

Polder Staal Producties is gespecialiseerd in lassen, zagen, verspanen met CNC-machines. Het bedrijf levert ook lascapaciteit aan klanten. Er zijn 35 medewerkers werkzaam.

JOB-ROTATIE INZETTEN VOOR COMPETENTIEONTWIKKELING

POLDER STAAL PRODUCTIES ZIT MIDDENIN EEN VERANDERINGSPROCES. HIERBIJ LIGT DE FOCUS OP DE COMPETENTIEONTWIKKELING VAN DE MEDEWERKERS. EÉN VAN DE TOOLS DIE HIERVOOR SINDE KORT WORDT INGEZET IS JOB-ROTATIE, WAARMEE MEDEWERKERS NIEUWE EXPERTISES OPDOEN EN DAARDOOR BREDER INZETBAAR ZIJN.

INTAKE

Het veranderingsproces is ingezet met het vernieuwen en verbeteren van de competenties van de leidinggevenden (aanpassing functieprofielen, training leidinggeven en het leren voeren van functioneringsgesprekken). Stap twee is om de medewerkers in de productie breder inzetbaar te laten zijn.

De brede inzetbaarheid richt zich specifiek op het kanten, zetten en snijden. De medewerkers die dit werk doen, moeten meerdere machines kunnen bedienen en zo op meerdere werkplekken inzetbaar zijn. Om dit te bereiken wil Polder Staal job-rotatie inzetten (het rouleren van de taak; medewerkers wisselen de werkzaamheden die ze uitvoeren af). Hiervoor is een plan van aanpak nodig, waarmee de teamleider en de productie leider aan de slag kunnen.

Inzetbaarheidsmatrix

Om job-rotatie in te zetten, moeten medewerkers de taken aanleren die ze nog niet beheersen. Om tot een goede aanpak te komen, is samen met het management in kaart gebracht welke (deel) taken er bij het kanten, zetten en snijden horen. Hiervan is een inzetbaarheidsmatrix gemaakt waarin de complexiteit per taak is aangegeven (van eenvoudig naar complex).

In deze matrix staat ook welke medewerker welke taak/complexiteit al beheerst. Hiermee is duidelijk wie wat nog moet leren, voordat hij inzetbaar is op (een van) de verschillende plekken. Ook wordt zo duidelijk wie voldoende expertise heeft om bepaalde taken te leren aan een ander.

RESULTATEN

Op basis van de matrix is een concreet plan voor de job-rotatie gemaakt, met daarin een planning wie wanneer wat van wie leert, en met een beschrijving van de randvoorwaarden en tips voor het leren en aanleren. Voor het (aan)leren zijn gedurende ruim een half jaar alle woensdagen ingepland.

De voortgang wordt tussentijds geëvalueerd, zodat de aanpak kan worden bijgestuurd.

De voordelen van job-rotatie worden al snel zichtbaar. Doordat een medewerker al na relatief korte tijd op een belangrijke machine inzetbaar is, kan een collega die met vakantie gaat worden vervangen zonder extra capaciteit in te hoeven huren. Inmiddels zijn al meerdere medewerkers op meerdere plekken inzetbaar. Uiteindelijke doelstelling is dat alle medewerkers verschillende taken beheersen en dat vanaf dan daadwerkelijk structureel in het werk kan worden gerouleerd.

Ook is onderzocht in hoeverre de randvoorwaarden binnen Polder Staal bevorderend zijn voor werkpleklernen. Deze zijn in kaart gebracht aan de hand van de scan die is ingevuld door directie, een leidinggevende en medewerkers. De uitkomsten van de scan zijn besproken met de directie.

SUCCEFACTOREN

Voor elke nieuw te leren machine en/of taak zijn per medewerker 3 tot 4 dagen ingepland, waarbij deze les en ondersteuning krijgt van een ervaren collega. Als iemand meer tijd nodig heeft om een machine/ taak te leren, wordt die ruimte gecreëerd.

Het is belangrijk om medewerkers de eerste periode nadat ze nieuwe competenties hebben geleerd aan te sturen op wat ze moeten doen. Je moet medewerkers niet meteen loslaten. Eerst moeten ze voldoende ervaring opdoen. Het is belangrijk dat medewerkers de nieuwe competenties regelmatig blijven gebruiken, bijvoorbeeld om de twee weken, zodat de kennis en vaardigheden op peil blijft.

Polder Staal evalueert regelmatig met elke medewerker of ze alle benodigde kennis per machine beheersen.

