



RAP Overijssel/Gelderland bijeenkomst d.d. 18-10-2018

Wederom een goede opkomst! Bedankt en hopelijk zien we een volgende bijeenkomst weer veel bekende en nieuwe gezichten!



Op de Agenda stond Ontwikkeling en implementatie van (digitale) leeroplossingen en Gedragsverandering. Hugo Oord opent als dagvoorzitter de bijeenkomst.

RAP o/g of PLOP?

De RAP is landelijk in verschillende regio's actief. Het staat voor Regionale Adviescommissie Procesindustrie. Oorspronkelijk bedoeld om de brug te slaan tussen opleiders en bedrijfsleven. De route van het huidige bestuur ligt meer in de richting van netwerken, van elkaar leren, uitdagingen in de branche bespreken en ervaringen delen, een platform zijn voor de Procesindustrie en korte lijnen bieden naar specialisten in personeel en opleiden. Een meer passende naam zou bijvoorbeeld kunnen zijn Platform Leren & Ontwikkelen in de Procestechiek. Graag krijgen we feedback uit de branche in dit kader.

Doel is dat de branche zich (meer) aangesproken voelt, en geïnteresseerd en geïnspireerd raakt om aan te sluiten.

LAP info

Vanuit de Landelijke organisatie (LAP) worden ervaringen uitgewisseld. Monica Gronsveld was weer bij de laatste bijeenkomst aanwezig.

De LAP stond in het teken van herziening van de beroepscompetentieprofielen. De laatste is van het PMLF / 2012. Wat is de inhoud van het vak operator? Voor de kwalificatiestructuur zijn goede profielen de basis.

Men wil een inventarisatie maken van alle bestaande proeffabrieken in NL. Bij voorkeur degenen die door derden gebruikt zouden mogen worden als leeromgeving.

Voor beide onderwerpen wordt inbreng vanuit de branche gevraagd.

OVP nieuws

Er is een nieuwe subsidie open gesteld voor duurzame inzetbaarheid. Inschrijven kan van 12-11 tot 16-11. Het is tevens te vinden op de site van het OVP.

Friesland Campina presentatie



Joost Smilde is L&D specialist en houdt zich bezig met het ontwikkelen van (digitale) leeroplossingen. Voor de aanpak van projecten wordt gebruik gemaakt van een Verbetercirkel met verschillende fases. Er wordt daarbij veel tijd besteed aan de analyse van het probleem. Ook wordt benadrukt dat het

een leerproces is. Het voorbeeldproject betrof het oplossen van veel voorkomende storingen.

In een projectgroep met operators van de betreffende afdeling zijn alle fases doorlopen en heeft men zelf een leeromgeving ontworpen om de betreffende storing voortaan te voorkomen, maar ook om operators te ondersteunen bij andere knelpunten in het proces. Inbreng van de operators zelf zorgt voor een continue leer- en ontwikkelproces. Storingen worden genoteerd en verbeterpunten ingevoerd. Het systeem bevat werkinstructies en de optie om met een foto nieuwe data toe te voegen en oplossingen te vinden voor een probleem. Ervaring en kennis (mens-data) + machine data worden hiermee ingezet voor informatieoverdracht. De implementatie verliep soepel omdat het een systeem van de operators was.

VAPRO / Hans Sliepenbeek presentatie



KENNIS = Vermogen =
Informatie * Ervaring Vaardigheden Attitude

Informatie kun je overdragen, kennis niet. Vaak wordt veel op de I gestuurd en te weinig op de EVA. 'Leergedrag' vertonen, leren als middel gebruiken, welk vermogen is nodig om de taak uit te voeren. Kennis beschikbaar maken voor anderen en actief uitwisselen.

Hoe ga je van kennis naar ander gedrag en een betere prestatie?

Welke gedragingen zijn van belang. Hoe komen mensen in beweging?

Basis voor motivatie:

-urgentie / belang ; nut en noodzaak

-verbondenheid ; allemaal meedenken / nieuwe start

- autonomie / zelfbeschikking ; eigen systeem ontwikkelen
- competentie/ meesterschap ; voldoende kennis om er zelf uit te komen / vertrouwen krijgen

Autonomie geven en meesterschap aanspreken, sluit goed aan bij het verhaal van Joost. Het eigenaarschap zorgt voor een soepele implementatie. Er is een probleem onderkent en men draagt de oplossing aan – het is vervolgens door de betreffende groep zelf opgelost. Er is geen probleem opgelegd, inclusief de oplossing. De kans dat men ander / het gewenste gedrag gaat vertonen, is hiermee (bijna) gegarandeerd. Het verbetertraject is daarbij ook een leertraject. Er mogen fouten gemaakt worden en resultaten zijn snel zichtbaar. Werkt het niet dan passen we de werkwijze aan. Procedures zijn niet heilig – grenzen vervagen tbv continue verbetering en het resultaat wordt zichtbaar gemaakt.

S/Park

Marc Leeuw neemt ons mee in de wereld van S/Park.

Het oude AkzoNobel terrein is in ontwikkeling met steun van Gemeente en Provincie. Het plan is om een Innovatie Eco Systeem te creëren voor hoog reactieve producten en processen. Het moet een broedplaats van ontwikkeling worden met als doel kennis en werkgelegenheid. Centraal staat Nouryon die zijn RD&I afdeling ook open stelt voor anderen. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van de categorie 5 vergunning van het terrein en logistieke faciliteiten.

Het biedt mooie kansen voor leren en ontwikkelen, start ups en ontwikkeling van innovaties ed. Het gebied is opgedeeld in verschillende sectoren. Heb je interesse bekijk dan de site van S/Park Deventer.



Tot slot

Dank aan S/Park voor de ontvangst, presentatie en rondleiding! Een locatie die goed aansluit op het thema van de middag.

Kijk ook eens op onze LinkedIn pagina! De groep heet Platform Leren en Ontwikkelen in de Procestechniek Overijssel-Gelderland. Hier willen we kennisdeling faciliteren via de digitale weg. Tevens komen hier de uitnodigingen en verslagen van de bijeenkomsten beschikbaar. <https://www.linkedin.com/groups/12127682/>

De volgende bijeenkomst is gepland in april 2019. We nodigen u graag uit om met ideeën ten aanzien van onderwerpen, sprekers, locaties e.d. te komen, rap_og@ovp.nl.