

Debriefing MKB-opdracht

Schilt en metaal direct, technische MKB-bedrijven die:

- Innovatief willen zijn en blijven en goede producten willen leveren.
- Werknemers een veilige sociale omgeving willen bieden.
- Inclusie en (sociale) Veiligheid op de werkvloer is belangrijk (Metaal direct, 2022) en (Schilt BV, 2022).

Doelgroep en stakeholders:

- Werknemers binnen het MKB, met een MBO 1, 2, 3, 4, 5 opleiding 's niveau.
- Managers binnen het MKB
- Monique Breinbereiders: Ervaring met het maken van leercontent voor MBO'ers en zal betrokken zijn.

Persona:

Johan
52, Alround Monteur
Papendrecht

"Ze hebben hier voor die jongens ook cursussen zoals storing zoeken en elektrotechnisch gericht schakelen. Dan gaan die jongens op cursus, een dag in de week, of 's avonds, net wat ze willen. Maar dat heb ik al gehad, dat ken ik wel. Dus daar hoef ik niet heen. Maar echt over de besturingstechniek van back-off, hoe dat allemaal werkt, daar heb ik wel wat aan gedaan"

Over
Johan is begonnen op de technische school. Daarna heeft hij de MBO 2 opleiding Monteur Sterkstromeninstallaties gedaan. Daarnaast heeft hij certificaten behaald van besturingssystemen, kadet systemen etc. Hij werkt nu zes jaar bij Schilt, waar hij diverse werkzaamheden uitvoert. Hij vindt het leuk om storingen bij klanten op te lossen, daar moet hij regelmatig voor naar het buitenland. Op de werkplaats bouw hij voornamelijk dezelfde machines omdat hij die snel kan bouwen. Op dit moment leidt hij een jonge jongen op, hij laat zien hoe alles werkt en hoe het moet.

Goals

- Gewoon lekker bezig zijn
- Efficient proberen te werken
- Gewoon doen en daarvan leren
- Niet alleen weten hoe iets werkt maar ook waarom het zo werkt
- Leren is wel belangrijk om niet te blijven hangen op hetzelfde niveau
- Eerst zelf iets uitzoeken in plaats van meteen collega's te roepen

Frustraties

- Vind het niet leuk om in een lokaaltje te zitten
- Structureel overwerken
- Denkt soms dat een planning onmogelijk te halen is
- De complimenten zijn niet rijkelijk

Growth mindset with some fixed ideas

Sander
25, Montage medewerker
Schoonhoven

"Ik wil wel doorgroen en een toekomst opbouwen zonder zorgen. En niet mezelf de schampes in blijven werken"

Over
Sander werkt als montage medewerker bij Schilt. Hij heeft de opleiding MBO 4 Werktuigbouwkunde gedaan. Voordat hij naar kantoor is gegaan heeft hij eerst drie jaar gewerkt met de machines, zodat hij weet hoe de machines werken. Die kennis heeft hij binnen het bedrijf gegeven. De taken die hij uitvoert op kantoor vindt hij uitdagend, maar soms zijn er zoveel taken dat hij door de bomen het bos niet meer ziet. Sinds hij op kantoor zit is zijn motivatie achteruit gegaan.

Goals

- Doorgroen om een toekomst op te bouwen
- Positief over de cursussen
- Afronding van projecten vieren
- Meer kennis zodat hij problemen zelf kan oplossen
- Wil collega's waarmee het werk verdeeld kan worden
- Behoeftte aan een stappenplan hoe hij beter wordt in zijn functie

Frustraties

- De werkdruk is hoog
- Geen tijd om bij te scholen
- Kennis uit cursus wordt niet gebruikt en vergeeten
- Heeft het gevoel taken niet af te kunnen ronden en af te raffelen
- Ontvangt nauwelijks positieve feedback
- Mist een duw in de juiste richting

Fixed mindset with some growth ideas

Figuur 6: Persona

Persona's (Van Erk, I. 4 juli 2022).

De grootste problemen die werknemers ervaren zijn:

- Hoge werkdruk
- Missende leervaardigheden
- Hebben het gevoel niet gewaardeerd te worden.
- Weinig sturing vanuit management op gebied van bijscholing.
- Ruzies over wie er tegen de stelling aan is gereden.

-Willen niet blijven leren of weer MOETEN leren (zien geen meerwaarde).

Wat de werknemers fijn vinden:

- Leren van elkaar
- De band met collega's is goed, ze vertrouwen elkaar.

MBO 1-2 medewerkers zitten liever niet in de schoolbanken en leren door dingen te ervaren in de praktijk (willen niet leren of bijscholen).

MBO 4 medewerkers heeft minder moeite met het leren in de schoolbanken (zien noodzaak in van bijscholen en leren).

De grootste problemen die de managers ervaren zijn:

- Ontvangen weerstand van werknemers die niet willen bijscholen.
- Het leer rendement van de werknemers is laag, de opgedane kennis wordt zelden toegepast in de praktijk.
- Schaarste in personeel.
- Geen tijd binnen het bedrijf voor het bijscholen of laten leren van werknemers.

