



Zij-instromers scholen en personeel bijspijkeren met Greenpro Wizzflix

E-learning-platform voor de groensector: kennistool en managementtool in één

Je kent het wel: drie maanden na de training ga je met de bosmaaier aan de slag. Maar hoe moest het maaidraad ook alweer vervangen worden? Of de voorman vraagt de medewerker om alvast de aanhanger te laden, maar die heeft er geen idee van dat je daarbij met bepaalde zaken rekening moet houden. Dus moet het vaak opnieuw. Paul Kanters zocht en vond een oplossing. 'We werken er nu al een jaar mee en het levert iedereen veel op.'

Auteur: Heidi Peters

Bij Jos Kanters Groenvoorziening uit Erp werken, variërend per seizoen, tussen de vijftig en tachtig mensen. Beginners, zij-instromers en ervaren mensen, van alles wat. Om de kennis van al deze mensen up-to-date te houden, te zorgen dat ze dezelfde informatie krijgen en om als organisatie te weten hoe ver elk individu is qua kennis, dat valt nog niet mee. Directeur Paul Kanters zag, inmiddels alweer een paar jaar geleden, in de horecawereld een leer- en instructiemethodiek met korte filmpjes, die hem erg aansprak. Samen met Eric van Oss, leverancier van de Greenmax-apparatuur waarvan Kanters dealer is, trad hij in contact met Job Hoefs, de man van de horecafilmpjes: of deze methode ook mogelijk was voor de groensector?

Korte instructie filmpjes

‘Zeker is dat mogelijk’, vertelt Job Hoefs van Wizzflix. ‘In de groensector is de juiste kennis aanwezig over veilige en gewenste manieren van werken, over de instructies die nodig zijn om je werk te kunnen doen en over machines. Wij hebben de didactiek en systematiek in huis om een boodschap te kunnen overbrengen.’ Sinds eind 2020 zijn de instructie filmpjes voor de groensector onder de naam Greenpro beschikbaar. Niet alleen Kanters profiteert van het gemak, inmiddels hebben ook andere groenvoorzieners Greenpro ontdekt. Hoefs: ‘Er zijn al meer dan zestig video’s beschikbaar en we hebben voor nog dertig instructiefilms de scripts klaarliggen. De instructievideo’s duren maar enkele minuten, zodat ze tijdens het werk even snel bekeken kunnen worden, waarna de

hovenier weer verder kan.’ Input voor de films wordt geleverd door verschillende bedrijven uit de groensector. Heeft een bedrijf behoefte aan een specifieke instructiefilm die er nog niet is, dan wordt deze in samenspraak ontwikkeld. Zo heeft Kanters in het begin voor veel video’s content aangeleverd. Nu worden er instructievideo’s gemaakt voor andere werkgebieden in het groen. Kanters: ‘Het is inmiddels heel breed. In het begin heb ik er hard aan getrokken. Nu komt er steeds meer content voor en vanuit andere groentakken.’

Borging van kennis

Ook voor Kanters en Hoefs was het *learning on the job*. ‘In eerste instantie gaven we de medewerkers een inlog: “Alsjeblieft, ga je gang en bekijk alles.” Dat werkt niet’, vertelt Hoefs. ‘Dat bleek veel te overdonderend, mensen wisten niet waar te beginnen. Nu hebben we alle beschikbare kennis opgedeeld in leerpaden. De leidinggevende en de medewerker bepalen samen de leerroute die in ieder geval doorlopen moet worden. Daarna wordt alle informatie vrijgegeven.’ Kanters vult aan: ‘Het is ook heel handig voor de *onboarding* van nieuwe mensen. De app met video’s kan in je eigen huisstijl worden vormgegeven. Je kunt er als groter bedrijf voor kiezen om eerst wat bedrijfsvideo’s te tonen en een welkomstvideo te maken. Mensen krijgen met het tekenen van het contract toegang tot de app en kunnen zich voorbereiden op het werken bij een nieuwe werkgever. Er kan ook een filmpje gemaakt worden over de geschiedenis van het bedrijf met de kernwaarden van waaruit gewerkt

wordt. Of een filmpje met een rondleiding door het bedrijf, waarin te zien is waar je je auto parkeert of je fiets stalt, waar de kantine is, waar je je jas ophangt.’

Na elke video worden er enkele quizvragen gesteld. Zo wordt op een luchtige manier gecheckt of mensen de video daadwerkelijk bekeken hebben en de kennis opgeslagen is. Na het goed beantwoorden van de vragen wordt de volgende kennisvideo vrijgegeven. Het mt kan per medewerker de voortgang bijhouden. Kanters geeft nog een voorbeeld: ‘Een nieuwe medewerker, een zij-instromer, had voor zijn eerste dag al veel filmpjes bekeken. Daardoor deed hij niet alleen kennis op over het werk, maar ook kende hij al de nodige terminologie en vaktermen. Dat geeft toch een voorsprong bij de start van je nieuwe baan.’

Hoe zat het ook alweer?

