

VOMI ACADEMIE

BROCHURE 2021

**PRAKTIJKCASES VERWATER, BILFINGER,
VISSER & SMIT HANAB, STORK, MOURIK,
LEEMBERG EN ENGIE**

**VOMI ACADEMIE:
JOUW PARTNER IN LEREN**

**NIEUW!
WERKVOORBEREIDING
ADVANCED**

DE OPLEIDER VAN ÉN VOOR DE INDUSTRIE

Voorwoord

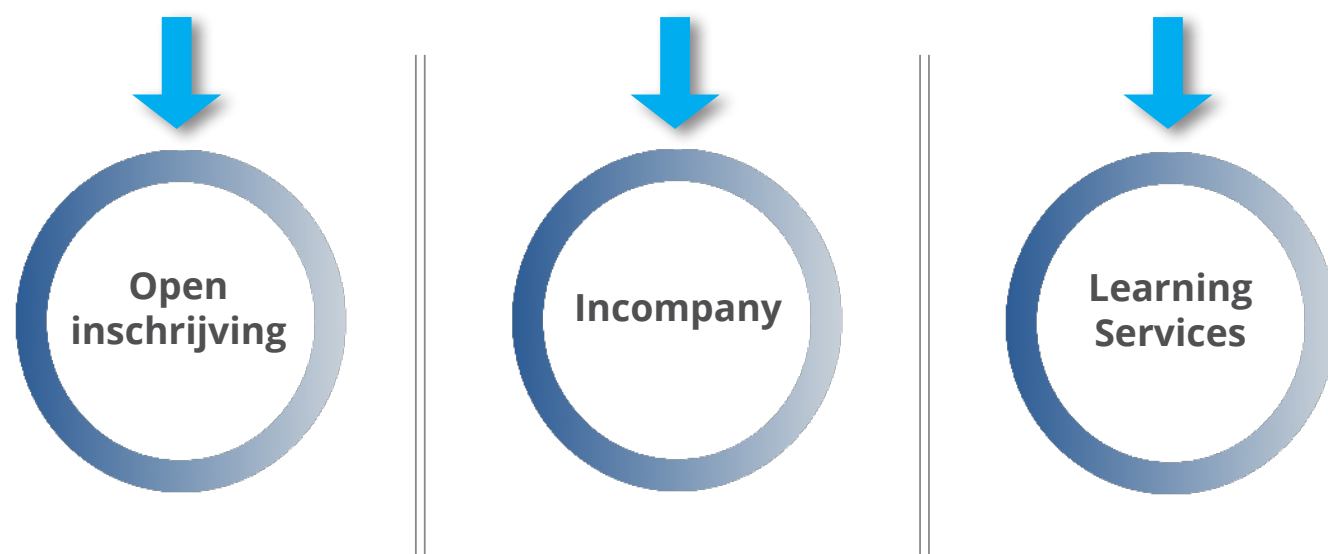
2021 wordt een jaar vol innoverende en uitdagende ontwikkelingen. Want zoals de industrie n  t stilstaat doet de VOMI Academie dat ook niet. Het jaar 2021 staat onder andere in het teken van de groei van de VOMI Academie van opleider van   n voor de industrie naar partner in leren van   n voor de industrie. Door een partner in leren te zijn, staan wij als VOMI Academie nog meer midden in de branche en nog dichterbij onze leden.

Daarnaast blijven we ons aanbod aan opleidingen vernieuwen en ontwikkelen. Zo staat de kick-off van de nieuwe opleiding Werkvoorbereiding Advanced op het programma voor het komende jaar.

Naast innovatie en optimalisatie van ons aanbod in opleidingen, staat 2021 ook in het teken van uitbreiding. Waar we ons ooit veelal in het westen van het land bevonden, bieden we trainingen door het hele land. Dit zogeheten 'VOMI Academie rimple effect' zetten we door in 2021.

De VOMI Academie

PARTNER IN LEREN



Inhoudsopgave

Praktijkcases

11

Manager in de industrie
Robert Drijfhout -
Leemberg

Praktijkcase
STORK

20

Interviews

4

Interview
Jeroen Maan

24

Interview
Dennis Zijlmans

6 Eva van Os, HR Adviseur - Verwater

8 Jeffrey Beerens, Uitvoerder
Bilfinger Industrial Services

17 Arjen van Kaam en Patricia van Toor -
Visser & Smit Hanab

32 Ivo van Vliet, Algemeen Directeur
ENGIE Services West Industrie

35 Column Eric
Directeur VOMI Academie

Trainingen & opleidingen

- 7 Leidinggeven aan kleine groepen MIM I
- 9 Leidinggeven aan teams MIM II
- 10 Bedrijfskundige aspecten van leidinggeven MIM III
- 14 Sitemanagement
- 18 Werkvoorbereiding
- 19 **Nieuw:** Werkvoorbereiding Advanced
- 22 Werken in projecten
- 23 Projectmanagement
- 26 Projectbeheersing
- 27 **Masterclass:** Contractmanagement & Ineffici  tie
- 28 Van Masterclass naar Projectbeheersing
- 30 Trainingen

Over de VOMI Academie

- 12 Incompany & maatwerk
- 16 Partner in leren
- 34 VOMI Academie team



Jeroen Maan

LAAT DE VOMI EN HAAR ACADEMIE JOU INSPIREREN

De VOMI Academie ging in gesprek met Jeroen Maan, directeur industrie bij Koninklijke BAM en daarnaast ook voorzitter van de VOMI Vereniging. Met Jeroen spraken wij over de strategie van de VOMI. Centraal staan het werken aan de gelijkwaardigheid tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, een verbetering in de samenwerking en de invloed hiervan op de veiligheid. Daarnaast benadrukt hij het belang van een verandering van de huidige mindset in de industrie. We moeten “minder praten en meer impact gaan maken”, met andere woorden: “Gewoon, doen!”.

Veiligheid begint bij soft skills

Veiligheid is een belangrijk thema binnen de industrie. De prioriteit bij BAM is bijvoorbeeld dat “iedereen elke dag weer veilig naar huis gaat”. Om deze letterlijke veiligheid te bereiken, moet je je ook sociaal veilig voelen om elkaar aan te spreken. Deze vorm van veiligheid bereiken we door gelijkwaardigheid op de werkvloer. Door elkaar aan te durven spreken, bereiken we een veiligere werkomgeving. De manier en durf van elkaar aanspreken heeft ook alles te maken met het verbeteren van soft skills bij de werknemers. Dit bevordert ook de productiviteit en professionaliteit. Een onderdeel waar wij als VOMI Academie in uitblinken.

“Door elkaar aan te durven spreken, bereiken we een veiligere werkomgeving.”

Waar liggen de speerpunten?

Andere thema's die Jeroen Maan noemt om impact mee te maken met de VOMI zijn de “arbeidsmarkt, optimalisatie en professionalisering”.

Maan noemt het imago van de industrie een grote uitdaging voor de arbeidsmarkt. Dit imago moeten we collectief verbeteren en daarmee de gehele branche promoten. Daarnaast benadrukt hij het belang van een goede begeleiding van de scholieren die nog te jong zijn om ingezet te worden in deze arbeidsmarkt. Innovatieve leermethodes bieden deze jonge potentiële werknemers mogelijkheden om alvast te trainen voor ze ‘echt’ aan het werk gaan.

Daarnaast is het werken aan optimalisatie van de processen een speerpunt. Maan benoemt bij dit speerpunt bijvoorbeeld ‘efficiëntie’ en ‘projectbeheersing’. Als VOMI Academie hebben wij hier op ingehaakt, door in samenwerking met VOMI-lid SPIE de Masterclass Contractmanagement en Inefficiëntie te ontwikkelen. Zo werkt ook de VOMI Academie met de VOMI leden mee aan ‘gewoon, doen!’.

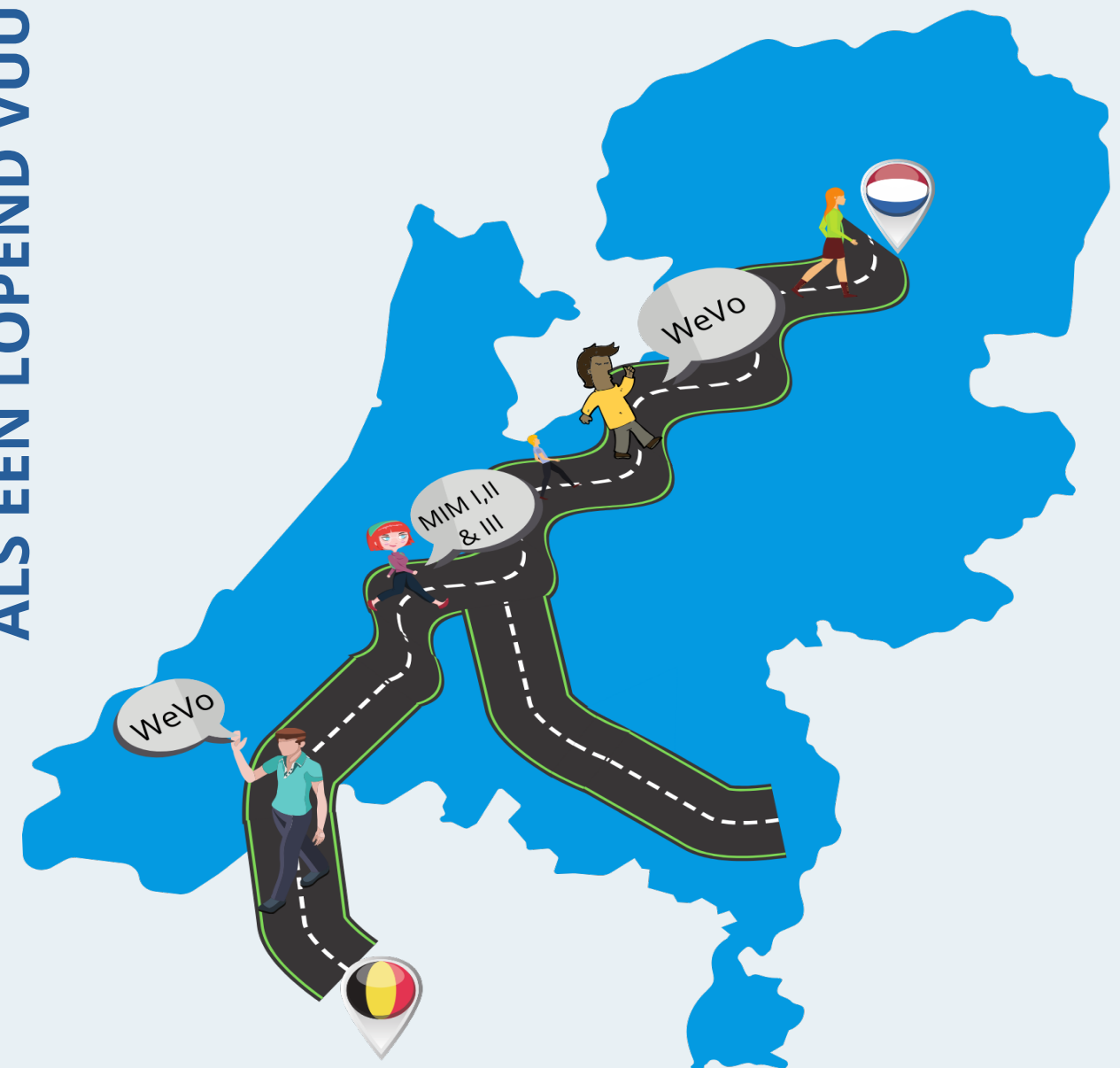
“De VOMI Academie is van de leden.”

