



Werkplekieren

Investeren in een toekomstbestendige organisatie



Richard Hurman
Eigenaar en
salesmanager Cbt

In een snel veranderende industrie wordt de noodzaak van een flexibele en toekomstbestendige organisatie steeds groter. Met de huidige tekorten op de arbeidsmarkt, de snelle doorstroom van personeel en de beperkte beschikbaarheid van vakmensen, is de uitdaging des te groter om kennis en expertise te borgen binnen de organisatie. Daarom zijn organisaties op zoek naar manieren om medewerkers sneller en effectiever op te leiden. Maar het kan een uitdaging zijn om nieuw personeel de juiste scholing te geven, omdat het gaat om vaardigheden gericht op de praktijk.

“Werkpleklernen is leren over de werkplek, op de werkplek. Deze manier van scholing wordt altijd in samenwerking met de organisatie ontwikkeld en wordt volledig afgestemd op de behoeften en de praktijk. Het draagt bij aan het verbeteren van de in- en doorstroom van personeel in de industriële sector.”

- Richard Hurman, eigenaar en salesmanager Cbt

Werkpleklerin: de oplossing voor organisaties in de industrie

Werkpleklerin is de meest effectieve manier om nieuwe medewerkers snel in te zetten en het maximale potentie van medewerkers te benutten. Medewerkers kunnen kennis en vaardigheden direct toepassen in de daadwerkelijke werkomgeving en worden op een snelle manier klaargemaakt voor hun taak.

- ✓ **Medewerkers zijn snel inzetbaar**

Versnel de instroom van medewerkers door ze te trainen op de werkvloer. Hierdoor zijn medewerkers snel en flexibel inzetbaar.

- ✓ **Training direct op de werkvloer**

Training op de werkvloer is gemakkelijk in te plannen. Medewerkers kunnen in hun eigen bedrijfsomgeving getraind worden en hoeven niet uitgeroosterd te worden. Dit geeft met minder medewerkers dezelfde output, waardoor je profiteert van de lage verletkosten (de kosten om medewerkers uit te plannen).

- ✓ **Gestandaardiseerde aanpak**

Hanteer altijd dezelfde manier van leren binnen de organisatie en verkort hierdoor inwerkprogramma's (onboarding).

- ✓ **Verbeter de eigen standaard van de organisatie**

Doordat werkpleklerin meegaat met de nieuwste leermogelijkheden en ontwikkelingen blijft de organisatie up-to-date in een snel veranderende industrie.

- ✓ **Integreer organisatiedoelen**

De leerdoelen van medewerkers staan in lijn met de organisatiedoelen en worden op deze manier organisatiebreed uitgevoerd.

- ✓ **Trek makkelijk nieuwe medewerkers aan**

werkpleklerin is effectief voor individueel opleiden, omdat het al op één medewerker toe te passen is.





4 redenen om voor werkpleklersen te kiezen

1

Toenemende snelle in- en uitstroom van personeel

Voor veel organisaties is er toename van een snelle in- en uitstroom van personeel, met als gevolg hiervan een vermindering van kennis. Processen worden steeds complexer en voor werkgevers wordt het een steeds grotere uitdaging om operators in korte tijd te scholen en klaar te stomen voor de werkvloer. Het inwerken moet dus sneller en effectiever en de afstand tussen de opleiding en de werkplek moet zo klein mogelijk zijn.

2

Gebrek aan kennis op de werkvloer

Bij nieuw personeel ontbreekt het vaak aan inhoudelijke kennis. De gehele organisatie heeft er last van als een operator die het primaire proces van de fabriek bedient niet goed zijn rol vervult. Zonder goede instructies voor de operator, ontstaan keer op keer (ver)storingen, wat impact heeft op de kwaliteit en de kosten. Als de operator namelijk niet goed weet hoe een machine werkt of hoe storingen snel opgelost kunnen worden, komen machines stil te staan en ontvangt de manager of storingsmonteur veel telefoontjes. Het kan zijn dat de hoofd technische dienst hierdoor niet toekomt aan preventief onderhoud van machines, omdat die steeds bezig is met het blussen van kleine brandjes.

