainingen zijn specifiek toegespitst op de situatie bij Holiday Inn.

Doelstelling

Ieder jaar stelt Holiday Inn IJmuiden Seaport Beach een trainingskalender samen, om gericht te werken aan de ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers kunnen zelf kiezen welke trainingen ze willen volgen. In 2008 is ervoor gekozen om twee trainingen aan te bieden, namelijk Functionerings- en beoordelingsgesprekken en Sollicitatiegesprekken. De trainingen waren bedoeld voor de MT-leden, middle managers en eventueel medewerkers bij wie de training qua functie en potentieel aansloot. NCOI heeft de trainingen zodanig ontwikkeld dat ze perfect aansloten op de interne situatie bij Holiday Inn. De praktijkgerichte aanpak van NCOI en de directe toepasbaarheid kwamen op deze manier sterk naar voren.

Aanpak

De training Sollicitatiegesprekken is uitgevoerd als intensieve training van één dag, waarbij de focus volledig op de interne procedures bij Holiday Inn lag. De training Functionerings- en beoordelingsgesprekken was toegespitst op de functionerings- en beoordelingscyclus zoals die bij Holiday Inn IJmuiden gebruikelijk is. In beide trainingen is veel geoefend met rollenspelletjes om vaardigheden te trainen. Het uitgangspunt was de deelnemers zo veel mogelijk actief te laten participeren, om de effectiviteit te vergroten.

Resultaat

De deelnemers waren zeer tevreden over de training. Vooral de kwaliteit van de trainer en de concrete toepasbaarheid van het programma werden erg gewaardeerd. De deelnemers hebben dankzij de training voldoende aanknopingspunten om in hun werk toe te passen.



Bedrijfscase: Fox Vakanties

Telefoontraining

Telefoontraining voor FOX Vakanties

NCOI verzorgt voor FOX Vakanties trainingen Klantgericht telefoneren. FOX Vakanties is een grote internet-reisorganisatie in Nederland. Via het concept van direct selling vindt directe verkoop aan de consument plaats. Klantgericht telefoneren is een zeer belangrijke vaardigheid binnen het concept van direct sales. NCOI is als partner betrokken bij de training van de medewerkers.

Doelstelling

Het doel van het trainingsprogramma is nieuwe medewerkers van FOX Vakanties een basis te geven op het gebied van klantgericht telefoneren en een vervolgtraining die onder andere gericht is op een professionele klachtafhandeling. Daarnaast is in een apart programma gewerkt aan salesvaardigheden.

Aanpak

De training is op maat ontwikkeld: de inhoud en vorm zijn samen met de trainer, het hoofd Personeelszaken en enkele medewerkers van FOX Vakanties vastgesteld. De training is direct gekoppeld aan de organisatiedoelstellingen van FOX Vakanties.

Op basis van afstemming met de klant, persoonlijke gesprekken en intakes is een meerdaags trainingsprogramma ontwikkeld, op maat gemaakt voor iedere afdeling binnen de organisatie.

Resultaat

Uit de evaluaties blijkt dat de training zeer positief is beoordeeld door de deelnemers en contactpersoon. De trainingen zijn specifiek ingericht om bij te dragen aan de organisatiedoelstelling: het realiseren van meer omzet door klanten op een dienstverlenende manier te attenderen op andere reizen die in dezelfde periode door FOX Vakanties worden aangeboden. De resultaatgerichte werkwijze van NCOI werkt. NCOI is niet voor niets de opleider voor werkend Nederland.



Binden en boeien bij Halfords

Halfords is dé specialist op het gebied van fietsen, auto- en fietsaccessoires. Daarnaast biedt Halfords de klant navigatie- en caraudiosystemen. Halfords heeft 160 filialen in Nederland en België en maakt onderdeel uit van de Macintosh Retail Group.