Met samenwerken meer impact maken

“Als je echt impact wilt maken, dan is samenwerken een absolute voorwaarde. Alleen dan maak je een verschil”. Het volledige commitment van het VOMI bestuur en haar leden is dus noodzakelijk. Maan stelt dat hij de VOMI graag naar een nog hoger level wil tillen dan dat het vorige VOMI bestuur al gedaan heeft. De acceptatie heeft de VOMI inmiddels, maar daar blijft het wat betreft Maan niet bij. Maan kijkt verder. De VOMI wordt gezien als inspiratie. “Kijk ons, en wordt geïnspireerd om ons te volgen”. Een mindset die wij als VOMI Academie alleen maar kunnen beamen.

Beweeg mee met de VOMI Academie

ALS EEN LOPEND VUURTJE



Werkvoorbereiding MIM I, II & III



VERWATER

In-, door- en uitstroom bij Verwater

Eva van Os, HR Adviseur Verwater, vertelt over HR(D) ambities en het binden en (blijven) boeien van verschillende generaties binnen Verwater.

“Verwater bouwt in 2020 door aan het creëren van uniformiteit in learning and development activiteiten. Speerpunten hierin zijn: inzetten op (eigen) jeugd, samenhang versterken tussen interne en externe leeractiviteiten en het borgen en verspreiden van Verwater specifieke kennis. De VOMI Academie is één van de partners die ons hierin ondersteunt.”

Instroom versus uitstroom

Anticiperen op uitstroom begint met regie voeren op instroom. We merken dat we meer en meer bezig zijn met de uitstroom van medewerkers en dan heb ik het met name over de pensioengerichte leeftijd. Maar hoe krijg je deze plekken weer gevuld? Dit begint enthousiasmeren van de jeugd voor de techniek en industrie. Dit doen we enerzijds door middel van samenwerkingsverbanden met scholen en praktijkopleiders en anderzijds stageplekken en praktijkplaatsen te bieden als erkend leerbedrijf.

“Ik heb liever de leidinggevende functies uit eigen gelederen. Deze medewerkers zijn namelijk self-made: door Verwater gekneed en opgeleid.”

Behouden van medewerkers is borgen van kennis

Eén van de uitdagingen binnen Verwater ligt bij het borgen van kennis. Kennis wil je binnenhouden en niet weg laten stromen. Ambitie bij jongeren is een drijfveer van de vroegtijdige uitstroom. Door rekening te houden met de loopbaanpaden van medewerkers geef je ze perspectief en aandacht. Als je daar niks mee doet, raak je ze kwijt. Bij Verwater willen we onder andere kenniscreatie, -deling en -borging creëren door middel van meester-gezel koppels.

“Onboardingsprogramma is topic één in 2020.”

On board bij Verwater

Ik ben van mening dat we vroegtijdige uitstroom onder andere kunnen terugdringen door middel van effectieve onboarding. Wij willen voorkomen dat medewerkers in het diepe worden gegooid en te weinig interne begeleiding ontvangen. We moeten accepteren dat onboarding een traject is van minimaal 6 tot 12 maanden, dat interne en externe leerinterventies, safety, basiskennis van de systemen, veiligheidscultuur en leiderschap omvat. Dit onboardingstraject richten we mede in met hulp van de VOMI Academie en de programma's van de VOMI Academie.

“Het welzijn van onze medewerkers is het welzijn van Verwater.”

Signaalfunctie voor Uitvoerders en Voormannen

Een krachtige verbinding tussen HR(D) professionals en de site is van essentieel belang. Enerzijds dient HR(D) de site optimaal te ondersteunen zodat het werk gedaan kan worden. Anderzijds hebben uitvoerders en voormannen een eerste signaalfunctie op de site. Zij kunnen HR(D) als eerste voeden zodat veranderingen en ontwikkelingen in gang gezet kunnen worden. Dit is een aanvulling op hun huidige rol. HR(D) verwacht input van bijvoorbeeld de uitvoerders en voormannen over hoe een medewerker functioneert. Echter, voor deze input hebben uitvoerders en voormannen wel handvaten nodig. Deze handvatten kunnen wij ze geven door middel van bijvoorbeeld soft skills trainingen. Dit is een gezamenlijke taak van Verwater en de VOMI Academie.

Training
Leidinggeven
aan kleine groepen
MIM I

4
DAGEN
+ 1 avond

Leden: € 2260,-
Niet-leden: € 2660,-

- Voor beginnend leidinggevers
- Van vakspecialist naar leidinggevende
- 1 op 1 leidinggeven

Medewerkers die hun vaktechnische vaardigheden bovengemiddeld beheersen, promoveren regelmatig naar een leidinggevende functie. MIM I biedt jou, als (toekomstig) leidinggevende, een gevarieerd leertraject om je te ondersteunen bij jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling. Bij MIM I staan de basisvaardigheden van leidinggeven in de industriële dienstverlening centraal.

Programma

1. Interpersoonlijke vaardigheden

- Inzicht in kernkwaliteiten en valkuilen
- Eigen stijl van leidinggeven en communiceren
- Van collega naar leidinggevende (rolwisseling)
- Persoonlijke ontwikkeling en actieplan

2. Rol van de leidinggevende

- Formuleren van teamdoelstellingen
- Stijlen van leidinggeven en communiceren
- Invloed en beïnvloeden: motiveren, communiceren en delegeren
- Herkennen behoefte van individu of groep

3. Communiceren op de werkvloer

- Actief luisteren en waarnemen
- Verbale/non-verbale communicatie
- Motiveren van medewerkers
- Veelvoorkomende gesprekken en gesprekstechnieken
- Toolboxmeetings

4. Omgaan met lastige situaties

- Herkennen en hanteren van emoties
- Omgaan met weerstand
- Aanspreken op gedrag
- Gezamenlijk oplossen van problemen
- Uitwerken van leerpunten

Resultaat

- Inzicht in leidinggevende verantwoordelijkheden
- Inzetten van verschillende gesprekstechnieken
- Medewerkers aanspreken op gedrag
- Omgaan met emoties en weerstand
- Een team motiveren en inspireren
- Gezamenlijk problemen oplossen met een team

Doelgroep

- Voormannen
- Beginnend uitvoerders
- Constructeurs
- Aankomend werkvoorbereiders
- (ervaren) Machinisten
- (ervaren) Operators



“Door de VOMI Academie ben ik mij bewust van mijn kernkwaliteiten, maar ook van mijn valkuilen”



De VOMI Academie loopt een dag mee met...

Jeffrey Beerens, uitvoerder bij Bilfinger Industrial Services. We zochten hem op in Borculo waar hij als gedreven BIS-er werkt bij Friesland Campina. Bij binnenkomst wordt meteen duidelijk dat Jeffrey een belangrijk aanspreekpunt is. Hij krijgt gelijk meerdere telefoontjes, het is druk op de site en dat merk je!

De werkdag in een notendop

We vallen meteen met de deur in huis en vragen hoe een dag als uitvoerder eruitziet. Jeffrey antwoordt lachend: “Met een bak koffie. Zonder koffie heb je niks aan mij hoor.” Serieus vertelt hij verder dat geen dag natuurlijk hetzelfde is, maar in grote lijnen ziet een dag er als volgt uit: hij begint de dag vroeg achter zijn bureau en checkt de status quo van onder andere de takenpakketten, voortgang planning en begroting.

Om 08.00 uur loopt Jeffrey door naar de eerste meeting met zijn team om de belangrijkste punten rondom het lopende project af te stemmen. Vervolgens voegt hij zich bij zijn mannen op de site.

“Ik ken de mannen door en door. Ze weten precies wat ze aan mij hebben en wat ik van hen verwacht. Het is belangrijk om mijn gezicht daar te laten zien. Daarnaast loop ik samen met de voormannen een ronde door de fabriek om de veiligheid te waarborgen. Veiligheid is prioriteit nummer één.” Als hij aan het eind van de dag in de auto naar huis stapt, gebruikt hij zijn reistijd om de dag nog eens af te spelen in zijn hoofd.

Waar krijgt Jeffrey nou echt energie van? “Als het financiële plaatje klopt en iedereen weer veilig naar huis gaat aan het einde van de week.”

Op mijn (werk)plek!

Jeffrey vertelt dat hij zelf twaalf jaar geleden is begonnen als steigerbouwer bij Bilfinger en inmiddels is doorgegroeid tot uitvoerder. “Ik ben opgegroeid met dit bedrijf en volgend jaar vier ik mijn 12,5 jarig jubileum.” Het is duidelijk dat Jeffrey helemaal op z’n plek zit als uitvoerder bij Bilfinger. Maar waarom nou juist bij Bilfinger? “Bilfinger biedt mij vrijheid, flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden.”

“Zo heb ik de afgelopen twee jaar de praktijkgerichte trainingen MIM I en MIM II van de VOMI Academie gevolgd.

Volgend jaar start ik met de training MIM III en rond ik deze leerlijn in leidinggeven af. Door de praktijkgerichte opleidingen van de VOMI Academie en het leren met én van vakgenoten kan ik het geleerde koppelen aan de praktijk. Lekker praktijkgericht, dat is iets wat bij mij past.”

