

Leven lang leren

#2/17

LEREN&IK
Opleiding bracht
keuzevrijheid

LEREN&WERK
Loopbaan-apk geeft
inzicht in arbeidsfitheid

LEREN&WERELD
Training legt een
nieuw fundament

NCOI-DOSSIER:
Mobiliteit

*Geluksexpert
Patrick van Hees:*
**“Gelukkige
medewerkers
blijken
productiever,
creatiever
en socialer”**



De opleider van
werkend Nederland

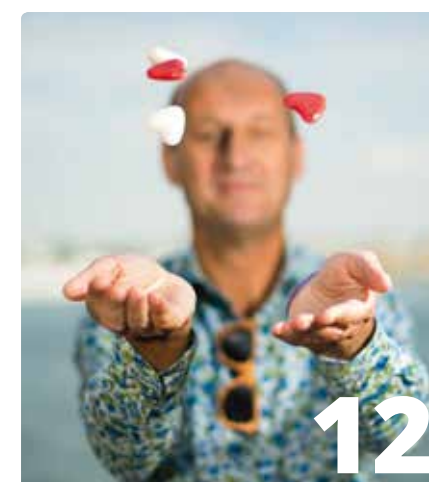
“Je zou elke twee jaar een soort loopbaan-apk moeten doen”

• Karin Vos
• 55 jaar
• Coördinator mobiliteit gemeente Oss

“Soms is mobiliteit noodzakelijk in het kader van re-integratie of reorganisatie, maar een keer iets anders doen is ook gewoon leuk. Ieders werk verandert, dat is een continu proces. Je zou eens in de twee jaar een soort loopbaan-apk moeten doen om te kijken of je nog goed zit. Ga niet pas in gesprek als je baan verdwenen is, dan ben je te laat. Wij wachten niet tot mensen overcompleteet zijn. Zoals bij het archief, waar de komende jaren veel gaat veranderen. We zijn al een jaar op reis met trainingen, ontmoetingen, stage lopen. Er liggen leuke kansen, ook als je ouder bent. Vanuit onze mobiliteitsnetwerken detacheren we mensen of lopen ze een dagje mee. We halen ook medewerkers van andere organisaties naar onze trainingen. Je netwerkt je helemaal suf en probeert mooie combinaties te maken. Wat nodig is voor je ontwikkeling wordt gefaciliteerd, de gemeente Oss spendeert 2% van de loonsom aan leren. NCOI Opleidingen is daar vaak bij betrokken. Mijn mooiste maatwerkproject was met de buitendienst. Ze mochten een MBO-opleiding (AMBOR) doen maar velen wilden niet naar school. We hebben de opleiding in huis gehaald en het lesmateriaal aangepast naar hun belevingswereld, zoals rekenen met strooizout. De rode loper is uitgerold voor de grote hoeveelheid mensen die een diploma kwam ophalen.”



Leven lang leren. Werkend Nederland sterk maken en sterk houden, dat is waar NCOI Opleidingen voor staat. Met meer dan **1.500** verschillende opleidingen en trainingen, **200.000** studenten vanuit **15.000** verschillende bedrijven en organisaties helpen wij velen aan een erkend diploma of certificaat waarmee zij een stapje verder komen. Wij maken een **leven lang leren** in elke fase van iemands werklevens concreet.



Leven lang leren

LEREN&IK

- 12 De geluksprofessor over geluk
- 22 Waardevolle titels voor in de boekenkast
- 26 “Mijn opleiding bracht me meer keuzevrijheid en persoonlijke groei”
- 30 Info & contact
- 31 Mijn diploma

LEREN&WERK

- 2 “Je zou elke twee jaar een soort loopbaan-apk moeten doen”
- 4 “Ons traineeprogramma is een snelkookpan voor persoonlijke en professionele ontwikkeling”
- 10 Geluk in je werk? Dat regel je zo!
- 15 NCOI Dossier: Mobiliteit
- 21 Duotalk
- 27 Stelling
- 28 “Lifetime employment is geen uitgangspunt meer”

LEREN&WERELD

- 8 “Het concept was altijd al fantastisch”
- 9 Column Tom Haak, directeur HR Trend Institute
- 24 Een diploma met meerwaarde

Leven lang leren is een uitgave van NCOI Opleidingen

Hoofdredactie NCOI Opleidingen, Rik van Dijk, Karline Stiva
Concept & realisatie lime-c.nl
Creatief team Dieuwke de Boer, Jeroen van der Hoogt, Annette Oudejans, Astrid Warntjes
Fotografie Karin Versteegh

ncoi.nl

PASPOORT

Teva Pharmaceutical Industries is een farmaceutisch bedrijf dat wereldwijd geneesmiddelen, ziekenhuisproducten en zelfzorgproducten ontwikkelt, produceert en verkoopt. In Nederland is het bedrijf de grootste leverancier van medicijnen: één op de zes verpakkingen die de apotheek aan klanten levert is een product van Teva.

“Ons traineeprogramma is een snelkookpan voor persoonlijke en professionele ontwikkeling”

Nieuw talent staat in de rij voor het traineeprogramma van farmaceutisch bedrijf Teva Pharmaceutical Industries, dat in nauwe samenwerking met NCOI Opleidingen is ontwikkeld. Per jaar krijgen tien trainees de kans om gedurende twee jaar te werken aan vier verschillende strategische projecten in vier Europese landen. Volgens Simone Coppens, Associate Director Leadership & Development Europe, is het een unieke kans voor ambitieuze professionals om in korte tijd veel te leren.

“We investeren veel tijd en energie in de ontwikkeling van onze medewerkers. Binnen ons HR-beleid is het aantrekken van externe talenten een specifiek aandachtsgebied”, legt Simone uit. “Om nieuw talent klaar te stomen voor een leiderschapspositie binnen Teva, besloten we een traineeprogramma op te zetten.” Simone vertelt dat het een twee jaar durend internationaal programma moest worden. Inmiddels bestaat het programma al meer dan vier jaar. “Het Engelstalige curriculum is in co-creatie met NCOI Opleidingen ontwikkeld en bevat onderwerpen als leiderschap en management, projectmanagement en gesprekstechnieken. Met andere woorden: alle vaardigheden en kennis die de trainees nodig hebben om na twee jaar een leiderschapsfunctie binnen Teva te kunnen

vervullen. We willen dat de trainees alles wat ze leren tijdens de modules direct in de praktijk kunnen toepassen. Dat was voor ons ook één van de belangrijkste redenen om met NCOI Opleidingen in zee te gaan: ze zijn sterk in het maken van een verbinding tussen theorie en praktijk. We hebben gekozen voor een vaste trainer die als rode draad door het traineeprogramma loopt. De trainer traint altijd samen met iemand van de Leadership & Development-afdeling, onder andere om ervoor te zorgen dat het DNA van Teva goed wordt uitgedragen. En uiteraard zetten we gastdocenten in als het onderwerp van de module daar om vraagt.” Omdat het een dynamisch curriculum is, vraagt dit de nodige flexibiliteit van NCOI Opleidingen. “We voegen continu nieuwe elementen toe aan de modules. Zo zijn



we onlangs gestart met mystery games, waarbij gastacteurs tijdens trainingsdagen langskomen om rollenspellen te doen. Zo kunnen wij onder andere testen hoe de trainees reageren op onverwachte situaties. Ontzettend leerzaam.” Hoewel Teva de richting van het curriculum bepaalt, is er ook ruimte voor de inbreng van de trainees zelf. Zo is er op aanraden van de eerste groep trainees een module ontwikkeld over ethiek binnen de farmaceutische industrie. Deze bleek zo succesvol, dat hij inmiddels ook op andere plekken in de organisatie wordt ingezet.

Formeel en informeel leren

Het hele traineeprogramma is maatwerk, omdat NCOI Opleidingen normaal gesproken vrijwel alleen Nederlandstalige curricula ontwikkelt. Naast de theoretische component (het ‘formele’ leren) bestaat het programma uit twee andere componenten (het ‘informele’ leren): virtual peer coaching en learning on the job. De virtual peer coaching bestaat uit telefoon- of videogesprekken tussen de trainees onderling, zodat ze ervaringen en problemen waar ze tegenaan lopen met elkaar kunnen bespreken. En hoe krijgt de derde component vorm? Simone: “De trainees starten allemaal op het Europese hoofdkantoor in Amsterdam. Hier werken ze de eerste zes maanden als volwaardig consultant op een strategisch



project”, aldus Simone. “Hier worden ze ook gekoppeld aan een mentor, die hen twee jaar lang blijft begeleiden. Dit is de manager van de afdeling waar ze beginnen. Na zes maanden is het tijd voor een nieuw project in een ander Europees land.” De trainees wisselen vervolgens elk half jaar van project en land, zodat ze na twee jaar in vier verschillende landen hebben gewerkt. Tussen de bedrijven door volgen ze de driedaagse theoretische modules en doen ze onder begeleiding van NCOI Opleidingen een groepsproject, waarin samenwerking (‘shared learning’) centraal staat.

Learning agility

In principe kan een trainee het programma volledig zelf inrichten en dat maakt het traineeprogramma zo uniek. “De projecten vinden plaats in alle business units binnen ons bedrijf; van finance tot management”, vertelt Simone. De werving voor wordt dan ook bewust breed ingezet. “Iedereen die vloeiend Engels spreekt, een Europese werkvergunning, maximaal een jaar internationale werkervaring en een masterdiploma op zak heeft - het maakt niet uit welke opleidingsrichting - kan solliciteren.” Uit de zevenhonderd aanmeldingen worden per jaar slechts tien trainees geselecteerd, dus wie door de rigoureuze selectieprocedure komt, behoort echt tot de ‘happy few’. “Naast de tests die in een regulier assessment

DE ALUMNUS

Beatrice Blasio (26) uit Italië, Trisenox Brand Leader voor de Benelux en Noord-Europa: “In eerste instantie werd ik afgewezen voor het traineeprogramma. Tijdens de selectie-procedures kwam ik door alle tests, maar bij Teva waren ze van mening dat ik beter nog een jaartje kon wachten. Dat was het dan, dacht ik toen. Ik werkte bijna een jaar in Londen, toen Teva weer contact met me opnam. Of ik nog steeds geïnteresseerd was om trainee te worden. Het is een unieke kans die je maar één keer in je leven krijgt, dus ik heb ‘m gegrepen. Daar heb ik geen seconde spijt van gehad. Persoonlijk had ik het meeste aan de module waarin we leerden hoe we moeilijke gesprekken het beste kunnen aangaan. Hoewel ik nog steeds moeite heb met ‘nee’ zeggen, heb ik wel geleerd hoe ik mijn werkzaamheden het beste kan prioriteren. Dat heeft me enorm geholpen. Ook het onderling uitwisselen van ervaringen en het bespreken van problemen of uitdagingen is waardevol. We doen dit nog steeds, ook nu het traineeprogramma is afgerond.”



