

EINDRESULTATEN MKB!DEE

SAMEN LEREN EN ONTWIKKELEN IN DE ACHTERHOEK

LBH BOX/EM KWADRAAD



Met ruim 40 medewerkers is gesproken over hun persoonlijke ontwikkeling. Hieruit is naar voren gekomen dat er vooral behoefte is aan vaktechnische kennis (elektrotechniek, tekening lezen) en praktische ondersteuning in de inwerkperiode. Medewerkers die hier komen werken missen vaak deze achtergrond en een algemene opleiding op dit vakgebied van LBHbox - EMkwadraad is er niet. Een medewerker stelt nu in overleg met Willy Bras (arbeidsmarktcoach) het inwerk- en opleidingsprogramma samen voor (nieuwe) medewerkers. Daarnaast worden er individuele externe programma's gevolgd.

ETI



Bij ETI is behoefte aan instroom. Omdat er geen opleiding bestaat voor het beroep van wikkelaar, is er een start gemaakt met het opstellen van een werkinstructie voor de functie van wikkelaar. Vanuit een stageopdracht zal deze na de zomervakantie verder worden doorontwikkeld. HAN studenten hebben een vacature opgesteld voor de functie van wikkelaar die o.a. via Facebook gedeeld kan worden. Ook hebben de studenten een advies geschreven voor een aantrekkelijker website. De teammanagers hebben POP gesprekken gevoerd. Hieruit zijn verschillende opleidingsvragen gekomen. de arbeidsmarktcoach heeft in het eindrapport tips gegeven over de scholingsmogelijkheden en -regelingen waarvan door ETI gebruik gemaakt kan worden.

LENSINK



Het afgelopen jaar is er bij Lensink door medewerkers veel scholing gevolgd (veilig werken, herhalingscursus voor heftruck, Solid Works (voor gevorderden). Kennis van medewerkers is verbreed zowel theoretisch als praktisch. De coach heeft door zijn inspirerende en stimulerende rol leren en ontwikkelen weer aandacht heeft gekregen. Dit was door corona wat op de achtergrond geraakt. Zijn voorbeeldgedrag heeft het management handvatten voor gesprekstechnieken gegeven. Daarnaast zij er qua organisatie en bedrijfsmatig veranderingen doorgevoerd waardoor Lensink nog meer toekomstbestendig wordt.

NIJHUIS GROUP



Bij Nijhuis is volop ingezet op ontwikkelgesprekken en opleiden. Er is met name aandacht geweest voor het in beeld brengen van kernkwaliteiten en sociale vaardigheden. Met als resultaat dat sociale vaardigheden aanzienlijk verbeterd zijn. De medewerkers werken beter onderling samen omdat elkaar beter kennen. Er wordt meer teamspirit en meer het nemen van eigen verantwoordelijkheid ervaren. Bijkomend voordeel is dat ook de kernwaarden van het werken bij Nijhuis beter in beeld zijn gekomen. De teamleiders zijn gegroeid in hun rol. En, er is ook het besef gekomen dat communicatie best lastig is en een punt waar je aan moet blijven werken met elkaar.

WIGGERS



Hier is ingezet op de CO-makergesprekken, in plaats van POP. Dat ligt dicht bij de cultuur van Wiggers. Een eerste opzet hiervoor met gespreksdocument is door de Arbeidsmarktcoach aangeleverd, in steek is samen met de medewerker kijken naar de ambities en ontwikkelwensen. Er zijn inmiddels 8 workshops 'het geven van instructie' door de Arbeidsmarktcoaches gegeven. Insteek het geven van instructies in 4 stappen; goed nadenken over wat je precies doet bij een machine en op welke manier deze specifieke handeling op anderen overgedragen kunnen worden. Inmiddels hebben 50 medewerkers hier aan deelgenomen. Door coaching on the job, fysiek in de fabriekshal, wordt er nu gekeken naar het verbeteren van de inwerktrajecten. Dit wordt regelmatig besproken met de teamleiders.

DE LEPPER



Door MKB!DEE heeft de bedrijfsleiding een helder beeld verkregen over waar ze met De Lepper in de toekomst naar toe willen groeien en wat hiervoor nodig is op het gebied van levenslang ontwikkelen voor hun medewerkers. Vanwege het vertrek van de medewerker personeelszaken is nog geen opvolging gegeven aan de POP gesprekken. Hier voorafgaand dienen geborgd te worden dat de verslaglegging van de gesprekken kunnen worden verwerkt en dat er opvolging gegeven kan worden aan de POP gesprekken. Er heeft een training plaats gevonden voor alle medewerkers om de manier van communicatie te verbeteren. Er heeft intensieve begeleiding van de arbeidsmarktcoach plaatsgevonden bij de wekelijkse werkoverleggen waaruit een document met handreikingen is ontstaan om van goed naar beter te komen.

MKB!DEE 'SAMEN LEREN EN ONTWIKKELEN IN DE ACHTERHOEK'

Met dit MKB!DEE starten Achterhoekse deelnemende MKB werkgevers met een vraagbehoefte op het gebied van leren & ontwikkelen van medewerkers binnen de sector Techniek en Metaal met een lerende community rondom het realiseren van een passende leercultuur. De bedrijven gaan samen aan de slag met het bedenken en de invoering van verbeteracties en delen succesvolle instrumenten en strategieën voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) met elkaar.

Projectperiode: mei 2021 - juli 2022

UPDATE AUGUSTUS 2022