“De waardering die je vanuit Bilfinger krijgt voor je werk is groot. Dit geeft mij vertrouwen. Door Bilfinger, de VOMI Academie en natuurlijk intrinsieke motivatie ben ik de uitvoerder geworden die ik nu ben en wil ik mij verder blijven ontwikkelen. Daar ben ik trots op”. Mooie woorden om dit leuke gesprek mee te eindigen.

“Bilfinger geeft mij de kans en motiveert mij om me verder te ontwikkelen”

Training Leidinggeven aan teams MIM II

4
DAGEN

Leden: € 2140,-
Niet-leden: € 2540,-

✓ Leidinggeven op hoger niveau

✓ Aansturen van grotere groepen

✓ Ontwikkelingsgericht leidinggeven

Wanneer je nog niet zo lang werkzaam bent in de rol van leidinggevende ga je bij MIM II aan de slag om sterker te worden in jouw rol en je verder te ontwikkelen. Het leidinggeven aan teams staat hierbij centraal. Je krijgt inzichten en vaardigheden voor het aansturen van een team met aandacht voor individuele- en groepscompetenties. Tijdens deze training ontdek je wat het bekend om ontwikkelingsgericht leiding te geven en de ontwikkeling van een team te beïnvloeden.

Programma

1. Effectieve communicatie

- Luisteren/vragen stellen
- Verschillende communicatiestijlen
- Wederzijds begrip creëren
- Feedback geven
- Communiceren met de klant (commercieel bewust handelen)

2. Werken met teams

- Organiseren van een team
- Behalen van teamdoelen
- Soorten teams en teamrollen
- Culturen en subculturen
- Stimuleren teamontwikkeling
- Teamdynamica en samenwerken

3. Ontwikkelingsgericht leidinggeven

- Aansluiten bij ontwikkelingsfasen van individu of team
- Inzicht in eigen kernkwaliteiten en die van teamleden
- Ambitie, passie en talentontwikkeling
- POP, functioneringsgesprekken en beoordelen
- Plannen en planmatig werken

Resultaat

- ✓ Ontwikkelingsgericht leidinggeven aan een team
- ✓ Commercieel bewust handelen
- ✓ Groepsdynamiek positief beïnvloeden
- ✓ Medewerkers zich eigenaar laten voelen van teamdoelen
- ✓ Talenten van teamleden benutten
- ✓ Een professioneel functionerings-/ontwikkelingsgesprek voeren
- ✓ Samenwerking binnen het team beïnvloeden

Doelgroep

- ✓ Uitvoerders
- ✓ (beginnend) Sitemanagers / locatiemanagers
- ✓ (beginnend) Projectleiders
- ✓ Engineers
- ✓ Werkvoorbereiders

Training

Bedrijfskundige aspecten van leidinggeven MIM III

4

DAGEN

Leden: € 2140,-
Niet-leden: € 2540,-

✓ Zicht op organisatiedoelstellingen

✓ Ontwikkeling persoonlijke effectiviteit

✓ Financieel management

Als leidinggevende in de industriële dienstverlening zijn bewustzijn van de organisatie waarin je werkzaam bent en doelstellingen die de organisatie nastreeft erg belangrijk. Tijdens MIM III krijg je inzicht in organisatie- en leiderschapsaspecten en is er aandacht voor persoonlijke effectiviteit. Ook de bedrijfskundige aspecten waar jij als leidinggevende mee te maken krijgt staan centraal. Je gaat op een positieve en constructieve manier aan de slag om jouw leidinggevende vaardigheden naar een hoger niveau te tillen.

Programma

1. De organisatie en leidinggevende rol

- Functioneren van de organisatie
- Missie, visie, strategie en beleid
- Krachtenvelden, cultuur en functie van ongeschreven regels binnen de organisatie
- De leidinggevende als cultuurdrager

2. Coachend leidinggeven

- Formuleren van teamdoelstellingen
- Stijlen van leidinggeven en communiceren
- Invloed en beïnvloeden: motiveren, communiceren en delegeren
- Herkennen behoefte van individu of groep

3. Financieel management

- Kosten en kostenanalyse
- Financiële consequenties van onderhanden werk
- Interpretieren van de begroting

4. Commerciële vorming

- Commercieel bewustzijn
- Relatiemanagement
- Netwerken
- Onderhandelen
- Commerciële kansen (up- en/of deepselling)

Resultaat

- ✓ Zicht op organisatiedoelstellingen en de eigen rol bij het nastreven hiervan
- ✓ Inzicht in en kennis van financieel management
- ✓ Inzicht in bedrijfskundige aspecten van leidinggeven
- ✓ Inschatten van de machtsbalans en dit inzetten als onderhandelingsstrategie
- ✓ Overzien van financiële vraagstukken
- ✓ Relaties professioneel en strategisch managen
- ✓ Het commerciële proces positief beïnvloeden

Doelgroep

- ✓ (hoofd) Uitvoerders
- ✓ (beginnend) Sitemanagers
- ✓ (senior) Engineers
- ✓ Werkvoorbereiders
- ✓ Projectleiders



Robert Drijfhout Manager in de industrie

Robert heeft de leerlijn 'Leidinggeven in de industrie' als zeer leerzaam ervaren en praat daarnaast vol enthousiasme over onze branchespecifieke trainers. Daarnaast heeft hij soft skills ontwikkeld zoals: omgaan met weerstand, stijlen van leidinggeven, motiveren van medewerkers, etc. die hij direct kan toepassen in de praktijk.

Manager in de industrie

Leerlijn leidinggeven in de industrie



1

MIM I

Leidinggeven aan kleine groepen

2

MIM II

Leidinggeven aan teams

3

MIM III

Bedrijfskundige aspecten van leidinggeven

Incompany & maatwerk

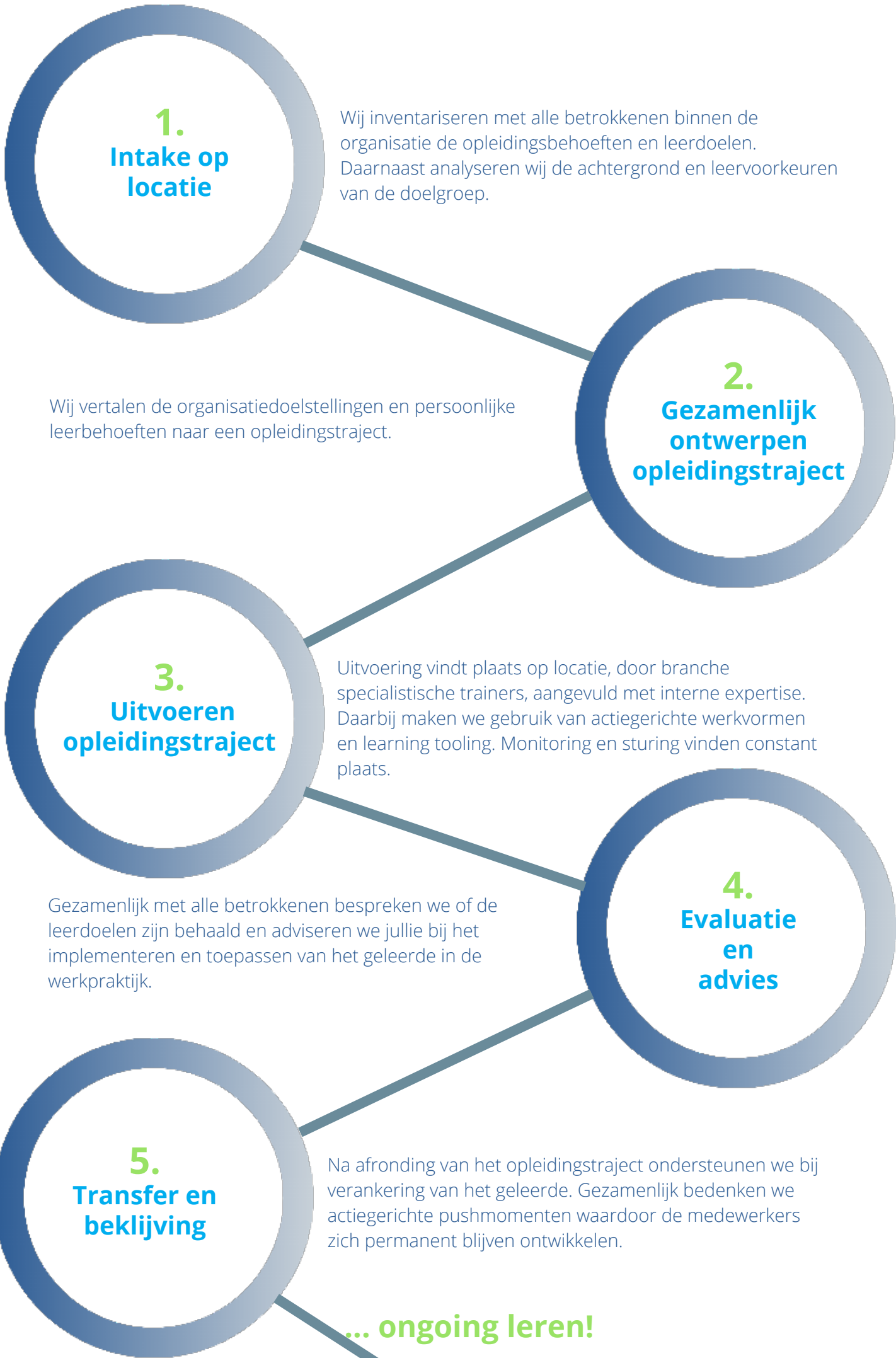
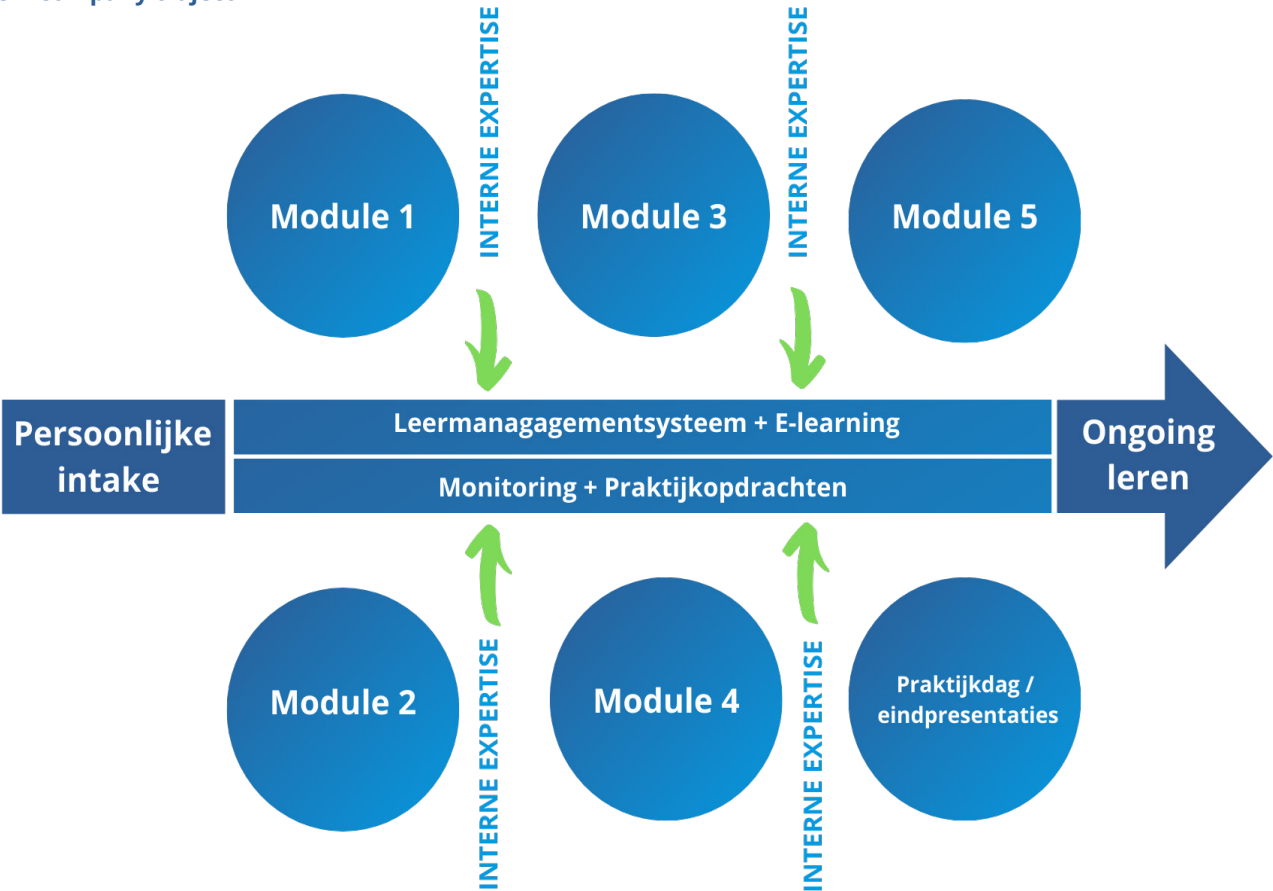