3

Behoud van expertise binnen de organisatie

Niet enkel een paar experts die beschikken over vakkennis, maar alle medewerkers zelfstandig en vakbekwaam aan het werk, is wat je wilt als organisatie. Als alle medewerkers op het juiste werk- en denkniveau zitten, is dat het beste voor de productiviteit. Steeds vaker wordt gezien dat er slechts een paar experts in huis zijn met de juiste kennis en ervaring. Als deze met pensioen gaan, is de kans aanwezig dat kennis verloren gaat. Bedrijven zijn daarom op zoek naar nieuwe manieren om kennis te borgen en op een centrale plek op te slaan. Ook voor het opbouwen van nieuwe expertise, is het nodig dat medewerkers die generiek opgeleid zijn een vervolg krijgen in scholing met verdiepingskennis.

4

Verouderde kennis

Werkplekklaren wordt ook ingezet als kennis verouderd is doordat de werkplek in de loop van de tijd is veranderd. Dan is het nodig om vastgelegde documentatie zoals werkinstructies of eerder ontworpen lesmateriaal te herzien. Het kan ook nodig zijn om het oude scholingstraject en scholingsmateriaal te vervangen met nieuwe digitale leermethodes, zodat deze beter aansluiten bij medewerkers.





Werkpleklerin voor bestaande en nieuwe medewerkers

Werkpleklerin is niet alleen een uitkomst voor nieuwe medewerkers, maar ook voor medewerkers die langer bij een organisatie werkzaam zijn. Zo kan werkpleklerin ook goed ingezet worden voor de **onboarding** van nieuwe medewerkers. Werkpleklerin is in grote lijnen geschikt voor:

- ✔ **Basiskennis**

Voor het realiseren van een stabiel kennisniveau in de gehele organisatie, is het verstandig om medewerkers essentiële basiskennis bij te brengen. Hierdoor voorkom je dat medewerkers achter blijven in hun ontwikkeling en minimaliseer je de kans op fouten.

- ✔ **Opfriscursus**

In alle organisaties hebben medewerkers om de zoveel tijd een opfriscursus nodig. Niet alleen om kennis weer op te frissen, maar ook om mee te gaan met nieuwe ontwikkelingen. Zoals bij de komst van nieuwe machines, werkwijzen of protocollen.

- ✔ **Nieuwe vaardigheden**

Het kan zo zijn dat een bepaalde groep medewerkers ineens nieuwe vaardigheden moet aanleren, zoals bij automatiseringen binnen de industrie. Het is zaak dat alle medewerkers goed op de hoogte zijn van de laatste updates en werken in lijn met de organisatiedoelen.

Investeren in een leerklimaat

Succes wordt behaald door het scholen van personeel en ontwikkeling een prioriteit maken binnen de organisatie. Investeren in een leerklimaat draagt bij aan een positieve werkcultuur waarin leren wordt aangemoedigd. Medewerkers voelen zich meer betrokken en gewaardeerd, wat leidt tot meer tevredenheid en loyaliteit. Daarbij wordt kennis onder medewerkers vaker besproken, verspreid en beter toegepast op de werkvloer.

“Doe je het goed, dan is werkplekleren zelfs tijds- en middelen besparend ten opzichte van traditioneel leren . Medewerkers zullen sneller hun competenties ontwikkelen, tel daar de operationele verbeteringen bij op en je hebt een winnaar!”

- Richard Huurman, eigenaar en salesmanager Cbt

De voordelen van werkplekleren voor medewerkers

- ✔ **Gepersonaliseerd**
Werkplekleren bevordert de snelle integratie van nieuwe medewerkers en wordt aangepast op de individuele behoeften en leerstijl van elke medewerker.
- ✔ **Laagdrempelig**
Oefenen op je eigen werkplek is een laagdrempelige manier om nieuwe vaardigheden te oefenen.
- ✔ **Een doorgroeimogelijkheid**
Medewerkers die langer in dienst zijn, kunnen eenvoudiger door ontwikkelen. Daarbij stimuleert het ontwikkeling bij werknemers die langer in dienst zijn.



