



Werkplekgericht opleiden

Om de juiste competenties van medewerkers op een werkplek te ontwikkelen maken steeds meer organisaties gebruik van werkplekgerichte opleidingen, wat ook wel werkplekleren wordt genoemd. Niet zozeer een algemene opleiding bepaalt dan de inzetbaarheid van de medewerker, maar de behaalde kwalificaties voor de organisatiespecifieke werkzaamheden en/of werkplekken bepalen deze inzetbaarheid. En dat is handig bij bijvoorbeeld het plannen van werk, het maken van een opleidings- & functiehuis, instroom en doorstroming en het bepalen van salarissen.

Het model

BK6 heeft een model ontwikkeld voor werkplekgericht opleiden dat aansluit op het beroepsgerichte onderwijs. Het model is aan te passen voor uiteenlopende functies en is erop gericht om gestructureerd te werken aan de ontwikkeling van medewerkers én om de organisatie beter te laten functioneren. Het model voor werkplekgericht opleiden bestaat uit de volgende hoofdcomponenten:

- universele opleidingsformats voor werkplekgericht opleiden gebaseerd op de kerntaken en werkprocessen in het MBO, eventueel aangevuld met organisatiespecifieke werkprocessen;
- een ontwikkeltraject voor de organisatie om het opleidingsmodel te implementeren;
- instrumenten voor het plannen en monitoren van inzetbaarheid;
- een begeleidingstraject voor het actualiseren en toegankelijker maken van eigen informatiebronnen;
- een format voor het initiëren van verbeteringen op de werkvloer.

De opleidingsformats van het model van BK6 worden allereerst organisatiespecifiek gemaakt. In deze opleidingsformats staat *wat* een medewerker moet kennen, kunnen en zijn (ofwel kennis, vaardigheden en houding/gedrag) met een verwijzing naar informatiebronnen. Deze informatiebronnen geven aan *hoe* iets moet worden uitgevoerd. In de opleidingsformats staan alle succescriteria om goed te kunnen functioneren als een allround en breed inzetbare medewerker op niveau 3. Daarnaast zijn ook de succescriteria voor niveau 1 en 2 benoemd (assistent medewerker en medewerker). Zo is met het format voor werkplekgerichte opleidingen een doorlopende leerlijn mogelijk van niveau 1 via niveau 2 naar eventueel niveau 3.

<i>niveau 1:</i>	<i>voert handelingen uit onder toezicht met duidelijke instructie</i>
<i>niveau 2:</i>	<i>kan een deelproces zelfstandig uitvoeren</i>
<i>niveau 3:</i>	<i>overziet het gehele proces, heeft inzicht in de verschillende deelprocessen en overziet de impact van ingrepen</i>

Met de werkplekgerichte opleidingen wordt snel duidelijk op welk niveau een medewerker acteert en waar de eventuele tekortkomingen zitten. Omdat het format aansluit op de kwalificatiedossiers van de reguliere opleidingen in het MBO, is ook een goede koppeling te maken tussen intern opleiden en opleiden voor erkende diploma's. Stages en leer-werktrajecten kunnen met de werkplekgerichte opleidingen daarom ook heel goed worden gestructureerd. Voor zowel de leerling als de begeleider is namelijk een duidelijk opleidingsplan aanwezig.

Betrokken medewerkers bij werkplekgericht opleiden

Bij het opleiden van medewerkers speelt eigenlijk de hele organisatie een rol. Het model voor werkplekgericht opleiden is daarom gericht op samenwerken en constant met elkaar zoeken naar verbeteringen. Alle medewerkers spelen daarbij hun eigen rol om tot een gezamenlijk succes te komen. Los van de functiebeschrijving van deze medewerkers wordt van hen ook aantal specifieke eigenschappen en taken verwacht bij het opleidingsproces. Deze zijn helder beschreven in het model en BK6 begeleidt en traint deze medewerkers. BK6 zorgt tevens voor een helder projectplan en het verbinden van mensen en processen om opleiden mogelijk te maken.