De VOMI Academie is jouw partner in leren met specifieke programma's van én voor de branche. Deze programma's kunnen incompany (bij jou in de organisatie) gerealiseerd worden. Daarnaast kunnen wij ook leervormen op maat ontwikkelen.

Als partner in leren werken wij vanuit de specifieke wensen en behoeften van jouw organisatie. In nauwe samenwerking en gebruikmakend van jullie interne expertise creëren we een optimaal leertraject op maat.

- ✓ **Innovatieve en praktische leervormen**
- ✓ **Toepassing (in de werkpraktijk staat centraal)**
- ✓ **Verbinden organisatie, team en individuele doelen**

Weergave incompany traject



Creëer jouw incompany traject met ons

Training Sitemanagement

6

DAGEN

Leden: € 2950,-
Niet-leden: € 3450,-

- ✓ Volwaardig gesprekspartner op elk niveau
- ✓ Focus op het overtreffen van de klantverwachting
- ✓ Het belang van netwerken binnen de site

Als sitemanager moet je in staat zijn om alle werkzaamheden en verantwoordelijkheden te organiseren en contractuele afspraken te bewaken. De training Sitemanagement biedt je inzichten en vaardigheden die je helpen jouw persoonlijke performance op het gebied van management, commercie en communicatie te verbeteren. Je ontwikkelt je tot een volwaardig gesprekspartner op alle niveaus en kunt de balans tussen de medewerkers op de site, jouw eigen organisatie en de opdrachtgever bewaken en zo nodig beïnvloeden. De training brengt jouw strategisch en commercieel denken en handelen naar een hoger niveau.

Programma

1. Management & organisatie

- De sitemanager van nu
- Krachtenveld van de sitemanager
- Niveaus van leiderschap
- Persoonlijke ontwikkeling en actieplan

2. Relatiemanagement & commercie

- Commercieel/strategisch denken: commerciële kansen herkennen en benutten
- Relatiemanagement: benaderen en behouden van de klant
- Onderhouden van contacten op de site en daarbuiten
- Gezamenlijk problemen oplossen/aanspreken op gedrag

3. Financieel management

- Contractmanagement: grip op contracten/project- en contractverantwoordelijkheden
- Beperkingen en kansen binnen contracten
- Meer- en minderwerk in combinatie met het contract
- Contract- en risicobeheersing: inventarisatie contractuele risico's/oplossingen voor risicobeheersing
- Communicatie: gesprekspartner zijn en duidelijk zijn naar de klant; wat kan wel en wat kan niet?

4. Resultaatgericht leidinggeven

- Management, organisatie en samenhang
- Leidinggeven versus targets
- Communicatie vanuit macht en invloed
- Managen van veranderingen

5. Complexe onderhandelingen

- (storende) Onderhandelingspartners en relaties
- Complexe onderhandelingen
- Omgaan met machtsposities
- (gemeenschappelijke) Belangen
- Herkennen en hanteren van emoties/omgaan met weerstand

6. Management en coaching

- Belang van goed samenwerken
- Coachend leidinggeven: stijlen van leidinggeven en communiceren
- Herkennen behoefte van individu en groep

Resultaat

- ✓ Op een hoger niveau strategisch en commercieel denken en handelen
- ✓ Onderhouden en uitbouwen van het contact met bestaande en nieuwe klanten
- ✓ Positief kunnen beïnvloeden van de machtsbalans tussen jou, de klant en de eigen organisatie
- ✓ Commerciële kansen bij de klant herkennen en benutten
- ✓ Grip houden op het contract zodat contractdoelstellingen behaald worden
- ✓ Inzicht in de mentale aspecten van (complexe) onderhandelingen
- ✓ Effectief aansturen van een site-team en het positief beïnvloeden van de samenwerking

Doelgroep

- ✓ Locatiemanagers
- ✓ Sitemanagers
- ✓ Operations managers
- ✓ Maintenance managers
- ✓ Contract managers
- ✓ Onderhoudsmanagers
- ✓ Objectleiders

“Tijdens de training was er veel interactie tussen de deelnemers onderling, maar ook met de trainers. Alle tips & trics over hun eigen ervaringen in de industrie maakte het een levendige training!”
- Johan Buijs, projectmanager SPIE

“

“Ik doe dit werk al vijftien jaar, maar ik heb veel nieuwe dingen geleerd, vooral tijdens de trainingsdagen over resultaatgericht leidinggeven en relatiemanagement. Het was leuk dat er in de groep vijf deelnemers zaten van het maintenance team van Croonwolder&dros, omdat wij dagelijks veel samenwerken. We kunnen de opgedane kennis dus direct toepassen in onze werkpraktijk.”

- Maurice Sebregts, contractmanager
Croonwolder&dros

”

Jouw partner in leren

De VOMI Academie wil voor haar leden dé learning and development expert zijn, die als extern verlengstuk de prestaties van haar leden voortdurend verbetert. De VOMI Academie heeft een team van learning and development specialisten die in staat zijn organisatiebeleid te vertalen naar organisatie-ontwikkelingsbeleid en dat vervolgens te concretiseren in leerinterventies en permanente ontwikkeling.

Learning and development professionals

De VOMI Academie gelooft dat haar specialisten een verschil maken in de groei van organisaties. Zij zijn in staat een fundamentele verandering in de leerfuncties van organisaties te bewerkstelligen. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan de opbouw van de lerende en presterende organisatie om beter te werken, prestaties te leveren en hiervan te leren.

Onze spirit

Dié learning and development support bieden waardoor organisaties in staat zijn bedrijfsprestaties continu te optimaliseren, wendbaar te zijn en de kwaliteit van medewerkers voortdurend te maximaliseren.

COMING SOON: Opleiding Learning and Development in Organisations voor HR

Ben je HR-medewerker en wil jij je specialiseren in Learning and Development? Tijdens deze opleiding leer jij o.a. Learning & Development vraagstukken om te zetten in 'state of the art' leeroplossingen met de medewerker als vertrekpunt. In het voorjaar van 2020 gaat deze opleiding live!



**Formuleren
strategisch
opleidingsbeleid**



Learning tooling



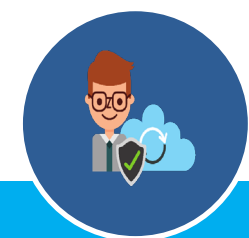
**Creëren
loopbaanpaden**



Talentmanagement

**Competentie-
management**

**Performance-
management**



**Efficiënt omgaan
met compliance**



**Organiseren van
leren &
ontwikkelen**



**Ontwerp &
ontwikkeling van
blended
opleidings-
programma's**



**Opleidingsadvies
(team /
individueel)**



Visser & Smit Hanab
brengt energie

Continu ontwikkelen geeft Visser & Smit Hanab energie

Arjen van Kaam, HR-directeur en Patricia van Toor, HR-manager bij Visser & Smit Hanab (V&SH) industrie vertellen dat binnen de industrie kosten noch moeite worden gespaard in de strijd om talent. Maar bij V&SH hebben we ook de ogen naar binnen gericht. Ons doel is de medewerker blijvend te binden en boeien: ontwikkelen en wendbaar blijven, doen we binnen V&SH samen.

“Met de VOMI Academie als learning and development partner hebben we aan één woord genoeg.”

Retentie en development

Het blijft natuurlijk altijd van belang om nieuwe medewerkers te enthousiasmeren, maar daarnaast moeten we ook zorgen dat de achterdeur goed dicht zit, stelt Van Toor. V&SH benadrukt dan ook dat retentie het nieuwe recruitment is en development wordt gebruikt als middel voor deze retentie. De VOMI Academie ondersteunt ons bij het effectief vormgeven van de interne opleidingsafdeling.

