



## Verslag

# Workshop Jan De Visschere 5 december 2019

### ‘Leercultuur in KMO’s’

Hoe maak je werk van een leercultuur en creëer je spontane inzet van de medewerkers? De opleidingsbehoeftes van de werknemers zijn het vertrekpunt. Uit deze behoeftes volgt een opleidingsplan. Bij het inplannen van de opleiding is het belangrijk dat er voldoende tijd en middelen (vb. extra medewerker) worden voorzien. Training is een investering.

Kies voor coaching on the job voor een grotere meerwaarde voor de opgeleide. Bij deze opleidingsvorm zijn vertrouwen en respect essentieel. Gebruik beelden en eenvoudige en duidelijke instructies in de taal van de gebruiker. Corrigeer niet onmiddellijk de opgeleide bij fouten, maar laat de opgeleide even zoeken. Maak tot slot samen een evaluatie van de opleiding. Zijn de doelen behaald en werkt de werknemer met goesting?

Rolf Vermeulen beschrijft hoe de werknemers in het bedrijf werden opgeleid voor de introductie van een nieuw pickingsysteem. Het was voor het bedrijf belangrijk dat werknemers gemotiveerd bleven en in alle filialen hetzelfde traject werd gelopen met respect voor de eigenheid van het filiaal. De opleiding richtte zich op de operatoren. Vier weken voor de opleiding werd een demo geplaatst zodat de werknemers al konden kennis maken met het nieuwe systeem. De opleiding volgde het PDCA (Plan-Do-Check-Act) - principe en werd altijd bijgestuurd en verfijnd op basis van de debriefings.

Wat met verplichte opleidingen? Kies altijd een opleiding die een toegevoegde waarde heeft.