

## Beschrijving van een BLITS-case op [www.blits-teamleren.be](http://www.blits-teamleren.be) \*\*

### Korte beschrijving

In onze afdeling verpakking-verzending moesten er extra pc's en printers op de werkposten komen. Helaas kampte net die afdeling met een serieus plaatsgebrek. In plaats van een firma in te schakelen die deze afdeling zou herinrichten, kozen we voor de Blits-aanpak. Zo hebben ze samen uitgedokterd hoe ze best een werkpostanalyse maken en hebben ze interactief geleerd hoe belangrijk ergonomisch werken is. Het BLITS team heeft al hun kennis gebundeld en er een praktische en overzichtelijke werkpost van gemaakt. Daarnaast maakte de groep een theoretische en praktische instructie voor de (nieuwe) medewerk(st)ers met betrekking tot werkhouding en werkmethode en een systeem dat deze verbeteringen in stand houdt. Tijdens het project bleek ook dat er een enorme nood was aan "deskundige" uitleg voor de nieuwelingen over het gebruik van de hard- en software. Daarom geeft vanaf nu de IT-man uitleg over de werking van de programma's aan elke nieuweling.

### Korte voorstelling van het bedrijf \*

Alfatex NV is een KMO uit Deinze die het bijzonder goed doet in de textielsector. Het bedrijf is genomineerd voor de Trends gazellen 2013 en geselecteerd voor de verkiezing van VOKA ambassadeur in 2013. Alfatex is een producent van klittenband voor een enorme verscheidenheid aan industriële, medische en automobiel toepassingen.

### Aanleiding, thema, probleemstelling, uitdaging voor het BLITS-team \*

**Wat was het thema, verbeterpunt of uitdaging?**

Gezien de beperkte ruimte was er nood aan de herziening van de werkposten. Met als doel ook de frustraties van plaatsgebrek weg te werken.

**Wat was de leerdoelstelling? Voor welke groep (ook specifieke doelgroepen)?**

Voor het ontwerp bureau was het belangrijk om te leren hoe belangrijk ergonomie is en hoe ze moeten ontwerpen voor verschillende mensen, links- rechtshandigen, grote-kleine personen,.... De personen die op de werkpost moeten werken moeten leren dat er soms andere en betere handelingen zijn om een werk uit te voeren en hoe belangrijk orde en netheid in dat proces is.

**Waarom is er gekozen voor de BLITS-aanpak?**

We kozen voor de Blits-aanpak omdat we op deze manier gebruik maken van de kennis en ervaring van de interne werknemers.

Door in teamverband te gaan werken gaan ze samen tot een verbetering komen. Dit gaat tevens hun samenwerking tijdens het werk bevorderen.

**Wie was de facilitator (profiel)?**

De externe facilitator, Tom Van Den Broeck, is werkzaam bij Promtec. Promtec is gespecialiseerd in training en praktische implementatie van continue verbeter technieken in productie-omgevingen.

### De opstart van de BLITS-groep \*

**Hoe is de groep samengesteld?**

De Blits-groep is zeer divers opgesteld. Er zitten ervaren en minder ervaren dames in de groep, zowel leidinggevend als operatoren, iemand van de personeelsdienst, IT, technische dienst en een externe facilitator.

**Welke werkvormen zijn er in de opstartfase gebruikt?**

Er werd een nulmeting uitgevoerd en telkens zijn er sferometers ingevuld. Verder is een logboek bijgehouden en een actielijst opgemaakt.

### **Inhoudelijk werk van de groep \***

Hoeveel samenkomsten zijn er geweest?

Ongeveer 7-8 bijeenkomsten

Hoe verliep de interactie?

De interactie verliep goed, iedereen liet zich telkens horen. Teamleden kwamen zelf met verbetervoorstellen.

Waren er crisismomenten of momenten van grote creativiteit? Helaas waren er enkele problemen met de levering van bepaalde onderdelen waardoor de groep een tijdje stilgevallen is. Gelukkig had dit geen invloed op de werking van de groep. Verder was er een obstakel omwille van een aanpassing van de printers waarover moest beslist worden voor er verder kon gewerkt worden.

Waren er ook BLITS-activiteiten van groepsleden tussen de groepsbijeenkomsten door?

Ja, iemand heeft een schets uitgetekend in Autocad. Ook het testen van het prototype verliep tussen de groepsbijeenkomsten door.

Wie verzorgde de verslaggeving van de bijeenkomsten?

De externe facilitator zorgde voor de verslagen.

### **Afronding van het groepswerk \***

Welk resultaat heeft de groep bereikt?

De sfeer is verbeterd en de werkposten zijn nu veel overzichtelijker en gemakkelijker in gebruik. Of de productiviteit verhoogd is weet men pas na 6 maand, nadat er nieuwe cijfers bekend zijn.

Welk leerresultaat is er bereikt? Welke didactische vorm heeft dat leerresultaat gekregen?

Er is een bijkomende opleiding voor nieuwkomers rond het gebruik van de computer.

Er is een teambord voor zelfcontrole geïnstalleerd.

### **Het toonmoment \***

Hoe verliep het toonmoment?

De externe facilitator heeft samen met een medewerkster uit de groep een presentatie gegeven. Daarbij was er specifieke aandacht naar het verloop van het project en het resultaat dat ze bereikt hebben.

Wie was er aanwezig?

Er waren 20 personen aanwezig waaronder de Blits-teamleden zelf, de directie en collega's die niet in het team zaten maar wel aan de werkposten moeten werken.

Hoe reageerden de aanwezigen, welke feedback werd er gegeven?

Er werden veel vragen gesteld en de reactie van de directie was er een van respect voor het bereikte resultaat.

### **Reflecties \***

Wat zijn de voordelen van een BLITS-aanpak t.o.v. een klassieke opleiding?

Je werkt ook aan de sfeer.

### **Extra \***

Quotes van de deelnemers

We borgen ons resultaat nu dagdagelijks, we leren het en het wordt een gewoonte.

Ik wist niet dat er een schaar bestond voor linkshandigen

Quotes van het management We gaan zeker met Blits verder in andere afdelingen.

---