Problemen uit deskresearch (Van Erk, I. 4 juli 2022).:

1. Een missende coachende rol van de werkgever met betrekking tot leren binnen de werksituatie.
2. De werknemers krijgen geen tijd om cursussen te volgen.
3. De mogelijkheid bestaat dat de werknemers opzoek zijn naar bevestiging. Wanneer zij deze niet of weinig krijgen van de werkgever, zal dit niet ten goede zijn voor hun motivatie.

Problemen uit fieldresearch (Van Erk, I. 4 juli 2022).:

1. Binnen het personeel zijn er geen vaste functies, waardoor het personeel flexibel is.
2. Doorscholing naar een andere functie is geen optie omdat er niemand de oude werkzaamheden/functie op zich kan nemen, door personeelstekort.
3. Scholing wordt niet gestimuleerd en beloond door het management. Zo worden de cursussen wel betaald door de werkgever maar gevolgd in de vrije tijd van de werknemer.

Schilt Engineering BV (Schilt BV, 2022) maakt machines voor de beton/ staal verwerkende sector. Ze hebben hier 40 tot 45 man in dienst. Deze mensen hebben een mbo-denkniveau 1, 2, 3 en 4. Daarnaast is er een schaarste in personeel (bedrijf niet veel gegroeid in omvang).

Metaaldirect (Metaaldirect, 2022) produceert metaalproducten en heeft 35 man op uitzend basis. Ze hebben ook een personeelstekort en willen eigenlijk graag automatiseren. Bij en doorscholing van werknemers is belangrijk om innovatief en concurrent te blijven.

Huidige trainingen van het bedrijf:

Nu worden enkele werknemers getraind door cursussen van merken van de machines waar ze mee werken. Als er een nieuwe robot komt van 'Bos' dan worden ze hier uitgenodigd om een dag te leren over de machine en de andere dag mogen ze in de praktijk gaan oefenen. Daarna leggen ze aan de andere werknemers uit hoe het werkt.

De cursussen vanuit de machine merken zijn verplicht voor werknemers om af te leggen. Daarbuiten is het nu de verantwoordelijkheid en het initiatief van de werknemer om bij te willen scholen (wat ze dus niet willen). Verder is onduidelijk voor de werknemers zelf, hoe ze een cursus aan moeten vragen en of deze er zijn.

Waarom willen werknemers niet graag bijscholen (Van Erk, 1. 4 juli 2022).?

- Ze zeggen dat ze het willen maar worden eigenlijk niet enthousiast van bijscholen.
- Werknemers zeggen dat ze de opgedane kennis niet gebruiken in de praktijk en het daarom verleren (nutteloos in hun ogen, als het vergeten wordt/niet toegepast kan worden).
- Ze ervaren een hoge werkdruk en hebben hierdoor het idee dat ze geen tijd hebben om bij te scholen.
- Werknemers hebben een lage motivatie om überhaupt te starten met een cursus. (Ze hebben een nare ervaring met bij scholen of leren).

Ontwerp vraag:

“Hoe kunnen we de doelgroep in korte tijd samen iets leren over sociale veiligheid en inclusie binnen een bedrijf? (Van Erk, 1. 4 juli 2022).”

Ontwerprichtlijnen:

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Laten zien wat hun werk oplevert
- Kort, snel en overal
- Waardering voor inzet

Gewenste situatie:

Voor de werknemers

Het is de bedoeling dat er een leercultuur ontstaat voor de werknemers. Ze moeten zich kunnen blijven ontwikkelen en specialiseren. Zo kan het bedrijf ook zijn/haar speerpunten waarmaken, namelijk: Innoverend zijn en groei doormaken.

Daarnaast willen ze bereiken dat de opgedane kennis uit de cursussen ook daadwerkelijk gebruikt kan worden in de praktijk. Zo kunnen de werknemers efficiënter werken. Ze willen graag weer nieuwe dingen kunnen/leren en zien het nut ervan in.

Voor de werkgevers

De werkgevers gaan de werknemers meer coachen en motiveren.

Huidig concept idee: Individueel 5 minuten lang, 3 keer per week voor 4 weken lang.

Opdrachten, video's met een werkscenario. Evaluatie vraag en 2 events van een half uur om samen te komen. Offline werkt goed (interventie) (Van Erk, 1. 4 juli 2022)..

Samenvatting huidige concept idee:

Toepassing in concept

Ik heb nagedacht hoe delen van Toyota Kata op kleinere schaal toegepast kan worden binnen de microlearning. Hiervoor heb ik een scenario geschreven hoe het eindproduct zou kunnen werken. Ik heb dit opgesplitst in een kop, romp en staart.

Kop

De microlearning wil ik introduceren met een korte video. Deze video is een scenario uit de praktijk over efficiënt werken, zoals het voorbeeld van de ijzer prullenbak. Hiermee wil ik bereiken dat de medewerkers de situatie herkennen en dat hun interesse wordt gewekt om de microlearning te doen.

