



Toetsing voor het verkrijgen van de kwalificatie Register Trainer NOBTRA.

Verslag van het gesprek met Adelka Vendl op 13 mei 2016 te Bilthoven.

Gesprek gevoerd door Anne Lies Hustings en Willem Wanrooij.

Verslaglegging door Ronald van der Molen.

Een Register trainer NOBTRA heeft zich in de breedte en in de diepte ontwikkeld. Wij illustreren dit met bijgaande cirkel waarbinnen we aangeven waar Adelka volgens ons op dit moment staat.

De basale eisen zoals geformuleerd in de toetsingscriteria is nu vooral vertaald naar de volgende punten:

- is goed opgeleid
- heeft minstens vijf jaren relevante ervaring opgedaan
- heeft aanvullende opleidingen gevolgd op het gebied van persoonlijkheids- en gedragsontwikkeling en organisatieverandering
- relateert gedrags-en cultuurveranderingen aan de strategische doelen van de organisatie
- is waardevolle gesprekspartner op niveau van de directie/ceo
- kan complexe opdrachten goed uitvoeren op het gebied van persoonlijkheids- en gedragsontwikkeling en cultuurverandering in organisaties

Taak van de Toetsingscommissie om te bepalen of de kandidaat in voldoende mate voldoet aan deze eisen. Daartoe worden de uitgewerkte criteria gebruikt, die de NOBTRA vastgesteld heeft.

De uitslag is dat Adelka Vendl in voldoende mate aan de gestelde Registercriteria voldoet.

De TC is van mening dat de kandidaat kan worden opgenomen in het Register.

Onderbouwing. De ingediende stukken zijn van zeer goede kwaliteit. Het essay is helder en duidelijk over de missie en de vertaling daarvan naar overtuigingen, producten en uitvoering daarvan.

Uit de stukken en het gesprek blijkt dat Adelka zich heeft ontwikkeld tot een ervaren trainer. Met name heeft Adelka zich gespecialiseerd in de provocatieve therapie en ze past dit toe in haar trainingen en interventies binnen organisaties. Deze aanpak past of wel of niet bij een klant/doelgroep. Ze heeft er ook geen moeite mee, als een klant daarom niet voor haar kiest. Ze heeft door de jaren heen wel geleerd diplomatieker te zijn en is ook meer gaan twijfelen en minder besluitvaardig geworden, doordat ze meer kanten van een situatie tegenwoordig ziet. Adelka houdt ervan om theorieën en nieuwe hypes te ontcrachten of te challengen. Tevens geeft ze aan kritisch te staan ten opzichte van het willen meten van trainingen en ROI-metingen.

Naast de provocatieve theorie heeft Adelka ook kennis van andere theorieën en inspiratiebronnen, zoals RET, Covey, Hersey, Leary, MBTI, etc. Bij de vraag of ze ook theorieën kent met betrekking tot organisatie ontwikkeling, blijkt dat dit gebied nog verder te ontwikkelen is bij Adelka, ze geeft aan dat ze die theorieën wellicht niet gebruikt in haar aanpak. In het gesprek blijkt wel dat ze praktijkkennis heeft van de organisatie kant, maar die kennis staat niet bewust centraal in de interventies die Adelka doet.

Op het gebied van de transfer van leren, geeft Adelka voorbeelden van verschillende manieren om het leren te laten plaatsvinden in de praktijk. Ze focust niet alleen op de training zelf, maar ook op de omgeving, huiswerk, rol van een collega's, opzetten van een what's app-groep, etc. Adelka is van mening dat je echt moet controleren in de praktijk of het wordt toegepast. Doe je dit niet, dan zal een getrainde medewerker het geleerde niet automatisch gebruiken in de praktijk.

Advies van de TC

De commissie is van oordeel dat Adelka scoort op alle onderdelen van register trainer, met uitzondering van de criteria van de organisatie, business en strategie context. Om de titel register trainer te behouden in de toekomst, zouden wij haar sterk aanbevelen om zich in de komende jaren verder te bekwamen in de organisatiecontext: kennis ontwikkelen op het gebied van de strategie van de organisatie, de marktontwikkelingen, veranderingsmanagement, etc. en de invloed die dit heeft op de trainingsinterventie en vice versa.