Traject meester - gezel

Louis de Jong, ArboUnie
Ingrid Wientjens - van Gemert, Mars Nederland

Traject meester-gezel

- Wie zijn wij
- Generalist of specialist?
- Betrokkenheid traject meester - gezel.

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Kennis = tijd

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Kennis en vaardigheden verwerven

10% cursus – opleiding

20% praten – voorbeelden (ICT)

70% doen! (meester – gezel)

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Kennis en vaardigheden verwerven

- Meer specifiek bij elkaar in de keuken kijken
  - RI&E en verdiepende onderzoeken,
  - Stof- en geluidsmetingen.
  - Klantcontact incl. praktische advisering

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Valkuilen project meester-gezel

- Geen duidelijk ontwikkelplan / -traject
- Fysieke afstand is een belemmering
- Tijdsbesteding niet vastgelegd. (Volle agenda's)

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Valkuilen project meester-gezel

- Hierdoor :
  - Leerzaam maar
  - Niet het maximale bereikt
  - Netwerk is weer vergroot

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Voorwaarden voor een succesvol project meester-gezel

- Ontwikkelplan (SMART) opstellen inclusief doelstellingen, timing en tijdsbesteding.

Advies

- Integreren in of direct aansluiten op opleiding Arbeidshygiëne
- Vorm: stage / praktijkopdrachten
- Voor certificering: intensief contact met mentor of meester.

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Trainee bij ArboUnie

- Traject van 1 jaar met te behalen doelen
- Elke trainee gekoppeld aan mentor
- Fysieke afstand
- Inzicht in elkaars agenda
- Periodieke evaluatie
- Dezelfde werkgever

Specialist bij Mars

- Interne contacten naar andere disciplines (engineering)
- Oprichten multidisciplinaire werkgroepen
- Gegevens vastleggen in databases

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Mars

Arbo Unie
Omdat mensen de motor zijn

Hoe leren mensen?

Organisaties krijgen steeds meer een besef dat kennis een belangrijke grondstof is die gedeeld en vooral gekoesterd en geëxploiteerd moet worden. Immers kennis is per definitie gebonden aan medewerkers en als een van hen besluit zijn heil elders te zoeken, verdwijnt deze grondstof. Organisaties tobben met het vraagstuk hoe de kennis van de medewerkers ontsloten en behouden kan worden.
Om kennis te ontsluiten is het van belang om te weten welke leerprocessen me-dewerkers doorlopen om kennis op te doen, zie onderstaand figuur:

Er zijn 4 stadia waarin leerprocessen plaatsvinden, te weten:

- Socialiseren. In de wandelgangen wordt de meeste kennis opgedaan, wordt wel eens gezegd. Een meester/gezel relatie is een goed voorbeeld van empirisch le-ren door te socialiseren.

- Externaliseren. Dit is een proces waarbij de informatie, ervaringen, normen en waarden schriftelijk worden vastgelegd.

- Rationeel leren door te combineren. Expliciete informatie zoals rapporten schriftelijke evaluaties worden gedeeld.

- Internalisatie. Dit is een leer proces waarin je de opgedane schriftelijke informatie combineert met eigen ervaringen . De kennis wordt hierdoor “eigen ge-maakt ”. Dit kan bijvoorbeeld door een aantal soortgelijke projecten uit te voeren.

Mars
ArboUnie
Omdat mensen de motor zijn