



Introductie

**Als de medewerker het niet heeft begrepen,
heeft de trainer het niet goed getraind**

Inhoud

- Oorsprong TWI
- Oorspronkelijke TWI Trainingsprogramma's
- TWI 2.0
- E-Learning
- Voordelen TWI

Oorsprong TWI

- TWI is uitgewerkt in 1944 door de Amerikaanse overheid. Mannen moesten in deze periode strijden aan het front en onervaren vrouwen moesten hierdoor aan het werk in fabrieken. Om deze onervaren vrouwen snel en juist op te leiden, moest een goed trainingsprogramma worden ontwikkeld. Hierbij stond een op dat moment beste, gestandaardiseerde werkwijze centraal. Tijdens de Tweede Wereldoorlog zijn door deze methode 2 miljoen gecertificeerde trainers opgeleid.
- Ondanks het succes is na de Tweede Wereldoorlog TWI in Amerika weinig gebruikt voor opleidingsdoeleinden. Wel zijn grote bedrijven in Japan aan de haal gegaan met deze methode, de bekendste hiervan is Toyota.
- Bedrijven die iedereen kent op het gebied van TWI zijn:
 - McDonalds, de bekende hamburger wordt overal op dezelfde wijze gemaakt waardoor deze hetzelfde smaakt
 - Starbucks, de Frappuccino's smaken over heel de wereld hetzelfde

Oorspronkelijke Twi trainingsprogramma's

1. Job Instruction:

Standaardiseren en trainen van taken.

2. Job Relations:

Leidinggevende behaalt resultaat door zijn mensen. Goede werkrelaties leiden tot goede resultaten.

3. Job Methods:

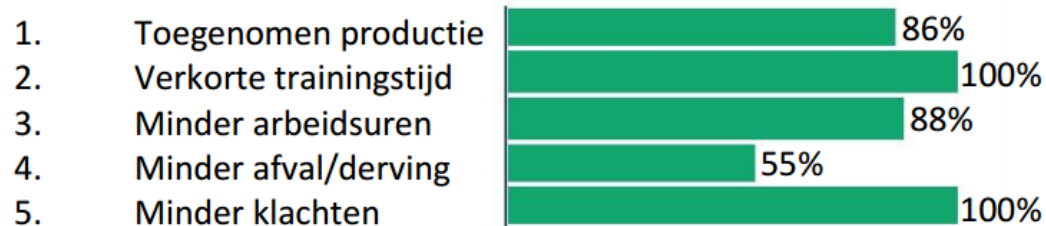
Continu verbeteren. Continu kritisch zijn op elk detail van het werk en dit verbeteren.

4. Job Safety:

Zorgen voor een veilige werkplek, voor medewerkers en producten.
Ongelukken gebeuren niet zomaar ze worden veroorzaakt door iets.

TWI 2.0

- Bij TWI 2.0 worden de programma's Job Instruction, Methods en Safety samengevoegd
- De voordelen van TWI 2.0:



- Oftewel: In een kortere tijd inwerken met het sneller bereiken van de gewenste output en vermindering fouten

Verskil met traditioneel opleiden

- Elke operator instrueert volgens eigen werkwijze
- Instructie beperkt zich tot "wat & hoe"
- Voordoen en (te)veel vertellen
- Opleiden volgens "sitting next to Nelly"
- (Te)veel dingen tegelijk leren
- Niet aantoonbaar opgeleid

Traditioneel inwerken

- Elke trainer instrueert op dezelfde wijze met dezelfde standaarden
- Instructie bevat "wat, hoe & waarom"
- Vaste volgorde: voorbereiden, voordoen, laten doen en controle
- Opleiden van makkelijke naar moeilijke werkzaamheden
- Stap voor stap opleiding
- Overzicht op status in opleidingsplanning
- Controle of medewerker volgens standaard werkt
- Handvaten voor inschatten potentie medewerker
- Competentiematrix beschikbaar inclusief de 5 stadia

Inwerken volgens TWI

Fases Twi implementatie



Fase 0:
Vorbereiding



Fase 1:
Twi instructies
opstellen



Fase 2:
Trainen



Fase 3:
Audit



Fase 4:
Twi uitrol
organisatie

Fase 1: TWI instructies opstellen

- In de trainingsstandaard wordt standaard werkwijze vastgelegd met daarin het Wat, Hoe en Waarom

TWI-xxx-x.x -----	Trainingsstandaard	 training within industry
Eigenaar:		

