

Leren beter functioneren

Oud VHG-lid ontwikkelt trainingsprogramma voor hoger opgeleiden

Voor veel hoger opgeleiden is de stap van studie naar werk een lastige. Als de vrijheid van de schoolbanken wordt verruild voor drukke werkdagen, blijkt de overgang soms wel erg groot. Oud VHG-lid Huub Hiddema ontwikkelde daarom een uniek trainingsprogramma dat voordelen biedt voor de net afgestudeerde HBO'er of WO'er en zijn werkgever

Door Remco Faassen



Kim Hermans en Huub Hiddema

Toen Huub Hiddema in 2010 de aandelen van zijn grootgroenbedrijf verkocht, kreeg hij plots zeeën aan vrije tijd. Het was een uitgelezen kans iets te gaan doen aan een probleem dat hij tijdens zijn carrière regelmatig was tegenkomen: de moeite die pas afgestudeerde HBO'ers en WO'ers soms hebben om de omschakeling te maken naar hun nieuwe, werkzame leven. "Mensen kiezen vaak onbewust voor een vak, ze maken snelle keuzes terwijl ze een beperkt blikveld hebben. Mijn plan was om net afgestudeerde HBO'ers en WO'ers tijdens een traject van 24 maanden een spiegel voor te houden en ervoor te zorgen dat ze een persoonlijke ontwikkeling

doormaken. Daardoor zouden ze beter zelfstandig kunnen werken. Binnen het traject zouden ze vier dagen werken en een dag een opleiding volgen, gericht op persoonlijke ontwikkeling, netwerken en onderwerpen die hen van pas komen tijdens hun werk. De 24 maanden zouden worden opgesplitst in drie verschillende periodes van acht maanden bij steeds een andere werkgever."

Triangle at Work

Hiddema besloot zijn trainingstraject in een bedrijf onder te brengen. Binnen Triangle at Work bouwde hij verder aan zijn plannen, die te vergelijken zijn met de traineeships binnen de overheid en het bedrijfsleven, maar dan juist toegespitst op het MKB. "MKB-bedrijven lopen het risico het afvoerputje van de grootbedrijven en de overheid te worden. Die romen namelijk jaarlijks de talenten uit het aanbod afgestudeerde HBO'ers en WO'ers af en MKB-bedrijven komen daar niet tussen. Er is echt sprake van een slag om het talent, maar die wordt verloren door het MKB." "En dat terwijl het MKB niet eens als onaantrekkelijk wordt gezien, in tegendeel," voegt Kim Hermans, sinds februari projectcoördinator bij Triangle at Work, toe. "Maar net afgestudeerden weten hen gewoon niet te vinden en MKB-bedrijven kunnen hun young professionals minder goed vasthouden." "Er is veel verloop", bevestigt Hiddema. "Net afgestudeerden wisselen snel van baan en dat maakt ze duur voor het MKB. De huidige generatie werknemers stelt nu



eenmaal andere eisen aan hun werk dan de vorige. Ze zijn opgegroeid in een andere periode dat alles wat ze willen er is. Daardoor willen ze niet zomaar ergens werken, het moet ook nog eens leuk en boeiend zijn."

Kostbaar

Hoe inventief het ontwikkelde traject van Triangle at Work ook was, eerder dit jaar besloten Hiddema en Hermans het toch los te laten. "Het bleek uiteindelijk een erg kostbaar traject te worden. De kosten lagen gelijk aan het loon van een seniorfunctie, terwijl er geen garantie was dat de young professional een baan zou krijgen." Toch wilde Hiddema een tegenwicht bieden aan de traineeships van grote organisaties. De oplossing? Traineeships voor MKB-bedrijven. "Mensen uit het groen, maar ook uit de sales en marketing, die jong zijn en voor het MKB werken, kunnen bij ons een traineeshipprogramma volgen. Ze komen dan in een groep terecht die één keer per maand, acht maanden lang een dag bijeenkomt. Het programma bestaat voor zeventig procent uit vaste onderdelen op het gebied van timemanagement, het leren creëren van draagvlak, presenteren en communicatie. De overige dertig procent is speciaal gericht op wat de young professional – of zoals wij hem noemen: Tiger – nog mist. Gezamenlijk met onze hoofdopleider, het MKB-bedrijf en de Tiger wordt bepaald wat dat is. Dat vormt dan de rode draad van de opleiding."

