

INTRODUCTIE VAN EEN NIEUW SYSTEEM / MACHINE

Vraag van het bedrijf

Ondersteunen van de werknemers bij het leren werken met een nieuw systeem of machine.

Verkenkend gesprek

Doelstellingen

- uitklaren van de vraag en de nood van het bedrijf
- concretiseren van de samenwerking

Betrokken personen

- HR-manager
- verantwoordelijke op de werkvloer
- de geletterdheidscoach (g-coach)

Inhoud en verloop van het gesprek

Mogelijke vragen:

- Informeren naar de werknemers:

Welke en hoeveel werknemers zullen met het nieuwe systeem moeten werken?
Welk profiel hebben deze werknemers?

- Informeren naar de vaardigheden en kennis:

Welke vaardigheden en kennis zijn nodig om het nieuwe systeem te kunnen gebruiken?
Zijn de werknemers al vertrouwd met gelijkaardige systemen of machines?
Welke ondersteuning wordt geboden door de fabrikant? (opleiding/materiaal)
Op welke vlakken verwacht u moeilijkheden? Stelden deze zich al eens in het verleden?

- Informeren naar de timing:

Zijn er al mensen opgeleid? Wanneer is een opleiding gepland?
Wanneer wordt het nieuwe systeem/toestel in gebruik genomen?

Vooronderzoek

Systeem / machine

Bekijken van het nieuwe systeem (indien al voorhanden) en van de bijgeleverde handleiding.

Gesprekken met betrokken personen op de werkvloer

Gesprek met de werknemers die het nieuwe systeem zullen gaan gebruiken:

kregen zij al opleiding?

Vonden ze die duidelijk?

Wat kunnen ze al vanuit hun ervaring?

Wat lijkt hen moeilijk?

Gesprek met ploegbaas of teamcoach:

Hoe was de opleiding?

Waren de werknemers betrokken?

Welke knelpunten verwacht hij/zij?

Observatie/meelopen op de vloer

Indien het nieuwe systeem al is ingevoerd worden de werknemers geobserveerd bij hun nieuwe taak om te kijken waar precies de knelpunten zitten.

Screening

Als er niet voor een collectieve vorming wordt gekozen, maar voor individuele ondersteuning, kan een screening uitgevoerd worden om te kijken welke werknemers welke ondersteuning nodig hebben.

Interventie

Coaching

De werknemers gaan aan de slag met het nieuwe systeem onder begeleiding van de g-coach. Stap voor stap krijgen ze de nodige handelingen onder de knie en leren ze de handleiding hanteren.

Een handleiding op maat

De handleiding van een fabrikant is vaak niet afgestemd op de noden van een laaggeletterde medewerker.

Een vereenvoudigd stappenplan is vaak een grote hulp voor deze werknemers.

Weinig en eenvoudige tekst en visuele ondersteuning zijn hierbij de uitgangspunten. Raadpleeg de tool

Klare taal in handleidingen op de website.

Train-the-trainer

De g-coach licht in een gesprek de doorgevoerde tips over klare taal toe aan diegenen die in het bedrijf verantwoordelijk zijn voor de handleidingen.

Indien gewenst kan een korte vorming worden voorzien.

Het kan nuttig zijn om een werknemer of verantwoordelijke op te leiden tot aanspreekpunt of trainer van zijn medecollega's.

Evaluatie

Evaluatie project

De werknemers werken met het nieuwe systeem. De leidinggevendenden bekijken of dat vlot loopt.

Mogelijke bijsturing

- Extra vorming voor de werknemers.
- Verdere aanpassing van het stappenplan.