Development gericht op vier kerncompetenties

“Het streven is om de interne trots, spirit en energie nog beter uit te stralen. Volgend jaar ligt de nadruk op vier top ontwikkelgebieden, namelijk: vakmanschap, leiderschap, engineering en project- en procesmanagement. Permanente inzet op de ontwikkeling van deze kerncompetenties moet bijdragen aan scherpte en uitdaging.”

Medewerker in het middelpunt

Bij V&SH staat de medewerker in het middelpunt. “Jong of oud, wij schenken aandacht aan alle medewerkers. We hebben onze eigen vakschool voor fitters en monteurs. Deze leidt vakspecialisten met een V&SH stempel op en is bovendien een mooi initiatief om bij te dragen aan het imago van de techniek. Daarnaast willen we voor elke functie of medewerker een roadmap creëren. Zo streven wij ernaar om medewerkers te blijven uitdagen, motiveren en ze perspectief te bieden.”

“Bied medewerkers perspectief!”

Uitdagingen en ontwikkelingen voor V&SH in 2020

“In de industrie vindt een continue ontwikkeling plaats en dus staan wij ook niet stil. Als organisatie is het van belang om nu en in de toekomst, wendbaar te zijn. Constant in staat zijn om de vertaling te maken van organisatie doelstellingen naar een organisatie ontwikkelbeleid en dit te verankeren in onze leerinterventies. Dit geven wij vorm in samenwerking met de VOMI Academie en in het bijzonder met haar learning and development professionals. Zij zijn in staat om veranderingsprocessen te faciliteren, prestaties continu te verbeteren, talentmanagement uit te dragen en het levenslang leren te ondersteunen.”

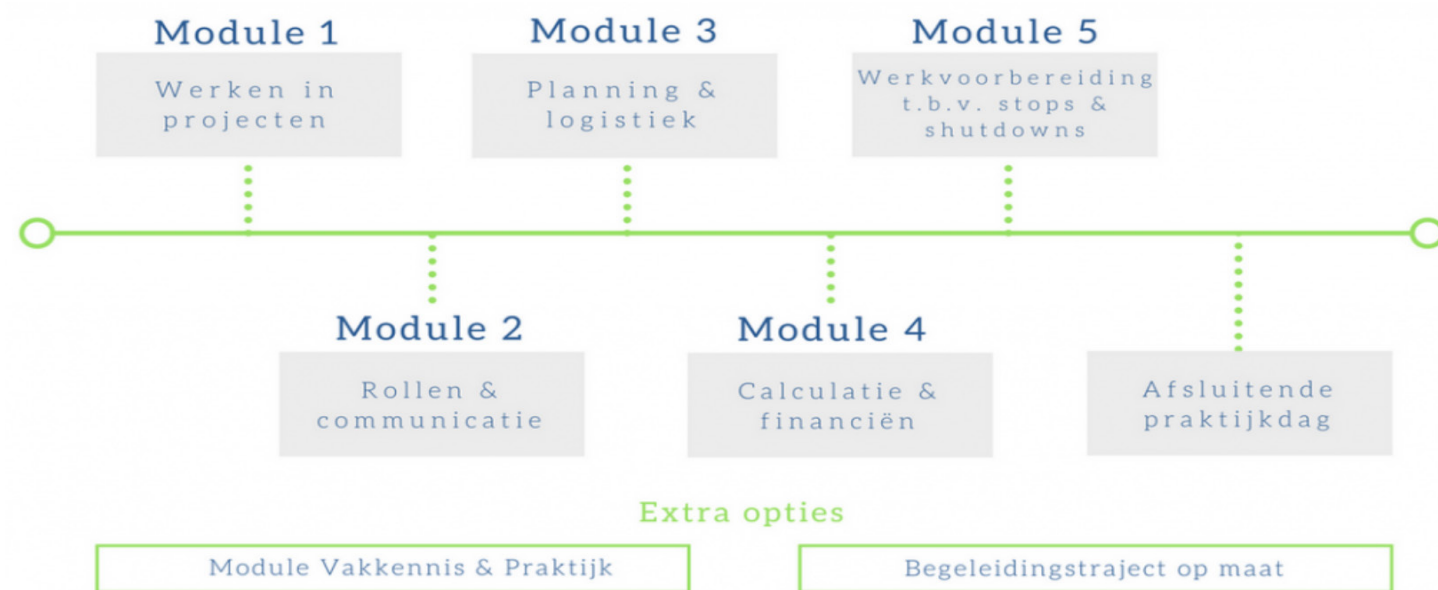
Opleiding Werkvoorbereiding (WeVo)

20
DAGDELEN

Leden: € 4250,-
Niet-leden: € 4750,-

- ✓ Gehele WeVo proces in slechts 20 dagdelen
- ✓ Diverse praktijkopdrachten
- ✓ Trainers uit de praktijk bieden handvatten voor in het werk

De opleiding Werkvoorbereiding is uniek in de branche en biedt een volwaardig basistraject voor werkvoorbereiders in de industrie. Tijdens dit opleidingstraject doen de deelnemers praktijkervaring op en ontwikkelen ze diverse vaardigheden waarmee ze zorg kunnen dragen voor een optimale technische en organisatorische voorbereiding van kleine en grote projecten.



Resultaat

Je bent in staat zelfstandig zorg te dragen voor een optimale technische en organisatorische voorbereiding van meerdere kleinere projecten/opdrachten of grotere (complexe) projecten bij stops, shutdowns en revisie.

Nieuw!

Werkvoorbereiding Advanced

In navolging op de in 2016 succesvol ontwikkelde basisopleiding voor (aankomende) werkvoorbereiders komt de VOMI Academie met een advanced opleiding gericht op de senior, meer ervaren werkvoorbereiders: **Werkvoorbereiding Advanced**. In het voorjaar van 2020 gaat deze training van start.



“Mijn rol is veel omvangrijker dan pakweg vijf jaar terug: lead times zijn verkort, snelheid van beslissen en veranderen is enorm en er vindt continu digitalisering en automatisering plaats.

Tevens is de functie van werkvoorbereider een gecombineerde functie geworden en wordt er verwacht dat ik de klant steeds meer ontzorg.”

Met de volgende onderwerpen:





Grenzeloze samenwerking tussen Stork en de VOMI Academie

De opleiding Werkvoorbereiding (WeVo) van de VOMI Academie heeft reeds op verschillende Stork locaties plaatsgevonden. Naast Stork Nederland (regio's Noord, Zuid en West), hebben we zelfs een traject bij Stork in België georganiseerd. De opleiding Werkvoorbereiding van de VOMI Academie draagt op een positieve manier bij aan de kwaliteit van de dienstverlening van Stork. Een samenwerking die haar grenzen dus nog lang niet heeft bereikt.

“De VOMI Academie bewaakt en prioriteert de diversiteit in aanpak en programma bij iedere klant.”

Stork kan en wil sneller

Stork heeft de focus op de opleiding Werkvoorbereiding gelegd met als doel de ‘time to competence’ van haar medewerkers te versnellen. Want ook Stork heeft te maken met uitstroom van een generatie van self-made mensen die alles stap voor stap hebben doorlopen. Hun expertise is verkregen door learning-on-the-job en jarenlange ervaring. De generatie van nu wil en kan sneller. Ervaring is een tijdsfactor die we niet kunnen pushen, maar dit kunnen we wel compenseren door heel intensief bezig te zijn met de werkvoorbereiding en te investeren in deze opleiding. Hiermee laat Stork ook zien dat zij – net als de generatie van nu – sneller kan en wil.

Waarom de VOMI Academie?

De incompany opleiding Werkvoorbereiding van de VOMI Academie is ingericht naar de werk- en denkwijze van Stork. Denk daarbij aan het belang van kennismanagement binnen Stork. De ervaring van de self-made generatie wordt bijvoorbeeld overgedragen aan de generatie van nu

door de jarenlange ervaring die de trainers van de VOMI Academie hebben. Hun ervaring in de branche en daarnaast hun ervaring in het vak werkvoorbereider wordt gezien als een sterk voordeel van de incompany opleiding Werkvoorbereiding.

“Van de branche voor de branche met specifieke vakkennis.”

Leren doe je met en van elkaar

Naast het belang van de inhoud van de opleiding Werkvoorbereiding en de kwaliteit van de trainers, is social learning, o.a. door de interactie tussen deelnemers, ook niet weg te denken. Stork streeft daarom naar diversiteit binnen hun groepen. Nieuw vakmanschap leert van ervaren krachten en vice versa. Naast diversiteit binnen de groepen heerst er natuurlijk ook diversiteit binnen de verschillende locaties. De kracht van de VOMI Academie ligt in haar flexibiliteit. De VOMI Academie creëert dus niet alleen maatwerk voor Stork, maar ook maatwerk voor iedere Stork locatie en is in staat gedurende het traject hier flexibel op in te spelen.

Eén algemeen doel wereldwijd

Ondanks de verschillen tussen bijvoorbeeld Stork Nederland en België, heeft Stork wereldwijd een algemeen doel, namelijk het optimaliseren van de prestaties van de assets van hun klanten. Stork is gericht op flexibiliteit, maar stelt ook dat ze deze flexibiliteit pas kunnen bieden als iedereen op een bepaald niveau werkt. Dat geeft een zekere mate van uitwisselbaarheid. Goed voor de organisatie en goed voor persoonlijke ontwikkeling van de individuele medewerkers. De opleidingen van VOMI Academie worden daarmee breed gewaardeerd binnen Stork.

“

Toon Verbraak, Manager Maintenance, Croonwolver&dros

Ik heb de VOMI Academie leren kennen als een branche gerichte opleider die ons verder ontwikkelt door middel van de specifieke opleidingen voor verschillende functies. Een groot voordeel van de VOMI Academie is dat haar trainingen gegeven worden door mensen die komen uit ‘onze’ praktijk en met passie trainen over hun vak.

Daarnaast zijn de trainingen waardevol omdat je samen met concullega's de trainingen bijwoont en dus ook van elkaar leert. Samen met de VOMI Academie zijn we bezig om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers binnen Croonwolver&dros naar een hoger level te tillen.