De uitdaging

Halfords heeft net als veel branchegenoten moeite met het vinden van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel. Daarnaast wil het bedrijf nieuw en bestaand personeel binden en boeien, om zo verloop tegen te gaan. Vanuit deze twee uitgangspunten zoekt men steeds naar nieuwe methoden om personeel te werven en op te leiden. StudieBaan sluit met zijn concept van werving en opleiding goed aan bij de wensen van Halfords. Door de functie van verkoopspecialist te combineren met een bijpassend MBO WEB 4-opleidingstraject, wordt de werving van nieuwe medewerkers vergemakkelijkt. Daarnaast biedt het opleidingstraject bestaande medewerkers de mogelijkheid om in te stromen. Vanzelfsprekend sluit de MBO WEB 4-opleiding aan op reeds bestaande opleidingen en trainingen van Halfords.

De stand van zaken

Halfords heeft voornamelijk in de Randstad grote behoefte aan nieuw personeel. De combinatie van het krappe aanbod van personeel en het hoge verloop in deze regio, zorgt ervoor dat StudieBaan hier wordt ingezet om een pilotgroep van minimaal 15 kandidaten te werven en selecteren en vervolgens op te leiden tot het gewenste niveau. StudieBaan werkt in dit traject nauw samen met de afdeling HR van Halfords en het Halfords College. Het wervingstraject kan zo binnen drie maanden worden afgerond, waarna de opleiding in een eigen maatwerkgroep van start gaat.



Aanpak

Werving en selectie

Om Halfords optimaal van dienst te kunnen zijn, kreeg het bedrijf een eigen projectteam toegewezen. Dit projectteam was volledig op de hoogte van alle ins en outs van de organisatie en kon hierdoor de werkwijze en cultuur goed overbrengen op de kandidaten. Na een intensief gesprek met een van de recruiters van StudieBaan werden de kandidaten uitgenodigd voor een selectiebijeenkomst bij Halfords. Deze bijeenkomst bestond uit een presentatie van Halfords en StudieBaan, waarna een vaardigheidstest en een persoonlijk sollicitatiegesprek volgden. Kandidaten met een positief resultaat kregen een arbeidscontract aangeboden.

Start in functie en opleiding

De nieuwe werknemers konden direct beginnen in een van de winkels van Halfords en met de opleiding MBO BBL WEB 4 Filiaalbeheerder. Deze opleiding wordt verzorgd door Business College, een samenwerkingsverband tussen het ROC van Amsterdam en NCOI Opleidingsgroep. Het opleidingstraject richt zich op drie belangrijke gebieden: theoretische kennis, praktijkervaring en persoonlijke ontwikkeling.

Resultaten

De werving via StudieBaan is succesvol verlopen. De kandidaten zijn in de functie van verkoopspecialist gestart en met hun opleiding begonnen.



Organisatiecultuur is de basis van uw bedrijfsresultaat

Hoe overleef je als bedrijf? Wat maakt ons succesvol? Zeker in deze tijd zijn dit vragen die velen zichzelf stellen. Het antwoord ligt verscholen in de waarde die een organisatie toevoegt: waarde voor de klanten, de medewerkers en andere belanghebbenden. U bent succesvol op basis van een belangrijk fundament, uw organisatiecultuur.

Cultuur

Waarden komen tot uitdrukking in de bedrijfscultuur. Ze komen voort uit het bestaansrecht van de organisatie; daar waar het in de kern om draait. Waarden worden weer- spiegeld in de uitgesproken en onuitgesproken regels, verhalen en omgangsvormen binnen een bedrijf. 'Zo doen we dat hier en zo gaan we met elkaar om.' Het is datgene wat vaak zo vanzelfsprekend is voor de mensen die er deel van uitmaken. Maar de vraag is: ondersteunt de bedrijfscultuur de doelen die worden nagestreefd? Is de cultuur nog 'in lijn' met waar het in wezen om gaat? Wijzen alle neuzen dezelfde kant op? Welke dominante krachten zijn er werkzaam in het bedrijf? Zijn er subculturen? En kunnen we die eventueel bijsturen?

