

Stichting Work-Study en de Work-Factor Raad willen een platform bieden aan Work-Factor gebruikers, arbeidsanalisten, cost engineers en industrial engineers om problemen, oplossingen, ideeën en tips te bespreken. Daartoe zullen we regelmatig een WS Tip sturen aan “WF-leden” en geïnteresseerden. Mocht dit bericht niet op het juiste adres aankomen stuur het dan door naar geïnteresseerden en laat ons dat weten, svp.

INSTRUCTIEVAARDIGHEID EN TRAINING

Deel 6.

4. Training on the Job

Een trainingssysteem dat in het kader van training “on the job” met succes kan worden toegepast is vaardigheidstraining.

Dit systeem werd ontwikkeld door W.D. Seymour onder de benaming “Analytic Method Training”.

Hoe nauwgezet en met welke diepgang dit trainingssysteem dient te worden toegepast hangt af van de complexiteit van de te trainen taak.

4.1 Definitie van vaardigheidstraining

Vaardigheidstraining is een trainingssysteem voor het opleiden van operators/monteurs/productiepersoneel tot routinematige handenarbeid. Het systeem is gebaseerd op een grondige analyse van de kennis en de vaardigheden die de operator nodig heeft om de taak zowel kwantitatief als kwalitatief goed uit te voeren.

Traditioneel leert een nieuweling het werk door naast een ervaren operator plaats te nemen, te kijken hoe die het werk uitvoert en dat na te doen. De prestaties evolueren dan zoals weergegeven in fig. 6.

Na een korte periode met een snelle toename van de prestaties treedt er een lange periode op waarin de prestaties niet of nauwelijks stijgen, het bekende leerplateau.

Hierna stijgt de prestatie vrij snel tot het vereiste niveau. Het leerplateau ontstaat door het feit dat de operator behoefte heeft aan specifieke (hand)vaardigheden die in zijn dagelijks leven weinig of niet voorkomen.

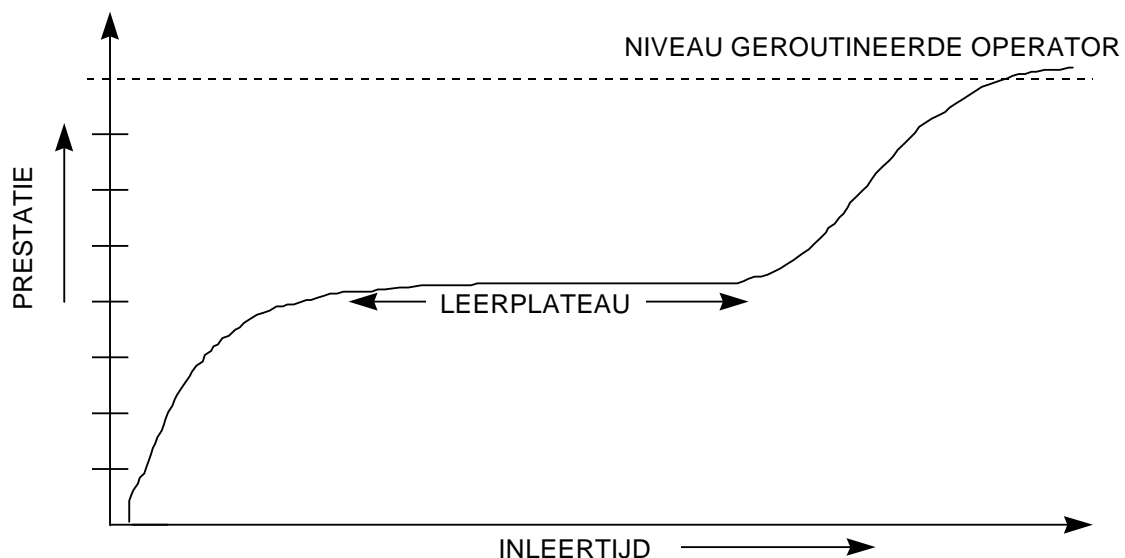


FIG. 6. PRESTATIE BIJ LEREN DOOR KIJKEN EN NABOOTSEN

Hij beheerst deze vaardigheden niet voldoende en er is een lange leertijd voor nodig om ze te verwerken. Dit leerplateau veroorzaakt niet alleen een verlies door lage kwantitatieve en kwalitatieve prestaties, maar tevens ontmoedigen ze de operator.

Dit kan uitmonden in situaties waarin de operator, zelfs na maanden, er niet in slaagt de prestatie van een geroutineerde operator te evenaren.

De vaardigheidstraining spitst zich toe op het aankweken van deze specifieke vaardigheden in een korte tijd en zo dat het leerproces zonder vertraging verloopt.

4.2 De vaardighedenanalyse

Om te achterhalen welke specifieke vaardigheden nodig zijn om het werk goed te kunnen uitvoeren, is het noodzakelijk het werk in detail te analyseren. Deze vaardighedenanalyse omvat:

- **Het vastleggen van de aan te leren werkmethode.**
Hiervoor kan men bv. de 2-handenanalyse gebruiken.
- **Het splitsen van de werkmethode in elementen.**
Een element is een afgerond geheel van handelingen met een duidelijk te herkennen begin en een duidelijk te herkennen einde.
- **Een nauwkeurige omschrijving van de elementen.**
Hierbij moeten de volgende aspecten bekeken worden:
 - De motoriek:
welke verschillende handelingen dienen te worden uitgevoerd?
 - Het gebruik van de zintuigen:
wanneer wordt welk zintuig gebruikt?
op welke informatie moet gelet worden?
 - De coördinatie of samenspel tussen ledematen en zintuigen:
welke zintuigen leiden de bewegingen?
welke zintuigen controleren de bewegingen?
- **Het vastleggen van het juiste gebruik van de juiste gereedschappen.**
Stel het juiste gereedschap vast met de goede kwaliteit en goede ergonomie. Daarna volgt het juist en goed hanteren van het gereedschap, (hier vallen ook de werktafel en de stoel onder).
- **Het vastleggen van de juiste (goede) omstandigheden.**
Denk aan comfort: juiste verlichting, temperatuur, vochtigheid, e.d.

Het opstellen van een vaardighedenanalyse verschaft een grondig inzicht in de vereiste vaardigheden en biedt de mogelijkheid die specifieke vaardigheden te selecteren die in het trainingsprogramma bijzondere aandacht verdienen.

Het onderwerp van de WS Tips staat op de Work-Factor Website onder:
"WF en Management / Praktische stukjes en WS Tips / WS Tips en Nieuwsbrief"
en kan daar worden ingezien en gedownload.

Voor reacties naar

G. de Vrij

Secr.: Stichting Work-Study / WORK-FACTOR Raad / WFGD

Tel: +31.40.2046048

E-mail: work-study@onsmail.nl of info@work-factor.nl

Website: www.work-factor.nl