

Vorbereiding maakt het verschil

Een goede opleiding staat of valt met een goede voorbereiding. Helicon Opleidingen verzorgt voor AgruniekRijnvallei een opleidingstraject voor hun operators. Het bedrijf had een fusie voor de deur staan en wilde in de toekomst efficiënter en breed inzetbaar personeel op de werkvloer om de economische ontwikkelingen bij te houden.



Vlnr: Corrie van Gestel, Hein Gonlag, Freek Oteman, Rob van Velthoven



Als bedrijf moet je je blijven ontwikkelen en daarbij wordt het steeds belangrijker om de mensen op de vloer breed in te zetten en efficiënter te produceren. Freek Oteman, HR manager van AgruniekRijnvallei, wilde de operators laten opleiden tot Allround Operators. “Het is voor ons een stukje vooruitgang waar ieder bedrijf in de basis behoefte aan heeft. Als je nog mee wilt in deze economie, moet je vooruit kijken en samenwerkingsverbanden leggen. Goed opgeleid personeel is daar een belangrijk onderdeel van.”

Per toeval kwam Oteman tijdens een bijeenkomst in contact met Helicon, die al meerdere opleidingstrajecten had verzorgd waar AgruniekRijnvallei behoefte aan had. “Je komt er in een eerste gesprek al snel achter dat een opleiding niet zomaar van de grond komt”, zegt Oteman. “Het begint bij de voorbereiding en daar ben je je niet zo snel van bewust. Ik kreeg een paar pittige vragen voor mijn kiezen waar ik mee aan de slag kon. Dan zie je eigenlijk pas hoe je ervoor kan zorgen dat je samen met de opleider een goede basis kan leggen voor het hele traject.”

Rob van Velthoven was van Helicon uit de eerste waar Oteman mee te maken kreeg. “De vraag ligt er, maar we willen weten wat de verwachtingen zijn en wat de huidige status is. Door gericht te vragen naar de functieomschrijvingen zoals ze er nu liggen en dat door te trekken naar de toekomst, ga je door veel te praten, samen doelen formuleren. Wij hante-

ren altijd de 40-20-40 regel waarin we 40% van de tijd aan het voortraject besteden, 20% aan de training zelf en weer 40% aan de daadwerkelijke implementatie op de werkvloer. We begeleiden mensen niet naar een diploma toe, maar brengen veranderingen in het gedrag teweeg.”

Persoonlijke benadering

De opleidingsbehoefte werd gedurende de daaropvolgende maanden concreet gemaakt en er volgde ook een grondige inventarisatie op de werkvloer. Hein Gonlag kwam als projectleider van Helicon in beeld. “We gaan uit van de beroepspraktijk als de doelen eenmaal duidelijk zijn. We voegen ervaring, de doelen en de ervaringen die al op de werkvloer aanwezig zijn samen tot een duidelijke lijn waarmee we de trainingen starten. Dat vergt tijd en energie, we nemen niet alleen de grote lijnen mee, maar houden ook een persoonlijke intake met de deelnemers zodat we ook individuele doelen kunnen formuleren. Een deelnemer wil ook verder komen en kunnen zien dat een opleiding voor hem of haar ook echt vooruitgang betekent.”

De persoonlijke benadering voor een traject zoals bij AgruniekRijnvallei vraagt om een investering qua tijd, geld en energie. Oteman wil benadrukken dat het voor een bedrijf een investering is die zichzelf terugbetaalt. “Het is een stukje persoonlijke betrokkenheid, maar we wil-

len graag dat we mensen ook vooruit helpen. In dit traject hebben we ook een uitzendkracht zitten van wie we niet weten of hij bij ons in het bedrijf zal blijven. Waarschijnlijk wel, maar als dat niet zo is dan hebben we hem wel vooruit kunnen helpen met de opleiding die we hem nu bieden.”