Bovendien heeft de VOMI Academie een verbindende rol in kennisdeling en -vergaring binnen de leden, maar ook tussen de opdrachtgevers en de leden. Wij gaan zeker samen verder met het vakbekwaam trainen van onze mensen voor de toekomst.

“

Toine Roks, Directeur Business Development Industry Services, SPIE Nederland B.V.

“Vanuit SPIE dragen we graag bij aan de kennisdeling binnen de sector. Zo delen we onze expertise op het terrein van Contractmanagement en Projectbeheersing. Met de VOMI Academie willen we bewerkstelligen een versnelling te krijgen en praktijkgerichte vervolgtrainingen uit te werken. Zo brengen de ‘lessons learned’ de effectiviteit van ons werk in de industrie op een hoger niveau.”

Training Werken in projecten

1
DAG

Leden: € 395,-
Niet-leden: € 495,-

- ✓ Kennis over het werken in projecten
- ✓ Inzicht in toepassing binnen het eigen werk
- ✓ Voor iedereen die in projecten gaat werken

Deze training is een must voor iedereen die werkt, gaat werken of zich oriënteert op het werken in projecten in de industrie. Je ervaart op praktische wijze onder welke omstandigheden projectmatig werken kan worden toegepast. Je leert de basisprincipes van projectmatig werken, de fases die hierbij voorkomen en de uitdagingen die je in elke fase kunt tegenkomen. Je ervaart daarnaast ook het belang van de vaardigheden om goed te kunnen samenwerken in het projectteam en met de klant.

Programma

- Het belang van een projectmatigewerkwijze
- Het analyseren van projecten
- Soorten projecten
- Het planningsmodel
- Start-up vergadering
- Projectfases en beslismomenten
- Problemen, valkuilen en uitdagingen
- Voorwaarden voor projectmatig werken
- Beheersing van projecten: tijd, geld, kwaliteit, informatie en organisatie
- Samenwerken in projecten
- Onderhandelen
- Projecten afsluiten

Doelgroep

- ✓ Werknemers en leidinggevenden die betrokken zijn bij een project
- ✓ Werknemers die zich oriënteren op het werken in projecten

Training Projectmanagement

6
DAGDELEN

Leden: € 1620,-
Niet-leden: € 2000,-

- ✓ Werken aan een plan van aanpak
- ✓ Focus op samenwerkingen
- ✓ Eigen praktijkcasus

Bij het werken in projecten hoort het maken van een plan van aanpak/projectplan. In het plan van aanpak wordt de uitvoering van het project beschreven en is daarmee het contract tussen het projectteam en de opdrachtgever. Tijdens deze praktische en teamgerichte training ontwikkel je vaardigheden die je in staat stellen projecten goed te managen en oefen je het effectief samenwerken in een projectteam. Daarnaast krijgen jouw communicatieve vaardigheden extra aandacht.

Programma

- | | | | |
|---|--|--|---|
| 1.Opstarten van het project <ul style="list-style-type: none">• Intakegesprek en vooronderzoek• Omvang en haalbaarheid van het project• Projectvoorstel en projectopdracht | 2. Inrichten van het project <ul style="list-style-type: none">• Samenstellen van een projectteam• Afspraken maken over samenwerking• Project start-up vergadering• Inrichten projectarchief | 3. Projectactiviteit <ul style="list-style-type: none">• Projectdoel en resultaat• Risicoanalyse en kwaliteitscontrole• Planning en kosten• Communicatie met betrokkenen | 4. Projectorganisatie <ul style="list-style-type: none">• Bewaken van de planning, financiën, kwaliteit• Zorgen voor goede communicatie en feedback• Bewaken van de projectorganisatie |
| 5. Projectresultaat <ul style="list-style-type: none">• Controleren en acceptatie projectresultaat• Invoeren projectresultaat | 6. Afsluiten van een project <ul style="list-style-type: none">• Evalueren en presentatie projectresultaat | | |

Resultaat

- ✓ Een plan van aanpak opstellen
- ✓ Eisen stellen aan een projectteam en projectteamleden
- ✓ Praktische samenwerkingsafspraken maken
- ✓ De projectorganisatie optimaal afstemmen op de projectomgeving
- ✓ De projectvoortgang en -risico's beheersbaar maken
- ✓ Acceptatie van het projectresultaat

Doelgroep

- ✓ Projectmedewerkers en projectleiders
- ✓ Werkvoorbereiders, calculators, engineers en planners
- ✓ Voormannen en uitvoerders



Leren, integreren & innoveren binnen Mourik

Dennis Zijlmans, directeur 'Projecten en turnarounds' van Mourik Industry, over het belang van voortdurend blijven ontwikkelen en krachtig optreden als één bedrijf.

Dennis Zijlmans kwam ruim een jaar geleden Mourik Industry versterken om middels een vijfjarig strategisch plan het bedrijf internationaal nóg meer op de kaart te zetten. De VOMI Academie fungeert hierbij als partner om werknemers alle kneepjes bij te brengen van één van de belangrijkste methodes: de Projectmanagement-Way. "Het fijne van de VOMI Academie is dat zij geen standaard pakket bieden, maar zich aanpassen aan onze specifieke wensen en behoeften."

Helder en direct communiceren

Veel bedrijven hebben hun database vol met procedures en instructies. Bij Mourik Industry houdt men van praktisch: kort, helder en voor iedereen begrijpelijk. "Zo beschermen we onze mensen tegen allerlei ambtelijke procedures." Dennis legt uit dat Mourik Industry drie hoofdprocessen kent: De Sales-Way, de Projectmanagement-Way (PM-way) en de Maintenance-Way (voor het overige zijn het enkel ondersteunende & faciliterende processen).

"In de wereld van vandaag vragen we ons af: waar staan we precies en waar gaan we naartoe?"

"Als Mourik zien wij de toekomst met veel vertrouwen tegemoet en kijken uit om samen met onze klanten nog veel mooie projecten en turnarounds te mogen uitvoeren!"

Projectmanagement-Way

Dennis vertelt ons over de processen; dit begint al bij de aanvraag van de klant. Op basis van bid or no bid worden projecten geselecteerd. "We breiden heel selectief uit. Wanneer we geloven dat een partij goed bij ons past en een project rendabel is, wordt er nagedacht over de risico's. De operatie heeft de kennis en ervaring die essentieel is om risico's in kaart te brengen en deze beheersbaar te houden voor de klant én onszelf. We verkopen niets dat we niet waar kunnen maken. Wanneer een aanbieder een opdracht wordt, vindt er een overdracht plaats vanuit het sales- en calculatieteam naar de Business Unit Manager en de Projectleider, waarbij alle relevante stukken worden doorgenomen.

Vervolgens gaat het projectteam aan de slag. Op basis van grootte en complexiteit zal er een uitvoerings- of projectplan worden opgesteld; een stappenplan waarin alle aspecten van het project worden belicht, van scope en kwaliteit tot financiële bewaking. Uiteindelijk monitoren we via een cost control sheet hoe het project loopt. Hierin is het niet alleen belangrijk te weten wat de voortgang en de kosten doen, maar ook waar we naartoe gaan en wat de verwachting is aan het einde van het project."

De laatste pijler van de PM-Way is de evaluatie. "Dit wordt in alle drukte van demobilisatie van het ene project en opstarten van een nieuw project weleens over het hoofd gezien, maar is erg belangrijk wanneer we willen blijven leren en ontwikkelen."

Met deze PM-way beoogt Mourik Industry te accelereren in zowel groei als samenwerking. Aan de VOMI Academie de taak om werknemers deze methode eigen te maken. "Als vijf verschillende disciplines dezelfde methodiek altijd en overal kunnen toepassen, dan begrijpt iedereen de verplichtingen naar elkaar beter. Daar worden zowel de klanten als wijzelf beter van."

PM-Way introductie en uitrol

Mourik Industry is in samenwerking met de VOMI Academie gestart met de introductie van de PM-Way. Een training van een halve dag waarbij de vijf pijlers van de nieuwe PM-Way worden besproken en middels opdrachten kennis wordt genomen van de procedures en formulieren. De trainingen worden verzorgd door Wiek Wijnands, een trainer met volop ervaring in de industrie. Na deze introductietrainingen start de implementatie. In deze fase worden diverse projecten geselecteerd waarbij actieve ondersteuning wordt geboden aan de projectteams in het veld.

De noodzaak van innovatie

De personeelscomponent in de industrie is op dit moment een belangrijke factor. "Steeds minder mensen kiezen voor een vak in de techniek. Het is uiteraard belangrijk dat we de vergrijzing op kunnen vangen met jongere mensen en buitenlandse arbeidskrachten, maar ook dán groeien we nog niet genoeg. Kunnen en willen innoveren is dus onmiskenbaar belangrijk. We hebben bij Mourik een eigen identiteit die zich hier volledig op richt. Van idee tot uitgewerkt concept: dat doen we allemaal zelf, en dat is iets om zeker trots op te zijn!"

Blijven verbeteren

We koppelen terug naar het vijfjarig strategisch plan van Mourik Industry. Het eerste jaar is conform plan afgesloten. "We werken in nieuwe regio's, breiden onze klantenkring uit en laten diensten samenwerken. Tot nu toe gaat het goed, maar het is spannend. Je begint aan dit avontuur en streeft ernaar het tempo hoog te houden en projecten succesvol te laten verlopen. De VOMI Academie helpt ons hierbij door onze werknemers klaar te stomen voor onze werkprocessen. Na de PM-Way kunnen we ook gaan kijken naar het optimaliseren van bijvoorbeeld werkvoorbereiding en quality control. De vraag is én blijft altijd: wat kunnen we nog bijleren?"

DOEN!

Training Projectbeheersing

3
DAGEN

Leden: € 1850,-
Niet-leden: € 2250,-

- ✓ Teamgericht werken aan projecten in de industrie
- ✓ Effectieve projectbeheersing
- ✓ Toepassen geleerde met effectief teamresultaat

Elk project is anders en uniek. Hierdoor komt het vaak voor dat er dingen misgaan of verbeterd kunnen worden tijdens een project. De training Projectbeheersing is al jarenlang een begrip en dé praktijktraining in de industrie voor een aanzienlijk betere uitvoering van projecten. Deze training is uiterst effectief om incompany in teamverband te organiseren, maar eveneens kwalitatief voor een individu in de open lijn met branche genoten.

