

## Serie. Trainer & Medezeggenschap

*Boudewijn de Boer (44) en Jacqueline van Brink (37) van Bureau Zuidema geven OR-trainingen en trainingen talentontwikkeling. 'Het gaat erom dat je je talenten benut en beter wordt waar je al goed in bent.'*

'Vroeger als kind had ik al de behoefte om anderen enthousiast te maken over dingen waar ik zelf enthousiast over ben', zegt Boudewijn de Boer, trainer/adviseur medezeggenschap bij Bureau Zuidema. 'Ik hield van vliegeren en gaf dan mijn vlieger aan een ander: probeer het ook eens. De medezeggenschap vind ik interessant en ik ben geboeid door de relatie tussen mens en arbeid. Dat wil ik aan OR-leden doorgeven. Tenslotte bestaat een groot deel van je leven uit werken en daar wil je dan uiteraard ook invloed op uit oefenen.'

Jacqueline van Brink was tot voor kort, naast trainer/adviseur talentontwikkeling bij Bureau Zuidema, docerend musicus op een muziekschool. Ze wilde altijd al lesgeven. 'Ik wil uit mensen halen wat er al in zit, hen zien leren en groeien vanuit hun passie en hun authenticiteit. Ik ontwikkel graag leermiddelen, maar ik kan dat niet zonder het contact met cursisten.' Het geven van trainingen is voor De Boer en Van Brink een bron van inspiratie. 'Het gaat er niet alleen om wat je gebracht hebt als trainer, maar ook wat je haalt. Er zijn zoveel boeiende en inspirerende cursisten, met hun eigen levenslessen en wijsheid.'

### Bewustwording

'Meestal verlopen trainingen naar tevredenheid, maar soms heb ik te veel toegegeven aan de klantvraag en te weinig aan de leervraag', zegt De Boer. 'Zo gaf ik ooit een training vergadertechnieken aan een groep OR-leden die in mijn ogen meer zouden hebben gehad aan een training in samenwerking.' 'De volgende keer herken je beter wanneer de klant de vraag niet scherp heeft of het probleem niet inziet', vindt ook Van Brink.

'Een training geven is niet alleen een kwestie van informatie in mensen pompen. Ik ben tevreden als ieder OR-lid één of meer momenten gehad heeft waarop hij zei: "Ja! Hier ga ik iets mee doen!"' zegt De Boer. 'Wanneer mensen zich na de training bewust zijn van hun talenten en positief en met lef een eerste stap durven zetten om de talenten, kennis en vaardigheden te gaan benutten, is een training geslaagd', vindt Van Brink.

Steeds meer bedrijven zien het belang in van competenties, constateren Van Brink en De Boer. Bij een vacature zijn naast diploma's ook vaardigheden een selectiecriteria. Bij advies- en trainingsbureau Bureau Zuidema heeft de verwerving van competenties een verdieping gekregen met de inzet van trainingen in talentontwikkeling. Het uitgangspunt is dat ieder mens talenten heeft, die hij in kan zetten voor de OR en voor de organisatie. Het verschil met een competentie is dat een talent een uniek aangeboren vaardigheid is, terwijl een competentie door een organisatie is bedacht en benoemd. Een talent kan uiteraard wel bijdragen aan een bepaalde competentie.

**Een voorbeeld:** om als OR de competentie 'onderhandelen' goed te kunnen uitvoeren heb je de talenten input verzamelen, relatiebeheer en prestatiegerichtheid nodig.

Je kunt de beschikbare talenten van de individuele OR-leden inzetten en hen laten samenwerken om deze competentie voor de OR te verwerven.

### Eigen kracht

Van Brink ontwierp de training voor talentontwikkeling nadat ze werd geïnspireerd door 'managementgoeroe' Marcus Buckingham. 'Hij vindt dat mensen moeten doen waar ze goed in zijn. Wanneer mensen eenmaal beseffen waar ze goed in zijn en hun talenten steeds vaker gaan benutten, kunnen ze excelleren, uitblinken.' Tot nu toe willen managers vaak dat mensen werken aan dingen waar ze niet zo goed in zijn. Van Brink: 'Het motiveert mensen juist enorm om vanuit hun eigen kracht te kunnen werken. Natuurlijk moet je je voor je ontwikkeling bewust zijn van je valkuil en je allergie, maar het is effectiever om je ontwikkeling vanuit de positieve kant te benaderen, vanuit je talent en je drijfveren. Bezig zijn met je talenten is een erg leuke manier om "een leven lang leren" in te vullen.' En daar varen ook de OR en de organisatie wel bij.

