

Samenvatting juryrapporten NVP Bachelor Award

Vincent Zijlstra, 'Uitbesteding van opleidingsprocessen, de praktijk bespiegeld – een kwalitatief onderzoek naar het uitbesteden van opleidingsprocessen in Nederland'

Vincent Zijlstra stelt dat, ondanks het belang van opleiding en ontwikkeling, de budgetten bij veel bedrijven onder druk staan of worden bevroren. Daarnaast is er meer behoefte om de opleidingsfunctie efficiënt in te richten en wordt gezocht naar een manier om de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Dit leidt bij veel organisaties tot een evaluatie van de opleidingsafdeling. In zijn scriptie onderzoekt Vincent organisaties die een deel van het opleidingsproces heeft uitbesteedt.

Aan de hand van hypothesen toetst hij of dit succes heeft. Zijn hypothesen hebben betrekking op kostenbesparing, operationele en financiële flexibiliteit, de kwaliteitsverbetering van processen en dienstverlening, de kennis van de opleidingswereld, het scheppen van meer ruimte voor de strategische ontwikkeling van HRD en de toegang tot geavanceerde software. Een van zijn conclusies is dat organisaties die uitbesteding onderdeel maken van hun strategische doelstellingen succesvoller zijn dan organisaties die dit nalaten.

Jasper de Haas en Maaïke Burghouts, 'Het Nieuwe Werken bij de Schiphol Group'

Jasper de Haas en Maaïke Burghouts beschrijven het nieuwe werken bij Schiphol. Met een benchmark, literatuurstudie en de Factor4Index is een beeld verkregen van het Nieuwe werken en de kritische succesfactoren die bepalend zijn voor het succes hiervan. De belofte van het nieuwe werken wordt getoetst aan drie ambitieniveaus waarvan het 1^e niveau het hoogst is. Alleen dit niveau doet recht aan de herijkte strategie van Schiphol waarbij de organisatie volgens het concept van het Nieuwe werken wordt ingericht en er sprake is van een optimale kostenbesparing. Tevens wordt dan bijgedragen aan meer duurzaamheid door het verminderen van mobiliteit. De conclusie van Jasper en Maaïke is dat de gap tussen de huidige en gewenste niveau te groot is en dat het niet realistisch is om het nieuwe werken nu in te voeren. Hun aanbeveling is dat Schiphol eerst een eenduidige visie maakt en betekenis geeft aan de kernwaarden van de organisatie waaruit de visie volgt. Pas dan kan gedacht worden aan een visie op - en invoering van het nieuwe werken.

Marije Vonk, 'De Meerwaarde van EVC – het erkennen van verworven competenties'

Marije Vonk beschrijft de meerwaarde van EVC. Wist u dat wij 50% van ons leren halen uit ons werk en 30% uit coaching en voorbeeldgedrag? De overige 20% halen we uit vorming, training en opleiding. Dit toont aan hoe belangrijk een instrument is dat ervaringen erkent. EVC zorgt ervoor dat niet alleen de jaren in de schoolbanken worden erkend, maar ook de 80% die we leren buiten opleidingen om. Marije onderzoekt bij een productiebedrijf uit Steenwijk wat de meerwaarde van de invoering van EVC zou kunnen zijn. Een van haar conclusies is dat scholing niet als doel op zich moet worden gezien, maar dat medewerkers zicht moeten hebben op doorgroei indien zij intekenen op een EVC-traject. Daarnaast is een duidelijke relatie met het opleidings- en personeelsbeleid van cruciaal belang. Zij geeft nog als tip dat medewerkers zelf als assessoren en coaches moeten worden ingezet om hun collega's hierbij te begeleiden. Dat versterkt de geloofwaardigheid en bevordert het vertrouwen.