



De **Installatie** Academie

Beter in de praktijk

Stappenplan bedrijfsopleidingsplan



Ik wil mijn personeel opleiden, maar waar begin ik?
De eerste stappen naar je bedrijfsopleidingsplan.

Waarom een bedrijfsopleidingsplan (BOP)?

Het is belangrijk dat de kennis en vaardigheden van je medewerkers op niveau blijven. Niet alleen om in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in de markt, maar ook is het een manier om je personeel tevreden te houden. Met een bedrijfsopleidingsplan (BOP) breng je als installateur structuur aan in het opleiden van jouw medewerkers.

Met dit whitepaper willen wij jou als installateur helpen om een BOP op te stellen. Het is praktisch opgesteld waardoor je gemakkelijk en stap voor stap in acht stappen een BOP kunt opstellen.

Het acht stappenplan voor een BOP

- Stap 1: De organisatie
- Stap 2: Functies
- Stap 3: Meetinstrumenten
- Stap 4: Omgevingsfactoren
- Stap 5: Interne factoren
- Stap 6: Het opleidingsbudget
- Stap 7: Kies een opleidingsactiviteit
- Stap 8: Plan de opleidingsactiviteiten



Stap 1: De organisatie

Als eerste is het belangrijk om je organisatie te beschrijven en dan met name de strategie. Waar sta je als bedrijf en waar wil je naar toe? Als het duidelijk is wat je wilt bereiken, dan kun je hiermee aan de slag om dit te realiseren.

Hulpvragen:

- Wat is de visie van je organisatie, met andere woorden: Wat is de stip op de horizon? Waar wil je staan over 5 of 10 jaar?
- Wat is de grootte van je organisatie?
- Met welke dienst verdien je het meest?
- Waar ben je goed in?
- Welke samenwerkingen zijn van belang?
- Wat is de toekomstige (concurrentie)positie van je organisatie? Staan er bijvoorbeeld uitbreidingen, investeringen of overnames op de planning?

Voorbeeld

Jouw bedrijf heeft besloten om de huidige diensten uit te breiden en gaat laadpalen plaatsen. Dit is nieuw voor de medewerkers. Waar moet je op letten? Met de training 'Laadpalen pro' van De Installatie Academie leren jouw medewerkers hoe ze foutloos het juiste laadstation bij de klant kan ontwerpen, installeren en onderhouden. Meer lezen? Lees dan [hier](#).



Stap 2: Functies

In deze stap brengen we alle medewerkers in kaart. Beschrijf dit per afdeling en maak een totaaloverzicht.

Hulpvragen:

- Hoe ziet het organisatieschema oftewel organogram eruit?
- Welke functies zijn er?
- Hoeveel FTE's zijn er en wie vervult welke functie?

Voorbeeld

Download het invulmodel op onze website. Dit is een overzichtelijke Excelsheet, waarmee je gelijk Het stappenplan makkelijk kunt invullen.



Stap 3: Meetinstrumenten

In deze stap kijken we naar verschillende meetinstrumenten die bruikbare informatie kunnen geven om het bedrijfsopleidingsplan verder vorm te geven.

Mogelijke meetinstrumenten

- Beoordelings- en functioneringsgesprekken:
Wat geeft de medewerker aan dat hij/zij wilt doen? In de installatiebranche zien wij vaak dat medewerkers trainingen mogen volgen, maar dat het initiatief bij de medewerker wordt gelegd. Vaak komt het er niet van, omdat de medewerker niet goed weet waar hij/zij moet beginnen. Dat is zonde, want uiteindelijk zal jouw medewerker het waarderen als hij een training mag volgen. Denk daarom goed met jouw personeel mee en begeleid ze indien nodig. Er zijn mogelijkheden om coachingsgesprek aan te vragen bij Wij Techniek of om subsidie aan te krijgen voor het inschakelen van een loopbaanbegeleider. Meer hierover lees je in onze [whitepaper over Subsidies](#).
- Klanttevredenheidsonderzoek (KTO):
Een hogere klanttevredenheid leidt tot een beter bedrijfsresultaat. Door de tevredenheid van je klanten te onderzoeken krijg je veel waardevolle en bruikbare informatie. De conclusies die je uit dit onderzoek haalt kun je weer omzetten in verbeteracties.

Voorbeeld

Uit het klanttevredenheidsonderzoek van afgelopen jaar is gebleken dat de klant een lager cijfer geeft voor de service van de klantenservice/storingsdienst dan in het voorgaande jaar. Uit gesprekken met de desbetreffende medewerker is gebleken dat hij het moeilijk vindt om met klachten en boze klanten om te gaan. Er kan dan worden gekeken of er een training passend is om deze collega ondersteuning te bieden.