Programma

1. Samenwerken in een projectteam

- Het verloop van een project
- Rollen en verplichtingen binnen een projectteam
- Effectieve communicatie en samenwerken in een project

2. Planningen besluitvorming

- Het maken van een realistische planning
- Beslissen en niet beslissen (besluitvorming)
- Inzicht in de motivatie van de projectleden

3. Projectadministratie en bewaking

- Contract awareness
- Het ontstaan van meer- en minderwerk
- Effect van meer- en minderwerk op de projectuitvoering
- De zin van een goede projectadministratie

4. Praktijksimulatie

- Het projectspel: simulatie vanuit het huidige project
- Effectiviteit en samenwerkingspatronen binnen het projectteam zien en simuleren
- Werken in projectteams: rollen, taken en verantwoordelijkheden

Resultaat

deelnemers zijn in staat:

- ✓ Marges middels effectieve projectbeheersing te bewaken
- ✓ Samenwerking en betrokkenheid van projectleden te optimaliseren
- ✓ De voortgang van een project te bewaken
- ✓ Onderlinge belangen van het projectteam te managen

Doelgroep

- ✓ Projectleiders
- ✓ (hoofd) Uitvoerders
- ✓ Werkvoorbereiders, calculators en planners
- ✓ Ervaren projectmedewerkers
- ✓ Controllers
- ✓ Enigineers

DENKEN!

Masterclass Contractmanagement en Inefficiëntie

2
DAGDELEN

Leden: € 450,-
Niet-leden: € 550,-

- ✓ Werken aan een plan van aanpak
- ✓ Focus op samenwerkingen
- ✓ Eigen praktijkcasus

Tweederde van alle projecten in de industrie kent productieverlies als gevolg van inefficiëntie, met onder andere vertragingsschade en claims. Deze inefficiëntie is moeilijk te kwantificeren en in de meeste gevallen wordt op basis van nacalculatie een claim gemaakt. SPIE deelt zijn expertise om tijdig productieverlies te signaleren, de oorzaken te achterhalen en consequenties te inventariseren. Heel belangrijk is hierbij de oorzaak- en gevolganalyse om tijdig managementbeslissingen te kunnen nemen. Ook wordt er ingegaan op de cumulatieve gevolgen van meerwerk. Dit heeft namelijk een verstorend effect op het geplande verloop van het project. Anders gezegd: 'Naarmate de omzet stijgt, daalt de netto marge'.

1. Projectcontrol

- Inleiding met prikkelende stellingen
- Contracten en risico's
- Project control scene
- Tenderfase
- Baseline planning en Work Breakdown Structure (WBS)
- Uitvoeringsplan en projectcontrole

2. Projectbeheersing

- Productiviteit versus Productie
- Wat gebeurt er in de praktijk?
- Dataverzameling
- De S-curve
- Prognosebepaling en kostenbewaking
- Value of Work done

3. Earned Value Management (EVM)

- Systematiek en rekeningmodellen
- Waarom EVM gebruiken?
- Wat zijn de vereisten?
- Nemen van correctieve maatregelen
- EVM in de praktijk

4. Scope management / change management procedure

- (cumulatieve) Impact van scope changes
- Implementeren van de change
- Controleren van de change
- Effect van de change

5. De praktijkcase

- Behandeling en persoonlijke feedback tijdens de bijeenkomst
- Gevolgen en maatregelen voor eigen organisatie

Resultaat

Na de Masterclass zijn de deelnemers in staat om...

- ✓ De scope, planning en kosten van een project te bewaken
- ✓ Proactief met vertragingen om te gaan
- ✓ Continu een project efficiënt te monitoren
- ✓ Corrigerende maatregelen toe te passen en de gevolgen voor het project te overzien.

Doelgroep

- ✓ BU-managers
- ✓ Bedrijfsleiders
- ✓ Projectleiders en (hoofd) uitvoerders
- ✓ Controllers
- ✓ Engineers

VAN MASTERCLASS NAAR PROJECTBEHEERSING



“Met diverse collega’s volgen we de **Masterclass Contractmanagement & Inefficiëntie**. Een mooi voorbeeld van hoe de VOMI Academie bijdraagt aan het delen van kennis en ervaring in de onze branche.”

Sjoerd Feitsma, Directeur Services en Kennis bij ENGIE.

Op de werkvloer wordt regelmatig geroepen dat er aan projectbeheersing wordt gedaan. Echter, in de praktijk eindigen weinig projecten volgens planning, binnen budget en volgens de juiste kwaliteit. De behoefte aan de juiste tools voor projectbeheersing is voelbaar binnen alle lagen van een organisatie. Handvatten voor deze benodigde skills worden gegeven door de VOMI Academie middels de Masterclass Contractmanagement en Inefficiëntie en/of de training Projectbeheersing.

Masterclass is mastermove voor jouw organisatie

Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VOMI werd er een presentatie gegeven vanuit SPIE over vertragingsschade als gevolg van wijzigingen in projecten. Deze speech bleek ontzettend succesvol en riep om meer. Dit heeft de VOMI Academie en André van Berkel, contractmanager van SPIE, gemotiveerd om de handen uit de mouwen te steken en hier een passend vervolg aan te geven met als resultaat de Masterclass Contractmanagement en Inefficiëntie.

Deze Masterclass Contractmanagement en Inefficiëntie richt zich op een analyse over projectbeheersing, de impact van changes en een eigen praktijkcasus wat leidt tot een concreet resultaat. Het doel van deze Masterclass is om proactief te opereren en natuurlijk projecten beter te beheersen. De Masterclass heeft het belang van projectbeheersing weer op de kaart gezet, maar ook het belang van deze kennisdeling over projectbeheersing binnen alle lagen van de organisatie. Om deze kennis te kunnen delen binnen alle lagen van de organisatie, heeft de VOMI Academie de training Projectbeheersing ontwikkeld.

PROACTIEVE PROJECTBEHEERSING BINNEN HANDBEREIK

Ben Houweling, onze zeer ervaren trainer op het vlak van o.a. projectmanagement en projectbeheersing, heeft in samenwerking met twee andere collega's het programma voor de training Projectbeheersing ontwikkeld. Tijdens deze training worden projectteams getraind met als resultaat een enorme verbetering in de groepsdynamiek, een groter kostenbewustzijn en de beschikking over tools om projecten conform planning en begroting af te ronden.

Elke projectopdracht is weer anders en in een project moeten mensen goed samenwerken. De uitdaging zit hem dus in het continu zoeken van verbetering. Van projectplanning, projectadministratie en projectbewaking tot projectrealisatie, projectsamenwerking en verbetering van het resultaat. De kwaliteit en effectiviteit van een project zit vooral in de manier waarop projectteams met elkaar samenwerken. Dat is een enorm belangrijk aandachtspunt in de training.

Projectsimulatie

Het unieke aan deze training is dat er een projectspel wordt gedaan, waarbij een gesimuleerd project van A tot Z wordt uitgevoerd. De projectleden bekleden de functie binnen het project die ze binnen hun eigen werkwijze ook vervullen. Door deze werkwijze wordt kennis en kunde van de projectbeheersing van verschillende bedrijven in de industrie samengebracht en gedeeld. Een driedaagse training die veelvoorkomende struikelblokken rondom Projectbeheersing onder de loep neemt.

Ben benadrukt dat “er behoefte is aan een goede, praktische opleiding en de training Projectbeheersing is de beste training die er is in de branche. De praktische benadering en de intensieve werkvormen – zoals het met elkaar oefenen met een simulatieproject, waar herkenbare verstoringen in zijn aangebracht – zorgen ervoor dat deelnemers het geleerde echt kunnen toepassen in de praktijk.”

De oorsprong van de training Projectbeheersing ligt in de jaren ‘70 / ‘80 van de vorige eeuw. In die tijd verzuchtten een aantal grote installateurs dat het beheersen van een project niet altijd lukt en dat daar iets aangedaan moest worden. Ook verloren de installateurs in die tijd veel geld door “faalkosten” in welke vorm dan ook.

Aan jou de vraag: Wat is er in de afgelopen 30 jaar veranderd?

Naar onze mening niet veel; dus de noodzaak voor een training Projectbeheersing is daarom nog steeds valide. Ja, met een nieuwe fundering en aangepast aan deze tijd waarbij de beheersing van een project én de veiligheid een grote rol spelen.



Trainingen

Operationeel medewerker als ambassadeur

Voor operators, machinisten, beginnend uitvoerders, technici, tekenaars, etc.

Inhoud

Na deze workshop is een operationeel medewerker in staat om een klantvriendelijke ambassadeur te zijn van de organisatie.

Onderwerpen

- Communicatieve vaardigheden
- Vraag- en luistertechnieken
- Herkennen van koopsignalen
- Een koop actief bevorderen
- Het servicecontact

Duur: 1 dag

Ledenprijs: € 370,-

Niet-ledenprijs: € 470,-

Operationeel medewerker als begeleider

Voor operators, machinisten, beginnend uitvoerders, technici, tekenaars, etc.

Inhoud

Na deze workshop is een operationeel medewerker in staat om kennis en vaardigheden over te dragen met oog voor de leerbehoeftes van nieuwe collega's.

Onderwerpen

- De leeromgeving
- Leerstijlen
- Communicatieve vaardigheden
- Begeleiden
- Resultaten meten

Duur: 1 dag

Ledenprijs: € 370,-

Niet-ledenprijs: € 470,-

Contract awareness

Voor uitvoerders, werkvoorbereiders, engineers, locatiemanagers, sitemanagesr, etc.

Inhoud

Deze workshop is gericht op iedere medewerker die een bijdrage levert aan de voorbereiding, opstellen en beheersing van contractuele afspraken. Onderwerpen zijn o.a. de opdrachtgever, de risico's, meer- en minderwerk, 'cash is king' en de regievoering. De valkuilen die zich daarbij kunnen voordoen komen uitgebreid aan de orde. Ook komt het belang van persoonlijke vaardigheden, zoals assertiviteit of onderhandelings technieken aan bod.

Duur: 1 dag

Ledenprijs: € 395,-

Niet-ledenprijs: € 495,-

Risicomanagement

Voor uitvoerders, werkvoorbereiders, engineers, locatiemanagers, sitemanagesr, etc.

Inhoud

Risico's, fouten en incidenten hebben grote gevolgen voor organisaties, medewerkers en maatschappij. Toch is het van levensbelang om processen en diensten continu te vernieuwen. Om te innoveren moeten organisaties dus blijvend risico's durven nemen. Maar wat is een acceptabel niveau van risico voor een project of organisatie? De 1-daagse workshop Risicomanagement biedt inzichten voor constructieve en creatieve omgang met bedrijfsrisico's in een dynamische omgeving.

