

Croonwolter&dros verschuift van formeel naar informeel leren

Croonwolter&dros is een van de grootste ondernemingen in werktuigbouwkunde, elektrotechniek, informatisering en automatisering. Vanuit het motto 'Intelligentie door Technologie' draagt het bedrijf met intelligente oplossingen bij aan het duurzaam presteren van haar klanten. Om wendbaar te blijven en voorop te kunnen blijven lopen in de snel veranderende markt, besteedt het bedrijf veel aandacht aan ontwikkeling en opleiden van medewerkers. Hoe doen ze dat? HR-expert Sandra Mouwen vertelt.

Sandra Mouwen is als HR-expert Leren en Ontwikkelen en coördinator van het WE-college een spil in de opleidingen en trainingen voor medewerkers. "Een van de uitdagingen is dat we goed willen aansluiten op de veranderingen in de markt. Wij werken vanuit 4 divisies: Marine en Offshore, Industrie, Utiliteit en Infra.

In deze sectoren is steeds meer vakmanschap nodig voor het uitvoeren van werkzaamheden binnen complexe projecten en dienstverleningen. Onze medewerkers moeten altijd aantoonbaar over de vereiste kwalificaties beschikken. Die verschillen per divisie en dat heeft dus gevolgen voor medewerkers die een overstap willen maken. Met (online)trainingen zorgen we dat ze snel de juiste bagage en certificering hebben om ook in een andere divisie professioneel en veilig te kunnen werken."

Kennisverbreding

Een ander aandachtsgebied is de verbreding van de kennis van medewerkers. "Ons bedrijf is ontstaan door de fusie van Croon en Wolter & Dros. Het nieuwe bedrijf voert zowel elektrotechnische als werktuigbouwkundige werkzaamheden uit. Daarom werken we aan een kennisprogramma om onze E-medewerkers basis W-kennis mee te geven en andersom. Zo bieden we een maximale, verantwoorde service aan onze klant."

Steeds vaker online-leren

Croonwolter&dros neemt diverse opleidingen af van NCOI Techniek en Veiligheid, zoals de ATEX-trainingen voor werk op plaatsen met explosiegevaar. Het aanbod bestaat uit een basistraining EX 001 en verdiepende functiegerichte vervolgtrainingen. "We zetten steeds vaker online-leren in", zegt Mouwen. "Daarmee heb je de mogelijkheid om de training kort voordat je de kennis nodig hebt te doen. Dan kun je de geleerde direct toepassen en blijft het beter hangen."

Betekenisvol opleiden: informeel leren



Mouwen ziet meer voordelen van e-learning: "Je kunt de stof zo aanbieden dat die aansluit op de verschillende leerstijlen en denksystemen van mensen. De één ziet graag beelden of filmpjes (visueel), de ander luistert liever naar het verhaal van een professional (auditief), weer iemand anders leert liever door erover na te denken en te reproduceren (digitaal) en de volgende door er een gevoel bij te krijgen (kinesthetisch). In de training worden vragen gesteld of wordt aan opdrachtjes gewerkt. Door er zelf over na

te moeten denken, leer je beter. Bovendien wordt meteen duidelijk of de stof duidelijk genoeg was voor deze medewerker. Zo niet, dan wordt de stof op een andere manier opnieuw aangeboden.

Een belangrijke voorwaarde voor succes is dat de trainingen betekenisvol zijn, divers, afwisselend en relevant maar vooral ook leuk om te volgen: dat er bijvoorbeeld humor in zit. En dat de praktijkvoorbeelden herkenbaar zijn en er vakmensen uit de praktijk aan het woord komen.”

Motivatie vinden om te leren

Een ander voordeel van online-leren is dat een medewerker zelf kan kiezen waar en wanneer hij een training volgt. Al is dat soms een drempel: “Niet iedereen brengt het op om na zijn werk nog zelf het initiatief te nemen om de computer of tablet te pakken. Daarom hebben we een mengvorm geïntroduceerd: wie dat wil, kan naar een scholingsruimte komen en tegelijk met een aantal collega's aan het werk gaan. Dat geeft ons ook de mogelijkheid om zo nodig toe te lichten hoe je inlogt in de digitale leeromgeving, want dat is niet altijd helder. We hebben ook een ‘blended’ vorm van leren: er is dan persoonlijke ondersteuning door een docent. En voor wie helemaal niet kan wennen aan e-leren, bieden we klassikale trainingen aan.”

Grote behoefte aan ontwikkeling

“Een groeiend aantal medewerkers is met een opleiding of training bezig en wil zich blijven ontwikkelen, om ook in de toekomst een interessante medewerker te zijn. Daar werken wij aan mee: we willen dat medewerkers in de snel veranderende markt duurzaam inzetbaar zijn. Daarbij vinden we ook belangrijk dat opleidingen zo kostenneutraal mogelijk zijn en dat we maximaal rendement behalen. Jaarlijks voeren we een beoordelingsgesprek en een of meer ontwikkelgesprekken. Dan gaat het ook over ontwikkelingswensen. Wij vinden het belangrijk dat daarbij het initiatief niet alleen van de werkgever uitgaat, maar ook van de medewerkers.”

Hoge prioriteit

Medewerkers hebben een grote behoefte zich te ontwikkelen, merkt Mouwen. “Het wordt ook bevestigd in onderzoeken. Bij de dingen die mensen belangrijk vinden in hun leven zetten ze ‘ontspanning en hobby's’ op 1. Daarna komen ‘gezin’ en ‘sociale contacten’. En vervolgens met 63 procent ‘jezelf ontwikkelen’. Dat staat hoger dan ‘veel geld verdienen’ of ‘een succesvolle carrière’. Wij bieden ruimte voor ontwikkeling. Kwaliteit, professionaliteit en veiligheid staan voorop. Dat hoort voor ons als ‘investor in people’ bij goed werkgeverschap.”

Een artikel van NCOI Techniek & Veiligheid