

Veranderingen rondom Permanente Educatie!

Bert Vermeij

Opleider en directeur pe-opleidingen.nl

Inleiding

Veel inkopers en cursisten van permanente educatie opleidingen (pe) denken dat het niet veel uit maakt bij welke opleidingsinstituut de training wordt gevolgd.

De prijzen ontlopen elkaar niet veel, er is nauwelijks onderscheid in personeel (trainers werken toch voor meerdere bureaus), de leerdoelen zijn van te voren strak weergegeven door externe partijen met weinig ruimte voor interpretatie. Het eindresultaat is verder gelijk en na afloop zijn de punten behaald. Het reclame materiaal lijkt ook nog eens qua inhoud op elkaar, iedereen spreekt immers van hetzelfde eindresultaat, de ervaren trainers, de jarenlange successen en ook nog de praktijkgerichtheid? Op de plaats na, wat bij een incompanytraining minder een rol speelt, nu de opdrachtgever de plek van de training kiest, moet het product dus wel gelijk zijn en het opleidingslandschap vlak!

Inkopen permanente educatietrainingen

Veel opleidingen worden ingekocht op basis van het image van de opleider en/of de persoonlijke relatie tussen de inkoper en de accountmanager van het betreffende trainingsbureau. Of gewoon uit gemak bij de partij met wie al jaren zaken wordt gedaan. Een en ander vanuit de hierboven weergegeven veronderstelling dat het toch niet veel uit maakt voor welk opleidingsinstituut er gekozen wordt.

Vaak is de training vervolgens geen beleving, worden deelnemers onvoldoende verrast en zijn de deelnemers toch enigszins teleurgesteld, hoewel zij de punten binnen hebben! Niet voor niets komt het regelmatig voor dat cursisten en inkopers klagen over de onzin van een training, over het gebrek aan praktijk en/of effectiviteit!

Lang niet altijd worden dan ook de juiste trainingen ingekocht / gevolgd, lang niet altijd zijn de trainingen passend en sluiten deze aan bij eventueel van tevoren geformuleerde doelstellingen. Soms komt het zelfs voor dat deelnemers, puur vanwege kennisgebrek, trainingen volgen, die zij op grond van overgangsregelingen helemaal niet hoeven te volgen! Met ingang van 2008 kan het zelfs voorkomen dat deelnemers negatief worden verrast, omdat zij aan het einde van de permanente educatie dag hun punten

niet hebben behaald terwijl zij toch een pe training hebben gevolgd. Veranderde wet- en regelgeving / procedures!

Dit artikel wil u laten zien dat er veel winst te behalen is! Zeker nu er de laatste tijd veel veranderingen hebben plaats gevonden!

Wat willen opdrachtgevers / inkopers?

Opdrachtgevers willen kennisbevorderende en/of verkoopbevorderende trainingen, willen dat de training aansluit op de dagelijkse praktijk, dat deelnemers er wat mee kunnen en dat deelnemers gemotiveerd worden / zijn. In het kader van permanente educatie dienen de registerinschrijvingen behouden te blijven en dient er aan uiteraard aan eventuele wettelijke bepalingen voldaan te worden. Uiteraard tegen een zo'n gunstig mogelijke prijs-kwaliteitverhouding en liefst zo efficiënt mogelijk! Is dat mogelijk?

Efficiency

Efficiency kan bereikt worden door trainingen in minder tijd te laten plaats vinden, reistijden te verkorten, trainingen geheel of gedeeltelijk buiten werktijd te laten plaats vinden, file tijden te verkorten, maar ook door trainingen voor meerdere registers op hetzelfde moment te laten plaats vinden. Het mooiste zou dan ook zijn om alle registers waar cursisten zijn ingeschreven in een register te laten opgaan. Alternatief zou zijn te komen tot een systeem van permanente educatie voor alle nu bestaande registers. Helaas zal dat wel altijd een droom blijven! Is er geen oplossing?

Trend

De trend in de financiële wereld is dat er steeds meer registers bijkomen. Er is een steeds grotere behoefte om te onderscheiden.

Was een tijd terug bijvoorbeeld de erkend hypotheekadviseur van de stichting erkenningsregeling hypotheekadviseurs (SEH) de norm onder hypotheekadviseurs, inmiddels zie je veel hypotheekadviseurs opschuiven naar hypotheecair planner (LHP). Er is overigens zelfs discussie over het bestaansrecht van keurmerken in de markt, waardoor je allerlei toevoegingen en splitsingen ziet ontstaan.