DE TRAINEE

David de Bruin (24) uit België: “Teva is het enige farmaceutische bedrijf dat een multidisciplinair traineeprogramma aanbiedt. Voor mij was dit een belangrijke reden om te solliciteren. De selectieprocedure was streng, maar toch heb ik er ook plezier aan beleefd. Je kan het zien als een serie tests waar je goed op moet scoren, of als een manier om meer over jezelf te weten te komen. Wat zijn mijn sterke en minder sterke punten? En hoe kan ik daar het beste mee aan de slag? De theoretische modules zijn erg interessant en leerzaam. Een mooie bijkomstigheid is dat alle trainees bij elkaar zijn tijdens de trainingsdagen, zodat het voor ons ook een vorm van teambuilding wordt. Dat we als trainees zo’n hechte groep vormen, zorgt voor een extra dimensie in het leerproces. Het is heel waardevol dat we elkaar kunnen ondersteunen. Na afronding van het traineeprogramma wil ik graag bij Teva blijven werken. Ik merk dat de waarde van het programma ook echt wordt erkend binnen de organisatie.”



voorbijkomen, letten wij vooral op de zogeheten ‘learning agility’ van kandidaten. Dit betekent dat onze trainees zeer bereid moeten zijn om te leren en te groeien. Ook moeten ze openstaan voor zelfreflectie en feedback.” Simone is trots op de groei en ontwikkeling die de trainees doormaken. “Het zijn ambitieuze, getalenteerde en ook kritische professionals die nieuwe kennis, vaardigheden en ervaringen als sponzen opnemen. Ons traineeprogramma is een soort snelkookpan voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Je kan merken dat dit een enorme impact heeft.” Ook op de organisatie, want managers staan in de rij voor een trainee. “Elk half jaar komen er gemiddeld veertig aanvragen binnen, dus in principe kunnen de trainees zelf kiezen op welk project en in welk land ze willen werken. Omdat we een zo goed mogelijke match willen maken, beslissen we uiteindelijk in een commissie met Europese leiders van Teva wie waar naartoe gaat.”

Leven lang leren

Het is duidelijk: de Teva-trainees zijn van hoog niveau. NCOI Opleidingen draagt daar volgens Simone in belangrijke mate aan bij. Het is belangrijk om ze na afloop van het traineeprogramma te behouden voor de organisatie. Hoe doet Teva dat? Simone: “In de laatste module, waarin ‘career management’ centraal staat, proberen we ze mee te geven dat het ook hun eigen

verantwoordelijkheid is om een leven lang te blijven leren. Zo hopen we dat ze hun eigen honger om te leren blijven vasthouden en dit ook overdragen aan de collega's om hen heen. We zien deze afsluitende module dan ook als een springplank voor het vervolg van hun carrière binnen onze organisatie. En hoewel we vooraf geen baangarantie kunnen geven, is het prachtig om te zien dat de meeste trainees nog steeds bij Teva werken.”

“Het zijn ambitieuze, getalenteerde en ook kritische professionals die nieuwe kennis, vaardigheden en ervaringen als sponzen opnemen.”



“Het concept was altijd al fantastisch”

Nico Donselaar • 44 jaar • Senior manager HR La Place

“In 2005 kwam ik bij La Place, dat toen nog bij V&D hoorde. Door de situatie met V&D werd La Place steeds meer belemmerd in haar groeimogelijkheden. Het faillissement eind 2015 was voor de medewerkers een moeilijke periode. Ook voor de HR-afdeling was het een heftige tijd. Nadat wij onder Jumbo zijn verder gegaan in februari 2016, zijn er nieuwe vestigingen geopend en konden we gelukkig veel medewerkers uit de gesloten restaurants weer mogelijkheden bieden. Het concept was altijd al fantastisch en Jumbo wil de door de consument omarmde keten laten groeien. Dat is waar we nu volop mee bezig zijn. 18 AC Restaurants worden omgebouwd tot La Place en ook in warenhuisketen Hudson's Bay zal La Place te vinden zijn. De totale groei tot medio 2018 is 50 nieuwe vestigingen, dat is natuurlijk heel mooi. Voor deze nieuwe vestigingen zoeken wij momenteel ruim duizend enthousiaste horecatoppers. Opleiden is bij ons een kernactiviteit. We bieden onze medewerkers in-house BBL-opleidingen op MBO-niveau 2, 3 en 4 aan; een combinatie van leren en werken. Daarnaast is NCOI Opleidingen een gewaardeerde business partner op het gebied van ontwikkeling van ons menselijk potentieel. We werken nu bijvoorbeeld samen aan een leiderschapsprogramma dat eind dit jaar start. En ons events-team volgt een NEN-certificeringsprogramma, zodat onze medewerkers weten hoe zij veilig kunnen werken op bijvoorbeeld diverse festivals. NCOI Opleidingen helpt ons om tijdens deze enorme groei slimme opleidingskeuzes te maken.”

3

TIPS VOOR HR VAN TOM HAAK

Leer coderen

People analytics wordt steeds belangrijker. HR-professionals zijn vaak slecht opgeleid in statistiek en programmeren. Online zijn er veel mogelijkheden om gratis de basis van programmeren te leren.

Kijk voor suggesties op:
<http://tinyurl.com/y9aje4wn>

Experimenteer met nieuwe tools

Experimenteer zelf met nieuwe tools. Er is enorm veel leuks op de markt, en vaak zijn de tools in je organisatie in te zetten. Een paar voorbeelden:

RescueTime: software die observeert wat je doet, en je dan tips geeft hoe je je effectiviteit kan vergroten, is in opkomst.
www.rescuetime.com

Elf Emmit: dit is een soort haarband waarmee je beter kan focussen, sneller kan leren maar ook beter kunt ontspannen.
www.elfemmit.com

Krijg inspiratie op internetplatforms

Volg internetplatforms voor inspiratie op HR-gebied.

Analytics in HR:
www.analyticsinhr.com

De laatste trends op HR-gebied:
www.hrtrendinstitute.com

De future-proof HR-professional

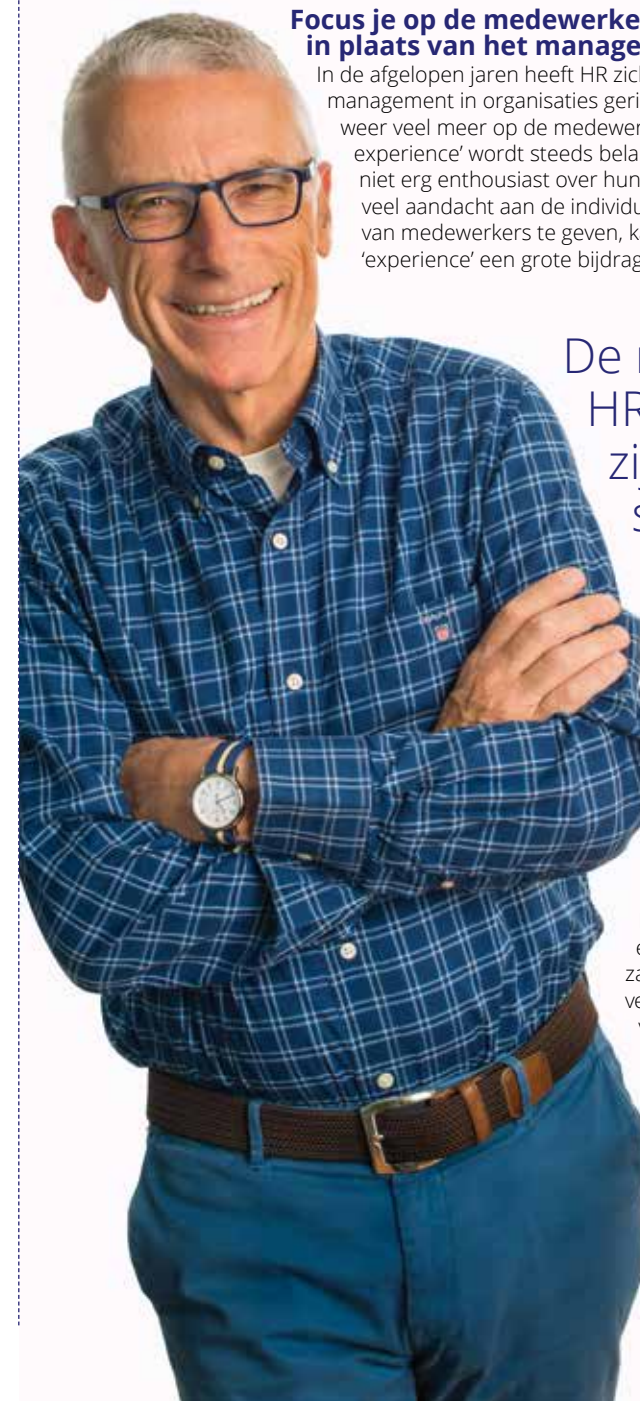
HR-professionals zijn veel bezig om te zorgen dat medewerkers in organisaties blijven leren, zodat de organisatie en de medewerkers meer toekomstbestendig worden. Vergeet jezelf als HR-professional niet! Een paar tips die helpen om meer 'future-proof' te worden.

Stop met de wens om HR business partner te willen worden, maar specialiseer je

Heel veel generalistische HR-posities zijn aan het verdwijnen. De meeste HR-professionals zijn nodig in specialistische functies (recruitment, performance consulting, agile coaching, people analytics) en in de HR-operatie. Natuurlijk zullen enkele strategische posities op hoog niveau nodig zijn, maar je vergroot je kansen aanzienlijk als je je specialiseert.

Focus je op de medewerkers in plaats van het management

In de afgelopen jaren heeft HR zich meer en meer op het management in organisaties gericht. De tijd is gekomen om weer veel meer op de medewerkers te focussen. De 'employee experience' wordt steeds belangrijker, en veel medewerkers zijn niet erg enthousiast over hun ervaringen in organisaties. Door veel aandacht aan de individuele wensen en mogelijkheden van medewerkers te geven, kan HR aan verbetering van de 'experience' een grote bijdrage leveren.



