

Nijhof Installatietechniek in het Overijsselse Broekland is een duurzame totaalinstallateur met de focus op seriematige woning- en appartementenbouw in de particuliere en zakelijke markt. Het bedrijf heeft 50 medewerkers. Binnen de Nijhoff Installatiegroep wordt samengewerkt met Willemsen Installatie, Habel Installatie en Salland Installatieservice.

HET VERGROTEN VAN HET LEERRENDEMENT BIJ MONTEURS-IN-OPLEIDING

NIJHOFF INSTALLATIEGROEP NEEMT MET REGELMAAT WERK MONTEURS-IN-OPLEIDING EN STAGIAIRS IN DIENST MET HET DOEL HEN EEN VASTE WERKPLEK AAN TE BIEDEN. ER IS SPRAKE VAN VERGRIJZING BINNEN HET BEDRIJF, MET NIEUWE AANWAS KAN DE KENNIS VAN OUDERE WERKNEMERS BEHOUDEN BLIJVEN. BIJ DE STARTSITUATIE ZIJN ER TIEN MONTEURS-IN-OPLEIDING BIJ NIJHOFF EN VIJF BIJ WILLEMSSEN ACTIEF. TWEE SENIOR MEDEWERKERS STUREN DE JONGE MEDEWERKERS AAN, MAAR DE BEGELEIDING IS NIET OPTIMAAL, WAARDOOR ER TE WEINIG LEERRENDEMENT IS. DIT MAG EN MOET ANDERS.

INTAKE

Er is onvoldoende structuur of een vast patroon in de begeleiding. Een monteur neemt de monteur-in-opleiding mee tijdens zijn dienst, maar hij zet de 'leerling' eerder in als 'hulpje' dan als toekomstige collega die de kneepjes van het vak nog moet leren. Er wordt weinig echt uitgelegd tijdens de begeleiding, het leerrendement is gering. De monteur schiet te kort in het omgaan met jonge collega's, de monteur-in-opleiding weet niet goed hoe hij kan aangeven dat het contact met de monteur te weinig oplevert.

Besloten werd de senior monteurs formeel de rol van werkplekbegeleider toe te kennen. Via de workshop Jij als werkplekbegeleider!

werd hun taak en rol geprofessionaliseerd. Ondersteunende opdrachten voor zowel de monteur als de leerling in de vorm van werkplek- of reflectieopdrachten moeten deze ontwikkeling verder versterken. De monteur-in-opleiding kon zich met de workshop Invloed op mijn leerproces bewuster worden van de eigen inbreng.

RESULTATEN

Er is inmiddels meer structuur in de begeleiding. De monteurs-in-opleiding leren gemotiveerder en staan meer open voor hun ontwikkeling. De werkplekbegeleiders zijn meer betrokken bij hun opdracht kennis over te dragen aan een jongere generatie. Dit alles past bij de ambitie van Nijhoff, het binden en boeien van medewerkers. Dit is immers van groot belang voor de continuïteit van de onderneming. Medewerkers moeten met plezier naar hun werk gaan, duurzame inzetbaarheid is een speerpunt. Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en een goed leerbedrijf dragen daar positief aan bij.

De stand van zaken:

- meer inzicht in de lesroosters van leerlingen; dit vergemakkelijkt het maken van afspraken;
- feedback op formulieren uit leerwerkmappen;
- oproep in nieuwsbrief voor deelname aan nieuwe workshop voor werkplekbegeleiders.

SUCCEFACTOREN

De koppeling van werkpleklernen aan de visie en ambitie van Nijhoff is een belangrijke voorwaarde voor succes. De workshop voor werkplekbegeleiders leverde een aantal mooie eyeopeners op voor alle betrokkenen. Bijvoorbeeld het durven doorvragen bij monteurs-in-opleiding of het positieve effect van een goede werkrelatie opbouwen met iemand. De betrokkenheid van een externe onderwijskundige was verfrissend. Een leerpunt in de workshop voor leerlingen: minder theorie, sneller koppelen aan de praktijk. Het beter plannen van driehoeksgesprekken en workshops vraagt zorgvuldige aandacht, zodat de opvolging beter geborgd is. Ook het faciliteren van het onderlinge contact tussen werkplekbegeleiders kan bijdragen aan de ontwikkeling in de richting van een professioneel en gewild leerbedrijf.