Ook de federatie voor financieel planners (FFP) heeft hier mee te maken overigens. Gekozen voor federatie financieel planner? Master, lifeplanner, onafhankelijk financieel planner of scheidingsplanner zijn mooie alternatieven.

Kortom het lijkt wel of er steeds meer specialisaties komen. Denk maar aan registers voor: Register Pensioenadviseur (RPA), de Registermakelaar in Assurantiën (RMIA), Registeradviseur in Assurantiën (RAIA), Register financieel adviseur (SAR), Mediators (NMI), Life planners, federatie financieel planners (FFP), master of financial planners (MFP), scheiding planners, onafhankelijke financieel planners, hypotheecair planners (LHP), erkend hypotheekadviseurs (SEH), het register van de autoriteit financiële markten voor adviseurs die vallen onder de wet financieel toezicht (wft basis, wft consumptief krediet, wft hypotheecair krediet, wft leven, wft schade en wft volmacht), diverse registers



van het Dutch securities institute (DSI) voor beleggingsspecialisten en inmiddels ook voor financieel adviseurs. Dan heb ik het nog niet gehad over de novaa (accountants) en nva en nbva die ook weer hun eigen punten regelingen hebben.

Veel adviseurs / bedrijven zien de kosten voor de vele registraties en daarmee ook de kosten voor de permanente educatie toenemen. Tegelijk zie je dat er steeds meer getwijfeld wordt aan de zin van de registers door gebrek aan onderscheidend vermogen en bekendheid bij het publiek.

Je zal maar pensioenadviseur zijn, die regelmatig bemiddelt bij hypothecaire financieringen, ffp-er is en ook nog wat doet in schade verzekeringen. (RPA, RAIA, SAR financieel adviseur, FFP, SEH, eventueel aangevuld met LHP, WFT en DSI! Dan te bedenken dat voorheen alleen een ser inschrijving voldoende was en er slechts assurance b hoefde te worden overlegd om aan de slag te kunnen en blijven als financieel adviseur!

Registratie en pe

Zoveel registers, ieder met zijn eigen permanente educatie eisen, ieder met zijn eigen leerdoelen en bovenal ieder met zijn eigen pe periode! Daarnaast heeft elk register ook nog vaak zijn eigen overgangsregeling (neem bijvoorbeeld het Dutch Securities Institute alsmede de SAR met zijn recente openstelling van registers voor financieel adviseurs en de registers van de autoriteit financiële markten in het kader van de wet financieel toezicht), waarvoor alleen al veel kennis nodig is om te weten of een diploma wel of niet valt onder deze regeling en welke permanente educatie of diploma gerichte opleiding training wel of niet nodig is.

De wet financieel toezicht stelt strakke pe eisen aan programma's voor erkende opleiders, maar biedt ook ruimte om af te wijken door middel van het koppelen van trainingen aan examens! Op die manier kan bijvoorbeeld veel trainingstijd bespaard worden. Een en ander is uiteraard wel afhankelijk van de kennis en studiemogelijkheden van de kandidaten. Ook stelt de wet dat je niet meer zondermeer zult slagen voor de pe punten door slechts het bijwonen van een training! Er is dus veel veranderd in het opleidingslandschap!

Specialisatie

Het verkopen van permanente educatie opleidingen vereist specialisatie. Alleen door gespecialiseerde opleidingsadviseurs, met veel kennis van wet en regelgeving

alsmede kennis van de diverse registers en vakgebieden, kunnen er immers efficiënte trainingen worden aangeboden. Trainingen waarbij zoveel mogelijk permanente educatie punten voor zoveel mogelijk van toepassing zijnde registers (indien gewenst) kunnen worden behaald en/ of de juiste trainingen voor de juiste diploma's kunnen worden geadviseerd. Door het veranderde landschap valt hier veel te winnen!

Wat willen cursisten (en opdrachtgevers)?

