

# ‘Zorg dat je houdbaarheid als vakman niet afneemt’

## De Eijk Groep werkt met eigen leerplatform via KENNISS

**Ruim 150 mensen werken er bij De Eijk Groep, verspreid over vijf locaties. Voor Erik Punt, directeur van De Eijk Groep, is het niet alleen belangrijk dat iedereen zijn werk goed doet. Medewerkers moeten ook bij het bedrijf passen, zich herkennen in het bedrijfsverhaal en dagelijks de motivatie hebben om uit bed te komen en in weer en wind hun werk te doen. Daarom werkt De Eijk Groep samen met KENNISS. ‘Sinds dit voorjaar werken we al met het leerplatform van KENNISS; nu zijn we bezig met het maken van verschillende onboardingstrategieën.’**

Auteur: Heidi Peters

De drie grootste locaties van De Eijk Groep zijn Apeldoorn, Utrecht en Almere. In Oldebroek is er een kleiner steunpunt voor civieltechnische vragen en in Amsterdam is Road Maintenance Support gevestigd, dat onder meer voor de Coentunnel verkeersmaatregelen regelt. Op termijn gaan medewerkers van al deze locaties gebruikmaken van het leerplatform van KENNISS. ‘Uiteindelijk is het een tool die voor iedereen beschikbaar en toegankelijk is’, vertelt Erik Punt, directeur van De Eijk Groep. ‘Op dit moment zitten we nog volop in de ontwikkeling ervan. We willen een digitaal leerplatform aanbieden dat laagdrempelig is, wellicht ook verschillende niveaus kent, passend bij de functieniveaus in ons bedrijf, en dat zich met het bedrijf kan mee ontwikkelen.’

Punt: ‘KENNISS is een leerplatform, specifiek ontwikkeld voor de buitenruimte, waarbij onboarding een onderdeel is van het hele proces. Het platform heeft als doel een actief leerbeleid te creëren voor organisaties voor de buitenruimte en een leven lang leren mogelijk te maken voor medewerkers. Dat doet KENNISS door middel van software, in samenwerking met verschillende opleiders en leveranciers van materieel voor de buitenruimte. Het is een alles-in-eenplatform. Onboarding is een van de modules, bedoeld voor nieuwe medewerkers

in de organisatie. Je kunt er video's in opnemen en de module gebruiken om documenten te laten tekenen of het handboek digitaal en interactief te maken.’

### Kennis eigen maken

De trigger voor de eerste investering in KENNISS was corona. In die periode werd het steeds lastiger om mensen fysiek onderwijs aan te bieden. De Eijk Groep zette tweemaal per jaar De Eijk Academy in, twee dagen met inspirerende sprekers en leermomenten voor het hele bedrijf. Punt vervolgt: ‘Je hebt te maken met verplichte cursussen als Veilig werken langs de weg, bhv of Werken met een kettingzaag. En we gingen in die tijd ook in op de cultuur en het gedrag bij De Eijk Groep. Al deze elementen kwamen bij elkaar, maar dat lag op een gegeven moment helemaal stil omdat we niet meer mochten samenkomen. Wat je dan nog wel kunt, is kennis aanbieden. Zo kwamen we in aanraking met het leerplatform van KENNISS, een alles-in-eenplatform voor de buitenruimte. Dit ziet er goed uit, er is duidelijk goed over nagedacht. Wij als De Eijk kunnen mensen nu iets aanbieden waarmee ze zichzelf kennis eigen kunnen maken, thuis of onderweg.’

### Onboarding

Het leerplatform is bij De Eijk Groep nog volop



4 min. leestijd

in ontwikkeling. Inmiddels heeft Punt gekozen voor het opzetten van een De Eijk Groep-onboardingstraject. De tool Onboarding moet nieuwe medewerkers helpen de nieuwe werkomgeving te leren kennen: wie is wie, wat zijn de procedures hier, wie zijn mijn collega's, hoe loopt het hier binnen? Bedrijfsvideo's, het personeelshandboek, uitleg over het milieu in de nieuwe werkomgeving, over de omgang met elkaar, dat zijn allemaal onderdelen die al snel gedeeld kunnen worden en die door De Eijk Groep slechts eenmaal opgenomen hoeven te worden. 'Ik denk dat het een effectieve manier is om iemand goed te informeren over de ins en outs van het bedrijf. Want wat weet je nu van een bedrijf als je er alleen een paar sollicitatiegesprekken gevoerd hebt? Dat kun je met zo'n onboardingsproces prima ondervangen.' De werkgever deelt het onboardingsproces zelf als het ware op in verschillende blokken. Vervolgens kan het in één keer worden opge maakt. Alle nieuwe medewerkers worden zo op een uniforme manier welkom geheten en krijgen dezelfde informatie. Je kunt er praktische zaken in kwijt, maar ook een welkomstvideo van de directeur.