De meeste HR-professionals zijn nodig in specialistische functies en in de HR-operatie

Vergroot je digitale vaardigheden

HR kan veel leren van marketing. Vaak kent een organisatie de klanten beter dan de medewerkers. Digitale technieken helpen om snel en goed inzicht te verkrijgen. HR zal veel meer impact hebben op het vergroten van de toekomstbestendigheid van organisaties en medewerkers door het opzetten van experimenten, na te gaan wat werkt en wat niet en door op basis van feiten de HR-interventies te bepalen.

Tom Haak

Directeur van het HR Trend Institute

Geluk in je werk?

Dat regel je zo!

Heb je een beroep, een carrière of een roeping? Het maakt niet zo uit wát je doet, maar hoe je je werk beschouwt en of je er gelukkig van wordt. Sleep je je erdoorheen door na de ene vakantie verlangend naar de volgende uit te kijken? Realiseer je dan dat het vakantiegevoel al na 2 dagen weg is. Werk je alleen voor het geld en lééf je pas als je 's avonds thuiskomt? Wie zo weinig energie van werken krijgt, moet misschien in actie komen.

1 Hanteer de juiste dosis stress

Teveel stress op het werk kan doorschieten naar burn-outklachten. Aan de andere kant is te weinig stress ook niet goed. De juiste dosis stress is nodig om goed te kunnen presteren. En hou op met multitasken, niemand kan het. Als je meerdere dingen tegelijk probeert te doen, voel je je alleen nog maar meer gestrest en ben je uiteindelijk minder productief. Mindfulness in je werk schrijft voor om een ding tegelijk met alle aandacht te doen.

1

2 Kies passend werk

Heb je het gevoel dat je werk niet bij je past? Een beroepskeuzetest kan meer duidelijkheid geven. Het lijkt zonde om een studie voor niks te hebben gedaan, maar het is nog veel erger om te blijven hangen in een functie die niet bij je past maar waarvoor je toevallig de juiste opleiding hebt. Daar zal je het werkgeluk niet in vinden.

2

3 Werk gedisciplineerd

Uitstelgedrag kost extra tijd. De gouden regel is 'doe het nu', ook al zie je er nog zo tegenop. Hoe langer je die vervelende klus uitstelt, hoe groter de tegenzin wordt. Breng de discipline op om 'm gewoon uit te voeren als ie aan de beurt is, zonder er een kwalificatie op te plakken. De ene klus ligt je nou eenmaal beter dan de andere en als die 'rotklus' geklaard is geeft dat een extra goed gevoel.

3

4 Breng uitdagingen en vaardigheden in balans

Van werken op de automatische piloot wordt niemand blij. Je hoeft ook weer niet altijd op je tenen te lopen; probeer een goede balans te vinden tussen uitdagingen en vaardigheden die je goed beheerst.

4

5

5 Ontwikkel je sterke eigenschappen

Heb je ontdekt waar je goed in bent, zoek dan een baan waarin je je sterke eigenschappen nog meer kunt ontwikkelen. Het biedt je de mogelijkheid om bovengemiddeld te presteren en zelfs boven jezelf uit te stijgen. Ergens goed in zijn draagt bovendien bij aan het geluksgevoel.

7 Communiceer duidelijk

Door open en duidelijk te communiceren hebben probleempjes minder kans om uit te groeien tot problemen. Wees open en duidelijk, maar hou het bij jezelf. Als je zin begint met 'jij bent...' strijk je je collega al snel tegen de haren in. Met 'ik vind...' geef je aan dat je jouw mening ventileert en zal de discussie soepeler verlopen.

9 Blijf je ontplooien

Gelukkig zijn en blijven in je werk betekent een leven lang leren. In de praktijk, maar ook door een opleiding te volgen. Blijf bij op je vakgebied of verruim je mogelijkheden door een verwante studie op te pakken. Of kies iets totaal nieuws, wie weet wat het je brengt.

9

6 Geef je carrière perspectief

Jarenlang dezelfde functie uitoefenen biedt weinig uitdaging en op den duur niet veel voldoening meer. Mogelijkheden om door te kunnen groeien werken motiverend. Zit je aan je plafond op je afdeling of binnen het bedrijf, richt je vizier dan naar buiten. Zo creëer je weer nieuwe kansen.

6

8 Vind leuke collega's

Als je werkt met collega's waarmee je goed overweg kunt, en waar je veel meer werkplezier. Leuke collega's kunnen een flinke bijdrage leveren aan je werkgeluk, dus leer je collega's eens wat beter kennen tijdens bijvoorbeeld een wandeling.

8

Houd werk en privé in balans

Werk en privé zijn beide onderdeel van je leven. Je kunt energie krijgen van je werk, maar ook van je hobby of de sport die je in je vrije tijd beoefent. Aan de andere kant kan je werk zoveel energie opslokken dat je privé nergens puf meer voor hebt. Hoe veerkrachtiger en energiekeer je bent, hoe beter het je lukt om in balans te blijven. Heb je moeite met die balans? Vraag om hulp bij je naasten of collega's.

10

PASPOORT

Patrick van Hees is geluksexpert, schrijver en geeft lezingen over het thema geluk. "Geluk is vaak de belangrijkste drijfveer om dingen te doen."

De 'geluksprofessor' over geluk

"Gelukkige medewerkers blijken productiever, creatiever en socialer"

Geluksexpert Patrick van Hees studeerde commerciële economie en sociale wetenschappen. Tien jaar geleden ontstond zijn fascinatie voor het onderwerp geluk en besloot hij zich daarin te specialiseren. Patrick: "Ik vond het onderwerp zo boeiend, interessant en relevant dat ik er fulltime mee bezig wilde zijn. Als schrijver, spreker en coach. Het blijft een supermooi en breed thema; álles heeft met geluk te maken."

"In mijn omgeving zochten steeds meer mensen naar het antwoord op de vraag: is dit het nou? Ze willen wel graag een groter huis, een mooie auto, een tweede of derde vakantie. Maar als ze dat allemaal hebben, missen ze vaak nog steeds iets." Patrick deed vijf jaar onderzoek naar het thema geluk, onder meer in Cambridge. "De financiële crisis, ontkerkelijking en individualisering zijn belangrijke aanjagers van de versterkte zoektocht naar zingeving en geluk. Ook de onrust in de wereld en de maakbaarheid van de samenleving spelen een rol. Je krijgt een beugel als je tanden scheef staan, laat je ogen laseren en je rimpels wegbotoxen. De reden? Je denkt dat je dan iets gelukkiger wordt. Geluk is vaak de belangrijkste drijfveer om dingen te doen, bewust of onbewust."

Wegwezen

Geluk is geen voor de hand liggend thema om je in te verdiepen. "Het is een vrij nieuw onderwerp waar ik zelf meer over wilde weten. De filosofen hadden het ook wel over geluk, maar dat was puur bespiegelend. De laatste jaren staat het in de belangstelling, wordt er meer onderzocht. Als je twintig jaar geleden bij een bedrijf over geluk begon, dan kreeg je te horen: wegwezen, we moeten gewoon winst maken. Inmiddels is er veel wetenschappelijk onderzoek naar gedaan en is praten over geluk niet meer zweverig."

Werkgeluk

"Gelukkige medewerkers blijken productiever, creatiever en socialer. Ze vertonen minder

ontwijkgedrag, zijn minder vaak ziek en leven ook nog wat langer. Werknemers die goed in hun vel zitten zijn bereid om een stapje harder te zetten en hebben meer energie. Dat hebben steeds meer organisaties in de gaten. Shell gaat bijvoorbeeld goed om met werkgeluk, daar heb ik zelf ook aan mee mogen werken. Hun interne programma dat mensen een aantal inzichten uit de positieve psychologie leert is inmiddels in meer dan vijftig landen uitgerold. De deelnemers blijken echt productiever en meer betrokken. Ook LeasePlan traint personeel, en bijvoorbeeld Google; het is een lange lijst. Het is tegenwoordig eerder vreemd als een bedrijf er niets aan doet."

Bouwstenen voor geluk

"De drie belangrijkste bouwstenen voor geluk zijn doelen, oplaadpunten en mensen. Doelen die passen bij jouw sterke eigenschappen, interesses, levensfase en omstandigheden. Daar passen opleidingen in, het is belangrijk om je te ontwikkelen. Oplaadpunten, dat wil zeggen dat je lichamelijk en geestelijk steeds voldoende energie hebt. Je kunt je telefoon wel iedere dag opladen, maar hoe laad je jezelf eigenlijk op? Oplaadpunten zorgen voor positieve emoties, dus een beetje lachen of je ergens op verheugen, waardoor je stressniveau omlaag gaat. Opleiding kan ook een oplaadpunt zijn, of sport, lezen, muziek; oplaadpunten zijn heel persoonlijk. De derde belangrijke basisbehoefte is om in verbinding te staan met andere mensen. De gelukkigste mensen hebben sterke sociale contacten.

Niet per se heel veel, maar wel dieper dan alleen maar hee alles goed, lekker weertje."

Oplaadpunten

"Het grootste probleem van de meeste mensen is dat ze te weinig stilstaan bij hun oplaadpunten; zorgen dat je je stressniveau afbouwt en energie bijtankt. Oplaadpunten zijn heel persoonlijk, maar je moet ze wel bewust inplannen. Als je actielijstjes maakt omdat je heel veel moet doen op een dag, zorg dan dat je er elke dag minimaal één positieve emotie tussen zet. Al is het maar even die ene vriendin bellen die zo lekker lacht, of een ijsje halen. Zelf heb ik heel veel oplaadpunten, zoals sporten, lezen, muziek, lekker eten, andere mensen ontmoeten, vrijen, in bad gaan, nieuwe dingen ontdekken en leren, cultuur, mijn werk. Vroeger leverde mijn werk mij teveel stress op. Het is belangrijk om niet voortdurend in het rode gebied te zitten, en niet op voorspelbare tijden. Je hebt wel wat stress nodig, te weinig stress is ook niet goed."

