

Problemen		Kritische succesfactoren											
		1. registratie van opleidingen	2. verplichting om op te leiden	3. herhalingen van opleidingen	4. interne of externe trainers	5. coaching van individuele operators	6. Train The Trainer	7. korte contracten	8. meetbare doelstellingen	9. betrokkenheid van alle niveaus	10. geschikte leervormen	11. transfer naar de werkplek	12. effecten meten
bedrijfsleiding	Betrokkenheid tonen		x					x	x		x		
	Opleidingscultuur uitbouwen	x		x	x	x	x	x				x	
	Voorbeeldgedrag tonen		x	x		x			x				
	Info over gevolgen geven		x	x				x	x			x	
	Investeren	x			x					x		x	
	Opleiden niet verplichten	x		x									
	Middelen ter beschikking stellen		x				x	x		x	x	x	
	Q, V en H integreren			x		x	x					x	
voorman	Betrokkenheid tonen		x					x		x		x	
	Opleiding mee volgen		x		x	x			x				
	Geïnteresseerde vragen stellen		x					x				x	
	Voorbeeldgedrag tonen		x					x					
	Fouten toelaten			x				x				x	
	Feedback geven	x				x		x				x	
	Doelstellingen bepalen		x										
	Opvolging van de doelstellingen	x		x		x			x			x	
	Verbeteringsacties		x						x				
	Evaluatiegesprekken voeren		x			x		x		x		x	
trainers	Interageren met cursisten		x	x			x		x				
	Humor in de training steken		x	x			x				x		
	Haalbare uitspraken doen		x				x	x					
	De inhoud beperken						x				x		
	Uitleggen waarom iets moet		x	x			x				x		
	Persoonlijke benadering						x	x		x			
	Oog en oor hebben voor cursisten		x	x			x						
	Opmerkingen doorgeven	x			x		x						
operator	Betrokken zijn bij het werk											x	
	De goede mentaliteit uitstralen		x					x				x	
	Gemotiveerd zijn voor veiligheid/hygiëne		x	x				x	x				
	Bewust zijn van de noodzaak		x	x		x							
voorbereiding	Behoeften bevragen			x	x				x	x			
	Voormannen betrekken				x								
	Vakbonden consulteren		x							x			
	Rondgang in de productie				x								
	Is opleiding de oplossing?		x				x	x	x		x		
	Voor kennis meten	x	x				x				x		
	Vrijstelling verlenen	x	x								x		
	Opleidingen op maat maken				x		x	x			x		
	De inhoud concreet maken		x		x		x	x			x	x	
	Voldoende tijd voorzien						x				x		
	Meetbare objectieven formuleren	x	x				x		x		x	x	
	Tussentijds evalueren en bijsturen		x									x	
	De groep goed samenstellen		x							x			
	Afstemmen met interne en externe trainers				x		x						
Intern de opleiding verkopen		x											
organi- satie	Info communiceren		x		x			x	x	x		x	
	Geschikte tijdstippen kiezen										x		
	Gepaste inkleding van de opleiding				x		x				x		
	Geschikt lokaal voorzien				x						x		
	IPV-ondersteuning		x								x	x	
	benchmarking		x				x	x	x				

3. Het leermodel VoedselVeiligheid

als denkkader voor het bereiken (en meten) van de effecten van leerprocessen over hygiëne en voedselveiligheid

In de vorige hoofdstukken hebben we een waslijst van problemen en succesfactoren verzameld, die een rol spelen bij de kwaliteit van opleidingen over voedselveiligheid en hygiëne. In dit hoofdstuk bieden we een model aan, een denkkader waarin al deze factoren een indeling en een samenhang krijgen. Dit laat toe om het volledige leerproces met al zijn stakeholders en hun onderlinge afhankelijkheid in beeld te brengen. Dit leermodel VoedselVeiligheid heeft als doel om de samenhang tussen alle beïnvloedende factoren en effecten duidelijk te maken. Het helpt alle betrokkenen om de kwaliteit van een leerproces over voedselveiligheid te meten, beheersen en optimaliseren.

In dit model zijn de vier evaluatieniveaus van Kirkpatrick, het ROI-model van Phillips en het 8-veldenmodel van Kessels & Smit verwerkt samen met vele ervaringsgegevens.

Het linkerbeen van het **leermodel VoedselVeiligheid** bevat 5 niveaus van **doelstellingen** die aan een leeractie rond hygiëne en voedselveiligheid kunnen gesteld worden.

- 5 De elementen uit de **missie en de strategie** van het bedrijf over voedselveiligheid en hygiëne, waarin de geplande leeracties kaderen. Het is namelijk van belang dat een leeractie de medewerkers helpt bewegen in de richting die door het bedrijf is bepaald.
- 4 De problemen of gewenste **veranderingen op de werkplek** rond voedselveiligheid en hygiëne, waaraan iets moet gebeuren om te evolueren in de richting van (-5). Hierbij moeten enkele belangrijke keuzes gemaakt: is er een gedragsprobleem op de werkplek, of eerder een organisatieprobleem? Indien er een gedragsprobleem is, zijn er dan tekorten in de aanwezige competenties? Pas indien leeracties het probleem kunnen oplossen zullen we overwegen om een leerproject op te zetten.
- 3 Het inventariseren van de gewenste **competenties op het terrein van** voedselveiligheid en hygiëne en het meten van competentiegaps zijn klassieke methodes uit het competentie management. Dat is een zeer geschikte basis voor een leerplan. Een belangrijke vraag hierbij is of de eventueel ontbrekende competenties 'leerbaar' zijn, of een opleiding de competentiegaps kan dichten. Misschien moeten we in plaats van klassieke opleidingen andere vormen van leren overwegen.
- 2 Een leerplan of ontwikkelingsplan bevat duidelijke **leerdoelstellingen**: welke kennis, vaardigheden en/of attitudes moeten onze medewerkers aanleren?