Operator	
Werkplek	
Ploeg	
Begeleider	
Uitgiftedatum	

Inzetbaarheid en planning

Voor de inzetbaarheid van medewerkers is het van belang om te weten op welk niveau zij functioneren. Daarmee komt de juiste persoon op de juiste plaats en wordt duidelijk of iemand precies goed, onder- of mogelijk zelfs overgekwalificeerd is. Van elke medewerker bestaat meestal al een aangenomen inzetbaarheid in kwalitatief en kwantitatief opzicht: de mate waarin deze medewerker zijn of haar functie kan uitoefenen en de mate waarop hij of zij inzetbaar is (diepte en breedte van de inzetbaarheid). Maar ook de medewerker zelf heeft een idee over zijn/haar inzetbaarheid. Met het format voor werkplekgerichte opleidingen kan deze inzetbaarheid en bekwaamheid (snel) worden bewezen en geborgd, maar ook worden opgehoogd. Zo ontstaat een actueel overzicht van inzetbaarheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin. Dit wordt vastgelegd in een inzetbaarheidsmatrix. De planning van opleidingsactiviteiten kan ook in deze inzetbaarheidsmatrix worden opgenomen, maar er zijn ook aparte planningsinstrumenten voor beschikbaar. Voor het vaststellen van de individuele opleidingsbehoefte of -noodzaak wordt gebruik gemaakt van een persoonlijk opleidingsplan (POP). Alle documenten en instrumenten zijn snel in te zetten, maar ook aan te passen aan de organisatiespecifieke situatie.

inzetbaarheidsmatrix			werkplek 1	werkplek 2	werkplek 3	werkplek 4	werkplek 5
Ploeg	Voornaam	Achternaam	WGO niveau				
1	Jan	Jansen	● 1	○ 0	○ 0	○ 0	○ 0
1	Piet	Pietersen	● 2	○ 0	● 1	○ 0	○ 0
1	Klaas	Klaassen	● 3	● 3	● 3	● 3	● 1
1	Henk	de Vries	● 4	● 4	● 4	● 4	● 4
totaal			10	7	8	7	5
2	Rob	Robberts	● 3	● 3	● 3	● 2	○ 0
2	Kas	Kastens	● 2	○ 0	○ 0	○ 0	○ 0
2	Jens	Jensen	● 3	● 3	● 3	● 3	● 2
2	Henk	van Groningen	● 4	● 4	● 4	● 4	● 4
totaal			12	10	10	9	6

Informatiebronnen

Elke organisatie heeft procedures, werkvoorschriften, instructiematerialen en andere informatiebronnen. De toegankelijkheid, actualiteit en leesbaarheid voor medewerkers laten soms te wensen over. Door informatiebronnen te koppelen aan succescriteria in de werkplekgerichte opleidingen, wordt gestructureerd gewerkt aan toegankelijkheid, actualisatie en laagdrempelig gebruik ervan. Bij het opleiden kan daarnaast gebruik gemaakt worden van E-learning, training on-the-job, beeldmateriaal, standaard werkwijzen en specifieke lesmaterialen. De eigen organisatie en werkprocessen zijn dus het uitgangspunt en niet algemeen lesmateriaal dat niet of onvoldoende aansluit.

Verbetertrajecten

Bij de werkplekgerichte opleidingen op niveau 3 wordt tevens een verbeteropdracht gevraagd. Deze verbeteropdracht dient onder meer de volgende doelen:

- stimuleren van verbeteringen en besparingen;
- actief samenwerken tussen medewerkers en ondersteunende afdelingen;
- aantoonbaar kunnen initiëren en uitvoeren van verbeteropdrachten als medewerker;
- verspreiden van goede initiatieven in de organisatie en eventueel daarbuiten om daarmee de kennis en kunde van de organisatie inzichtelijk te maken, te delen en anderen te stimuleren om ook met verbeteringen aan de slag te gaan.

De verbeteropdrachten sluiten aan bij uiteenlopende verbetermethodieken: LEAN, Kaizen, TPM, continuous improvements, PDCA, etc. Naast het leereffect voor de medewerker bij de uitvoering van een verbeteropdracht, ontstaat ook een actievere samenwerking in de organisatie en een snellere implementatie van verbeteringen.

Meer informatie

BK6 heeft het model voor werkplekgericht opleiden in verschillende organisaties geïmplementeerd. Het model is onder andere beschikbaar voor functies in de procesindustrie, maakbedrijven, magazijnen, laboratoria en kwaliteitsafdelingen. De doelstelling van BK6 is om het een bedrijfseigen model te laten worden, dat ook zonder de interventies van BK6 kan blijven bestaan. Alle reden om met werkplekgericht opleiden aan de slag te gaan en contact te zoeken met BK6:

Telefoon 06 101 79 616
E-mail info@BK6.nl
Gps 53°14'48" N / 06°22'09" O
Post Postbus 88 9800 AB ZUIDHORN
Internet www.BK6.nl



Voor ontwikkeling van
mens en organisatie