Positief denken

"Veel mensen hebben structureel te veel stress, nemen te weinig rust, ervaren te veel negatieve emoties en te weinig positieve. Anderen kunnen bijvoorbeeld te weinig genieten en te weinig optimistisch zijn, misschien van nature. Dat kan ook allemaal effect op je geluksgevoel hebben. De genetische component telt zeker mee, een deel is aangeboren. Jouw persoonlijkheid en opvoeding kunnen het makkelijker of

“De gelukkigste mensen hebben doorgaans sterke sociale contacten”



moeilijker maken om gelukkig te zijn. Als je heel perfectionistisch bent, kan dat betekenen dat je dingen goed wilt doen. Maar als het wordt ingegeven door de gedachte dat jij niet goed genoeg bent voor anderen of nooit aan hun verwachting kunt voldoen, dan kan dat je geluksgevoel zeker aantasten. Een behoorlijk deel van je geluk wordt verklaard door hoe jij geleerd hebt met het leven om te gaan. En dat kan je nog steeds bijleren, afleren of aanleren. Aan bijvoorbeeld optimisme kan je zelf veel doen, dus dat is goed nieuws! Er zijn verschillende methodes om mensen te helpen dingen vanuit een positiever gezichtspunt te bekijken. Daar geef ik ook presentaties over."

Geluksgevoel
Hoe meet je geluk? "Enerzijds rationeel; hoe tevreden ben je op dit moment met je leven als je alles meeweegt, zoals werk, gezondheid, relatie, woonomgeving, financiën, vriendschappen. Je beziet het allemaal; je werk valt een beetje tegen maar je partner is wel leuk en je voelt je best gezond. Zo kom je op een cijfer. Anderzijds kan je meer naar gevoel kijken. Rationeel gaat het misschien goed, maar toch heb je niet zo veel lol, weinig om je op te verheugen en maak je je vaak zorgen. Dat is de gevoelsmatige kant. Er zijn in de wetenschap stromingen die naar een kant kijken, maar het zit volgens mij juist in de combinatie. Neem afstand en vraag je af of bijvoorbeeld je baan nog wel bij je past, je een andere studie moet doen om je te ontwikkelen, wat meer

moet genieten. Of wat optimistischer leren zijn, dat kan je trainen."

Gelukspotentieel
"Mijn drijfveer is dat ik mensen wil helpen om hun gelukspotentieel zo goed mogelijk te benutten. Het hangt samen met je persoonlijkheid en allerlei omstandigheden, maar ook of je je potentieel maximaal benut. Dat doen de meesten niet omdat ze er niet zo bij stilstaan of niet weten wat wel of niet kan bijdragen. Count your blessings is belangrijk, maar dat kan niet iedereen. Dankbaarheid uiten naar mensen in je omgeving is ook van belang. Dat kan een heel klein bedankje zijn, zoals bedankt buurvrouw voor het vegen van mijn straatje, maar kan ook een dieper compliment zijn als bedankt dat je altijd zo attent bent, ik ben blij dat je mijn buurvrouw bent. Dat is een veel diepere manier om je dankbaarheid te uiten die je niet elke dag hoort."

Toch niks te doen
"Het in ontvangst nemen van complimenten blijkt ook lastig. Vaak bagatelliseren mensen het: ach het stelt niks voor, ik had toch niks te doen. Ook dat kan je leren. Een negativity bias zorgt ervoor dat je sneller op negatieve dingen reageert. Als iemand vraagt waarom je zijn straatje eigenlijk niet hebt geveegd, blijft dat langer in je hoofd zitten dan wanneer ze er juist voor bedanken. Door een compliment even te laten landen en er bewust voor te bedanken, komt het beter binnen. De complimentgever heeft er dan ook een beter gevoel over."

OVER PATRICK VAN HEES
Patrick van Hees geeft masterclasses in Cambridge, lezingen en workshops en heeft inmiddels drie boeken geschreven over het thema geluk. De roman 'De Geluksprofessor' die hij in Cambridge schreef, 'De Geluksoma' als eerbetoon aan zijn eigen grootmoeder die met heel weinig gelukkig kon zijn en bijna 100 werd en 'Geluk is D.O.M.', een praktisch bladerboekje met de meest relevante inzichten uit de gelukswetenschap heel kort samengevat. Momenteel denkt hij na over een vierde boek. Ook dat zal natuurlijk gaan over geluk, want alles heeft met geluk te maken.

NCO! Dossier



Mobiliteit

Een uitdaging voor samenleving, bedrijfsleven, opleiders en individuen

Globalisering, technologische ontwikkelingen en digitalisering hebben grote impact op het leven, leren en werken. De arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit, weerbaarheid en wendbaarheid. Zekerheden verdwijnen; de baan voor het leven bestaat niet meer. Hoe gaat de samenleving met de nieuwe uitdagingen om? Wat doet het bedrijfsleven om mensen mobiel te maken en te houden? Welke concrete succesvolle mogelijkheden bieden opleiders in het kader van mobiliteit?

Jolande Sap: voorzitter commissie vraagfinanciering MBO

“Scholing is de nieuwe sociale zekerheid van deze tijd”

De baan voor het leven bestaat niet meer. Onze dynamische arbeidsmarkt vraagt om flexibele, weerbare en wendbare mensen. Permanente scholing en ontwikkeling belangrijker dan ooit. “Het zijn de belangrijkste thema’s van deze tijd”, meent Jolande Sap, voorzitter van de commissie vraagfinanciering MBO.

Deze commissie onderzocht in opdracht van het ministerie hoe het kan dat mensen met een opleiding tot en met MBO-niveau 4 nu minder deelnemen aan scholings- en ontwikkelingstrajecten dan tien jaar geleden. “Er is een trendbreuk nodig. Het aanbod is enorm en er zijn ontzettend veel goede initiatieven, maar toch bereiken we de groep mensen die juist het meest geraakt worden door de flexibilisering en robotisering van de arbeidsmarkt niet. Wij onderzochten vraagstukken als: wat is de reden dat mensen met een basis- of middelbare beroepsopleiding minder deelnemen aan cursussen? Wat is er nodig om hun deelname aan scholing te vergroten en kan vraagfinanciering daaraan bijdragen?”

Over grenzen heen

“Interessant was om te ervaren dat er tot nu toe nauwelijks vanuit het perspectief van de mensen zelf is gekeken. Wij wilden als commissie vanuit dat perspectief kijken en de verschillende deelbelangen overstijgen. Niet blijven hangen in tegenstellingen als bekostigd onderwijs versus particulier onderwijs maar de gezamenlijke uitdaging schetsen. Ik ben er trots op dat het ons

gelukt is al tijdens ons onderzoek bruggen te bouwen en de discussie op het goede onderwerp te krijgen. Namelijk: hoe kunnen we er met elkaar voor zorgen dat iedereen in Nederland zich bewust wordt dat scholing essentieel is, het is onze nieuwe sociale zekerheid. En hoe kunnen we randvoorwaarden creëren waarmee leven lang leren toegankelijk wordt voor iedereen?”

Tijd, geld en passend aanbod

Naast feitelijk onderzoek, verdiepte de commissie zich in de wensen en behoeftes van de doelgroep. “We hielden onder meer straatinterviews en hebben een representatieve enquête laten uitvoeren. Dat heeft echt nieuw licht geworpen op de problematiek. Uit de literatuur kwam gebrek aan motivatie bij lager opgeleiden als probleem naar voren, maar uit gesprekken met de doelgroep concludeerden wij dat deze mensen wel degelijk gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen. Iedereen heeft dromen en ambities. Het gaat alleen vaak mis op essentiële randvoorwaarden als geld, tijd en er zijn belemmeringen als het gaat om het aanbod en stimulans

vanuit de omgeving. Echter, dit zijn allemaal beperkingen die wel degelijk op te lossen zijn. We hebben mensen gesproken die wel een opleiding konden afmaken toen bleek dat het gefinancierd kon worden en we hebben voorbeelden gezien waarbij met goede begeleiding, het lukte om de juiste papieren te halen. Heel inspirerend.”

Positieve leeromgeving

“Stimuleren om te leren en te ontwikkelen, is iets wat al begint tijdens de vroege jeugd”, vervolgt Jolande. “Kinderen die een positieve leeromgeving hebben meegemaakt, zullen in de toekomst ook eerder geneigd zijn iets op te pakken. Ik vind het een maatschappelijke taak om ervoor te zorgen dat het primaire onderwijs mooi en uitdagend onderwijs biedt. Want daar begint de eerste kennismaking met het leren. Leren moet iets worden dat we allemaal continu doen. Het hoort bij je werkzame leven.”

Zelfredzaamheid en participatie van iedereen

“De dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt nu eenmaal een mate van flexibiliteit en wendbaarheid van mensen. Mensen zullen gedurende hun loopbaan meerdere malen beroepskwalificaties moeten oprispen en vernieuwen. Bovendien wordt een groter beroep gedaan op sociale vaardigheden die nodig zijn om de regie over de eigen loopbaan te kunnen voeren. Een leven lang leren biedt mogelijkheden om de economische zelfredzaamheid en participatie van iedereen te bevorderen en is een belangrijke bron voor duurzame groei”, aldus Jolande.

Een leerrekening

Uit onderzoek van de commissie blijkt dat financiering een van de meest essentiële voorwaarden is waarop mensen al dan niet kunnen deelnemen aan een opleiding. De belangrijkste aanbeveling van de commissie is het openen van een persoonlijke ‘leerrekening’ voor iedereen. Jolande legt uit: “Elke Nederlander krijgt na afronding van het initiële onderwijs een individuele leerrekening, toegankelijk via DigiD. De rekening wordt gevuld door de overheid, werkgevers en werknemers. Het geld is bedoeld voor scholing en ontwikkeling. Gemiddeld gaat het om een bedrag van 40.000 euro per persoon, gedurende de arbeidsloopbaan vrij te besteden aan opleidingen. Het is belangrijk dat we mensen zelf regie geven over wat ze willen doen.”

Deltacommissie

Het nieuwe kabinet zou, zo luidt de aanbeveling van de commissie, ook een ‘deltacommissaris’ moeten aanstellen die het programma van ‘Doorleren werkt’ gaat uitvoeren. Bestaande scholingsbudgetten die nu vallen onder de ministeries van Onderwijs, Sociale Zaken en Economische Zaken moeten worden gebundeld. Dat geldt ook in het onderwijsaanbod, dat versnipperd is, veelal is toegesneden op jongeren en niet flexibel genoeg voor volwassenen. De deltagcommissaris moet werken aan “een nationaal scholingspact” en zorgen voor passende ondersteuning en advies in elke regio.

