

Marco de Koff en Han Ellenbroek
over de Ampco Flashlight Academy

‘Niet meteen de hele taart!’

Opleiding en training van medewerkers gebeurt bij Ampco Flashlight tegenwoordig onder de vlag van de Ampco Flashlight Academy. Die is nog volop in ontwikkeling maar de structuur staat er, compleet met e-learning, praktijktraining en toetsing. Modules variëren van heftruck en hoogwerker tot rigging en het tunen van een PA. Zichtlijnen sprak met Marco de Koff, Manager Operations, en opleidingsmanager Han Ellenbroek.

| DOOR: JOS VAN DE HATERD |

Bij Ampco Flashlight Rental werken honderd mensen en bij de hele groep van bedrijven een kleine tweehonderd. Allemaal volgen zij vroeg of laat een cursus of opleiding. Denk alleen al aan de certificaten voor heftruck of hoogwerker, aan bedrijfshulpverlening, de opleiding NEN3140 voor het werken met elektrische installaties. Marco de Koff vond dat allemaal veel te versnipperd. ‘We hadden te maken met verschillende organisaties die de cursussen uitvoerden, volgens verschillende methodes. We wilden dat efficiënter inrichten en het inhoudelijk ook beter toespitsen op onze praktijk.’ Dat was het startpunt voor de Academy, maar niet

de enige aanleiding. De *core business* van Ampco Flashlight is licht, geluid en rigging en daar ligt misschien wel de grootste uitdaging. Marco: ‘Vroeger leerden jonge technici het vak in de praktijk. Maar de tijd dat we nieuwelingen projecten konden laten uitvoeren op de werkvloer is voorbij. Elk project staat onder hoge druk, het prestatieniveau moet altijd hoog zijn. Wij zochten en we zoeken nog steeds naar manieren om die praktijkkennis over te dragen aan jonge talenten, zonder dat het ten koste gaat van de uitvoering. Met de Academy willen we een platform creëren waar jonge talenten op hun eigen niveau de specifieke kennis van hun discipline

leren, waar ze producten en materialen leren kennen, zodat ze zich verder kunnen ontwikkelen.’

De directie vroeg aan Marco de Koff om de Academy serieus aan te pakken. Han Ellenbroek werd aangetrokken om advies uit te brengen en ging daarvoor in gesprek met medewerkers van hoog tot laag. Han: ‘Ik kreeg een pasje, ik kon overal naar binnen lopen en werd ook overal enthousiast ontvangen. Dat onderzoek heeft mij een helder beeld gegeven hoe de organisatie in elkaar zit en waar de rijkdom aan kennis zit.’ Het plan dat hij schreef werd door de directie omarmd, Han werd aangesteld als opleidingsmanager en de Academy kreeg

Elektronische leeromgeving Ampco Flashlight Academy

De elektronische leeromgeving van de Academy is TotaraLMS. De lesmodules worden gemaakt met Articulate Studio '13, dat als button verschijnt in Microsoft Powerpoint. In Powerpoint kun je dan interactieve dia's maken met tekst, geluid,

beeld, video of Flash filmpjes. Toetsen kan binnen Articulate, maar Han Ellenbroek doet dat met Totara omdat hij hiermee beter individuele prestaties kan volgen en feedback kan geven. Groot voordeel van de software is dat ze standaard kunnen uitvoeren naar HTML5,

zodat ook op iPads en andere tablets gewerkt kan worden. De meeste pakketten kunnen dat niet. Voor kleinere organisaties heeft Han nog een tip. ‘Voor een bedrijf met tien man personeel ga je geen e-learning opzetten met alle ICT eromheen. Maar binnen Arti-

culate kun je de modules ook gewoon in een mapje opslaan dat je via het web kunt benaderen. Dan kan iedereen die lesmodule openen zonder dat je verder beheerskosten hebt.’

www.articulate.com
www.totalms.com

Screenshot van een van de lesmodules. Het menu links geeft een overzicht van de opbouw.

een vast jaarlijks budget. Han: 'Dat vaste budget is belangrijk om te kunnen blijven ontwikkelen. Investeren in opleidingen is zo geen eenmalige oprisping, maar iets wat je kunt inbedden in je organisatie en je bedrijfsvoering.' Anderhalf jaar geleden zijn ze gestart met de gefaseerde invoering. Alle opleidingen en trainingen worden nu gegeven onder de vlag van de Academy, de elektronische leeromgeving is sinds januari 2014 operationeel en de eerste lesmodules zijn klaar. De volgende fase is het ontwikkelen van vakinhoudelijke modules. Voor het hele traject is vijf jaar uitgetrokken.