De instructievideo’s staan in de app en de app staat op de telefoon. Iedereen heeft zijn telefoon bij zich; de video’s zijn dus letterlijk onder handbereik. Doordat ze kort zijn, kan een medewerker eenvoudig tijdens het werk even kijken hoe het ook alweer zat. Denk aan het vervangen van het maaidraad van een bosmaaier. Of, iets heel anders, het besturen van een heftruck. ‘Bijna niemand heeft de veiligheid rondom het gebruik van heftrucks goed geborgd’, weet Kanters. ‘Er is sinds kort een heftruckinstructie beschikbaar; fantastisch. De kans dat er iets misgaat, wordt kleiner. De kennis is geborgd, want je weet precies wie de video heeft bekeken. En iedereen krijgt

‘Na elke instructievideo volgen er enkele quizvragen’



exact dezelfde instructies, dat is ook belangrijk. Zo worden mensen op een uniforme manier opgeleid. Ook een handige video is die over het laden van een aanhanger. In de dagelijkse praktijk is het vaak de voorman die rijdt en de collega's die laden, terwijl de voorman vast op kantoor overlegt over de volgende dag. De assistenten zijn soms nog jong, hebben nog geen aanhangerrijbewijs en weten dus ook niet hoe ze een aanhanger moeten laden. Ook dan is zo'n kort filmpje handig. Het bespaart tijd, die anders nodig zou zijn om de aanhanger opnieuw te laden.'

'Tijdens de lockdown konden zo toch toolbox-meetings plaatsvinden'

Safety-toolboxen

Gedurende de lockdowns mochten er geen toolboxmeetings gehouden worden, terwijl die in het kader van de veiligheid wel verplicht zijn. Kanter ontwikkelde toen samen met Hoefs toolboxen met instructievideo's over veiligheid. 'De instructievideo's hadden we al en de tool-

boxmeetings moesten eigenlijk wel doorgaan. Met behulp van deze app en de digitale toolboxen mochten de meetings online gevolgd worden. Er zijn onder meer toolboxen over corona, veilig werken langs de weg, signaalkleding, brandstofbesparing en noodsituaties.' De app bestaat dus uit leerpaden die medewerkers verplicht moeten doorlopen en toolboxen die eenmaal per maand onder de aandacht komen. 'Het is een heel visuele aanpak', legt Hoefs uit. 'Bestaande e-learning bevat vaak veel tekst. Wij merken dat de meeste mensen in het groen praktijkmensen zijn. Deze manier van kennisoverdracht spreekt hen meer aan.'

Basiskennis voor iedereen

Kanter vergelijkt het gebruik van Greenpro met een Netflix-abonnement: 'Het kost geld, natuurlijk. Maar het levert wel veel op. We trainen nu iedereen, zonder uitzondering. Op een relatief goedkope manier kunnen we het hele team trainen. Hiermee krikken we de ondergrens van de kennis in ons bedrijf omhoog. Deze video's kunnen de trainingsdagen niet vervangen, maar zijn wel een waardevolle aanvulling. Voor sommigen is het nieuwe kennis, bij anderen wordt het geheugen opgefrist.'

Het gaat goed met de belangstelling voor en de naamsbekendheid van Greenpro. Die bekendheid zorgt weer voor uitbreiding van het aanbod, omdat in verschillende sectoren andere kennis en vaardigheden nodig zijn. Hoefs bepaalt samen met nieuwe klanten welke content er nodig is. De video's zijn vindbaar per thema en per thema zijn er meerdere video's. Zo zijn er korte video's over PBM's, de aanhan-

ger (aankoppelen, laden, check, rijbewijzen en meer), LMRA, het planten van bomen, de verankering van bomen, boomonderhoud, bladblazen, snoeien enzovoort. Grote klussen zijn opgedeeld in kleine onderdelen. Een medewerker die het meeste van de klus wel weet, maar bijvoorbeeld even vergeten is waar hij op moet letten bij het graven van proefsleuven, zoekt die korte video op en kan weer vooruit.

Ook managementtool

Vanaf ongeveer 25 medewerkers is het voor een bedrijf interessant om met Greenpro aan de slag te gaan, zeggen Kanter en Hoefs. 'Zeker met zij-instromers in het personeelsbestand is het al snel de moeite waard.' Voor grotere bedrijven is Greenpro Wizzflix een efficiënte en effectieve personeelsbegeleidingstool, vindt Kanter. Hoefs: 'Medewerkers kunnen op een laagdrempelige manier zelf hun basiskennis up-to-date houden en de directie of het management kan dit monitoren. Greenpro Wizzflix is dus zowel een kennistool als een managementtool. Door het gebruik van Greenpro zijn de faalkosten in het werkveld lager en worden de voormannen ontlast bij de begeleiding van collega's en nieuwkomers.'

Kanter vat samen: 'Greenpro Wizzflix is een effectief hulpmiddel in alle lagen van de onderneming.'



'Het basiskennisniveau in ons bedrijf is gestegen'

