



Speciale cursus voor jonge kantoormedewerkers

Versneld ervaring opdoen

Hoe maak je een schoolverlater snel rendabel? Een vraag waar veel ondernemers in het midden- en kleinbedrijf vaak mee worstelen. Een opleidingsplan is er niet en tijd voor begeleiding vaak ook niet. Twee ondernemers in de sector besloten hun jonge hbo'er naar de opleiding 'Boeien en Binden' te sturen, om ze snel optimaal in te kunnen zetten.

Nieuwe medewerkers die van het mbo of van het hbo komen en die bij een cumelabedrijf aan de gang gaan, hebben tijd nodig om hun plek te vinden. Naast nog te overbruggen verschillen tussen bedrijf en de schoolbanken is er een wereld van verschil tussen de schoolverlater en de ervaren collega's. Vooral op het gebied van persoonlijke vaardigheden als communicatie en het omgaan met collega's en leiding is er een behoorlijke achterstand. Voormalig cumelaondernemer Huub Hiddema (De Punt) kende dit vraagstuk en heeft enkele jaren gewerkt aan een opleiding om medewerkers snel op een hoger niveau te brengen. In acht trainingdagen, verspreid over acht maanden, leren de deelnemers het beste uit zichzelf te halen.

Persoonlijke vaardigheden verbeteren

De medewerker leert waar zijn talenten liggen en wat zijn valkuilen zijn. Hij leert hoe over te komen bij anderen en hoe hij zich het

beste kan profileren om dingen voor elkaar te krijgen, zowel intern als bij klanten. Tevens wordt geleerd op verschillende manieren te communiceren om als gesprekspartner serieus te worden genomen door anderen. De groep deelnemers aan een cursus bestaat uit acht tot twaalf jonge medewerkers, afkomstig uit diverse branches. Er is bewust gekozen voor deze aanpak; jonge schoolverlaters leren van elkaars persoonlijke ervaring uit diverse bedrijfsculturen.

Persoonlijke organisatie

In de acht trainingdagen worden alle communicatievaardigheden behandeld. Van effectief luisteren, vragen stellen en doorvragen tot feedback geven en ontvangen. Ook non-verbale communicatie en persoonlijke uitstraling komen aan bod. De deelnemer leert hoe hij draagvlak kan creëren en hoe hij omgaat met weerstanden. Hij weet hoe hij moet onderhandelen en beïnvloeden en hoe hij uiteindelijk zijn verhaal overtuigend presenteert. De meeste deelnemers komen na een trainingdag enthousiast terug, maar worden vervolgens snel met hun neus op de dagelijkse feiten gedrukt.

Ervaring cumelaondernemers

Voor Han Wolterinck van Wolterinck BV uit Beltrum was de cursus een uitgelezen kans om 'jonge hond' Marvin Hendriks snel praktijkrijp te maken. Marvin is de enige (jonge) hbo'er in het bedrijf van acht vaste medewerkers. Er is voor Marvin een loopbaanroute van vijf jaar uitgestippeld. Als schoolverlater van Tuin- en Landschapsinrichting Larenstein (hbo) was de technische kennis bij hem meer dan voldoende aanwezig. Hij leert door de masterclass zijn communicatie te verbeteren en netwerken op te zetten en deze te onderhouden. Hij groeit er ook als persoon door, merkt Wolterinck. "Het is een pittige cursus naast de beroepspraktijk."

Han Wolterinck vindt het belangrijk om te investeren in personeel. "Die jongen kan in principe overal aan de gang. Door hem te stimuleren en te laten groeien in ons bedrijf hopen we hem de drive te geven om hier verder te gaan; echt een kwestie van boeien en binden." Op de langere termijn wil hij hem perspectief bieden door de veelzijdigheid aan taken in het bedrijf. Mede daarom vindt hij het concept van de masterclass interessant voor de cumelasector. "Het sluit aan bij de ontwikkelingsfase waarin de jongere zich bevindt. We merken dat Marvin op de werkvloer in een jaar stappen zet waar je normaal vijf tot zes jaar over doet."

Goed voor opvolgers

Opvolgers binnen de cumelasector werken vaak van jongs af aan in hun eigen bedrijf. Veel technische en administratieve kennis hebben zij zich vaak op relatief jonge leeftijd eigen gemaakt, vaak in combinatie met school. Communicatie en persoonlijke ontwikkeling leren zij meestal door vallen en opstaan in de beroepspraktijk. Juist daarvoor kan de training een goed hulpmiddel zijn, denkt cursusleider Huub Hiddema. "Ze kunnen snel hun communicatieve vaardigheden verbeteren en krijgen in korte tijd inzicht in de gevolgen van hun eigen handelen. Tevens leert de opvolger hoe hij structuur aanbrengt in zijn werk en krijgt hij zicht op zijn rol in de organisatie."

