

GEVAAR

Als ik om me heen kijk dan is de markt voor opleidingen met open inschrijving nog steeds goed. Er is nog steeds vraag naar programma's die qua inhoud aansluiten bij trends en actuele vragen. Zeker als ze qua vorm ook aansluiten bij wat mensen in deze tijd verwachten van leertrajecten. En als ik kijk naar onze eigen deelnemers in het postgraduate onderwijs: hun leeftijd varieert van 40 tot 64, dus een leven lang leren blijft (gelukkig en terecht) het motto. Ik verwacht dan ook dat de vraag naar open opleidingen en individuele ontwikkeling blijft toenemen. Naast de markt voor open opleidingen is er ook nog steeds een markt voor incompany opleidingen. En daar ligt vaak het gevaar op de loer. **VEEL INCOMPANY OPLEIDINGEN ZIJN NAMELIJK VERKAPTE ORGANISATIEONTWIKKELING-STRAJECTEN.** De min of meer verplichte opleidingen zijn vaak niet alleen bedoeld om deelnemers te ontwikkelen, maar vooral om 'de organisatie' te ontwikkelen. Ze zijn bedoeld als cultuurinterventie, om een beweging, een verandering of een vernieuwing te stimuleren. Maar omdat ze verpakt zijn als opleiding en vaak worden begeleid vanuit stafafdelingen wordt helaas niet altijd het beoogde resultaat bereikt. Omdat de top niet meedoet (of alleen als ambassadeur of openingsact), omdat de opleider door een opleidings- in plaats van een organisatieontwikkelingsbril kijkt. Of omdat de (gedelegeerd) opdrachtgever teveel denkt in opleidingstermen en daarmee geen goede gesprekspartner is voor

de aanbieder. Het gevolg kan zijn dat de aanbieder van het traject teveel in de uitvoeringsrol terecht komt. Vaak wordt deze dan ook 'trainer' genoemd, of (erger nog) 'cursusleider'. De aanbieder krijgt daardoor geen kans om echt goed af te stemmen wat de bedoeling van het traject is en wat de rol van de top daarin zou moeten zijn. Helaas hebben onder druk van de economische crisis veel aanbieders van incompany trajecten zich in deze uitvoeringsrol laten drukken. Ik ken zelfs voorbeelden van gerenommeerde bureaus die mee hebben gedaan aan veilingsites waarmee inkopers zo goedkoop mogelijk opleidingen wilden inkopen. Logisch natuurlijk om op de kosten te letten, maar lastig als het gaat om je meest kostbare kapitaal, namelijk je medewerkers. Want ergens gaat het knijpen. Wat mij betreft wordt het daarom hoog tijd dat aanbieders van organisatieontwikkeling weer uit de uitvoeringshoek komen en zich onafhankelijk opstellen. Om teleurstelling over het mislukken van deze trajecten te voorkomen bij alle partijen: bij opdrachtgevers, bij deelnemers en vooral ook bij zichzelf.

Yvonne Burger is deeltijdhoogleraar aan de VU en programmaleider van de postgraduate opleidingen Executive Coaching en Executive Teamcoaching. Ze werkt daarnaast als zelfstandig executive coach en adviseur.

Reageren: www.yvonneburger.nl



Yvonne Burger