

5.1 De organisatorische randvoorwaarden voor een succesvolle opleiding

Een succesvolle opleiding voedselveiligheid / hygiëne begint met een grondige reflectie vooraf. Om een optimaal effect van opleidingen te verkrijgen moet er meer gebeuren dan de opleiding alleen. Onderstaande checklist kan helpen om na te gaan of alle voorwaarden vervuld zijn voor een succesvolle en effectieve opleiding. Tevens zijn een aantal praktische en organisatorische punten opgenomen in deze checklist.

- Is opleiding het juiste middel om meer hygiëne en voedselveiligheid te bekomen?
- Is er een systematische detectie van de opleidingsbehoeften rond hygiëne?
- Is er een verband met de strategie van de organisatie?
- Is er overleg gepleegd met de verschillende stakeholders over de werkelijke doelstellingen van de opleiding?
- Wat is de meest geschikte opleidingsmethode?
- Is de voorziene leertijd voldoende om de doelstellingen te bereiken?
- Werken we met een interne of externe trainer?
- Wie is de meest geschikte leverancier?
- Zijn de doelstellingen haalbaar en duidelijk geformuleerd?
- Kennen alle cursisten, chefs en lesgevers deze doelstellingen?
- Hebben de deelnemers het geleerde (spoedig) nodig in hun functie?
- Hebben alle cursisten het gewenste beginniveau?
- Houdt de opleiding rekening met eventuele diverse beginniveaus?
- Is alle informatie over de opleiding tijdig bij de deelnemers en hun leidinggevenden?
- Zijn er afspraken met de directe chef van de cursisten over de toepassing van het geleerde op de werkplek (wat, wanneer, hoe, wie begeleidt...?)
- Weten de deelnemers of er een eindtest voorzien is?
- Is er certificatie voorzien?
- Is er eensgezindheid over wat er kan gemeten worden vooraf en enkele maanden na de opleiding?
- Is het opleidingslokaal vrij en in orde?
- Is het didactisch materiaal in orde?
- Is de (eventuele) catering afgesproken?

5.2 Transferactiviteiten

Of er na een opleiding effecten zichtbaar zijn op de werkplek is niet enkel afhankelijk van de opleiding, hoe goed die ook is. De cursisten moeten ook begeleid worden in het toepassen van het geleerde op de werkplek (de transfer), en dit vrij spoedig na de opleiding. Iedereen wil zo goed mogelijke effecten van opleidingen bereiken. Daarom is het ook nuttig om vooraf alle nodige maatregelen te nemen die het nuttige effect van een opleiding kunnen verhogen. Transferactiviteiten inbouwen is een zeer belangrijk hulpmiddel. Enkele voorbeelden:

- Samen met de lesgever en de chef worden aan het einde van de opleiding hygiëne enkele praktijkopdrachten besproken, uit te voeren door de cursisten individueel of in groepjes. Op een afgesproken dag is er een 'nazorgbijeenkomst' waarin het resultaat van deze praktijkopdrachten wordt voorgesteld en besproken in dezelfde groep.
- De cursisten leggen uit wat ze geleerd hebben (elk een klein stukje) aan hun collega's en directe chefs. Dit is een prima herhaling voor de cursisten, en zo weten de leidinggevenden wat de cursisten geleerd hebben. Meteen kunnen er ook afspraken gemaakt worden over de toepassing van het geleerde.
- Iedere cursist wordt na de opleiding aangesteld tot hygiëne-agent over één aandachtspunt op het terrein van hygiëne en voedselveiligheid. Hij krijgt hulpmiddelen om deze taak uit te voeren zoals een teken om in de lucht te steken, een tabel om problemen/overtredingen te noteren, boetebonnen om uit te delen....

5.3 Transfer-management

Broad & Newstrom (Transfer of training, Addison-Wesley Publishing Cie., 1992. Zie ook Trivisi, werkboek 'Transfer van leren', Vlaamse administratie Werkgelegenheid, 2002) hebben een matrix ontworpen die helpt om het transferproces volledig in beeld te krijgen en te managen. Deze matrix toont de rol van 3 belangrijke betrokken partijen in het transferproces (de trainees, de trainers en de leidinggevenden) in de periodes voor, gedurende en na een training.

