

OC Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OC Rendement

Personeel is voor bijna iedere organisatie het belangrijkste bedrijfskapitaal. Om de waarde van dat menselijk kapitaal te behouden en te vergroten, investeren werkgevers in opleiding en coaching. Dat zijn flinke investeringen, niet alleen in geld, maar ook in tijd en aandacht. P&O-professionals die zich bezighouden met de uitvoering en vormgeving van het opleidingsbeleid willen daarom dat die investeringen ook rendement opleveren.

OC Rendement onderscheidt zich door:

- Nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- Laagdrempelige artikelen over organisatieontwikkeling, inkoop, selectie en certificering van opleidingen, didactiek, advisering en coaching;
- Actuele rubrieken met relevante praktijkcases;
- Handige checklists en praktische tips.

Meer informatie op: www.rendement.nl/ocblad

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/ocblad



Meer mindful, meer focus

Veel werknemers hebben moeite hun volledige aandacht te richten op datgene waarmee ze bezig zijn. Ze denken bijvoorbeeld 's avonds op de bank nog na over het werk dat ze die dag gedaan hebben of de volgende dag moeten doen. Of ze zijn tijdens het uitvoeren van de ene taak in hun hoofd al bezig met de volgende klussen.

Loslaten

Hierdoor krijgen de activiteiten waarmee ze op dat moment bezig zijn, niet hun volle aandacht. Het gevolg is dat deze werknemers minder productief zijn en soms ook onnodig gestrest raken. Wie mindful werkt, houdt zich

alleen bezig met wat hij nu aan het doen is en niet met alles wat er nog meer moet gebeuren. Dit zorgt ervoor dat hij geconcentreerd en gericht werkt en daardoor productiever is. Hij laat zich niet afleiden en rondt eerst de ene taak af voor hij met de andere begint. Hebben werknemers moeite om zich te concentreren, adviseer hen dan om:

- aan het begin van elke werkdag een lijst van taken te maken en die af te werken in de volgorde van belangrijkheid;
- hun telefoon weg te leggen;
- meldingen van binnenkomende e-mail uit te zetten en alleen op vaste momenten hun e-mail te checken.

Kijk eens naar uw eigen duurzame inzetbaarheid

Een flink deel van de dag bent u bezig met de ontwikkeling van uw collega's. U helpt hen met het bepalen van hun opleidingsbehoefte en stippelt samen een traject uit. Maar vraagt u zich wel eens af hoe het staat met uw eigen carrièrekansen? Heeft u alles in huis om duurzaam inzetbaar te zijn?

Rooskleurig

Als u een recruiter, HR-adviseur of HR-manager bent, zijn uw perspectieven op de arbeidsmarkt de komende jaren in orde. De vraag naar P&O'ers op HBO- en WO-niveau stijgt op dit moment al anderhalf jaar. Voor P&O'ers die een functie

bekleden op mbo- of vmbo-niveau zijn de vooruitzichten minder rooskleurig. Het gaat dan vooral om functies als medewerker personeelszaken en HR-assistent. Ook loopbaanadviseurs gaan het in de toekomst steeds moeilijker krijgen. De reden is dat de toenemende automatisering deze werkzaamheden voor een groot deel gaat overnemen. HRM-software wordt steeds slimmer en er komen steeds betere tools op de markt. Alle reden dus om eens kritisch naar uw eigen inzetbaarheid op de lange termijn te kijken. En misschien is het ook voor u tijd uw kennis bij te spijkeren of extra vaardigheden te ontwikkelen.

Praktisch papiertje

Biedt u werknemers opleidingen aan, dan kan het lastig zijn om duidelijk te maken wat de waarde ervan is. Zeker als die scholing sterk is toegespitst op functies in uw organisatie. Met het Hoger Bedrijfsdiploma kunt u werknemers een landelijk erkend diploma laten behalen waarvan de leerdoelen aansluiten bij functies in uw organisatie.

Het Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) staat qua niveau gelijk aan de Associate degree (Ad). Dit HBd heeft ook veel raakvlakken met de tweejarige hbo-opleiding die leidt tot een Ad bij hogescholen. Maar het is toch anders. Want het HBd richt zich specifiek op werkenden. Het nut van het geleerde voor de praktijk staat voorop.

Vrijheid

Het HBd is gekoppeld aan niveau 5 van het Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF), net als de Ad. Dit kwalificatieraamwerk voor de niveau-aanduiding van kwalificaties kent acht niveaus. De eerste vier zijn voor het mbo bedoeld, de hoogste vier voor het hoger onderwijs. Dat maakt de positie van het HBd helder: een werknemer die dit diploma wil behalen, moet minimaal mbo-4 of havo hebben of aantoonbare werkervaring op die niveaus. Om het HBd te behalen, moet de werknemer een scholingstraject volgen van 1,5 tot 2 jaar. Dit traject kan hij naast of in combinatie met een baan doorlopen. De studielast vraagt dus om een flinke tijdsinvestering. Maar ook een investering in geld, want er is geen financiële regeling waarvan u gebruik kunt maken. Daar staat tegenover dat u veel vrijheid heeft bij het vormgeven van het traject.