In februari 2012 starten weer nieuwe groepen. Naast een groep voor afgestuurde hbo'ers start er ook een mbo-groep. Deze groep is waarschijnlijk in het bijzonder geschikt voor de jonge 'opvolgers' uit de cumelasector. De kosten voor de acht trainingdagen en zes intervisiebijeenkomsten bedragen circa € 4450,-. Cumelabedrijven ontvangen 10% korting en betalen € 3.975,-. De bijeenkomsten worden gehouden in Arnhem; dit is mede afhankelijk van de deelnemers. Meer informatie hierover bij Ans de Bie, opleidingscoördinator CUMELA Nederland, of via de CUMELA-cursuslijn, tel. (033) 247 49 20.



Han Wolterinck (r) merkt dat 'jonge hond' Marvin Hendriks door de masterclass ook als persoon groeit. De masterclass sluit aan bij de ontwikkelingsfase waarin de jongere zich bevindt.

Enthousiast

Jorn Hogendoorn neemt namens de Van de Haar Groep uit Wekerom deel aan de masterclass 'Boeien en Binden'. Hij is enthousiast over de aanpak van de training. Communicatietraining, zelf blijven ontwikkelen en besluitvaardigheid heeft Jorn als belangrijkste persoonlijke doelen voor de cursus vastgesteld.

Hij merkt ook dat hij leert open te staan voor verbetering en verandering en kritiek als opbouwend gaat ervaren in plaats van als 'fout'. "Dat de deelnemers uit verschillende branches komen, is daarbij echt een meerwaarde. Je hoort ook hoe er in andere bedrijfstakken soms veel directer wordt gecommuniceerd."

Mede door deze masterclass heeft de Van der Haar Groep de ontwikkelingsvisie met betrekking tot personeelsbeleid verder kunnen vormgeven; de onderneming wil jonge mensen aannemen als trainee, breed inzetten en onderzoeken hoe ze groeien. De vraag 'hoe kun je als werkgever aantrekkelijk blijven?' is een belangrijk onderdeel in de meerjarenvise van het bedrijf, onder andere ingegeven door de toenemende personeelsschaarste.

Het gaat bij medewerkers niet alleen over het 'kunstje' dat ze moeten beheersen, maar persoonlijkheid en inbreng worden steeds belangrijker. Coachen tijdens de carrière van medewerkers is belangrijk, vindt Van der Haar. In alle lagen van het bedrijf biedt het bedrijf zijn personeel structurele, persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden. Leidinggevenden dienen op alle niveaus hun medewerkers in ontwikkeling te krijgen en medewerkers te boeien en te motiveren.

Lajos Bax teamleider zakelijke dienstverlening



RECHT(T)ERZIJD

Opzeggen van abonnementen

Sinds 1 december 2011 zal het u niet meer gebeuren: u hebt een abonnement voor een bepaalde looptijd, u wilt ervan af, u vergeet dat er een opzegtermijn is bedongen en voor u het weet zit u weer voor dezelfde periode aan uw abonnement vast. De abonnementsverstrekkers - sportscholen, kranten, tijdschriften et cetera - hebben over het algemeen eigen voorwaarden. Die staan vaak in kleine lettertjes op de achterkant van het aanvraagformulier. Als u bij het aangaan van het abonnement kennis heeft kunnen nemen zit u daar in principe aan vast. De voorwaarden zijn dan onderdeel van de overeenkomst geworden. En juist daarin zult u - meestal - de regeling met betrekking tot de opzegging vinden. Omdat de meeste consumenten deze algemene voorwaarden zelden of nooit goed bestuderen, kan het dus zomaar zijn dat u zichzelf 'ophangt' in een uitermate onwenselijke constructie. Om die reden heeft de wetgever een ontsnapping ingebouwd: de abonnementsverstrekker mag zich op de voorwaarden niet beroepen als er sprake is van een onredelijk bezwarend beding.

In het kader van de nieuwe regeling heeft de wetgever een aantal bepalingen toegevoegd. Zo mag een overeenkomst niet meer stilzwijgend worden verlengd voor nogmaals een bepaalde duur. Die mag wel stilzwijgend worden verlengd voor onbepaalde duur, maar dan moet de consument de mogelijkheid hebben om de overeenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand. Voor dag-, nieuws- en weekbladen en tijdschriften geldt een iets andere regeling. Deze mogen wel automatisch worden verlengd, maar dan voor maximaal drie maanden. De consument moet dan telkens tegen het einde van de verlenging kunnen opzeggen, de opzegtermijn is maximaal een maand. Een kennismakingsabonnement mag onder geen enkel beding automatisch worden verlengd. De abonnementsverstrekker mag de consument ook niet meer verplichten de overeenkomst op een bepaald moment op te zeggen. De consument moet op elk gewenst moment zijn opzegging kunnen overbrengen aan de aanbieder. De overeenkomst moet verder kunnen worden opgezegd op dezelfde manier als deze wordt gesloten. Nu is het vaak zo dat u een overeenkomst mondeling of via internet aangaat, maar deze per brief moet opzeggen. Per 1 december 2011 mag dit niet meer.

Sander van Meer

Adviseur juridische zaken CUMELA Advies