



2B Improved[®]

Consultancy in verbetering & borging van bedrijfsprocessen op de werkplek

Organisaties willen dat hun medewerkers hun taken 100% correct, op tempo en veilig uitvoeren. Dat vereist dat elke medewerker beschikt over de juiste en actuele kennis-kunde-gedragscombinaties per taak. Maar hoe zorg je hiervoor? 2B Improved is een methode én systeem om bedrijfsprocessen op de werkplek te ontwikkelen en daarmee de resultaten duurzaam te verbeteren. De certified 2BI-consultants leveren daarbij de gewenste ondersteuning en bieden methodische en praktische oplossingen om beleid te vertalen in doelgericht handelen op de werkplek.

2B Improved (2BI) is een praktische en effectieve werkplekontwikkelmethodiek

Het ontwikkelconcept van 2BI draait om de uitvoering van (leer)werkopdrachten onder het motto van 'leren doe je door te doen'. Deze effectieve leermethode wordt op maat per werkplek toegepast. Elke opdracht heeft een relatie met een achterliggend organisatiedoel. Via ontwikkeling van opdrachten bereikt een organisatie al doende en stap voor stap haar doelen. Simultaan worden ter verrijking van het cv de ontwikkelprestaties per medewerker opgeslagen in een e-portfolio.

2B Improved is een integrale ontwikkelmethode waar alle elementen van personeelsontwikkeling, bedrijfsprestaties, kwaliteit en veiligheid met elkaar zijn verbonden.

Hoe meet je of een medewerker op resultaatniveau kan handelen?

Per medewerker worden individuele competentiescores per resultaatgebied bijgehouden. Voor gedrag zijn dit de gedragsvoorbeelden en voor het vakmatige deel zijn dat de vakvaardigheden. Alle scores worden verzameld in een inzetbaarheidsmatrix per medewerker. In het onderstaande voorbeeld zien we dat een medewerker twee taken nog niet op het maximale functieniveau van '3' beheerst.

KPI*: Voorraadbetrouwbaarheid 95%	Nul	Huidig	Max doel	Functie	Primair
► Taak 1/3 Foutloze inslag van goederen in de voorraad	1	1	3	3	■
► Taak 2/3 Foutloze orderpicking van goederen	1	2	3	3	■
► Taak 3/3 Partieel roulerende voorraadtelling	1	3	3	3	■

* Key Performance Indicator

Hoe bepaal je de ontwikkelbehoefte van medewerkers?

Op basis van een nulmeting berekent 2BI de individuele 'kloof' naar elk ontwikkeldoel. In bovenstaand voorbeeld is vanuit een nulmeting met score '1' de ontwikkeling gestart met een duidelijk zichtbare vordering op elke taak. Deze ontwikkeling gaat door tot de deelnemer een maximale score van 3 punten op alle taken van deze KPI heeft bereikt.

Hoe meet je de ontwikkelprestatie van een medewerker?

Het verschil tussen de huidige score en de nulmeting bepaalt het aantal ontwikkelstappen van een medewerker. In het bovenstaande voorbeeld zijn 3 ontwikkelstappen gescoord, namelijk bij taak 2 één stap en bij taak 3 twee stappen.





Hoe vertaal je een doel in ontwikkeltermen?

Via een stap-voor-stap-model wordt een gewenst organisatiedoel uitgewerkt in taken en handelingen. Een taak wordt vertaald in een (leer)werkopdracht. Hieraan wordt relevante leercontent gekoppeld, zoals een werkinstructie. Een aantal (leer)werkopdrachten vormen een vaste leerlijn, als ontwikkelroute naar het doel. Dat klinkt simpel en dat is het ook!



Hoe betrek je leidinggevenden als coach voor medewerkers in het leerproces?

Elke deelnemer leert zelfstandig aan de hand van de (leer)werkopdrachten. Coaching van leidinggevenden betekent hierbij een belangrijke schakel. 2BI traint en certificeert leidinggevenden in het instructie geven (TWI-methode: Training Within Industry) en het feedback geven op opdrachten.

Het leren op de werkplek en de ondersteuning van de leidinggevende resulteert in competentiegroei die zichtbaar wordt in de competentiescores. In onderstaand schema is te zien dat alle taken op het maximale scoreniveau van '3' staan, waarmee de ontwikkeldoelen rond deze KPI zijn gerealiseerd.

KPI: Voorraadbetrouwbaarheid 95%	Nul	Huidig	Max doel	Functie	Primair
► Taak 1/3 Foutloze inslag van goederen in de voorraad	1	3	3	3	■
► Taak 2/3 Foutloze orderpicking van goederen	1	3	3	3	■
► Taak 3/3 Partieel roulerende voorraadtelling	1	3	3	3	■

Hoe zorg je dat medewerkers precies weten wat-hoe-waarom ze iets moeten uitvoeren?

2BI werkt met een standaard methode TWI om werkinstructies op te bouwen en in te richten. Deelnemers lezen in de werkinstructie niet alleen het WAT-HOE-WAAROM rond de door hen uit te voeren taken, maar ook hoe zij dit dienen te integreren met veiligheid, kwaliteit en tempo. De werkinstructies worden opgebouwd in samenwerking met de experts binnen de organisatie.



Hoe bepaal je een ROI van een ontwikkeltraject?

Door de kosten van ontwikkeling op de werkvloer (qua voorbereiding en uitvoering) af te zetten tegen de verbetering van de beoogde KPI, kan een ROI (Return On Investment) per ontwikkeltraject worden berekend. Meestal is er sprake van een zeer aantrekkelijke terugverdientijd.

Hoe verbindt je HR-, Kwaliteit-, Management- en Opleidingsystemen aan het werkplek?

Door de (leer)werkopdrachten volgens één ontwikkelmethode te koppelen aan het HR-competentiesysteem, vakvaardigheidseisen, organisatiedoelen, procedures, e-learning en opleidingstrajecten wordt een flexibele en standaard verbinding gelegd tussen allerlei organisatiedoelen en de operationele realisatie daarvan op de werkplekken. Deze standaard werkwijze werkt bovendien 'lean' en vereenvoudigend op de bestaande procedures en inspanningen om de medewerkers op het gewenste niveau te laten werken. De competentiescores uit de werkopdrachten vormen tot slot de input voor rapportages en verbetercirkels, waarvan de effecten onder andere zijn: kwaliteitsborging, veiligheidsborging, borging van de taakuitvoering en KPI-verbetering.

“Met 2BIImproved bereikt de onderneming betere resultaten. Medewerkers ontwikkelen tegelijkertijd hun competenties en vakmanschap”



2BIImproved

Neem vrijblijvend contact op voor een nadere uitleg en presentatie van de voorwaarden van de 2BI-methode!

Bel 038 376 27 19 of 06 21 24 43 32 - mail info@2bimproved.nl

**info@2bimproved.nl
www.2bimproved.nl**