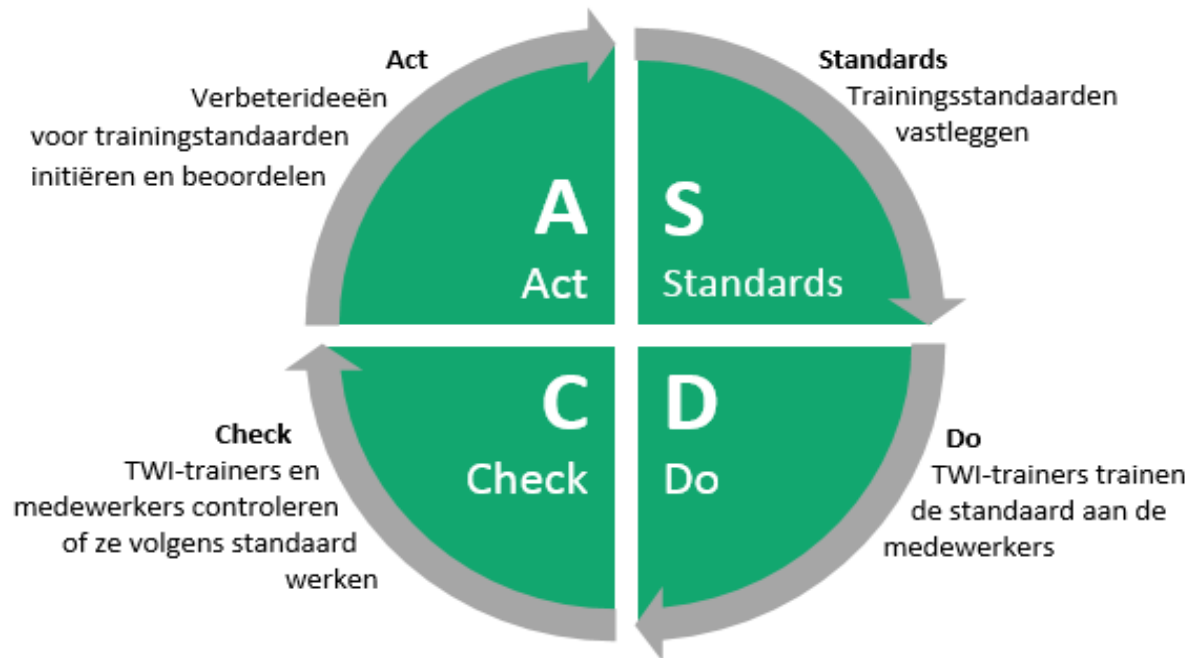
Afdeling		Gecontroleerd door	
Taak			
Datum		Versie	1.0
Risicoklasse			

Benodigdheden	
----------------------	--

Belangrijke stappen Wat? <i>Het aantal stappen dat doorlopen wordt in het werk</i>	Kritieke punten Hoe? <i>Alles in een stap dat:</i> <i>1. Het werk kan maken of breken</i> <i>2. De medewerker kan verwonden</i> <i>3. Het werk makkelijker kan maken</i>	Reden Waarom? <i>Reden voor de kritische punten</i>
1.	1.	1.
2.	1.	1.

Fase 1: TWI instructies opstellen

- Het opstellen van een juiste trainingsstandaard gaat aan de hand van een SDCA-cirkel:



Fase 2: Trainen

- Bij fase 2 zullen medewerkers getraind gaan worden volgens de Trainers Instructie Kaart:
 - Volgende vier stappen worden doorlopen:
 - 1) Voorbereiden medewerker
 - 2) Werkzaamheden 3x voordoan aan de medewerker
 - 3) Werkzaamheden 4x uit laten voeren door medewerker
 - 4) Opvolging uitleggen aan de medewerker
- Bij stap 2 en 3 worden het "Wat, Hoe en Waarom" toegelicht.

Competentiematrix

- In een competentiematrix wordt per trainingstandaard bijgehouden in welk stadium van de leercurve iemand zit
- Vanaf Bewust Bekwaam kan de medewerker de taak zelfstandig uitvoeren



Fase 3: Audit

- Medewerkers en trainers zullen ge-audit moeten worden om te controleren of zij volgens de juiste methode werken
 - Bij een trainer-audit wordt er gekeken of een trainer volgens de Trainers Instructie Kaart werkt
 - Bij een medewerker-audit wordt er gekeken of een medewerker de taak volgens de trainingsstandaard werkt. Hierbij moeten zij het wat, hoe en waarom kunnen toelichten.

**Als de medewerker het niet heeft begrepen,
heeft de trainer het niet goed getraind**

E-Learning

Deze methode is geschikt om te gebruiken in samenwerking met E-learning. Hierbij kan de nieuwe medewerker vooraf inzicht krijgen in bijvoorbeeld een trainingsstandaard of foto's van werkzaamheden voordat er een training plaatsvindt.

Voordelen Twi

- De effectiviteit van de training gaat omhoog.
- Directe trainingstijd zal langer duren en intensiever zijn, maar in totaal kan er 50% tot 80% reductie plaatsvinden in trainingstijd.
- De gewenste output zal sneller behaald worden.
- De kwaliteit van het geleverde werk zal omhoog gaan. Er zullen dus minder fouten gemaakt worden.
- De veiligheid van medewerkers en producten wordt verbeterd.



www.twitraining.nl

www.twiacademy.nl