Een leercultuur creëren

Natuurlijk kunnen medewerkers en organisaties zelf ook direct aan de slag om naar hun opleidingsplannen en budgetten

te kijken. “Vaak zien we wel dat er een budget is per medewerker, maar dat er meer stimulans moet komen vanuit de omgeving. Ik weet bijvoorbeeld dat sommige organisaties speciale leerambassadeurs aanstellen die met medewerkers in gesprek gaan. Daarnaast helpt het natuurlijk als leidinggevenden zelf een opleiding volgen. Daarmee stimuleren ze ook anderen. Het ontwikkelen van een positieve leercultuur is cruciaal om mensen in beweging te krijgen.”

Permanent leren zorgt voor economische groei

Jolande besluit: “Ik weet zeker dat permanent leren de beste garantie is voor behoud van banen en inkomenszekerheid, en daarmee voor economische groei. Het is van cruciaal belang dat we de uitdagingen gezamenlijk oppakken: politiek, opleiders, scholen, werkgevers en werknemers. Scholing is de sociale zekerheid van de toekomst.”

Meer weten? Kijk op www.doorlerenwerkt.nl.

NCO!
Dossier



Jolande Sap overhandigde het adviesrapport van de commissie vraagfinanciering MBO aan minister Jet Bussemaker van Onderwijs.

“Tien jaar geleden deden 4 op de 10 mensen met een opleiding tot MBO-4 nog aan bij-, her- of nascholing. Nu is dat 3 op de 10. Er is een trendbreuk nodig.”

Leo Demont, sectordirecteur IT bij NCOI Groep

“Medewerkers moeten continu werken aan hun marktwaarde, nu en in de toekomst”

“Vraag je aan werkgevers naar wat voor medewerkers ze zoeken, dan zoeken ze altijd het schaap met de vijf poten. Die toptalenten zijn echter schaars, terwijl er op dit moment grote personeelskrapte is. Wij zijn in staat om mensen bij of om te scholen zodat ze daarna duurzaam inzetbaar zijn. We richten ons daarbij op het schaap met drie poten”, vertelt Leo Demont, sectordirecteur IT bij NCOI Groep en directeur Computrain.

De arbeidsmarkt heeft te maken met mismatches. Enerzijds is er een schreeuwend tekort aan mensen in bijvoorbeeld de IT, techniek en zorg. Anderzijds hebben we te maken met werkzoekenden en zijn er grote groepen mensen binnen organisaties boventallig. Oude functies verdwijnen en nieuwe verschijnen. Leo: “Anderhalf jaar geleden begonnen wij met het concept ‘IT'er OP MAAT’. ‘IT'er OP MAAT’ is ontstaan vanuit het probleem dat werkgevers dringend behoefte hebben aan IT-specialisten. Er is echter een groot tekort aan gekwalificeerde medewerkers. Werkgevers die moeite hebben met het vinden van geschikte mensen, kunnen een beroep doen op ‘IT'er OP MAAT’. Wij zoeken, met UWV en/of een partner die gespecialiseerd is in werving en selectie, kandidaten die passen bij de organisatie, maar die nog onvoldoende kennis hebben van IT binnen die specifieke functie. Na het doorlopen van een assessment, waarbij we onder meer toetsen op de leerpotentie van de geselecteerde kandidaten, stellen we deze personen voor. Is er een match, dan volgt een intensieve praktijkopleiding. Wij scholen de professionals (om), zodat

deze inzetbaar zijn. Is het traject afgerond, dan komen de kandidaten in dienst bij de betreffende werkgever.”

Successen
Inmiddels zijn er al diverse successen geboekt. “We hebben 54 mensen weten om te scholen tot Data Protection Officers (DPO's) en in september starten we met een nieuwe groep van ruim honderd kandidaten. Mooi succes is ook een project dat we deden voor een grote salarisverwerker. Deze werkgever had grote behoefte aan IT-professionals met kennis van Microsoft.NET. In samenwerking met UWV, kwamen we uit bij een aantal potentiële kandidaten van boven de 45 jaar. Groot voordeel was dat deze mensen beschikten over een cv met veel potentieel. We hebben met succes vijftien mensen omgeschoold tot inzetbare IT-professionals. Zij zijn nu allemaal aan het werk. Dat is natuurlijk fantastisch”, aldus Leo.

Vraag naar gekwalificeerde mensen groeit
In de wereld van IT gaat het steeds om drie componenten: kennis van IT, persoonlijke vaardigheden en kennis van de specifieke

business. IT heeft een enorme ontwikkeling doorgemaakt en die ontwikkeling stopt niet. Daar waar voorheen IT vooral processen optimaliseerde, is het nu simpelweg overall. Leo licht toe: “De wereld ontwikkelt in toenemende mate naar online toepassingen. Denk aan digitalisering van klantgegevens, geautomatiseerde processen, alles benaderbaar in de cloud, web- en app-toepassingen, nieuwe businessmodellen, Internet of Things; de mogelijkheden volgen elkaar in sneltreinvaart op. Robotisering wordt gezien als een bedreiging voor de arbeidsmarkt; ik denk dat de vraag naar gekwalificeerde mensen alleen maar verder zal toenemen. Momenteel is er bijvoorbeeld een schreeuwend tekort aan webontwikkelaars, data scientists, testers en Data Protection Officers (DPO's). Daarbij is het belangrijk je te realiseren dat de competenties die je ontwikkelt een houdbaarheid hebben van twee tot maximaal drie jaar. Up-to-date blijven is essentieel.”

Ook wij als opleider moeten ons ontwikkelen
“Ook wij als praktijkopleider denken na over ontwikkeling van onze concepten en de manier waarop we leerinterventies aanbieden. Het gaat om het resultaat van opleiden en niet om het opleiden op zich. ‘IT'er OP MAAT’ is hier een mooi voorbeeld van”, stelt Leo. NCOI Groep onderzoekt mogelijkheden om een vergelijkbaar concept uit te rollen richting andere branches zoals zorg en techniek. “Daarnaast onderzoeken we concepten waarbij we potentiële medewerkers verbinden met de vraagkant van de

arbeidsmarkt. We willen medewerkers inzicht bieden in hun ‘gaps’ en gericht een opleidings- en leeradvies geven. Je zou het kunnen zien als een apk waarbij je inzicht krijgt in hoe arbeidsfit je bent en wat er nodig is om fit te blijven.”

Continu werken aan je inzetbaarheid
“Eerlijk gezegd denk ik dat er bij veel medewerkers nog een flinke omslag moet komen. Verandering is de enige constante factor waar organisaties mee te maken hebben. Dat geldt dus ook voor medewerkers. Je moet mobiel blijven, in beweging komen en blijven. Die bal ligt niet alleen bij werkgevers, overheid en opleiders. Het is belangrijk dat je als werknemer het heft in eigen hand neemt, dat je actief



nagaat wat je wilt, dat je weet wat je toegevoegde waarde is en dat je meebeweegt met de vraag in de markt. Ben je bereid en in staat ten behoeve van jezelf en/of de organisatie te veranderen van functie, van werkgever, van beroep, van sector? Het gaat erom dat je continu werkt aan je inzetbaarheid en employability, nu en in de toekomst”, besluit Leo.

“Kennis is slechts twee tot drie jaar houdbaar.”

“Ook wij als IT-praktijkopleider moeten nadenken over de ontwikkeling van onze concepten”, aldus Leo Demont, sectordirecteur IT bij NCOI Groep.





Janine Vos, HR-directeur Rabobank

“Mobiliteit gaat over vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen”

“Ik zou willen dat iedereen zichzelf regelmatig een opleiding of cursus gunt. Onlangs volgde ik zelf ook weer een opleiding. Ik vond het leuk om nieuwe inzichten te krijgen en ervaringen op te doen. Maar ook om andere mensen te ontmoeten. Hoe ouder je wordt en hoe meer werkervaring je hebt, hoe interessanter het leren wordt. Je kunt het geleerde veel beter in de juiste context plaatsen.” Aan het woord is Janine Vos, HR-directeur Rabobank.

Gevraagde kennis en vaardigheden binnen grote organisaties veranderen in een heel rap tempo. Die veranderende vraag zal blijvend zijn. Het is zaak dat medewerkers zich voortdurend ontwikkelen. Janine: “Wij signaleren verschillende trends die impact hebben op de arbeidsmarkt. Een van die trends heeft te maken met de behoefte aan vakspecialisten dichtbij huis. Wereldwijd zijn er genoeg mensen maar in Nederland is er een tekort aan bepaalde vakmanschappen. Ook is een groot deel van de wereld digitaal aan elkaar verbonden, als medewerker is het belangrijk dat je jouw toegevoegde waarde zichtbaar kunt maken, wat maakt jou uniek? Andere trend is projectmatig werken. Mensen komen vaker via via aan nieuw werk. Er zijn steeds meer netwerken van mensen die werk samen doen zonder managementlagen of hiërarchie. Ook beoordelen ze elkaar. Wat Tripadvisor is voor reizen, zo zijn er ook systemen om personen te beoordelen. Zo kunnen teams kijken wie ze waarvoor moet hebben. Een leven lang leren hoort bij deze ontwikkelingen. Voor het eerst hebben wij binnen de Rabobank vijf generaties op de werkvloer. Dat is straks geen uitzondering meer. Het feit dat iedereen langer zal doorwerken, vraagt om voortdurende ontwikkeling”.