E-learning

Het grote verschil met vroeger is dat de theorie nu kan worden aangeboden via e-learning en individueel kan worden getoetst. Lesmodules en toetsen zijn via internet toegankelijk. Marco: 'In ons vak draait alles om de praktijk, maar theorie hoort er altijd bij, al is het maar om vaktermen te leren of instructies te begrijpen. Vroeger zaten mensen daarvoor in de klas, nu leren ze hetzelfde via e-learning in hun eigen tempo en op een

tijdstip dat ze zelf kiezen. Dat scheelt enorm veel tijd en is ook kostenefficiënt.' Han legt uit hoe ze die tijdswinst boeken. Een typische ochtend over hoogwerkers

'Vroeger zaten mensen vier uur in de klas, nu leren ze het via e-learning in een half uur'

begon vroeger met informatie over veiligheid en arbo, daarna dia's met ongevallen en tot slot de theorie waar het bij hoogwerkers om gaat. Han: 'Maar onze mensen hoeft je echt niet op die manier op de risico's te wijzen. En algemene kennis over veiligheid zit al in het VCA-traject dat we hebben gedaan. De meeste opleidingen zitten vol met dat soort overtollige kennis. Als je de informatie beperkt tot het feitelijke onderwerp, dan leren mensen de theorie via e-learning in een half uur, met een kwartier toetsing erachteraan. Dat is een kwart van de tijd die het vroeger kostte. De praktijkinstructeur heeft daardoor meer tijd gekregen voor training en individuele toetsing. En dat binnen hetzelfde of minder budget.'

Lesmodules en naslagwerk

Het beheer van de elektronische leeromgeving doet het bedrijf zelf, inclusief het ICT-gedeelte. Ook de lesmodules ontwik-

kelen ze zelf. Een unicum in onze sector. Han: 'Het enige wat wij inkopen is de content.' Die content, het lesmateriaal, wordt vertaald naar de elektronische leeromgeving volgens een vaste formule met korte teksten, die verrijkt worden met foto's, tekeningen en videofilmpjes. De teksten worden ook ingesproken, zodat ze via de koptelefoon te beluisteren zijn. Dat helpt mensen die dyslectisch zijn of minder goed Nederlands kunnen lezen. Modules als Hoogwerker, Heftruck, Verreiker en Stapelaar zijn klaar. De gemiddelde lengte is 10 tot 15 minuten. Het maken van de lesmodules is zo laagdrempelig dat zij dat gemakkelijk zelf kunnen doen. Han: 'We hebben iemand die twee dagen per week de modules vult met teksten, plaatjes en video. Zij spreekt ook de teksten in.' De ►

keuze om alles zelf te doen is bewust gemaakt. 'Als je dit uitbesteedt en de lesstof is over vijf jaar verouderd, dan moet je alles opnieuw inkopen. Nu kunnen we het zelf actueel houden. En als iemand commentaar heeft gaan we zitten en passen we het zo aan.' Een gevolg is wel dat het maken van een module soms langer duurt dan gehoopt. Han: 'Een van de riggers is de rigging module aan het schrijven en dat loopt heel goed. Maar we moeten ook alle plaatjes maken. Dan ben je zo weer een paar maanden verder.' Interessant is nog dat de elektronische leeromgeving ook wordt gebruikt om handleidingen, spotdefinities en instellingen van apparatuur op te slaan. Het is dus ook een naslagwerk, een kennisbank. Han: 'Die kennis is zo overal toegankelijk, zelfs op locatie.'

Zelf examineren NEN3140

'Als je kritisch blijft kijken, dan kun je als bedrijf heel veel zelf doen,' zegt Marco. 'Neem de opleiding NEN3140, de norm voor elektrische installaties en gereedschappen. Die doen we nu helemaal intern, inclusief de examinering.' Dat het bedrijf de expertise daarvoor in huis heeft is niet verrassend. Maar het landelijke exameninstituut Stipel passeren, kan dat zomaar? Han: 'Wij zijn tot aan het ministerie gegaan om dit uit te zoeken. De arboret zegt dat je mensen op de juiste wijze moet opleiden voor de taken waar ze voor staan. Maar de gangbare opleiding NEN3140 is gericht op vaste installaties in gebouwen en woningen, iets wat wij helemaal niet doen. Het lespakket is de helft groter dan wat wij nodig hebben, terwijl

onze mensen wel over dat hele pakket examens moeten doen. Dat is verspilling van tijd en geld. Zelf opleiden en examineren voor NEN3140 scheelt ons de helft van de opleidingskosten. Met dat geld kunnen we de Academy weer verder uitbouwen.'