“Organisaties die het goed doen hebben allemaal een sterke cultuur die van binnenuit is gegroeid”

Succes

Onderzoek en praktijk wijzen uit dat een sterke, eensgezinde, uitgesproken bedrijfscultuur de basis vormt voor succes, voor sfeer, voor het welbevinden en de groei van de werknemers en daarmee voor de bedrijfsresultaten. Organisaties die het goed doen hebben allemaal een sterke cultuur, die van binnenuit is gegroeid en die helder naar binnen en buiten wordt gecommuniceerd. Werknemers voelen een sterke binding met de organisatie en er wordt continuïteit gecreëerd. Er is een bedrijfsidentiteit met uitgesproken waarden en een heldere toekomstvisie. Dit trekt klanten en werknemers aan en bepaalt de koers op vele terreinen.

Organisatiecultuurscan

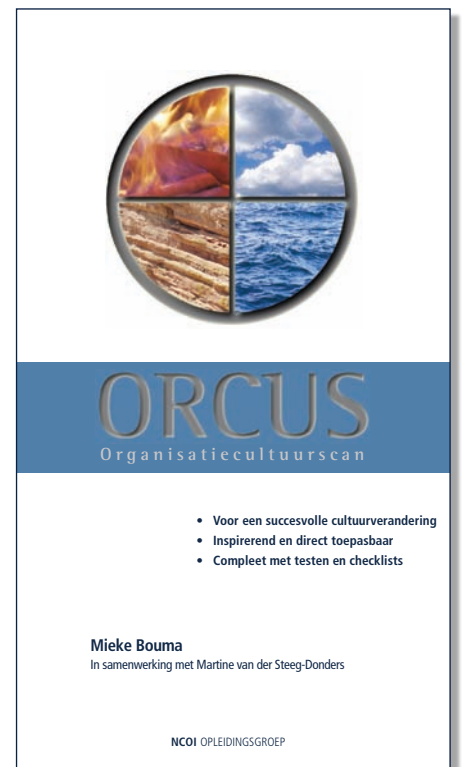
Met ORCUS® – Organisatiecultuurscan worden organisaties op het spoor gezet van de belangrijkste aandachtsgebieden voor koersbepaling. De scan levert niet alleen een helder beeld op van de huidige dominante werksamenkrachten in de cultuur, maar ook voorstellen om deze zo in te zetten dat ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan de gewenste koers. De werkwijze omvat behalve een scan een complete set van interventiemogelijkheden en voorziet in programma's om intenties van individuele en groepen medewerkers in kaart te brengen en bij te stellen. Daarbij kan het gaan om duidelijke weerstand, maar veel vaker om stil verzet of simpelweg het belang een verandering niet zien of niet begrijpen. ORCUS® biedt programma's en interventies om verschillende dimensies in de cultuur te ontwikkelen. Denk daarbij aan aspecten als identiteit, leiderschap, visie, missie, werkstijl, strategie en waarden.

Resultaten

Met de ORCUS-aanpak worden successen geboekt bij zowel kleine bedrijfsonderdelen als bij grote organisaties. Met een gestructureerde aanpak die consequent en consistent wordt uitgevoerd, komt een sterke cultuur binnen handbereik.

Over Orcus

ORCUS® is ontwikkeld door Mieke Bouma in samenwerking met Martine van der Steeg-Donders. ORCUS is de afkorting van Organisatie Cultuur Scan. ORCUS® maakt gebruik van een vierdeling: vuur, aarde, water en lucht. Deze oeroude indeling van elementen vormt als viereenheid de basis voor iedere entiteit. Het zijn vier krachten die het leven sturen. In ieder mens, in iedere familie, elk team of organisatie vormen de vier elementen een arrangement, waarbij de indeling steeds net iets anders is.



- Voor een succesvolle cultuurverandering
- Inspirerend en direct toepasbaar
- Compleet met testen en checklists

Mieke Bouma

In samenwerking met Martine van der Steeg-Donders

NCOI OPLEIDINGSGROEP

Boek

ORCUS® – Organisatiecultuurscan verscheen in 2008 in de boekenreeks van NCOI en is bedoeld voor ondernemers, managers, trainers, adviseurs en ieder ander die richtinggevend of cultuurbepalend is in een organisatie. Met behulp van dit boek is het mogelijk de cultuur en daarmee de waarden in een organisatie te onderzoeken, te bekrachtigen of bij te stellen en de mensen die erbij betrokken zijn te ondersteunen in hun ontwikkeling.