Leren als cadeau voor jezelf
Mobiliteit is een belangrijk thema binnen de Rabobank. Janine: “Ik spreek in dat verband ook wel van de drie V's. Die staan voor vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen. Als je kijkt naar de trends op onze arbeidsmarkt, dan is het belangrijk dat je werkt aan je vakmanschap en weet waar je goed in bent. Vitaliteit staat voor mij voor energie. Heb je energie en zien en voelen andere mensen dat ook zo als ze met jou samenwerken? Dat is een combinatie van goed in je lijf en in je hoofd zitten. Binnen de bank hebben we speciale vitaliteitsprogramma's. Zo zijn er speciale app's die je helpen actief te blijven maar je ook helpen om rust te nemen. Verandervermogen tot slot is essentieel in deze tijd. Ben je in staat om te blijven ontwikkelen, omarm je verandering als een kans? Een medewerker die in beweging blijft, doet steeds nieuwe kennis en ervaring op. Dat maakt hem of haar breder georiënteerd en daardoor beter inzetbaar binnen en buiten de organisatie. Om dat te stimuleren, werken wij bijvoorbeeld met een arbeidsmarktwaardescan. De arbeidsmarktwaardescan is een instrument waarmee je binnen een paar uur een foto kunt maken van je eigen actuele inzetbaarheid: wat is je specialisme

en is daar nog wel vraag naar? Welke vaardigheden mis je nog? Hoeveel pensioen hebben jij en je partner opgebouwd? Kun je achteruit in salaris? Daarnaast krijgen werknemers € 1500 per jaar die besteed kan worden aan ontwikkeling. De keuze voor een opleiding proberen we heel vrij te laten. Onlangs nog volgde een medewerkster van ons een opleiding in de zorg omdat ze vond dat dat uiteindelijk beter bij haar paste. Inmiddels werkt ze in de zorg. Geweldig vind ik dat. De wereld is voorgoed veranderd en zal blijven veranderen. Uiteindelijk zou het mooi zijn als iedereen verandering meer gaat zien als een kans en leren omarmt als cadeau voor jezelf.”



Janine Vos, HR-directeur Rabobank: “Ik hoop dat iedereen zichzelf leren en ontwikkeling gunt. Tijd nemen hiervoor levert je meer op dan je denkt.”

“Verandervermogen is essentieel. Ben je in staat om te blijven ontwikkelen, omarm je verandering als een kans?”

Leven lang leren

Wat betekent een leven lang leren? En welke opleidingsmogelijkheden bieden organisaties? Twee opleidingscoördinatoren over hun eigen loopbaan en het leeraanbod van hun organisatie.

Iris
40 jaar



• Iris de Boom
• Team Manager Diensten Ronald McDonald Kinderfonds

“Sommige dingen leer je uit een boek, andere uit de praktijk. De ene keer leer je over de buitenwereld, de andere keer over jezelf. Ik heb na de Hoge Hotelschool en Universiteit pittige marketingfuncties gehad. Ik wilde bewijzen dat ik carrière en moederschap kon combineren, maar toen mijn jongste kind even heel ziek was kwam alles in een ander perspectief. Ik stopte een jaar later een tijdje met werken - met een overvol hoofd, slaapgebrek en een trauma in mijn achterzak. In die confronterende fase heb ik veel over mezelf geleerd.”

“Het Kinderfonds is een prachtige organisatie waar ik startte als vrijwilliger en nu fulltime op managementniveau werk. De 1900 vrijwilligers die de Ronald McDonald Huizen draaiende houden kunnen in ons ‘Leerhuis’ gerichte NCOI-trainingen volgen, zoals omgaan met rouw en verdriet. Vaak zorgen vrijwilligers goed voor een ander maar niet zo goed voor zichzelf. Daarvoor is de kernkwadrantentraining ‘superman, superwoman’; waar sta jij voor en waar mag je trots op zijn. Zo leren ze iets over zichzelf en versterken hun cv.”

“Mijn werk en privé zijn op elkaar afgestemd; het Kinderfonds is flexibel in werkuren zolang de resultaten behaald worden. Ik ben heel tevreden, maar nog steeds ambitieus. Het Kinderfonds heeft ook een directieniveau, daar wil ik wel naartoe groeien.”

Jan
40 jaar



• Jan de Rooij
• Opleidingsadviseur Gors (zorgorganisatie)

“Een leven lang leren betekent nooit klaar zijn met ontwikkelen, altijd nieuwe kansen zien, aanhaken aan datgene wat om je heen gebeurt in de organisatie en de maatschappij. Maar ook plezier beleven aan de kansen die er zijn en aan je verdere ontwikkeling. Jaarlijks wordt er stilgestaan bij persoonlijke ontwikkeling. Vroeger waren de eerste vragen: is het verplicht en gaat de baas het betalen? Meer en meer komt een medewerker zelf met iets wat aanspreekt en vraagt of het iets zou zijn voor de organisatie en voor hem of haar. Die benadering werkt een stuk prettiger.”

“Gors stimuleert een leven lang leren en het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan. Met 40 medewerkers kwamen we bij NCOI Opleidingen terecht voor een HBO-opleiding. Qua taal en cultuur staat NCOI Opleidingen dicht bij de werkende mens; het sluit goed aan bij de ervaren medewerkers. We bieden intern ook trainingen rondom persoonlijke ontwikkeling en balans en scholing gegeven door ‘-ogen en -euten’ die mensen instrueren op zorginhoudelijke aspecten.”

“Als sociaal-pedagogisch hulpverlener begon ik als woonbegeleider. Mijn leerstijl was: laat mij pionieren, dan vogel ik uit wat ik daarbij nodig heb. Dan kom je uit bij trainingen die heel nauw aansluiten. Ik heb veel gehad aan coachingstrajecten, die zijn waardevol voor mijn loopbaan.”

1
Wat betekent
leven lang leren
volgens jou?

2
Welk leeraanbod
hebben medewerkers
in jullie organisatie?

3
Hoe zie je je eigen
groei en ontwikkeling?

Waardevolle titels die je kennis verrijken

Informeer jezelf!

Docent Peter de Roode verzorgt voor NCOI Opleidingen diverse Post Bacheloropleidingen. Hij stelt: “Willen we leren koppelen aan veranderen, dan zal het relationele aspect verder uitgebouwd moeten worden.” Vijf titels die volgens hem zeker niet in je boekenkast mogen ontbreken.

1. Antifragiel
Een briljant boek dat laat zien dat wij niet meer in een maakbare en planbare wereld leven (Mediocristan) maar in een wereld waarin incidenten eerder regel zijn dan uitzondering. Die wereld noemt Taleb “Extremistan”. Antifragiel is het tegenovergestelde van fragiel. Veel organisaties zijn fragiel volgens Taleb. Er wordt te veel gepland. Daar komt bij dat fragiele bedrijven geen natuurlijke ethiek hebben, zij gehoorzamen alleen de balanscijfers. **Antifragiel – Nassim Taleb ISBN: 9789057122828.**

2. Moeten maakt mensen gek
In dit boek wordt helder uit de doeken gedaan dat veel stress niet veroorzaakt wordt door allerlei zaken om je heen maar door de opvattingen over die dingen. Het boek is zeer geschikt voor coaches maar ook voor zelfreflectie en ondersteunt de techniek van de Rationeel Emotieve Therapie (De RET). **Moeten maakt mensen gek – Albert Ellis en Wouter Backx ISBN: 9789026326929.**

3. Stoïcijnse Levenskunst
De Stoïcijnse filosofie doet een oproep tot actie in plaats van berusting en passiviteit. Maar het begrip “Stoïcijns” heeft in de volksmond een negatieve betekenis gekregen. Dat is volkomen onterecht. De Stoïcijn stelt dat je niet kunt genieten van het leven als

je vastzit in je emoties. Het niet hebben van negatieve emoties is een voorwaarde voor het kunnen ervaren van prettige gevoelens. **Stoïcijnse Levenskunst – Mirjam van Reijen ISBN: 9789491693830.**

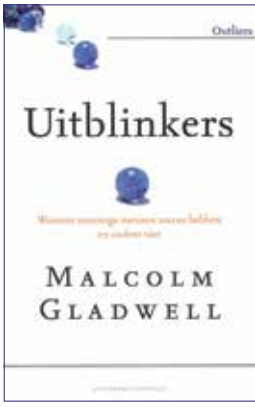
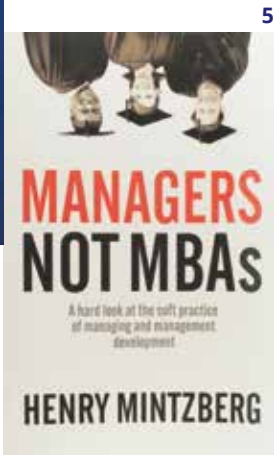
4. De kunst van het observeren
Dit boek gaat over het wakker schudden van je zintuigen en het opwekken van nieuwsgierigheid. Met een belangrijke rol voor de waarneming zet advocate en kunstenaar Amy Herman de toon: wie goed waarneemt, gaat ook beter denken. Een zeer interessant, origineel en praktisch boek dat als basis diende om FBI-rechercheurs beter te leren waarnemen. **De kunst van het observeren – Amy Herman ISBN: 9789045028316**

5. Managers NOT MBAs
Een klassieker die ik nog steeds actueel vind. In dit boek dat uit 2006 (!) stamt, trekt Mintzberg fel van leer tegen de traditionele wijze waarop MBAs zijn georganiseerd. De business scholen zouden volgens Mintzberg over hun hoogtepunt heen zijn. Het MBA-concept dat dateert uit 1908, is nauwelijks met zijn tijd meegegaan en kenmerkt zich vooral door veel kennisoverdracht door middel van lange monologen van professoren aan passieve studenten. **Managers NOT MBAs – Henry Mintzberg ISBN: 9781576753514.**

3x extra boekentips
6. Reset! - De 9 stappen om in beweging te komen
Onze wereld verandert sneller dan we kunnen bijhouden. Dat is geen bedreiging, maar biedt juist kansen. Zou het niet geweldig zijn wanneer je niet pas in beweging komt als de alarmbellen afgaan, maar zelf aan het roer staat? In 9 stappen krijg je praktische tips. **Reset! - De 9 stappen om in beweging te komen Erik Jan Koedijk EAN 9789492221582.**

7. Succesvol Lean
Lean is een management-filosofie dat gaat over continu verbeteren. Dit handige boek laat zien hoe een organisatiecultuur kan transformeren naar een cultuur van continu verbeteren. De heldere aanpak wordt geïllustreerd aan de hand van concrete voorbeelden en cases die de theorie ondersteunen. **Succesvol Lean - John Maes en Vincent Wiegel EAN 9789090303352.**

8. Uitblinkers
Een zoektocht naar de herkomst van succes. De geheimen van The Beatles, de softwaremiljardair, de briljante voetballer en de geniale wiskundige te bevatten. In ‘Uitblinkers’ laat Malcolm Gladwell zien waarom sommige mensen succes hebben, en andere niet. **Uitblinkers, Malcolm Gladwell EAN: 9789047006060.**



Uitgelicht 3 opleidingen en trainingen voor HR-professionals



HBO Bachelor Management, specialisatie Personeel en organisatie
Het beste uit mensen halen. Is dat wat jou drijft? Deze specialisatie biedt je mogelijkheden je vanuit een breder managementkader te specialiseren in personeelsmanagement. Middelen die je hiervoor inzet, zijn onder andere goede begeleiding, ontwikkeling van personeel, eerlijke beoordeling en beloning. Met de kennis en vaardigheden die je in deze opleiding opdoet, word je van nóg meer waarde voor je organisatie. Bovendien is deze opleiding geaccrediteerd door de NVAO. Je ontvangt na afronding dus een officieel erkend HBO Bachelordiploma.

