

EEN CRISIS MAAKT VEEL BESPREEKBAAR

Een crisis berokkent schade, maar maakt ook dingen bespreekbaar. Alain Molinard ziet hoe technologie bij BASF versneld wordt ingezet, ook voor opleidingen. Met dank aan de technologie, maar nog veel meer aan een bedrijfscultuur die snel schakelen en experimenteren aanmoedigt. En de crisis? Die geeft het laatste duwtje.

Door Jo Cobbaut | HRmagazine



Als learning & development manager op de site van BASF in Antwerpen (een slordige 3.600 medewerkers) organiseert Alain Molinard een respectabele trainingsactiviteit. Er is niet alleen een luik 'centrale opleidingen' met ruim vijfhonderd thema's, gaande van softskills tot technische thema's. Voor het luik werkplekklaren zorgt zijn dienst alleen voor het concept. Het vijftigtal productiebedrijven op de site organiseert de opleidingen zelf en registreert die via een specifieke tool, bijvoorbeeld voor de sociale balans.

Platformkennis en didactische kennis

Veel ervan is al jaren geleden online gegaan. Alain Molinard: "Zo losten we veel planningsproblemen op voor medewerkers die in shifts werken. We gebruiken het platform **FLOWSPARKS** van UNI-Learning. Hun meerwaarde zit in die specifieke combinatie van platformkennis en didactische elementen. Eenvoudige e-learnings kunnen we zelf editen, maar er zijn er nogal wat die op maat

geconcipeerd moeten worden. Hun trajectmedewerkers zetten in een projectmatige aanpak de complexere modules op. Ik denk nu aan het vergunningenpakket dat iedereen moet doorlopen die bij ons op de site actief wil zijn. Wij leveren content, UNI-Learning analyseert de leernoden en zet daarrond een project op voor de specifieke doelgroep, hun noden en hun bereikbaarheid. Dat is vrij complex. Wij hebben soms meer contractoren op de site dan eigen medewerkers. Ook die moeten de e-learning registreerbaar en naspeurbaar volgen."

Agile

Gelukkig hadden we dat in orde toen de coronacrisis uitbrak en de overheid restricties oplegde aan onze ploegen en er plots veel meer van thuis moest worden gewerkt", voegt Alain Molinard eraan toe. "Dat betekent dat ons platform meer dan ooit van buitenuit moet worden benaderd met bescherming van gegevens. De problematiek van firewalls, authenticatieprotocollen, badges en de toestellen die gebruikt mogen worden, is niet eenvoudig. Duizend van de drieduizend medewerkers

werken momenteel van thuis uit. Een aantal beschikt alleen over een privétoestel. Meestal is dat een pc, maar dat kan evengoed een laptop, een tablet of een smartphone zijn. UNI- Learning creëerde een procedure om een account aan te maken op **FLOWSPARKS**."

Een en ander vergt creativiteit en flexibiliteit om samen te werken met uiteenlopende partijen. Alain Molinard: "Cruciaal is onze cultuur, waarin *agile* werken een belangrijke waarde is. Medewerkers moeten empowered zijn om dingen te mogen testen, om mee te denken. Dit soort crisissen bewijst het belang van een cultuur op basis van onze waarden creativiteit, openheid, verantwoordelijkheid en ondernemerschap (covo)."

Industrie 4.0

BASF ziet de wereld digitaliseren en opschuiven richting industrie 4.0, getypeerd door veel geconnecteerde toestellen die data uitwisselen. Alain Molinard: "In die wereld wordt digitale geletterdheid belangrijk. We hebben ook daar een projectpad opgezet om iedereen te leren werken met tools. Maar corona versnelde de noodzaak om van thuis uit documenten te raadplegen en calls te doen. Zo zijn MS Teams en Cisco Webex de afgelopen weken standaardapplicaties geworden, ook bij medewerkers die het daarvoor nog niet kenden. De noodzaak is er nu. In deze crisisperiode stellen medewerkers zich niet meer de vraag waarom ze dit of dat moeten leren. Ze voelen het minder aan als een opgelegde taak en zien de toegevoegde waarde. Niet onbelangrijk daarbij was *peer coaching*."

Gepersonaliseerd aanbod en AI

De volgende grote stap voor Alain Molinard wordt een rijker kwalitatief aanbod. "We verkennen de markt versneld. Zo gaan we in zee met Good Habitz, die online modules biedt voor softskills en ict, omgaan met stress, presentatietechnieken, leiderschapsvaardigheden en talen. Ook de e- en auditboekjes van Bookboon en het aanbod van LinkedIn zijn interessant. VDAB heeft formidabele instructievideo's rond techniek en magazijnbeheer."

Dat brengt Alain Molinard dichterbij het doel voor het postcoronatijdperk: een gepersonaliseerd opleidingsaanbod voor elke medewerker. Alain Molinard: "Daar zal AI een rol spelen. Dat learningexperienceplatform zal uiteenlopende databanken koppelen, zoals een hr-databank van functies, de jaarlijkse ontwikkelingsgesprekken, aan te werven profielen en competenties en uiteraard het interne én het externe opleidingsaanbod. Dat zijn bouwstenen voor een gepersonaliseerd ontwikkelingsaanbod."

Kader - Virtuele en verrijkte realiteit

BASF test ook de mogelijkheden van virtuele en verrijkte realiteit. Er loopt al een half jaar een VR-opleiding voor nieuwe medewerkers. Alain Molinard: "We leren hen vooral onveilige toestanden herkennen. We filmden herkenbare werkomgevingen in 360 graden. De cursist krijgt een VR-bril in een lokaal en collega's kunnen meevolgen en interageren met de cursist en situaties bespreken."

Alain test ook augmented reality, maar daar zijn de randvoorwaarden complexer. Zo is een feilloze draadloze connectie niet evident in kooi van Faraday-achtige omgevingen. De AR-bril moet ook explosievrij zijn naar veiligheidsnormen van de chemie. Alain Molinard: "We bekijken zaken pragmatisch. De eerste VR-brillen waren niet draadloos, dus moesten we naar wifi. Maar onze corporate wifi werkt met wachtwoorden. Inmiddels ontwikkelden we samen met de leverancier Soulmade de mogelijkheid om het apparaat te definiëren als een autonome hotspot zoals je dat met een smartphone kunt. Zo kunnen we buiten het BASF-netwerk toch draadloos een applicatie gebruiken op BASF-pc's. De perfecte illustratie van flexibel denken binnen de veiligheid rond pakweg dataprotectie." Ook hier werken de crisis en cultuur samen om er beter uit te komen.