

# H.G.G. Profiling Contractors bv

*HGG ontwerpt en bouwt machines voor het snijden van driedimensionale vormen op niet-platte materialen. HGG beschikt over een ontwerpafdeling, een assemblage-afdeling en een snijbedrijf. Er werken 70 werknemers.*

## VAN AD-HOC TOOLBOX- MEETINGS NAAR BREDE KENNISOVERDRACHT

**HGG IS EEN INNOVATIEF BEDRIJF WAAR VEEL RUIJTE IS OM VAN ELKAAR TE LEREN. ONDER DE MEDEWERKERS ZIT VEEL ENERGIE. NIET ZOZEER 'HET LEREN' OF DE ONTWIKKELINGSGERICHTE CULTUUR MOET WORDEN BEVORDERD. HET IS JUUST DE VOORBEREIDING, STRUCTUUR, BORGING, EENDUIDIGE AANPAK EN REGISTRATIE DIE AANDACHT VERDIENT.**

### INTAKE

De leerinterventies op de werkplek, zogenoemde toolbox-meetings, worden erg gewaardeerd. Het is een mooie, bestaande vorm die wordt ingezet voor de overdracht van kennis en ervaring. Deze toolbox-meetings worden nu ad-hoc georganiseerd. Bijvoorbeeld bij een urgent probleem met een machine. Gevolg is dat alleen de deelnemers van deze toolbox-meetings hier profijt van hebben. Er is geen bredere overdracht, ook niet van vernieuwende kennis die de reeds aanwezige kennis kan vergroten.

De wens is om op meer gestructureerde wijze de kennis HGG-breed over te dragen en te borgen. Bijvoorbeeld door de toolbox-meetings georganiseerd - een paar keer per jaar - te houden. Dat voorkomt de urgentie van een machinestoring. Bovendien is behoefte aan een goed inwerkplan voor nieuwe medewerkers om de technische HGG-'bagage' snel en gestructureerd mee te geven.

## Vaardigheden-matrix

Eind 2017 hebben alle teamleiders om op basis van de vaardigheden-matrix aangegeven waar hun medewerkers staan qua kennis en kunde. De output is dat medewerkers geplaatst kunnen worden op het niveau van:

1. learner
2. practitioner
3. developer
4. coach

Met de medewerker en teamleider wordt op basis van de vaardigheden-matrix de persoonlijke ontwikkelwens en/of -noodzaak in kaart gebracht. Dat is de basis voor het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP).

## RESULTATEN

De 'toolbox-meeting' is een vorm van werkplekleren die al bestaat en leeft onder de HGG-medewerkers. Om deze toolbox-meetings te professionaliseren/structureren is het essentieel dat iedereen hier hetzelfde onder verstaat. Hiertoe zijn afspraken gemaakt over de doelstelling, inhoudelijke eisen, deelnemers, trainers/procesbegeleiders, voorbereiding, uitvoering, vorm en nazorg.

Niet alleen is gekeken naar de vorm en uitvoering van een toolbox-meeting, maar ook naar het voor- en natraject van de toolbox-meeting. Een goed voor- en natraject zorgt voor een goede borging van de kennis en ervaring die tijdens de meeting wordt opgedaan. Wat komt daarbij kijken? Wat is ervoor nodig? Het is belangrijk een helder doel te formuleren en een daarbij passende werkvorm in te zetten.

## SUCCESSFACTOREN

- De vorm, aanpak en borging van de toolbox-meeting kent vele vormen, maar werden niet bewust aangepast aan de inhoud en doelstelling. De voorbereiding en de uitvoering van de meetings zijn nu beter op elkaar afgestemd.
- Goede voorbereiding en nazorg levert direct resultaat op.
- De vaardigheden die komen kijken bij het houden van een toolbox-meeting zijn te leren. Het ontwikkelen van deze vaardigheden bij de medewerkers betaalt zich direct terug in de opbrengst van de toolbox-meetings.

## Toolbox-meeting 2.0

De toolbox-meeting wordt een onderdeel van het reguliere werk door de toolbox-meeting 2.0 te implementeren. Onder andere door een vast toolboxteam te benoemen, zodat eigenaarschap, kwaliteit, organisatie en uitvoering zijn geborgd.

De uitvoerders van de toolbox-meeting moeten in trainingen en workshops investeren in de benodigde vaardigheden zoals: procesbegeleiding, didactiek, kennis over leren op de werkplek, omgaan met weerstand, groepsdynamica, spreken voor groepen, presenteren, modereren, LSD ('luisteren, samenvatten, doorvragen') etc.

Dit plan van aanpak biedt concrete handvatten aan de HR-adviseur en de teamleider. Hij heeft een enorme drive om dit professionaliseringstraject te faciliteren en samen met de werkvloer op te pakken.