Masterclass Motiveren en Belonen
Wil jij je graag verder ontwikkelen op het gebied van belonings- en waarderingsmanagement? Dan is dit een interessante Masterclass voor jou. In drie maanden verkrijg je inzicht in hoe je een beloningsbeleid succesvol kunt verbinden met motiveren en waarderen. Na afloop van deze Masterclass kun je resultaatgericht adviseren over het beloningsmanagement binnen jouw organisatie. Deze Masterclass is toegankelijk voor jou als je over HBO- of WO-werk- en denkniveau beschikt. En als je daarna de smaak van het studeren te pakken hebt, kun je deze Masterclass onder voorwaarden inbrengen in een volledige master.

Loopbaancoaching en -begeleiding
Medewerkers begeleiden met het oog op de volgende stap in hun carrière. Is dat waar jij enthousiast van wordt? Dan is dit een zeer geschikte training voor jou. In deze interactieve training maak je aan de hand van verschillende werkvormen kennis met verschillende typen loopbaanvraagstukken, loopbaaninstrumenten en interventietechnieken. Daarnaast werk je tijdens de training aan je coachingsvaardigheden. Zo ben je na afloop van de training uitstekend toegerust om je collega's te begeleiden bij hun loopbaanvraagstukken.

Erkenning en accreditatie

Een diploma met meerwaarde

“Wij helpen mensen écht ontwikkelen. Elke keer weer, als ik aanwezig ben bij een diploma-uitreiking of als ik studenten spreek, ben ik geraakt door het feit wat de impact is van het hebben van de juiste papieren. Erkenning en bevestiging in de vorm van een erkend diploma vergroten het zelfvertrouwen en de carrièrekansen”, vertelt Martine Pieters, directeur Accreditatie en Kwaliteit Hoger Onderwijs binnen NCOI Opleidingen.

Martine: “Erkende diploma's geven zowel de student als de werkgever de garantie dat zowel het gevolgde onderwijs als het diploma aan de wettelijke kwaliteitsnormen voldoen. En dat is uiteraard van belangrijke waarde. Maar nog veel belangrijker voor onze organisatie zelf is de weg die we afleggen om te komen tot erkende opleidingen. Dat is namelijk een heel traject en zet ons steeds opnieuw op scherp om topkwaliteit te leveren.”

Ons soort onderwijs is positief

Martine voelt zich in onderwijsland als een vis in het water. “Ik ben letterlijk in het onderwijs geboren. Mijn moeder had een eigen opleidingsinstituut voor onder andere secretariële functies. Wij woonden boven het instituut. Na mijn rechtenstudie twijfelde ik nog even of ik het instituut zou overnemen, maar besloot dat niet te doen. Mijn richting lag meer in het ontwikkelen van HBO-opleidingen en het begeleiden van accreditaties. Ik vind het interessant om wet- en regelgeving uit te pluizen en te kijken hoe we kunnen komen tot een werkbaar geheel. Onderwijs zit daarbij in mijn genen. Werk van juristen heeft vaak te maken met negatieve zaken; dingen die niet kunnen. Ons soort onderwijs is juist positief. Wij richten ons op het belang van doorgroeien en we werken met mensen die graag willen leren. Die grondhouding vind ik heel prettig.”

Ingewikkeld proces

Het proces om te komen tot een erkende of geaccrediteerde opleiding, is ingewikkeld. “We hebben te maken met een enorme brei aan wet- en regelgeving. Bovendien is de

geest van de wet gericht op dagonderwijs voor 16- tot 18-jarigen. Ons onderwijs is vooral gericht op de werkende student. Naast hun werk, studeren ze. Onze aanpak is erop gericht om mensen met de competenties die ze hebben, te begeleiden naar een erkend diploma. Dat is heel anders dan het reguliere onderwijs waarbij een student dagelijks in de schoolbanken zit.”

Erkenning

De weg om te komen tot een geaccrediteerde opleiding, verloopt volgens een aantal stappen. “Met een heel team aan docenten, vakgenoten en andere experts ontwerpen we een specifieke opleiding. Welke opleiding we ontwikkelen, hangt sterk af van de markt. We kijken naar waar nu en in de toekomst behoefte aan is en spelen daarop in. Als we een opleiding volgens de richtlijnen hebben ontworpen en onze eigen ambitie en visie eraan hebben toegevoegd, dienen we dit in bij een speciale commissie. Deze commissie beoordeelt via een audit of het ontwerp goed genoeg is. Een panel van onafhankelijke deskundigen bevraagt ons, beoordeelt de studieliteratuur, toetst het beleid en de kwaliteitszorg. Bovendien spreken de deskundigen met docenten

over de inhoud van het programma en ze beoordelen de kwaliteit van het onderwijs. Op basis van deze audit volgt er een adviesrapport en kunnen we eventueel nog zaken aanscherpen. Uiteraard is de wettelijke erkenning van belang zodat we ook daadwerkelijk een geaccrediteerde opleiding kunnen aanbieden. Het hele traject, vanaf het eerste opleidingsidee tot en met de daadwerkelijke toetsing van de kwaliteit van de opleiding, is voor ons van grote waarde. Accreditaties zorgen er namelijk voor dat we intern scherp blijven. We bekijken ons eigen werk kritisch door de bril van een ander. Het is onze taak om te zorgen voor de juiste opleidingen op het juiste niveau. Minstens even belangrijk daarbij is voor ons de ambitie die we elke keer neerzetten om het beste onderwijs te bieden voor werkenden. Onze studenten kunnen erop vertrouwen dat ons onderwijs deugt. Voor ons is de accreditatie een toetsing achteraf, een bewijs dat we ons werk goed en volgens de wettelijke kaders hebben gedaan.”

“Accreditaties zorgen ervoor dat we intern scherp blijven. We bekijken ons eigen werk kritisch door de bril van een ander.”

WAT BETEKENT EEN ERKEND DIPLOMA?

NCOI Groep is continu bezig het aanbod in erkende MBO-, HBO Bachelor- en Masteropleidingen te vergroten. Dit betekent dat NCOI Opleidingen erkende MBO-diploma's, en bij accreditatie HBO Bachelor- en HBO Mastergetuigschriften mag uitgeven. De diploma's en getuigschriften zijn bij wet gelijkgesteld aan die van andere bekostigde onderwijsinstellingen. De HBO Bachelor- en HBO Mastergetuigschriften van NCOI Opleidingen geven recht op de internationaal erkende titels HBO Bachelor en HBO Master.

Martine Pieters, directeur Accreditatie en Kwaliteit Hoger Onderwijs binnen NCOI Opleidingen.

Mobiliteit zorgt voor gelukkige werknemers

3 professionals reageren

1



- Derek Brouwer MSc
- 32 jaar
- Psycholoog en founder van www.vitaalenergiek.nl

Ja

"Mobiliteit draagt absoluut bij aan het geluk van werknemers. Zolang het geen tweede natuur is, moeten medewerkers geprikkeld en uitgedaagd worden om bewust na te denken over hun mobiliteit. Dat is makkelijk gezegd, maar hoe doe je dat? VitaalEnergiek koppelt mobiliteit aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De ervaring heeft geleerd dat in alle trajecten lichamelijke en geestelijke gesteldheid hand in hand gaan. Ook voor mobiliteit is deze balans belangrijk. Door blijvend kleine structurele stappen te zetten in het vergroten van bewustwording en het doorbreken van patronen ervaart men weinig weerstand. Want wanneer medewerkers successen ervaren is de impact des te groter op het vlak van vitaliteit, energie en plezier. Het besef van eigenaarschap op je eigen mobiliteit begint bij bewustwording. Je wordt er gelukkig van en dat geeft je weer energie en vitaliteit. Mobiliteit begint op de eerste werkdag. Vraag je steeds af hoe vitaal je bent en hoe je het blijft."

2



- Floor Wijgergangs
- 26 jaar
- HR Officer PepsiCo

Ja

"In mijn opinie is mobiliteit positief, het draagt bij aan het geluk van medewerkers. Door mobiliteit te stimuleren, blijven medewerkers nadenken over hun loopbaan, zich ontwikkelen en nieuwe uitdagingen aanpakken. PepsiCo investeert veel in Learning & Development door het organiseren van trainingen, extern en on the job. Daarnaast worden medewerkers gestimuleerd te veranderen van functie, regio, locatie of een combinatie van deze aspecten. Zo zorgen we voor een optimale personeelsbezetting op verschillende afdelingen en locaties én stimuleren we ontwikkeling. Het kan al een uitdaging zijn om eenzelfde functie op een andere locatie uit te voeren. Ik denk dat het belangrijk is om mobiliteit te stimuleren en daarbij goede begeleiding te bieden en niet te forceren. Werknemers op onze productielocaties doen vaak jaren soortgelijk werk, in eenzelfde team op eenzelfde locatie. Een ploegwissel kan al grote impact hebben op deze medewerkers en hen nieuwe kansen bieden."

3



- Alexandra van 't Geloof
- 51 jaar
- Masterdocent Persoonlijk Leiderschap NCOI Opleidingen

Soms

"De bijdrage van mobiliteit aan levensgeluk is afhankelijk van de mindset zoals professor psychologie aan de Stanford University Carol Dweck beschreef. Medewerkers met een op groei gerichte mindset zien in mobiliteit kansen om te leren, fouten te maken, zich te verbeteren, nieuwe dingen te ontdekken en nieuwe mensen te ontmoeten. Mobiliteit draagt vanzelfsprekend bij aan hun levensgeluk, ook al weten ze dat het onbekende ook hindernissen zal opwerpen. Ze zien dit als uitdaging en hebben er plezier in. Mensen met een statische mindset zullen veel minder gelukkig worden van mobiliteit, omdat zij geloven dat hun capaciteiten min of meer vastliggen. Ze streven naar instant succes en vermijden miskleunen, blijven liever in hun comfortzone en plaatsen mobiliteit in hun panic zone. Als zij inzien dat ze hun mindset kunnen wijzigen, dan gaat er een wereld aan mogelijkheden voor ze open en zal mobiliteit bijdragen aan hun groei én aan hun levensgeluk!"