Stap 4: Omgevingsfactoren

Ook zijn er externe factoren die van invloed zijn op de organisatie. Het is van belang om deze in kaart te brengen, zodat je hier als ondernemer op in kunt spelen.

Hulpvragen:

- Wat is de vraag van de markt en hoe kun je hier op in spelen?
- Welke ontwikkelingen zijn er op het gebied van concurrentie of wet- en regelgeving? In ons werkveld kan het bijvoorbeeld gaan om bepaalde bevoegdheid om werkzaamheden te verrichten aan installaties.
- Ga je een nieuwe markt aanboren? Hebben de medewerkers deze kennis en vaardigheden in huis of is hiervoor bijscholing nodig?

Voorbeeld

Er komt een nieuwe NEN 1010 aan, het is belangrijk om ervoor te zorgen dat jij en jouw medewerkers op de hoogte zijn van de veranderingen. Volg bijvoorbeeld de training update [NEN 1010](#).



Stap 5: Interne factoren

De volgende stap is het in kaart brengen van de interne factoren. Dit zijn de factoren die spelen binnen je organisatie. Denk bij deze factoren aan hoe het nu gaat in je bedrijf en bedenk vervolgens waar je heen wilt in de toekomst. Wat is daarvoor nodig?

Hulpvragen

- Welke knelpunten zijn er? Hierbij kun je denken aan structuur en cultuur, maar ook aan de stijl van leidinggeven, samenwerken en motivatie. Andere zaken zijn bijvoorbeeld de planning, werkdruk, veiligheid en Arbo.
- Welke ontwikkelingen zijn er? Denk hierbij bijvoorbeeld aan in- of doorstroom van personeel. Wat hebben deze medewerkers nodig om aan de slag te kunnen gaan? Bezitten zij alle kennis en vaardigheden? Gaan er medewerkers met pensioen? Dan moet met hun vertrek deze kennis weer aangevuld worden.
- Welke innovaties zijn er? Zijn er bijvoorbeeld nieuwe producten aangeschaft en vereisen deze producten nieuwe vaardigheden van de medewerkers? Vindt er uitbreiding plaats van de huidige diensten?

Voorbeeld

Twee collega's bereiken bijna de pensioengerechtigde leeftijd en zullen de organisatie binnen twee jaar verlaten. Deze collega's werken al 40 jaar voor de organisatie en bezitten de meeste kennis. De overige collega's hebben een ervaringsniveau van 1-7 jaar. Voordat de ervaren collega's met pensioen gaan, moet de kennis en vaardigheden van deze collega's over worden gedragen om ervoor te zorgen dat alle kennis in huis blijft. Er wordt een plan opgesteld om deze kennis over te dragen door middel van het koppelen van de ervaren collega's aan de minder ervaren collega's.



Stap 6: Het opleidingsbudget

Ook niet onbelangrijk; het opleidingsbudget. Als installateur aangesloten bij de CAO Technisch Installatiebedrijf kun je gebruik maken van subsidies via Wij Techniek. Werkgevers en werknemers dragen een percentage van het salaris af voor scholing en ontwikkeling.

- Welk budget is er beschikbaar in de organisatie?
- Welke subsidies zijn er beschikbaar en hoe kunnen wij deze optimaal benutten?

Tip: Maak ook een duidelijke afspraak over wie de kosten betaalt bij mogelijk vertrek van de medewerker, zodat verwachtingen daarover helder zijn.



Voor jou als installateur zijn er veel mogelijkheden via Wij Techniek. Voor meer informatie over de subsidies, download dan onze whitepaper Subsidies.

www.deinstallatieacademie.nl/subsidies/

Rekenvoorbeeld

Met de Ontwikkelingsstimuleringsregeling (OSR) ontvangt je bedrijf een scholingstegoed opgebouwd uit het basisbedrag €800,- per bedrijf plus €130,- keer het aantal werknemers.

Bijvoorbeeld:

Je hebt 20 medewerkers in dienst. Vanuit OSR is er het basisbedrag van €800 beschikbaar plus 20 x €130,- per medewerker (€2600,-). Dit komt uit op een totaalbedrag van €3400,-. Dit bedrag kan worden ingezet voor allerlei opleidingen en trainingen, met uitzondering van de verplichte trainingen zoals VCA en BHV.