Romp

Het middenstuk zal een doorlopende leerlijn van korte opdrachten van 5 minuten. De bedoeling is dat de werknemers dan drie dagen per week 5 minuten besteden aan het uitvoeren van een opdracht.

Hiernaast heb ik een kort scenario beschreven van hoe de flow van de microlearning zou kunnen verlopen. Het hele scenario is te lezen in bijlage 9.7 'Scenario concept'.

Dag 1 - "In het filmpje ving Piet het probleem van de prullenbak op. Iedereen moest vaak heen en weer lopen om ijzer weg te gooien. Om zoiets op te vangen moet je kunnen observeren."

- *Uitlog soft skill observeren* -

Opdracht: Let de komende dagen eens op en observeer welke problemen je tegenkomt in een werksituatie en onthou deze.

Dag 2 - "Vorige keer heb ik je de opdracht mee gegeven om te observeren welke problemen je tegenkomt in een werksituatie".

Vul in: Schrijf hier zo veel mogelijk obstakel(s) je bent tegen gekomen (doze gaan uiteindelijk naar de leerparkerplaats)

Pak 1 obstakel waar je mee aan de slag wil gaan: selecteer.

- *Uitlog leervaardigheid taak aanpakken* -

Opdracht: Wat is volgens jou de huidige situatie?

De antwoorden die de medewerkers invullen moet bekeken worden door het management. Op deze manier wordt de werkgever betrokken en krijgt inzicht in wat er speelt en kan hierop participeren. Hoe deze flow eruit zou kunnen zien is te zien in figuur 19 'dashboard concept'.

Tussendoor wil ik twee events erin doen, waarbij de werknemers bij elkaar komen om de leerervaringen te bespreken. Deze samenwerking met elkaar en het bespreken van fouten is belangrijk voor een goede leercultuur, volgens de bouwstenen van het leercultuur model.

Staart

Het einde van de microlearning zal het 'verbeterbord event' zijn. Dit is een verzamelplaats van de obstakels die de werknemers aan het begin van de microlearning verzameld hebben. Na de microlearning kunnen de werknemers zelf aan de slag met het zoeken naar oplossingen voor de problemen die op het verbeterbord staan. Door middel van de microlearning hebben de werknemers de juiste vaardigheden om dit zelfstandig te kunnen doen. Dit biedt continuïteit van de geleerde vaardigheden.

Vaardigheden

Samen met mijn collega's heb ik bepaald welke vaardigheden we kunnen behandelen binnen dit concept. Het zal een combinatie zijn tussen leervaardigheden en soft skills. Deze hebben we geselecteerd op basis van relevantie en of het binnen de context past. Inhoudelijk zal de cursus door een leerexpert worden samengesteld.

53

Concept idee omschrijving (Van Erk, I. 4 juli 2022).

Onderzoeksvragen (wat weten we niet):

- Dashboard
- Hoe motiveer je de doelgroep?
- Welke thema's spreken de doelgroep aan?
- Wat geven we terug aan de managers?
- Wat gaan we doen tijdens de events?
- Wat gaan we doen tijdens de cursus?
- Hoe belonen we de doelgroep?

Mijn vragen

- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de doelgroep zich veilig/begrepen voelt?
- Wat is de manier van praten en het taalniveau van een werknemer?
- In welke omgeving voelt de werknemer zich thuis?

Voorbeeld website:

The 2B Collective. (2022). *Versnellen naar een duurzame toekomst via gamification.*

the2bcollective.com. <https://www.the2bcollective.com/nl/>

Website's van MKB bedrijven:

Schilt BV. (2022). *LEADING INNOVATORS IN THE AUTOMATION OF REBAR PROCESSING.* schiltbv.nl. <https://www.schiltbv.nl>

Metaaldirect. (2022). *UW PARTNER IN EFFICIËNT*

MAATWERK! metaaldirect.nl. <https://www.metaaldirect.nl>

Vragen voor Mathijs:

- Zijn deze twee bedrijven de stakeholders waar ik mijn testen mag afnemen?
- Heb je voor mij nog een lijst met onderwerpen over de sociale veiligheid?
- Moeten er 2 dashboard (webdesigns) en 2 app designs gemaakt worden?

Bronnen:

Metaaldirect. (2022). *UW PARTNER IN EFFICIËNT*

MAATWERK! metaaldirect.nl. <https://www.metaaldirect.nl>

Schilt BV. (2022). *LEADING INNOVATORS IN THE AUTOMATION OF REBAR*

PROCESSING. schiltbv.nl. <https://www.schiltbv.nl>

The 2B Collective. (2022). *Versnellen naar een duurzame toekomst via gamification.*

the2bcollective.com. <https://www.the2bcollective.com/nl/>

Van Erk, I. (4 juli 2022). *Ontwerpverslag Hoe kan de leercultuur worden versterkt bij MKB bedrijven?* [Afstudeerverslag]. Hogeschool van Rotterdam.