

Opleiden en ontwikkelen aan de hand van een bedrijfsanalyse

Dit is het

Methodiek voor het opleiden van medewerkers in mkb-bedrijven waar veel vakkennis nodig is. Je brengt kennis en bedrijfsprocessen gedetailleerd in kaart. Op basis daarvan ga je opleiden. Dat doe je volgens een gestructureerde methode, met werkinstructies of handboeken die je bijvoorbeeld samen met onderwijsinstellingen ontwikkelt.



Tip: “Werk met buddy’s: koppel een (nieuwe) medewerker aan iemand die de te leren vaardigheid al bezit. De eerste keer doen ze een klus met zijn tweeën, daarna pakken ze de werkinstructie erbij en uiteindelijk wordt de werkinstructie voor de nieuwe medewerker een anker.”

Voor wie

Mkb-bedrijven die klantspecifieke producten maken, bijvoorbeeld in de maakindustrie. In het bijzonder geschikt voor snelgroeiende bedrijven die (opleidings) verantwoordelijkheden willen decentraliseren.

Zo pak je het aan

Stap 1: Laat als leidinggevende zien dat je dit belangrijk vindt

Moedig medewerkers aan om met verbeterpunten te komen en ga daarmee direct aan de slag.

Stap 2: Breng primaire processen in kaart

Maak met de medewerkers op de vloer een gedetailleerd overzicht van alle dagelijkse werkzaamheden.

Stap 3: Breng kennis en kunde in kaart

Wie kan wat en tot op welk beheersingsniveau? Maak bijvoorbeeld een inzetbaarheidsmatrix of een flowchart van je team(s).

Stap 4: Bepaal waar opleidingswinst valt te behalen

Dat is meestal bij de technisch ingewikkelde of kwaliteitskritische werkzaamheden.

Stap 5: Maak werkinstructies voor die werkzaamheden

Leg de werkwijze stap voor stap vast (in kleine, overzichtelijke handelingen), zodat iedereen het op dezelfde manier doet.

Stap 6: Ga opleiden volgens een gestructureerde methode

 Bijvoorbeeld het aloude TWI, Training Within Industry.

Stap 7: Koppel je analyses aan de wensen en ambities van medewerkers

Zie je dat ergens een manco in kennis of vaardigheden zit, vraag mensen dan gericht om zich op daarop te ontwikkelen.

Zo verhoog je de slagingskans

- Zie opleiden als onderdeel van je ambitie om beter te worden als bedrijf.
- Vraag bij het in kaart brengen van de dagelijkse werkzaamheden voldoende door.
- Leer mensen hoe zij werkinstructies kunnen maken. Hou het praktisch en gebruik niet te veel tekst.
- Stel de werkinstructies digitaal beschikbaar, op mobiel of tablet.
- Pas het moment en de manier waarop je werkinstructies inzet aan bij de leervoorkeuren van de medewerker.
- Maak standaarden voor de gewenste kennis en expertise. Bijvoorbeeld ‘Kennis3’: iedere medewerker beheerst drie taken en voor iedere taak hebben we drie mensen die het kunnen.

Dit kan het opleveren

- Grotere betrokkenheid van medewerkers door het continue verbeterproces.
- Gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden; minder druk op voorlieden.
- Meer instroom van medewerkers door de aantrekkingskracht van een prettig werkklimaat.
- Afdoende kennis en vaardigheden in de organisatie om risico’s te pareren.