	Trainee	Trainer	Leiding
Voor de opleiding	A1	B1	C1
Gedurende	A2	B2	C2
Na de opleiding	A3	B3	C3

Deze matrix helpt om op zoek te gaan naar de belemmerende en de stimulerende factoren voor transfer in elk van de 9 velden. Voor de transfer van het geleerde in een opleiding rond voedselveiligheid en/of hygiëne kan men voor elk veld van de transfermatrix de volgende elementen of transferacties gebruiken *(met voorbeelden in cursief)*:

A1 : trainees - voor de opleiding

- De cursisten ervaren de noodzaak van de opleiding,
bijvoorbeeld door een incident in verband met voedselveiligheid bij de concurrentie
- De cursisten begrijpen de voordelen van de training voor henzelf en voor hun bedrijf
met behulp van persartikels over incidenten van voedselveiligheid
- De cursisten begrijpen dat de opleiding niet vrijblijvend is, dat er van hen toepassing verwacht wordt *want de beoordeling van operators is onder meer gebaseerd op hun toepassing van de voorschriften van hygiëne en voedselveiligheid*

B1 : De trainer - voor de opleiding

- de trainer onderzoekt de leermotivatie van de cursisten
door vooraf met hen een gesprek te hebben over hun verwachtingen t.a.v. de opleiding
- de trainer prikkelt de nieuwsgierigheid en de leerbereidheid van de cursisten
door voorbeelden of foto's uit de omgeving van de cursisten te gebruiken
- de trainer bereidt praktijkgerichte inhoud voor, aangepast aan de trainees
hij gebruikt voorbeelden uit de werkomgeving van de cursisten
- de trainer kadert zijn opleiding in de bedrijfsdoelstellingen
hij legt het verband uit tussen het hygiënisch handelen op de werkvloer en het behalen van de bedrijfsdoelstellingen
- de trainer bespreekt vooraf een transferplan met de directe leiding
hij maakt met de voorman duidelijke afspraken over wat de voorman zal doen tijdens en na de opleiding in verband met de toepassing van de inhoud

C1 : De leiding - voor de opleiding

- De leiding zorgt ervoor dat de installaties in orde zijn voor de opleiding begint *technische mankementen of slecht werkende machines worden aangepast in overeenstemming met de inhoud van de opleiding*
- De leiding ontdekt intermenselijke spanningen en werkt ze weg *door bijvoorbeeld een chef die zich afschermt te begeleiden tot een meer open houding*
- De leiding formuleert realistische, haalbare doelstellingen op de werkplek *door medewerkers op de werkplek te betrekken bij het formuleren van deze doelstellingen*
- De leiding communiceert over de doelstellingen van de opleiding *dit kan door de bestaande schriftelijke kanalen te gebruiken en door mondeling uitleg te geven over de doelstellingen*
- De leiding definieert de verwachte transfer en maakt hierover de nodige afspraken met alle betrokkenen *dit kan door de transferacties met de voormannen uit te werken en aan de cursisten uit te leggen*
- De leiding selecteert de cursisten zodanig dat de transfer bevorderd wordt, en niet verhinderd *dit kan door homogene groepen samen te stellen, en cursisten die de opleiding niet (meer) nodig hebben vrij te stellen*

A2 : Trainees - gedurende de opleiding

- De cursisten zijn bereid om te veranderen, ze staan open voor nieuwe ideeën of achtergronden *Deze cultuur kan groeien door de medewerkers met een open geest systematisch positieve feedback te geven*
- De cursisten ontdekken de winstfactoren in de opleiding: tijd sparen, betere resultaten bereiken, minder problemen hebben *De cursisten kunnen gedurende de opleiding zelf aangeven wat voor hen persoonlijk de winstfactoren zijn*

B2 : De trainer - gedurende de opleiding

- De trainer legt de link met de werkvloer
door een bezoek aan de werkvloer in te bouwen
- De trainer gaat in op concrete vragen van de cursisten
door alle vragen die binnen het bestek van de opleiding vallen te beantwoorden en door alle andere vragen door te spelen naar het bevoegde niveau

C2 : De leiding - gedurende de opleiding

- De leiding treedt niet storend maar stimulerend op,
bijvoorbeeld door de opleiding in te leiden en door geen cursisten uit de opleiding te halen voor dringende taken
- De leiding werkt het plan voor de transfer uit in overleg met betrokkenen
door reeds voor de opleiding een transfer-werkgroep op te richten
- De leiding stelt tijd en ruimte ter beschikking om te oefenen
door bijvoorbeeld eens een microscopische analyse van eigen stalen met diverse behandelingen te laten bekijken door de operators

A3 : trainees - na de opleiding

- De cursisten helpen en ondersteunen elkaar bij de transfer
door bijvoorbeeld bordjes met OPGEPAST of HELP in de lucht te steken
- De cursisten bewaken zelf het uitvoeren van hun actieplannen en het bereiken van de afgesproken doelstellingen
door zelf meetgegevens te verzamelen of door inzage te krijgen in bestaande meetresultaten
- De cursisten rapporteren aan hun leidinggevende over hun resultaten en eventuele hindernissen
de cursisten hebben het recht om fouten te maken, als ze die maar melden en niet wegmoffelen; de goede resultaten rapporteren ze natuurlijk ook