- Jack Kerkhofs
- 55 jaar
- HR-manager bij onderwijsadviesdienst Buitengewoon

"Op mijn 55ste voel ik me nog lang niet afgeschreven. Ik ben een laatbloeiër, vanaf mijn 30ste ben ik pas gaan studeren. Bij NCOI Opleidingen volgde ik de Post Bachelor Organisatiepsychologie en de MBA-opleiding voor overheid en non profit. De studies hebben me persoonlijke groei gebracht en van daaruit meer zelfsturing. Het is belangrijk dat je zelf keuzes kunt maken en je loopbaan stuurt. Je kunt klagen, maar ook zelf iets doen door te investeren in tijd en geld en een opleiding volgen waardoor je meer keuzevrijheid krijgt. Ik vind het ook fijn om anderen te inspireren, stimuleren en ondersteunen. Als HR-manager bij Onderwijsgroep Buitengewoon houd ik me bezig met performance en talentontwikkeling van de medewerkers. Daarnaast begeleid ik werk- en leerprojecten voor laagopgeleide jongeren en jongeren met een beperking. Daar ligt ook mijn hart; ik vind dat iedereen het recht heeft zich te ontwikkelen. Ons team telt zestig professionals die jongeren met leerproblemen ondersteunen. Omdat er steeds meer coachingvragen vanuit het onderwijs komen, ben ik met mijn team gestart met de incompanytraining loopbaancoaching van NCOI Opleidingen. Zo kunnen we nog beter advies geven en zorgen dat docenten met meer werkplezier voor de klas staan. Naast mijn fulltime baan heb ik een eigen bedrijf dat zich ook bezighoudt met HR- en projectmanagement, ik ben nogal een bezige bij. Dan heb ik nog mijn gezin en badminton ik graag. Gelukkig heb ik weinig slaap nodig!"

“Mijn opleiding bracht me meer keuzevrijheid en persoonlijke groei”

PASPOORT

GrandVision is de grootste optiekretailer ter wereld met winkels in 44 landen. Onder GrandVision Benelux vallen Pearle en Eye Wish Opticiens. De ketens bieden complete oogzorg en een breed assortiment van brillen, contactlenzen en zonnebrillen van hoogwaardige kwaliteit voor een toegankelijke prijs.

“Lifetime employment is geen uitgangspunt meer”

Een jaar geleden stapte Femke Swaan over van advocatuur naar HR. “Ik studeerde rechten en had een arbeidsrechtpraktijk bij een juridisch adviesbureau. Daarna ging ik weer de schoolbanken in voor de driejarige beroepsopleiding van de Orde van Advocaten. Na acht jaar advisering van ondernemers op het gebied van arbeidsrecht, dacht ik: Ja, en nu? Ik had duidelijk de behoefte om een sprong te maken.”

“Het is een goed voorbeeld van vrijwillige externe mobiliteit. Als HR business partner ben ik nu verantwoordelijk voor het HR-beleid van de Eye Wish-formule rondom negenhonderd medewerkers. Denk aan duurzaam inzetbaarheid, talentontwikkeling en management development. Ook mijn arbeidsrechtelijke kennis komt uiteraard van pas. GrandVision heeft oog voor ontwikkeling en we hebben onze eigen opleidingen. Een verkoopmedewerker kan via onze opleiding doorgroeien naar opticien of contactlensspecialist. Begin juli behaalden 58 medewerkers een opticiendiploma, dat is een mooie stap. Onze bedrijfsleiders volgen een persoonlijk ontwikkelingsprogramma, gebaseerd op de kleurentaal om inzichten te krijgen in zichzelf, maar ook in hun team. In onze commercieel gerichte organisatie zijn KPI's belangrijk, maar het zijn de mensen die het doen. Deze opleiding biedt handvatten om met het team stappen te maken. Voor 'losse' opleidingen zoals een verzuimcursus wordt NCOI Opleidingen ingeschakeld.”

Lifetime employability

“We kunnen onze mensen echt wat bieden en geloven er ook sterk in om ze te binden en te boeien. Maar vooral voor medewerkers zelf is het heel belangrijk om zich te ontwikkelen. We doen op kwartaalbasis een kort medewerkersonderzoek. Voor ons een belangrijke temperature check om te meten hoe happy onze mensen zijn en bij te sturen waar nodig. Is iemand ontevreden of veel ziek, dan ligt daar vaak iets aan ten grondslag. Als je daar geen aandacht aan besteedt, dan zal het ook niet veranderen. Soms doen mensen al jaren hetzelfde werk en vragen zich af: is dit

het nu? Het is belangrijk om dan in gesprek te gaan. Een interne kans bieden of een opleiding volgen, wij geloven in een leven lang leren. Maar als het geluk niet meer binnen onze organisatie zit, helpen we zoeken waar iemand wel gelukkig van wordt. Want uiteindelijk is dat het belangrijkste. Het is fijn als we iedereen happy houden, maar soms lukt dat niet en is een goede externe mogelijkheid een oplossing. Lifetime employment is geen uitgangspunt meer, zeker niet voor de millennials. Zij beginnen heel anders aan hun carrière en hebben aandacht voor hun eigen ontwikkeling. Lifetime employability zit bij wijze van spreken in hun genen. Als organisatie moet je daar op inspringen door ook die nieuwe generatie te blijven binden en boeien. Ik zie dat niet als een probleem voor het bedrijf, maar als een uitdaging. Je moet je er van bewust zijn en in gesprek blijven.”

Extra (s)mile

“Werk moet voldoening en energie geven. Als je niet aan die voorwaarden voldoet, ben je denk ik niet happy. Zelf krijg ik voldoening en energie als ik het gevoel heb dat ik toegevoegde waarde lever en een bepaalde mate van autonomie heb. Wederzijds respect hoort er ook bij, goede contacten met mijn collega's, humor en plezier. Als je je werk niet met positieve energie kan doen, is het heel lastig om het vol te houden. Het begint bij happy people. Die zorgen voor happy customers en better results. Het heeft ook alles met mobiliteit te maken, zowel intern als extern; mogelijkheden om je te ontwikkelen. We streven naar de extra mile, met een s ervoor; smile dus. Als je de mens centraal stelt, kom je een heel eind.”

“Happy people zorgen voor happy customers”



De voordelen van NCOI Opleidingen

Professionele topdocenten en trainers

Deskundigheid, ervaring en enthousiasme, daarop selecteren wij onze docenten en trainers. Onze docenten en trainers zijn gespecialiseerd en werkzaam in het vakgebied van de opleiding die zij verzorgen. Ze putten uit een rijke praktijkervaring en ondersteunen hiermee de theorie.

Toegang tot een erkend diploma

NCOI Opleidingen is de grootste opleider van werkend Nederland. Met onze unieke aanpak sluiten we aan op de kennis en vaardigheden van onze studenten. We combineren een motiverende en praktische aanpak met een efficiënte en flexibele leeromgeving. Onze erkende opleidingen voldoen aan de allerhoogste kwaliteitsrichtlijnen.

Het grootste aanbod

NCOI Opleidingen biedt complete programma's voor werkenden: van MBO-, HBO- of Masteropleidingen tot kortdurende vaardigheidstrainingen. Uiteraard ontwikkelen we ook trajecten op maat. Werkvormen variëren van persoonlijke coaching tot een online leeromgeving. Alles is erop gericht om werkenden makkelijk te laten leren, dichtbij de praktijk.

Vier gezichten uit het team van NCOI Opleidingen



Gemma de Wit

"Wat men moet leren doen, leert men door het te doen." Aristoteles



Joke Elzenaar

"Relevante kennis en vaardigheden ontwikkelen, daarmee maken wij organisaties krachtiger."



Mariëtte Toonen

"Opleiding en ontwikkeling helpt je in je arbeidsmarktkansen."



David Schipper

"In een snel veranderende wereld, helpen opleidingen je bij te blijven."

Opleidingsadvies op maat?

Onze deskundige opleidingsadviseurs zijn op

werkdagen telefonisch bereikbaar: maandag

tot en met donderdag van 8.00 tot 18.00 uur en

vrijdag van 08.00 tot 17.00 uur.

035 - 6 400 411



Bezoekadres:

Marathon 7
1213 PD Hilversum

Postadres:

Postbus 447
1200 AK Hilversum

Contact

Wij zijn telefonisch bereikbaar tijdens kantooruren.

Maandag t/m donderdag

8.00 tot 18.00 uur

Vrijdag

8.00 tot 17.00 uur

Telefoon: 035 - 6 400 411

Mail

info@ncoi.nl



MBO-4 VERPLEEG- KUNDIGE VVT

- Monique Visscher
- 55 jaar
- EVV (eerst-verantwoordelijk verzorgende)

"Toen ik al elf jaar in de thuiszorg werkte, kwam de zorgverzekeraar met de eis dat alle EVV's verpleegkundige moeten zijn. Ik was 17 toen ik een eerste poging deed die opleiding te halen. In 2004 deed ik een nieuwe poging maar ben ik overgestapt naar de opleiding voor verzorgende. Als klein kind wilde ik al 'zuster' worden; nu heb ik mijn belofte waargemaakt. Vroeger kon ik niet zo goed leren, maar nu ging het vrij gemakkelijk. Bijna mijn hele familie is laatbloeiër, ik blijkbaar ook. Op deze leeftijd ben je in elk geval 200% gemotiveerd. Omdat je lang niet in de schoolbanken hebt gezeten moet je echt weer leren. Om alle materie in je hoofd te krijgen en verslagen te schrijven. We deden veel in groepsverband. Vier collega's uit mijn team van Woonzorglocatie De Schans volgden de opleiding ook. Je kunt elkaar dan motiveren, dat helpt zeker. Op 8 juni heb ik mijn diploma in ontvangst genomen. Iedereen was opgetrommeld voor de uitreiking, mijn familie was trots. Ik kan nu mijn functie behouden maar ik ben zeker niet van plan om te stoppen met leren. Ik wil me verder specialiseren in wond- of stomaverpleegkunde. Want ik kan in de thuiszorg nog steeds mijn ei kwijt."

“Op deze leeftijd ben je 200% gemotiveerd”



De opleider van
werkend Nederland