Programma

Het programma van een HBd-opleiding kan op twee manieren tot stand komen. In de eerste plaats kunt u met een scholingsaanbieder in zee gaan voor het samenstellen van een HBd-opleiding. U bekijkt wat voor het invullen van een bepaalde functie nodig is aan scholing. De opleiding kan een samenstel van bestaande certificaten zijn, aangevuld met trainingen, cursussen en andere bedrijfsopleidingen. Ook een brancheorganisatie kan op zo'n manier met een aanbieder een traject vormgeven. Het is vervolgens aan de aanbieder om dit programma te laten inschalen op niveau NLQF 5, via het Nationale Coördina-





tiepunt NLQF (ncpnlqf.nl). Die aanbieder kan het HBd daarna ook laten opnemen in het HBd-register (zie het kader hieronder). Ook kunt u voor het maken van een HBd-programma samenwerken met een (private) hogeschool. Ook dan is het programma gericht op (een groep van) functies, maar er worden zoveel mogelijk interessante modules meegenomen van bestaande opleidingen voor een Associate degree. Samenwerken met een hbo-instelling heeft een groot voordeel voor de werknemer met een HBd-diploma op zak. Als hij een Ad wil behalen, levert dat een substantiële hoeveelheid vrijstellingen op. Die koppeling met het hbo garandeert tevens het vereiste niveau om in het register te kunnen worden opgenomen. Hierdoor snijdt het HBd-mes aan twee kanten. Het is afgestemd op de wensen van de werkgever, terwijl de werknemer desgewenst zelf via een aanvullende inschrijving bij een hogeschool kan opgaan voor de aanvullende Ad of de bachelor.

Garantie

Met het HBd kunt u inspelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarom is het een relevant diploma, ook voor werkgevers. Die moeten juist betrokken zijn bij het verankeren van de relevantie en actualiteit van programma's. Daarom kent elke groep HBd's per sector een Sectorale Overleggroep met vertegenwoordigers van de branche en aanbieders. Zij bespreken elk jaar de ontwikkelingen rond de gewenste competenties voor de relevante functies en bekijken of de bijbehorende HBd's hieraan tegemoet komen. Deze afstemming is een vereiste om de registratie in het HBd-register te behouden, als kwaliteitsgarantie voor werkgevers.

Hans Daale, directeur Leido Academy, tel. 06 10 21 35 08, e-mail: info@leido.nl, www.hogerbedrijfsdiploma.nl

Een register voor HBd

Aanbieders van HBd-opleidingen kunnen hun traject laten opnemen in het HBd-register. Dit register wordt beheerd door Leido Academy. Een onafhankelijke commissie beoordeelt de aanvraag. Uw opleiding kan voor opname in het HBd-register in aanmerking als deze:

- is ingeschaald door het NCP NLQF op NLQF 5, met een studielast van minimaal 90 studiepunten;
- een studielast heeft van minimaal 90 studiepunten van een bestaande Ad, als een deelverzameling ervan;
- een studielast heeft van 120 studiepunten, waarvan minimaal 70 van een bestaande Ad;
- minimaal 90 studiepunten heeft van een bestaande bachelor;
- een programma van 120 studiepunten heeft waarvan minimaal 70 van een bestaande bachelor.

Aan opname in het register zijn kosten verbonden.

Investeren in taal loont

1,5 miljoen mensen hebben moeite met lezen en schrijven. De helft van deze mensen heeft een baan. Maar laaggeletterdheid op de werkvloer is een taboe, terwijl uw organisatie toch echt profiteert van de aanpak van taalproblemen. Werkgevers die laaggeletterdheid aanpakken, melden een stijging van de productie, grotere klanttevredenheid en een sterker teamgevoel. Ook zorgt een grotere taalvaardigheid voor lager ziekteverzuim. Om werkgevers te stimuleren laaggeletterdheid op de werkvloer aan te pakken, heeft het kabinet met dertig organisaties een Taalakkoord gesloten. Op taalakkoord.nl vindt u inspirerende verhalen, nieuws en documenten om zelf een aanpak te ontwikkelen.

Een boost voor MOOC's

Minister Bussemaker van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) geeft de ontwikkeling van massive open online courses (MOOC's) en small private online courses (SPOC's) een impuls. Ze geeft € 830.000 subsidie waarmee hogescholen en universiteiten het open en online onderwijs verder kunnen ontwikkelen.

Mogelijkheden

Open en online onderwijs is ideaal voor werknemers die willen leren zonder een reguliere opleiding te volgen. Voor u als opleidingsverantwoordelijke is dat een interessante ontwikkeling, omdat werknemers zo meer mogelijkheden krijgen hebben om zich op 'hoog niveau' te scholen.

Online veerkracht

Iets meer dan de helft van de Nederlandse werkgevers besteedt aandacht aan de mentale weerbaarheid van de werknemers. Het doel daarvan is de werkstress te verminderen en de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de medewerkers te bevorderen. Er zijn tal van methoden om de mentale weerbaarheid van werknemers positief te beïnvloeden. Met name online coaching-programma's schieten als paddenstoelen uit de grond. De begeleiding is vaak op maat en medewerkers zijn flexibeler in het moment waarop ze aan het programma deelnemen.



Deze persoonlijke trainingen besteden niet alleen aandacht aan de werksituatie, maar eventueel ook aan knelpunten in de thuissituatie.