De Eijk Groep heeft als belangrijkste kernwaarden behulpzaamheid, gedrevenheid en betrouwbaarheid gedefinieerd. Met de subcriteria vakkennis, klantgerichtheid en administratie zijn deze kernwaarden uitgewerkt op drie verschillende niveaus: algemeen medewerker, voorman en uitvoerder, met daarbij een wegingsfactor. 'Men weet bij ons: het is niet alleen belangrijk om te weten hoe je een aanhanger laadt, maar ook hoe je een collega opvangt die wat extra handen kan gebruiken. Dat is onze kernwaarde behulpzaamheid. Dit vinden wij heel belangrijk en proberen we mee



te geven in het leerplatform en het onboardingsproces.'

### Veiligheidsladder

Het leerplatform van KENNISS gaat bij De Eijk door het leven als De Eijk Academy. Onder deze naam en met deze uitstraling en huisstijl kunnen de medewerkers op termijn alles vinden wat ze nodig hebben. Punt: 'We stimuleren mensen om zich hierin te verdiepen, maar we verplichten het niet. Wel kunnen we zien door wie een video of toolboxtraining daadwerkelijk gezien is en vooral begrepen is. Dat is ook belangrijk voor de Veiligheidsladder. Deze is nog betrekkelijk nieuw en heeft vijf certificatiestapen. Hiermee toon je de cultuur en het gedrag omtrent veiligheid in je organisatie aan. Dit vereist extra kennis, bijvoorbeeld dat je nooit een ladder met minder dan drie steunpunten moet beklimmen. Dit soort informatie kan prima digitaal onder de aandacht worden gebracht.'

Laurens van Arendonk van KENNISS legt uit: 'Met de Auteurstoel, ook een onderdeel van het KENNISS-leerplatform, kunnen bedrijven zelf alle informatie digitaliseren. Daarnaast kunnen ze gebruikmaken van de leercontent van aangesloten opleiders en leveranciers van materieel. Zo kunnen ze hun eigen pakket samenstellen, dat kan worden ingezet voor nieuwe medewerkers. Dit kan ook nog locatie- of functiespecifiek gemaakt worden. Wij geven aan hoe een goed onboardingstraject eruitziet, maar uiteindelijk bepaalt de werkgever zelf waarin wordt opgenomen en in welke vorm.'

### Pilot

De Eijk Groep introduceert het leerplatform door middel van een pilot. Punt vertelt: 'Per vestiging doet een aantal mensen mee aan de pilot. Zij blijken enthousiast te zijn; ze vinden het programma overzichtelijk en merken dat ze er iets aan hebben. Onlangs hebben we voor het eerst weer De Eijk Academy georganiseerd. Iedereen kon bekijken hoe het eruitziet en hoe het werkt. Ook hebben we uitgelegd welke de gedachte erachter zit, welke filosofie.'

### Digitaal meester-gezelmodel

In het LMS (*learning management system*) van KENNISS kan de leerprogressie van medewerkers worden bijgehouden. Punt: 'Voor ons is het platform, inclusief de onboarding, een instrument om mensen kennis bij te brengen. Ze moeten daarvoor zelf het initiatief nemen; we kunnen ze niet dwingen. Maar het feit dat een

persoon het platform gebruikt of juist niet, zegt wel iets over diens ambitieniveau.'

Punt besluit: 'Niet alle medewerkers willen blijven werken aan hun ontwikkeling, maar ik denk dat dit wel nodig is. Wij maken als bedrijf deel uit van een zich ontwikkelende maatschappij. Dat vraagt van ons dat wij ons ook blijven ontwikkelen, zodat we relevant blijven voor de klanten die wij bedienen. Ons vak is heel relevant en wordt steeds belangrijker; vergroenen is een hot issue. Wij moeten zorgen dat we relevant te blijven door onze kennis up-to-date te houden.'

Naast de onboarding zijn ook scholing, onderwijs en kennisverwerving belangrijk, vindt Punt. 'Als wij mensen een leven lang willen laten leren en zich ontwikkelen, is een continue werkomgeving nodig. Wij hebben voor KENNISS gekozen omdat dat qua techniek het meest toegankelijk en bruikbaar is. Het is laagdrempelig, gebruiksvriendelijk en overzichtelijk. De komende tijd gaan we door met het vullen van het platform met video's en instructies.' Daarnaast blijft het belangrijk om in de praktijk te ervaren hoe iets werkt en waarom, vindt Punt. 'Daarom moet je het platform in perspectief kunnen plaatsen in het hele ontwikkelproces van medewerkers. Ook is het belangrijk een ambassadeur aan te stellen die collega's stimuleert om er gebruik van te maken. Het is fijn om hiermee aan de weg te timmeren en meer mensen toegang te geven tot onderwijs. Denk aan de EVC-trajecten van vroeger, de "Erkenning verworven competenties". Mensen die al jaren een vak uitoefenden zonder diploma, konden op die manier toch een vakdiploma krijgen. Het was een erkenning van de ervaring die mensen hebben. Ook had je in het verleden de meester-gezelrelatie, waarbij de gezel werd opgeleid door de meester, iemand met ervaring. Ook daar draagt dit platform aan bij: kennisoverdracht door ervaren collega's. Voor een deel is het eigenlijk een soort digitale meester-gezelrelatie.'



**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!