Cursisten willen vaak praktijkgerichte trainingen. Trainingen waar zij verder mee komen. Trainingen waar zij wat aan hebben. Zij willen dat er actuele onderwerpen behandeld worden. Zij willen nieuwe dingen leren. Zij willen horen wat zij moeten doen! Overigens hebben cursisten in het kader van de pe vaak het idee dat zij deze moeten volgen. Het idee dat de training hen is opgelegd, dat zij geen keuze hebben en dat zij veel reeds bekende dingen horen. Dat het zonde is van de tijd. Cursisten zitten dan ook vaak in de training voor hun punten. Sommige cursisten zijn eigenlijk nauwelijks gemotiveerd om de permanente educatie training te volgen. Het kost de werkgever overigens nog geld ook, terwijl het vaak niet leidt tot hogere verkoopopbrengsten en de deelnemers raken ook nog eens gedemotiveerd. Wat er aan te doen?

Kenmerken van een goede training

Een training behoort uiteraard aan te sluiten bij de doelstellingen van cursisten / opdrachtgevers. Zij moeten wat aan de training hebben. Cursisten moeten niet weggaan aan het einde van de training met het gevoel dat zij hun tijd beter hadden kunnen besteden. Nee, cursisten behoren juist de training te verlaten met het idee dat zij wat geleerd hebben, nog wat op te zoeken / te studeren hebben, en/of met de motivatie dat zij klaar zijn voor een examen!

Om cursisten te motiveren moet een training een beleving zijn. Een beleving omdat de cursisten verrast dienen te worden in positieve zin. Verrast worden door bijvoorbeeld een interactieve aanpak en/of de inhoud van de training. Wat is er immers beter voor een trainer/ opleidingsinstituut dan bij de evaluatie opmerkingen te krijgen zoals: dit is heel iets anders dan ik verwacht had, ik wist niet dat dit vak zo veelomvattend was, dit heb ik nooit geweten, nu begrijp ik eindelijk waar ik al de tijd mee bezig ben geweest, had ik dit maar eerder geweten, etc. Verrassing leidt immers automatisch tot interesse en interesse

leidt weer tot het behalen van doelen en dus tot slagen!

Voorbeeld

Nooit zal ik een door mij verzorgde training vergeten in het kader van een eenjarige opleiding. Ik was de zoveelste trainer in een rij voor een groep van ca. 20 accountants. Stuk voor stuk mensen met veel ervaring en kennis op hun vakgebied, maar ook mensen die door de inhoud van de opleiding tot dan toe het idee hadden gekregen dat zij er niets aan hadden. Van te voren kreeg ik van het opleidingsinstituut waar ik de training voor moest geven door dat de motivatie van veel deelnemers bijna het nulpunt had bereikt. Dat de klant heel erg ontevreden was en dat er alles aan gedaan moest worden om de training te laten slagen! Een uitdaging! Hoe kun je mensen gemotiveerd laten worden? Laten ervaren wat zij niet weten! Laten beleven! Bijvoorbeeld door een toets af te nemen of zelf onderwerpen te laten aandragen. In dit geval heb ik een toets afgenomen, het resultaat was dusdanig dat er veel te behandelen onderwerpen uitkwamen waar men langer bij stil wilde staan. De training werd vervolgens een succes. De deelnemers zagen dat zij wat nieuws konden leren, zagen welke hiaten er waren en raakten geïnteresseerd. Oftewel door de beleving waren zij verrast en vervolgens geïnteresseerd, dus werden de doelen gehaald en was de training voor de deelnemers en opdrachtgever alsnog geslaagd!

Conclusies

Permanente educatie vereist specialisatie. Zowel op het gebied van kennis, maar ook op het gebied van het kunnen motiveren van deelnemers. Een en ander om er voor te zorgen dat doelen worden gehaald en cursisten slagen. Om er tevens voor te zorgen dat er zo efficiënt mogelijk gewerkt wordt. Er wordt voorkomen dat er te veel tijd verloren gaat met het volgen van opleidingen die niet nodig zijn en de pe doelen worden gehaald!

Accountmanagers bij opleidingsbureaus moeten veel meer kennis hebben van de verschillende registers, opleidingseisen en overgangsregelingen om de juiste trainingen te kunnen aanbieden. Opdrachtgevers moeten kritischer zijn bij het inkopen van trainingen. Zij dienen in het algemeen ook beter te inventariseren en duidelijker hun doelstellingen te bepalen. Hier kan veel meer mee gewonnen worden op gebied van het behalen van doelstellingen, effectiviteit, efficiency, tevredenheid van de deelnemers en dus ook hun gemotiveerdheid!