Relatie

Met de opleiding van Triangle at Work moet de jonge medewerker beter functioneren in zijn nieuwe omgeving, zodat hij zich sneller op zijn plaats voelt en gemakkelijker doorgroeit van een junior naar een medior functie. Er moet bovendien een stevige relatie tussen een MKB-bedrijf en een Tiger uit ontstaan, waardoor beide partijen zich langer aan elkaar willen binden. "De opdrachtgever kan doelen stellen die gerealiseerd moeten zijn na die acht maanden. Zo kan een accountantskantoor als doel hebben dat iemand zich helemaal richt op het uitzoeken hoe maatschappen het beste uit elkaar kunnen gaan. Medewerkers van groenbedrijven kunnen bijvoorbeeld leren hoe ze een product in de markt kunnen zetten of nieuwe markten kunnen aanboren." Speciaal onderdeel van de cursus zijn zes inspiratieavonden waarbij gasten worden uitgenodigd die hun sporen in het bedrijfsleven ruimschoots hebben verdiend en daar graag over vertellen. "Verder stimuleren we de intervisie tussen deelnemers onderling en tussen deelnemers en opleiders, zodat ze een netwerk hebben om op terug te vallen." Kim Hermans: "Belangrijk is dat wat wordt geleerd, in de praktijk wordt toegepast. Dan is het prettig om het resultaat of de aanpak daarvan even onderling te kunnen bespreken."

Landelijke dekking

De eerste cursussen van 4.450 euro starten eind september in Arnhem en een maand later in Nijmegen. Het uiteindelijke doel is een landelijke dekking te krijgen. Hiddema benadrukt dat het trainingsprogramma intensief is, ondanks dat er slechts eens per maand een bijeenkomst is: "Onze trainers hebben ervaring binnen het leger en grote organisaties en zullen daar op toe zien. Het mooie aan ons programma is het unieke karakter. Er zijn volop andere mogelijkheden om medewerkers te scholen, maar wij bieden maatwerk en richten ons daarbij puur op jongeren binnen het MKB. Dankzij ons programma kan een HBO'er of WO'er al na de eerste dag beter integreren in een organisatie. Voor werkgevers is dat een kans mensen meer te boeien en binden." Projectcoördinator Hermans benadrukt dat bedrijven die gebruik maken van de diensten van Triangle at Work zich onderscheiden van de concurrentie: "Je biedt jonge medewerkers namelijk een ontwikkeltraject aan. Dat vinden jongeren belangrijk. Bovendien past het bij hun idee van levenslang opleiden." ■

Betrokkenheid VHG

Binnen veel bedrijven is er een vraag naar goed middenkaderpersoneel of bedrijven geven aan dat er op termijn de behoefte ontstaat aan goed middenkaderpersoneel. Op basis van dit gegeven heeft Branchevereniging VHG kritisch meegedacht over het concept van Huub Hiddema. Op aanraden van VHG zijn er diverse aanpassingen gedaan aan het concept om het toegankelijker te maken voor het MKB. "VHG vond dat de termijn van 24 maanden erg lang en ook over de wisseling van werkgever waren ze minder te spreken. Net als over de kosten. VHG is ook nauw betrokken bij de nieuwe opzet. Zij ziet de problemen die dreigen te ontstaan. Sleutelposities bij leden worden maar in zes procent van de gevallen ingevuld door HBO'ers of WO'ers, dus het merendeel is te laag opgeleid. Die plekken worden ingevuld door doorgegroeide MBO'ers, maar vloeien allemaal weg. De branche lijkt dat te weinig te beseffen.", aldus Huub Hiddema.