Heeft u interesse in dit boek of een van de andere titels die NCOI heeft uitgegeven? Kijk dan op www.ncoi.nl onder NCOI Boekenserie. U kunt hier de gewenste titels direct bestellen.

Samenwerking NCOI en NIMA



De marketingautoriteit en de grootste bedrijfsopleider van Nederland gaan samen invulling geven aan een erkende Bacheloropleiding voor Marketeers.

In het programma zijn de officiële NIMA-examens direct geïntegreerd. NCOI leidt op, NIMA examineert. Daarmee behalen deelnemers niet alleen het officieel geaccrediteerde Bachelordiploma Commerciële Economie (Bachelor of Commerce) van Hogeschool NCOI, maar ook de diploma's NIMA Marketing-A en Marketing-B. Bovendien wordt een internationaal certificaat toegekend vanuit de European Marketing Confederation (EMC). Dit unieke opleidingsprogramma wordt aangeboden vanaf september 2009.

Read me...

In samenwerking met Uitgeverij het Spectrum geeft NCOI Opleidingsgroep een complete serie praktijkgerichte managementboeken uit. De praktijkboeken zijn geschreven vanuit het Actief Leer Principe (ALP-methode®) van NCOI. De boeken combineren theorie met cases en opdrachten gericht op uw dagelijkse praktijk.



Hoe houdt u als werkgever uw werknemer gemotiveerd en haalt u het beste uit hem of haar? Hoe zit het met de regelgeving rondom bijvoorbeeld Arbozorg en verzuimpreventie?

Deze vragen komen in Personeelsmanagement in de praktijk aan bod. U kunt met dit boek direct aan de slag met uw eigen personeel en organisatie. Zo krijgt u gemotiveerde mensen op de juiste plek en houdt u ze daar ook.



Praktische organisatiepsychologie gaat over het gedrag van mensen in hun dagelijkse werkomgeving. In dit boek vindt u als leidinggevende handvatten en middelen om tot een betere samenwerking te komen met uw werknemers. Door praktische methoden en technieken toe te passen versterkt u de effectiviteit van het organisatiegedrag van uzelf en van de mensen om u heen.

U kunt deze boeken bestellen op www.ncoi.nl of via 035 - 6 400 411.

Agenda

HBO Personeelsmanagement

12 maanden
Start: september 2009
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: ja
€ 2.990,-

Masterclass Arbeid en Gezondheid

10 weken
Start: november 2009
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: ja
€ 2.390,-

Salarisadministratie

Training - 3 dagen
Start: mei 2009
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: nee
€ 1.190,-

HBO Recruitment-A

12 maanden
Start: september 2009
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: ja
€ 2.690,-

Masterclass Strategisch HRM

10 weken
Start: september 2009
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: ja
€ 2.390,-

Ziekteverzuim en Re-integratie

Training - 2 dagen
Start: december 2008
Diverse opleidingsplaatsen
E-learning: nee
€ 890,-

Kijk voor meer info over onze andere 550 opleidingen en trainingen op www.ncoi.nl.

Vraag nu een van onze nieuwe brochures aan

De inschrijvingen voor het programma 2009-2010 van NCOI Opleidingsgroep starten weer. NCOI is met een zeer uitgebreid programma van erkende opleidingen en vaardigheidstrainingen de grootste opleider voor werkend Nederland.

Colofon

Werk&Opleiding is een uitgave van NCOI Opleidingsgroep en verschijnt 3 keer per jaar.

Redactieadres:

Marathon 7
1213 PD Hilversum
tel: 035 - 6 400 411
werkenopleiding@ncoi.nl

Redactie:

Christine Bokdam
Bianca Franken
Maartje Tourniaire

Coördinatie:

Marlies Appel
Caroline Westerling

Vormgeving:

Marlies Appel

Drukker:

Onkenhout Groep

Werk&Opleiding

Disclaimer: Hoewel de uiterste zorg aan deze uitgave is besteed kan NCOI Opleidingsgroep geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele onvolkomenheden. Ook kunnen aan deze uitgave geen rechten worden ontleend.

