

- 5 De bedrijfsleiding
- 4 De afdelingsverantwoordelijke of voorman
- 3 De personeelsdienst
- 2 De opleidingsverantwoordelijke
- 1 De (interne of externe) trainer(s)
- 0 De cursisten

In het leermodel VoedselVeiligheid komt dus nog een extra betrokken partij bij, namelijk op het HR-management (op niveau –3). Indien een voedingsbedrijf geen uitgebouwd personeelsbeleid heeft en/of niet aan competentie management doet, kan men dit niveau overslaan. Ook bij eenvoudige opleidingsvragen rond voedselveiligheid en hygiëne is overleg met alle niveaus niet altijd noodzakelijk.

Het uitvoeren van de leeractie zelf is het zichtbare deel van het leerproces. Hier gebeurt de overdracht van kennis over hygiëne en voedselveiligheid, inclusief de nodige achtergrondkennis over bijvoorbeeld microbiologie. In het leerproces kunnen ook vaardigheden getraind worden aan de hand van praktische taken of rollenspelen. Tenslotte wenst men in het leerproces de attitudes van de cursisten op het terrein van hygiëne en voedselveiligheid in de gewenste zin te beïnvloeden. In een volgend hoofdstuk gaan we dieper in op het leerproces.

In het rechterbeen van het leermodel VoedselVeiligheid worden de verschillende niveaus van het evalueren van de leeractie rond voedselveiligheid en hygiëne weergegeven. Elk van deze evaluatieniveaus komt overeen met een doelstelling op hetzelfde niveau in het linkerbeen. Het is niet de bedoeling dat elke opleiding rond voedselveiligheid en hygiëne op al deze niveaus geëvalueerd wordt. Het model geeft wel een duidelijk overzicht om een gefundeerde keuze te kunnen maken.

- +1 Het meten van de **kwaliteit van het leerproces**. Vaak gebeurt dit door de tevredenheid van de cursisten te meten aan de hand van zogenaamde ‘happy sheets’. Op dit niveau zijn echter vooral vragen naar de diverse aspecten van kwaliteit van het leerproces van belang.
- +2 Het testen of de leerdoelstellingen bereikt zijn. Dit leidt tot certificaten van succesvolle deelname aan de leeractie. Dergelijke **certificering** wordt steeds meer noodzakelijk, zeker bij opleidingen rond voedselveiligheid en hygiëne.

De (harde of zachte) meting van de bereikte kennis en/of vaardigheden aan het einde van het leerproces kan soms afschrikken. Naast klassieke examens zijn er heel wat alternatieve manieren om op dit niveau de leerresultaten te meten: praktijkproeven, rollenspelen, presentaties... Verder is het nuttig om (proef-)testen te organiseren gedurende de opleiding, want zij verhogen het leerresultaat en kunnen de angst voor de eindtoets verminderen.

- +3 Het opnieuw inventariseren en registreren van de verworven **competenties** rond voedselveiligheid en hygiëne is een belangrijke stap in bedrijven waar men aan competentie management doet. Hier kan men met gedragsindicatoren meten of de gewenste competenties rond hygiëne en voedselveiligheid aanwezig zijn. Dit kan gebeuren op de werkplek of in testsituaties.
- +4 Op dit niveau meet men de **output** van het leerproces op de werkplek. De transfer van het geleerde en de impact ervan op het werk worden hier zichtbaar en meetbaar in vooraf gedefinieerde meetgegevens als kwaliteitsindicatoren, hygiëne-indicatoren, klachten, kosten... Ook zachtere meetgegevens zoals meningen van operators en voormannen of afdelingschefs kunnen op dit niveau verzameld worden.
- +5 Op bedrijfsniveau kan het management beoordelen in welke mate de leeracties een bijdrage geleverd hebben in de richting van de gestelde bedrijfsdoelstellingen over voedselveiligheid en hygiëne. Naast harde cijfergegevens zijn er ook vaak niet tastbare baten. Het leggen van een duidelijke link tussen het leerproces en de resultaten vraagt extra aandacht, want er kunnen vele beïnvloedende factoren zijn. Het meten van de Return on Investment (ROI) van een opleiding rond voedselveiligheid en hygiëne is meestal niet mogelijk omdat men de vermeden kosten (schade) niet kent.

Dit leermodel VoedselVeiligheid toont enerzijds de complexiteit van het opzetten van goede leerprocessen rond voedselveiligheid en hygiëne. Anderzijds blijkt ook dat effectief leren een samenspel is van vele betrokkenen. Op elk niveau zijn er **eigenaars**, die mee verantwoordelijkheid dragen voor het bereiken van een effectief leerresultaat:

0. De **cursist** is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen leren. Hij doet de leerinspanning en bereikt leerresultaten in verhouding tot zijn motivatie.
1. De **trainer** heeft als eerste opdracht om samen met zijn cursisten de opleidingsdoelstellingen te bereiken. Hij draagt dan ook de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn opleiding.