Corrie van Gestel neemt het stokje van Hein Gonlag over vanwege zijn pensioen. “Het gaat om een stukje gedragsverandering op de werkvloer en daar willen we eerst een goed beeld van hebben. Hoe is het nu en hoe kunnen we de deelnemers verder ontwikkelen? We werken intensief samen met Bert Gardenbroek, de praktijkbegeleider op de werkvloer. Hij kan een bepaald gedrag signaleren en bijsturen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan communicatie, daar denk je niet snel aan bij technische beroepen, maar als je daar aan gaat werken zie je dat een afdeling beter gaat functioneren. We nemen dat natuurlijk in de training mee. Als iemand met iets technisch bezig is, maar een bepaalde houding heeft, kan je daar aan werken om die houding te veranderen. Het valt gewoon niet in alleen maar kennisaspecten te vatten, je moet daar in de praktijk aan de gang.”

Volgens Van Velthoven is het gedragsaspect ook vaak iets wat bedrijven over het hoofd zien als ze met een opleidingsvraag bij Helicon komen. “Het kennisaspect is het eerste wat in het oog springt, ▲



maar doordat we grondig analyseren, komen we bij 90% van de bedrijven tot de conclusie dat het vaak meer om gedrag gaat”, vertelt hij. “Voor Agruniek-Rijnvallei hield dat in dat de allround operators een goede overdracht moeten doen tijdens de ploegenwissel. Maar ze moeten bij technische problemen ook eerst kijken wat ze er zelf aan kunnen doen en niet meteen de technische dienst bellen.” “Van ons uit gedacht wilden we naar allround operators toe en hoe we daar naartoe moesten wisten we ook niet. We wilden technisch natuurlijk training on the job, en dan komt je met Helicon is gesprek over een heel traject”, zegt Oteman. “Dat ziet er in eerste instantie heel anders uit, maar als je het er dan over hebt en ziet wat ze willen, dan kom je al snel tot de conclusie dat je wel die richting op wilt. Je krijgt een veel breder pakket en veel stabielier.”

Gedrag

De vraag is hoe je gedragverandering en resultaten van een opleidingstraject gaat

meten. Vaak is het niet concreet te maken terwijl bedrijven graag willen weten wat de kosten en de baten zijn. “Ze moeten zelf gaan meten op de werkvloer”, zegt Gonlag. “Desnoods met een stopwatch en fototoestel. Juist in het voortraject stel je dan makkelijk doelen. Je weet wat de knelpunten zijn en hoe lang ze duren. Een bedrijf ziet dan hoe het werkt en wij kijken dan samen hoe we dat gaan oppakken om het verbeteren en hoe we dat gaan doen.”

“We vragen in de training ook aan de deelnemers om dat te inventariseren”, vult Van Gestel aan. “Een opdracht is om het hele proces te beschrijven en te beschrijven wat hun rol is. Ze moeten zelf kunnen uitleggen wat ze doen en hoe ze er invulling aan geven. We willen een taalplaatje maken. Bij AgruniekRijnvallei hebben we bewust deelnemers gekozen met verschillende ervaring; mensen die er al jaren werken en mensen die er nog maar net zitten, ze kunnen elkaar dan ook aanvullen. Je creëert interactie tussen alle lagen van het proces, de trai-

ner en de praktijkbegeleider en zo wordt een opleidingstraject een succes.”

Samenwerking

De samenwerking tussen AgruniekRijnvallei en Helicon Opleidingen bevalt beide partijen goed. De voorbereidingen duurden driekwart jaar, maar dat is volgens Oteman een garantie voor een geslaagde afronding. “We willen als bedrijf verder en daar willen we ons personeel bij betrekken, zij moeten mee ontwikkelen met het bedrijf. Door intensief na te denken over het traject, krijg je van tevoren alle neuzen dezelfde kant op en weet je waar je aan toe bent. Iedereen is enthousiast en weet waar we over een paar jaar staan. Ik denk dat het voor ieder bedrijf van belang is om te blijven ontwikkelen en vooruit te kijken. Opleidingen horen daarbij en als je het grondig aanpakt, zoals Helicon, dan kan je dat makkelijker aan dan je op het eerste gezicht zou vermoeden.” ■