Bij Bureau Zuidema wordt al gewerkt met talentontwikkeling. Het is onderdeel van het beleid. 'Daarom hebben we ook samen dit interview', legt De Boer uit. 'We gaan ieder vanuit onze eigen talenten hiermee aan de slag. Ik vanuit mijn kennis van de medezeggenschap en Jacqueline vanuit haar kennis over talentontwikkeling.'

Voor De Boer is de OR als een belangrijke partner van de bestuurder, met een toegevoegde waarde binnen het bedrijf. 'Ik denk dat in de verre toekomst de medezeggenschap er anders uit zal zien. Andere organisatievormen, andere vraagstukken en internationalisering maken het OR-werk steeds complexer. Het is de vraag of de OR in de huidige vorm, met leden voor hooguit drie jaar, kan voortbestaan. Misschien bestaat er op termijn slechts zeggenschap binnen een bedrijf, waarin iedere medewerker medeverantwoordelijk is en zelf vormgeeft aan leiderschap.'

### Eyeopener

'De trainingen talentontwikkeling zijn voor sommigen een echte eyeopener', vinden De Boer en Van Brink. De Boer: 'Omdat OR-leden elkaar meestal alleen zien tijdens een vergadering, ontdekken ze in een training nieuwe dingen over elkaar. Iemand blijkt "ineens" een organisatie-talent te zijn: "Dat wist ik niet van jou." Door ze bewust te maken van elkaars talenten, kunnen ze die ook daadwerkelijk inzetten.' 'Bij een training talentontwikkeling maakt het overigens niet uit of je voor een groep OR-leden staat of voor een andere groep medewerkers. Iedereen heeft talenten', vindt Van Brink. 'Je haakt in de training aan op wat het team doet, zodat ze hun talenten goed kunnen inzetten voor de medezeggenschap en voor hun organisatie.'

'Ik merk wél', zegt De Boer, 'dat OR-leden iets meer betrokken zijn bij de organisatie. Ik vind het jammer dat ze vaak als specifieke groep, als vreemde eend in de bijt worden weggezet. Ik zie ze bij voorkeur als gewoon onderdeel van de organisatie met een eigen opdracht.'



**Naam:** Jacqueline van Brink

**Leeftijd:** 37 jaar

**Achtergrond:** Conservatorium en Opleidingskunde

**Ervaring:** Fluitiste bij orkest 'De ereprijs'. Tot 2009 docent muziek-school. Sinds 2005 trainer/adviseur en sinds 2008 programmaleider talentontwikkeling bij Bureau Zuidema

**Talenten:** Verzamelen van informatie en dat verbinden, aansluiten bij wat mensen nodig hebben

**Valkuil:** te veel controle behouden bij teveel taken en weinig overzicht

**Drijfveer:** Mensen in hun kracht willen zetten vanuit passie en authenticiteit

**Allergie:** Mensen die afhaken terwijl ze doen alsof ze nog geëngageerd zijn

**Naam:** Boudewijn de Boer

**Leeftijd:** 44 jaar

**Achtergrond:** Academie Mens Arbeid

**Ervaring:** Loopbaanadviseur, arbeidsdeskundige, trainer medezeggenschap. Sinds 2008 trainer/adviseur bij Bureau Zuidema en sinds kort (oktober) programmaleider medezeggenschap bij Bureau Zuidema

**Talenten:** Enthousiasme, creativiteit, ideeënvorming. Bedenken hoe iets anders of beter kan.

**Valkuil:** Ongeduldig en wil daarom wel eens te snel als mensen of dingen niet in mijn tempo meegaan

**Drijfveer:** Mensen verder helpen, ze enthousiast maken voor iets waar ik zelf enthousiast over ben

**Allergie:** Ongeïnteresseerde mensen