Volgende fase: vakinhoudelijke modules

De volgende fase is het ontwikkelen van modules op het gebied van geluid, licht en rigging. Marco: 'Ik zeg wel eens, alle verplichte dingen hebben we gehad, nu wordt het echt leuk!' Veel onderwerpen worden aangedragen door de medewerkers: PA-tuning, iets met dimmers. Als de doelgroep groot genoeg is kunnen ze besluiten om die module te maken. Dan wordt onderzocht of er passend lesmateriaal bestaat,

goed voor hemzelf als hij iets leert wat hij meteen kan gebruiken. En het bedrijf ziet direct dat de investering iets oplevert. Maar hoe bied je die kennis aan? Voor iemand die zijn sporen in het vak heeft verdiend, spreekt het allemaal vanzelf, maar die jonge medewerker zit op een bepaald punt in zijn ontwikkeling waar je op wilt aansluiten. Dat is het moeilijke van die vakmodules. Je moet zeggen: nu alleen even deze taartpunt, en niet meteen de hele taart!'

Wakker worden

Marco: 'Wat wij nog niet genoemd hebben is dat de Academy ook belangrijk is voor marktontwikkeling. Naast geluid en licht doen wij ook video, rigging en motion control. Onze klanten willen op al die gebieden ontzorgd worden. Wij zijn

'Alle verplichte dingen hebben we gehad, nu wordt het echt leuk!'

wat de fabrikanten te bieden hebben, of ze zelf de kennis in huis hebben. In het bedrijf lopen veel technici rond met twintig of dertig jaar ervaring en de Academy maakt daar uiteraard gebruik van. Marco: 'Senior engineers die gepassioneerd over hun vak vertellen, dat is voor jonge medewerkers altijd leerzaam. Maar binnen de Academy gaan wij een stap verder. Stel dat je een talentvolle medewerker hebt die na de uitstroom uit het onderwijs zijn instroom bij ons aan het afronden is, zeg na twee of drie jaar. Die wil ik kennis aanbieden die hij morgen kan toepassen. Het is

daarom bezig om generalisten op te leiden die zich tussen al die disciplines kunnen bewegen. Iemand die goed is in licht kan dan ook een stuk video meenemen.' De eerste video-opleiding hebben ze juist achter de rug, in samenwerking met een derde partij. Ook weer volgens de formule: we beginnen niet met hele verhandelingen over videonormen maar met de toepassingen. Voor de meeste deelnemers is dat nieuwe kennis. Han: 'Dingen waar ze niks van weten, dat vinden mensen het leukst. Dan worden ze wakker en leren ze het meest.' ◀

VCA-certificering

Vrijwel parallel aan de Academy is Ampco Flashlight gestart met een VCA-traject. VCA is een beheersysteem voor veiligheid, gezondheid en milieu dat oorspronkelijk is ontwikkeld voor aannemers. Het VCA-certificaat laat zien dat je als bedrijf op een veilige manier je werk doet. Marco de Koff: 'VCA is een heel efficiënt instrument gebleken om het arbobeleid te structu-

ren. Dat heeft mij blij verrast! Het maakt arbo tastbaar voor zowel medewerkers, middenkader als directie.' Het VCA-handboek geeft systematisch aan wat je moet doen met de RIE, met ongevalsmeldingen, met interne inspecties. Han: 'Ongevallen melden is verplicht, dat deden we in het verleden ook. Maar binnen het VCA-systeem hou je het aantal ongevallen bij per gewerkte

uren. Daar komt een getal uit en als je dat een aantal jaren doet, zie je hoe je presteert. Nuttige informatie voor de directie, maar ook voor de medewerkers, want die zien dat hun meldingen ertoe doen, dat er iets mee gebeurt.' Een ander voorbeeld zijn de interne inspecties. Vier keer per maand kijken eigen mensen in het werk: hoe gaat het met wat is afgesproken? Zijn er wensen?

Marco: 'Die inspecties zijn een soort zelfonderzoek, peer-to-peer. Dat heeft een grote leercurve, zowel voor het bedrijf als voor de medewerkers.' Het VCA-traject hangt nauw samen met de Academy. Han: 'De opleiding en training die we via de Academy aanbieden valt nu in die VCA-structuur. Het zorgt ervoor dat de kennis die je aanbiedt ook ergens kan landen.'