

Visie

Mens- en maatschappijbeeld

Ik werk vanuit een positief mens- en maatschappijbeeld. Naar mijn overtuiging is ieder mens van nature goed en wil iedereen uiteindelijk bijdragen aan anderen en zijn/haar werk liefst goed doen.

Als doelen van arbeidsorganisaties zie ik:

- Bijdragen aan de maatschappij door meerwaarde te leveren aan klanten
- 'Leuke banen' en inkomen verschaffen voor de medewerkers
- Profit: winst maken reserves, investeringen en eventuele aandeelhouders
Non-profit: binnen de begroting blijven en optimaal kostenefficiënt werken.

Trainingen moeten bijdragen aan deze organisatiedoelen, door het werk van de medewerkers/deelnemers effectiever, efficiënter, veiliger en/of leuker te maken.

Mensen hebben in grote mate een eigen verantwoordelijkheid voor hun functioneren en welzijn. Van hen mag worden verwacht dat zij hun werk op professionele wijze doen.

Anderzijds zijn mensen unieke wezens met een eigen 'gebruiksaanwijzing'. Hoe meer het management daar rekening mee houdt, hoe prettiger en productiever de medewerkers zullen werken.

Mensen zijn complexe wezens met fysieke, sociaal-emotionele, mentale en 'spirituele' behoeften, bijvoorbeeld aan respectievelijk salaris, waardering, uitdaging en zingeving. Mensen motiveren betekent aansluiten bij de behoeften waar zij op dat moment het meeste waarde aan hechten.

Succesvolle training

Een training is succesvol als de doelstellingen gehaald worden – en goed waren geformuleerd. Een goede training versterkt relevante competenties, die het functioneren van de deelnemers verbetert en zo ten goede komt aan de organisatiedoelen.

Vertaald naar praktische kenmerken van een goede training gaat het om een aantal balansen. Waar de juiste balans ligt is afhankelijk van de doelgroep, de doelstellingen en de context van de training. De belangrijkste balansen zijn tussen:

- Theorie (praten) versus praktijk (doen)
- Serieuze inhoud versus leuke vorm
- Stellen (poneren) versus vragen (coachen)
- Duidelijke structuur versus flexibiliteit om in te spelen op wat er gebeurt
- Deelnemers aanspreken op resultaat versus begrip hebben voor de mens als persoon

Daarnaast is het hele kader van de training van groot belang: hoe beter een training is voorbereid, hoe beter de training verloopt. Met name het duidelijk afspreken wie waar verantwoordelijk voor is en het oppakken van die verantwoordelijkheden bepaalt de effectiviteit van een training.

Verantwoordelijkheid voor het welslagen van een training

Het wel of niet behalen van de doelen van een training zie ik als de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het management (de opdrachtgever), de deelnemers/medewerkers en trainer/trainingsbureau.

Zij moeten samen zorgen voor:

- Een goede formulering van vraagstelling, doelstellingen en programma van de training;
- Een adequate voorlichting aan de deelnemers;
- Het signaleren en opvolgen van relevante signalen (meningen, wensen, gevoelens) rond de training over het betreffende onderwerp;
- Een goed verloop en een goede samenwerking tijdens de training tussen deelnemers en trainer;
- Het formuleren en uitvoeren van vervolgstappen en actiepunten na de training.

Wat wil ik persoonlijk?

Ik wil mijn bijdrage aan de samenleving leveren door mensen te ondersteunen hun leven en werk op een zinvolle en prettige manier in te richten, zo dat zij hun verschillende soorten behoeften zo goed mogelijk kunnen vervullen.