



Eline Holten,
directeur van Endoor

Haal meer uit uw mensen

Groeiende medewerkers, bloeiende organisaties. Deze boodschap heeft Endoor voor het bedrijfsleven. Daarom bemiddelt de zelfstandige tak van ROC van Twente als een soort intermediair tussen bedrijven en het roc om opleidingen, ook op maat gemaakt, in te zetten. Geld meebrengen? Dat hoeft niet eens altijd, dankzij Twents Fonds voor Vakmanschap.

TEKST | ARNÉ BAGERMAN FOTOGRAFIE | STEF HEERINK, WILLY BERENDS

Beroepen veranderen of verdwijnen. Taken worden vervangen door automatisering. Nieuwe technologie vraagt om andere vaardigheden en kennis. Daarnaast groeit het mkb nu hard, maar... leeft het ook bij de waan van de dag." Dat ervaart Eline Holten, directeur van Endoor. "Wij helpen organisaties daarom met nadenken over talentontwikkeling van eigen medewerkers."

Weinig oog voor potentieel

Volgens Holten mag er meer aandacht zijn voor het potentieel - met name op mbo-niveau - van personeel dat weinig bijscholing of training kreeg. "Vraag eens of zij zich willen ontwikkelen en benut dit voor de ambities van je organisatie." Endoor maakt hiervoor eventueel een

'Subsidiepot voor alle opleidingen, van roc tot LOI'

opleidingsplan dat uitgevoerd wordt door docenten van het ROC van Twente. Keolis, Arriva en Preston Palace kozen bijvoorbeeld voor opleidingen om nieuwe medewerkers, vaak zijinstromers, te werven en te houden.

Online les of buiten werktijd

Endoor gaat voor flexibel onderwijs, in tijd en plaats. Dat betekent dat medewerkers geen les krijgen onder werktijd. "Verder werken we geregeld met e-learning, zodat

mensen zich thuis al nieuwe kennis eigen kunnen maken."

'Waarom mag ik dit niet?'

Samen met docenten ontwikkelde Endoor voor Grolsch zelfs een compleet maatwerktraject. "In de productie was een tekort aan procesoperators. Grolsch besloot toen eigen mensen hiervoor op te leiden. Een klein groepje volgt daarom nu een maatwerkopleiding." Met succes. "Andere medewerkers kloppen al bij de opleidingsadviseur aan met de vraag: 'Waarom mag ik dit niet?'" Een tweede groep zit dan ook in de planning. In praktische functies vinden mensen het trouwens soms knap moeilijk om te leren. "Als het nodig is, zorgen we dan voor een leercoach. Bij Grolsch traiden we hiervoor eigen medewerkers tot praktijkbegeleiders die nu hun collega's begeleiden."

Opleiding 100 procent betaald

Met de kosten voor de opleidingen komt het ook goed. "Vanuit Twents Fonds voor Vakmanschap kijken we eerst of er andere fondsen of middelen zijn waar de opleiding voor een deel uit betaald kan worden, zoals O & O fondsen. Dan vullen wij aan tot 100 procent", vertelt Edwin Kamp. Hij is manager van het Twents Fonds voor Vakmanschap dat er trouwens voor alle typen scholingen is, van roc tot LOI. "In totaal over 4 jaar kunnen we 1500 cheques per jaar uitgeven van gemiddeld 2000 euro."

Papa krijgt 'n diploma

Kamp merkt op: "Volwassenen vinden het gaaf dat ze dankzij scholingen meer zicht op promotie krijgen. Of meer geld gaan verdienen. En de kinderen zijn blij als papa een diploma haalt. De medewerkers worden hier zelf ook gelukkiger van. Hierdoor ontstaat meer werkplezier en daar profiteert de werkgever ook van."

Belangstelling? Meld uw medewerkers aan via www.endoorleren.nl of www.twentsfondsvoorvakmanschap.nl.



Edwin Kamp,
manager Twents
Fonds voor
Vakmanschap