De digitale leeromgeving

Werkplekleren gecombineerd met online leren, wordt ook wel 'blended learning' genoemd. Door het inzetten van de digitale leeromgeving, is alle lesstof op een centrale plek verzameld. Dit zijn de grootste voordelen:



Monitoring

Een overzicht van de voortgang van het leerproces. Zo kan precies gemonitord worden aan welke module een medewerker werkt of al heeft afgerond.



Lesmateriaal

Lesmateriaal wordt van tevoren geüpload, zo kunnen medewerkers opdrachten bekijken in de online omgeving en zich voorbereiden. Medewerkers kunnen zelf bepalen waar en wanneer ze leren, omdat ze altijd toegang tot de documenten hebben.



Skills-matrix

In een zogenoemde skills-matrix worden de gewenste competenties en veiligheidscertificaten toegevoegd.



Just-in-time informatie

Een medewerker aan de productielijn heeft vaak behoefte aan informatie voor op het moment zelf. Medewerkers kunnen in de online omgeving snel opzoeken hoe een machine bediend moet worden.



Inzicht

In behaalde resultaten zoals diploma's en certificaten die geüpload kunnen worden. Hierdoor ontstaat ook inzicht in de inzetbaarheid van de medewerker binnen de organisatie.



Werkplekleren in 3 fases

1 De voorbereiding

We starten met een diepgaande analyse om de specifieke leerbehoeften van jouw organisatie te identificeren. Dit proces omvat een bijeenkomst met alle betrokken partijen om de doelstellingen te verfijnen, waarbij onze inhoudsdeskundigen een cruciale rol spelen. Het resultaat is een op maat gemaakt doelen- en opleidingsdocument dat de leidraad vormt voor het verdere traject.

2 De ontwikkeling

In deze fase ontwikkelen we leerinterventies die naadloos aansluiten op zowel de theoretische kennisbehoeften als de praktische vaardigheden vereist op de werkvloer. Door gebruik te maken van geavanceerde opleidingstools, zoals e-learnings en vr-scenario's, garanderen we een leerervaring die direct toepasbaar is binnen jouw specifieke bedrijfscontext.

3 De implementatie

De finale stap betreft de implementatie van het leerplan, waarbij voortdurende evaluatie zorgt dat het leertraject afgestemd blijft op de vooraf gestelde doelen. Onze werkplekopleiders spelen hierbij een essentiële rol, zij zorgen ervoor dat kennis en vaardigheden effectief worden overgedragen en toegepast, met een zichtbare verbetering in competenties als resultaat.

Zelfvoorzienend leren

In de kern is werkplekleren bedoeld om als organisatie zelfvoorzienend te zijn in het opleiden van medewerkers. Als werkplekleren gecreëerd en geïmplementeerd is, kan de organisatie er vervolgens zelf mee aan de slag. Vaak worden er werkplekopleiders aangesteld. Dit zijn werknemers die meer kennis en vaardigheden hebben opgedaan dan collega's en soms langere tijd werkzaam zijn binnen een bedrijf. De werkplekopleiders coachen en toetsen andere medewerkers.





Maak met Cbt jouw organisatie toekomstbestendig

Met de unieke combinatie van 30 jaar expertise in bedrijfstrainingen en een team vol ervaren trainers met inhoudelijke kennis over de industrie, kan er met Cbt gewerkt worden aan een toekomstbestendige organisatie. Cbt richt werkpleklers bij organisaties zo in dat het aansluit op de bestaande visie op scholing. Voordat de leermethoden ontwikkeld worden, wordt de expertise van de onderwijskundige ingezet voor het opzetten van een goede structuur. Cbt heeft een eigen leermanagementsysteem, waarin de online-trainingen aangeboden worden en faciliteert alle aansluitende praktijktrainingen.

Contact

Wil je meer weten over werkpleklers voor jouw organisatie? Wij komen graag in contact. Stuur een mail naar info@resultaatuitleiden.nl of bel ons op 0800 228 72 46 voor een vrijblijvend adviesgesprek.



www.cbresultaatuitleiden.nl



info@resultaatuitleiden.nl



0800 - 228 72 46

