

Voorbeeldbedrijf MKB-metaal

Het bedrijf is actief in de metaalbewerking. Er werken zo'n 50 medewerkers.

EIGEN ACADEMIE VOOR 'IN HUIS' OPGELEIDE MEDEWERKERS

HET IS LASTIG OM GOED OPGELEID PERSONEEL TE VINDEN, DUS GAAT HET BEDRIJF STEEDS VERDER IN HET ZELF OPLEIDEN VAN ZIJN MEDEWERKERS. ALS AANVULLING OP DE INTERNE OPLEIDING SLUIT WERKPLEKLEREN GOED AAN BIJ DEZE ONTWIKKELING.

INTAKE

Het bedrijf groeit snel. Recentelijk is het assortiment uitgebreid. Het werk vraagt specifieke kennis en vaardigheden van de medewerkers. De kwaliteitseisen liggen hoog en de foutmarges laag.

Nieuwe medewerkers moeten snel worden ingewerkt en specifieke vaardigheden leren. Hoe doe je dat in korte tijd, effectief en eenduidig? Bijvoorbeeld door een werkinstructie te ontwerpen en te ontwikkelen? Hiertoe is een concept-werkinstructie gemaakt en is een leerinterventie ontworpen. De input hiervoor is geleverd door de coördinator van de productielijn.

RESULTATEN

Het bedrijf groeit snel. Recentelijk is het assortiment uitgebreid. Het werk vraagt specifieke kennis en vaardigheden van de medewerkers. De kwaliteitseisen liggen hoog en de foutmarges laag.

Nieuwe medewerkers moeten snel worden ingewerkt en specifieke vaardigheden leren. Hoe doe je dat in korte tijd, effectief en eenduidig? Bijvoorbeeld door een werkinstructie te ontwerpen en te ontwikkelen? Hiertoe is een concept-werkinstructie gemaakt en is een leerinterventie ontworpen. De input hiervoor is geleverd door de coördinator van de productielijn.

SUCCEFACTOREN

De onderneming beschikt nu over een goed voorbeeld dat eenvoudig is uit te breiden naar andere werkzaamheden.

De belangrijkste succesfactor is gelegen in de kwaliteit van de eerste werkinstructies. Medewerkers kunnen aan de hand hiervan snel zelfstandig producten maken. Omdat het werk in de loop der tijd verandert, is het toekennen van eigen verantwoordelijkheid cruciaal en wordt tijd vrijgemaakt voor het uitbreiden en onderhouden van de werkinstructies.

Leren op de werkplek heeft door het project extra aandacht gekregen. Met deze proef is ervaring opgedaan met het doorlopen van het volledige proces: van de initiatiefase tot de implementatiefase van een leerinterventie. Hierdoor is nu beter bekend welke stappen in welke volgorde moeten worden gezet; welke prioriteiten moeten worden gesteld en welke tijd er moet worden vrijgemaakt et cetera.

Interne Academy

Het management is zich ervan bewust dat er discussie kan ontstaan hoe uitgebreid en gedetailleerd een werkinstructie moet worden.

De variabele factoren liggen o.a. bij:

- het leervermogen van de medewerker die ingeleerd wordt; en
- de (vak)didactische vaardigheden van de werkplekinstructeur.

Door middel van een eigen interne Academy wil het bedrijf deze discussiepunten zoveel mogelijk ondervangen en borgen én de ontwikkeling van de medewerker SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden) kunnen blijven volgen. Dit geldt niet alleen voor nieuwe, maar voor alle medewerkers.