Voorbeeld:

Je hebt een leerling-medewerker in dienst die bezig is met zijn opleiding MBO niveau 2 monteur installatietechniek. Naast zijn opleiding werkt hij 16 uur bij jou in het bedrijf, maar kan nog niet zelfstandig werkzaamheden uitvoeren. Je kunt een ervaren medewerker aanstellen als praktijkbegeleider. De begeleider steekt hier natuurlijk wel tijd in en dat kan ten koste gaan van zijn eigen werkzaamheden. Hierbij kom je in aanmerking voor het Stimuleringsregeling Praktijkbegeleiding (STIP). Als installateur heb je recht op een tegemoetkoming van €1200,- per leerling-werknemer per jaar.

Stap 7: Kies een opleidingsactiviteit

Nu je alle factoren in kaart hebt gebracht en een conclusie hebt getrokken over waar je heen wilt, kun je de opleidingsactiviteiten kiezen die hierbij passen. Er zijn verschillende soorten activiteiten die intern uitgevoerd kunnen worden: intervisie, leerling-meester relatie of stages op andere afdelingen. Ook zijn er veel externe cursussen en trainingen.

Hulpvragen

- Hoeveel mensen moeten er worden opgeleid?
- Welke leerdoelen zijn er?
- Welke leervorm past hierbij? Welke opleiding/cursus heb ik nodig?
- Welke opleidingen/cursussen bestaan er?
- Waar worden de opleidingen gegeven?
- Welke vakdeskundigheid is er binnen jouw bedrijf? Kan de medewerker meelopen met een ervaren collega?
- Wanneer komt het het beste uit om op te leiden?
- Hoe wordt er opgeleid? Is er behoefte aan theorie of een meer praktische vorm van opleiden? Vraag ook aan de medewerkers waar zij behoefte aan hebben.

Voorbeeld

Je bent als installateur onder andere werkzaam in de particuliere sector. Eén van de projecten is een woningcomplex. Er worden vaak kleine klussen gedaan, maar je merkt wel dat er bij een aantal adressen wel erg vaak een monteur wordt ingepland. Je gaat op onderzoek uit en merkt dat het vaak kleine klusjes zijn, die ook in één keer opgelost hadden kunnen worden. Alleen al in reistijd had je veel uren kunnen besparen. Om dit op te lossen zou je monteur de klant beter kunnen adviseren. Door te signaleren wat er nog meer zou kunnen spelen bij de klant, kan de monteur een advies uitbrengen. Op deze manier kunnen kleinere klussen wellicht in één keer worden opgelost, om zo te voorkomen dat ze meerdere keren aan moeten rijden voor dezelfde klant.

Een van de cursussen die hier bij zou kunnen passen is de training: **'Haal meer uit je klus'** van De Installatie Academie.

Stap 8: Plan de opleidingsactiviteit

Nu je in kaart hebt gebracht welke opleidingsactiviteiten er plaats gaan vinden kun je beginnen met plannen.

Hulpvragen

- Hoe zien de werkroosters eruit?
- Wat is de ervaring en het niveau van de medewerkers? Hebben zij hetzelfde niveau of is er verschil? Hoe groot zijn deze verschillen daadwerkelijk? Als er grote verschillen zijn dan is het beter om de groepen te splitsen om er voor te zorgen dat zij een training krijgen passend bij het niveau
- Wat zijn de recente leerervaringen? Was de laatste leerervaring positief of negatief? Dit kan betekenen dat de motivatie is beïnvloed. Bij een negatieve ervaring is er kans dat ze niet graag weer een opleiding gaan volgen.
- Welke privé-randvoorwaarden spelen er? Gaan wij bijvoorbeeld een training laten plaatsvinden in de avonden, terwijl de medewerker zorg draagt voor zijn of haar kinderen?
- Wat zijn de opleidingskosten?
- Wat zijn de reiskosten?
- Wat zijn de verletkosten, oftewel de kosten die worden gemaakt omdat de deelnemers niet werken?





De Installatie Academie

Beter in de praktijk

► Wat kan De Installatie Academie voor je betekenen?

Na het afronden van deze stappen heb je een goed beeld van de opleidingsbehoefte voor de organisatie. De Installatie Academie kan je verder helpen met het trainen van de medewerkers. Wij nemen graag de opleidingsbehoeften door tijdens een persoonlijk gesprek en helpen bij het uitvoeren van de activiteiten.

- Meer informatie? Neem vrijblijvend contact met ons op!

📍 www.deinstallatieacademie.nl

✉ info@deinstallatieacademie.nl

☎ 085-0803730

Copyright © De Installatie Academie | Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, door middel van druk, foto-kopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Ook het plaatsen van directe links naar de bestandslocatie van dit document op websites, in e-mail nieuwsbrieven of andere vormen van digitale media is niet toegestaan.