Duur: 1 dag

Ledenprijs: € 395,-

Niet-ledenprijs: € 495,-

Complexe onderhandelingen

Voor uitvoerders, werkvoorbereiders, engineers, locatiemanagers, sitemanagesr, etc.

Inhoud

De workshop Complexe onderhandelingen reikt inzichten aan die deelnemers in staat stellen de machtsbalans positief te beïnvloeden, resultaat te behalen en relaties te bestendigen. Dit wordt verwezenlijkt door inzicht te verwerven in mentale en communicatieve aspecten en vaardigheden voor complexe onderhandelingen.

Duur: 1 dag

Ledenprijs: € 395,-

Niet-ledenprijs: € 495,-

Stops & Shutdowns

Voor uitvoerders, hoofd uitvoerders, projectleiders, voorlieden, etc.

Inhoud

Het goed managen van een stop is een complexe klus, waarbij een grote diversiteit aan werkzaamheden komt kijken. Een goede en gedegen voorbereiding en betrokkenheid van alle partijen zijn daarbij cruciaal. De training Stops & Shutdowns geeft je de benodigde handvatten die je helpt om de kwaliteit en veiligheid bij onderhoudsstops te optimaliseren. Deze training geeft o.a. inzicht in het gehele proces rondom een onderhoudsstop, het reduceren van faalkosten en vertragingskosten en het voorkomen en beperken van veiligheidsrisico's.

Duur: 4 dagdelen

Ledenprijs: € 895,-

Niet-ledenprijs: € 1075,-

Het goede gesprek

Ivo van Vliet, algemeen directeur bij ENGIE Services West Industrie, vertelt over het belang van goede kennisoverdracht, de VOMI Academie als opleidingsplatform en het succesvol boeien en binden van hun werknemers. En daarnaast over het voeren van 'het goede gesprek'.

VOMI Academie als partner in opleiden

Het overdragen van kennis is niet zo gemakkelijk als het lijkt. Het is niet simpelweg informatie knippen en plakken; maar hier komt meer bij kijken. Bij ENGIE geven ze het opleiden deels zelf vorm, maar besteden ze dit ook uit aan externe partijen, zoals de VOMI Academie. Van Vliet vertelt dat de VOMI Academie door de hele sector gedragen wordt en wordt gezien als een platform voor opleiden. Deze lovende woorden benadrukken ENGIE's positieve ervaringen met de VOMI Academie. Het mooie aan de VOMI Academie open lijn is dat de groepen gemixt zijn: medewerkers van verschillende bedrijven uit de industrie en een mix van jong en oud.

"De VOMI Academie is een platform voor opleiden."

Een goed gesprek in alle lagen van de organisatie

Van Vliet vertelt dat het trainen van vakcompetenties natuurlijk belangrijk is, maar dat daarnaast de ontwikkeling van soft skills ook steeds belangrijker wordt. Hij benadrukt daarbij het belang van een goede manier van communiceren. Een verbetering van soft skills leidt tot een verbetering van het voeren van 'het goede gesprek'. Dit belang van goede communicatie geldt in alle lagen van de organisatie; iedereen moet met collega's en opdrachtgevers kunnen communiceren.

ENGIE steekt dus tijd en energie in hun eigen club van mensen, wat erg belangrijk is voor het binden en boeien van de werknemers.

"Wat houdt de medewerker nou echt gebonden en geboeid? Aandacht, aandacht, aandacht."

Wisselwerking van kennis

ENGIE besteedt ook aandacht aan de uitdaging van kennisoverdracht en innovatie binnen de industrie. Om dit binnen ENGIE zo soepel mogelijk te laten verlopen, wordt er gewerkt met zogeheten meester-gezel koppeltjes. Deze koppeltjes bestaan uit een ervaren werknemer en een jongere medewerker en zorgt voor een warme overdracht van kennis die twee kanten op werkt. De ervaren werknemers geven hun kennis door aan de jongere medewerkers en kunnen op hun beurt weer leren van deze nieuwkomers.

'Fit to do the job' tot jouw laatste werkdag

Van Vliet stelt dat opleiden niet alleen voor jongere medewerkers is, maar dat mensen tot op hun laatste werkdag 'fit to do the job' moeten zijn. Wij motiveren onze medewerkers om bijvoorbeeld de soft skills opleidingen van de VOMI Academie te volgen, maar zij hebben ook zelf een verantwoordelijkheid hierin. Zij zullen de kansen moeten pakken die er zijn om zich verder te ontwikkelen.

Samenvattend: Wat houdt de medewerker nou echt gebonden en geboeid? "Aandacht, aandacht, aandacht". En aandacht voor de medewerker hebben ze bij ENGIE.



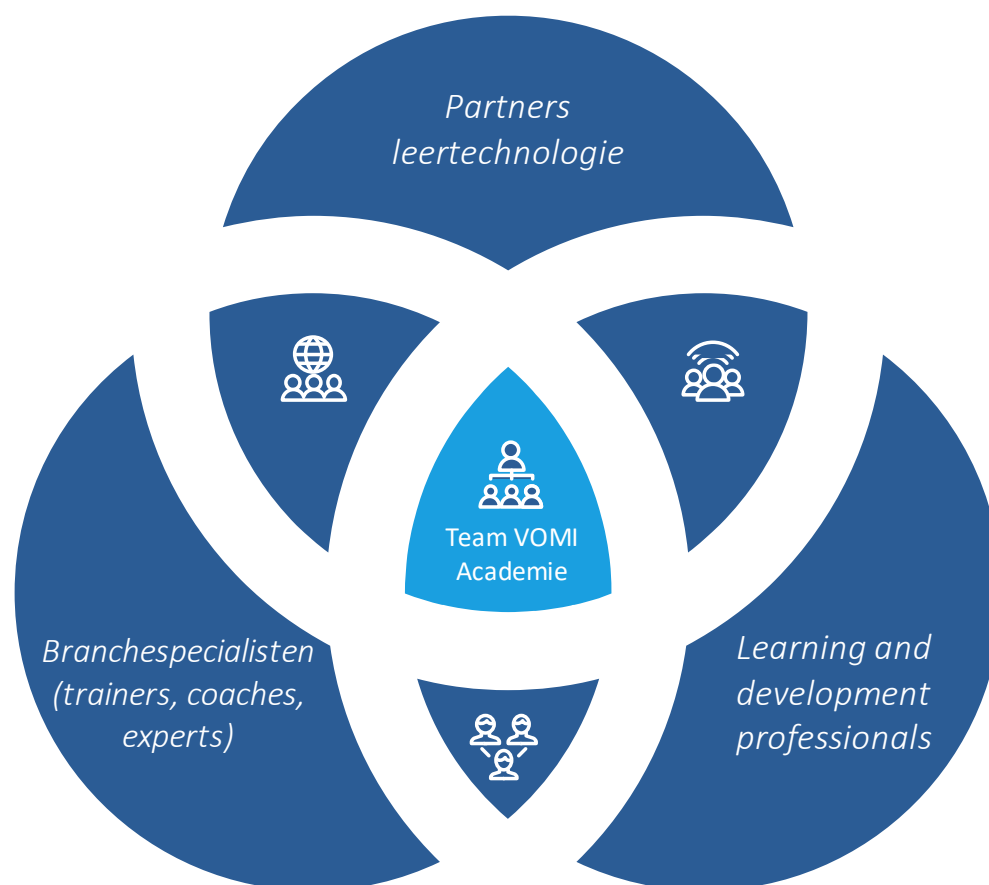
“

"Het professionaliseren en ontwikkelen van personeel is zoveel meer dan het laten volgen van een cursus. Gelukkig zien steeds meer VOMI leden dat in, en ontdekken ze wat de VOMI Academie op dit punt voor ze kan betekenen."

- Mark Ammerdorffer, Directeur VOMI (Academie)

WIJ ZIJN DE VOMI ACADEMIE

Onze organisatie is opgebouwd uit expertises, waarvan ons team en een netwerk van professionals de bouwstenen zijn. Ons team en dit netwerk bestaan uit branche specifieke specialisten, partners in de leertechnologie en learning and development professionals, die constant met elkaar in verbinding staan. Samen vormen wij de VOMI Academie en daarmee jouw partner in leren.



Team VOMI Academie

Eric van Sadelhoff
Jasper Scherpenborg
André Smits
Elsbeth Verveld
Tom van Sadelhoff
Sandy Kolman
Denise Mulling
Rosa Fontein
Thomas Almanza
Zeyneb Aljanabi
Peter Wijnveldt
René Alders
Hans Bosman
Ben Houweling
Fred Meershoek
Christiaan Knopper
Wiek Wijnands
Arie van Vliet
Leen van Meerveld
Jan van Hasselt
Huib Willers
René van Leeuwen
André van Berkel
Twan Paes
Henk van der Leest
John Elschoot
Linda Maan
Antoon Sturkenboom
Gerrit Woerts
Dennis Brand
Charlotte Schoemaker
Peter Verhagen
Pieter Werner
Harold van Duijn

Programmaraad

Jolinda Wissink – Mourik Services
Daphne Holtappel – Conservator Group
Arjan de Bruijn – Stork
Patricia van Toor – Visser & Smit Hanab
Sanne de Bresser – Actemium
Philip Grootenboer – Mammoet
Judith van der Heijden – Bilfinger
Toon Verbraak – Croonwolter&dros
Sofie van Meerkerk – Van der Panne

Kernteam

Hans Bosman
Ben Houweling
Philip Grootenboer

ERIC VAN SADELHOFF



Ik ben geen branche-expert. Maar als directeur van de VOMI Academie durf ik wel te stellen dat ik het één en ander weet over de industrie. Bijvoorbeeld dat er op uitvoerend niveau échte vakmensen werken. Mannen die ik niet hoef te vertellen hoe ze hun werk moeten doen. Hoe maken wij als academie dan het verschil? Door op te leiden met effect.

Recent onderzoek wijst uit dat soft skills trainingen de productiviteit met 12% verhogen en het behoud van (goed) personeel met 10% verhoogt. Dus wil je opleiden met effect? Zet dan in op de ontwikkeling van de soft skills van jouw vakmensen.

Ander gedrag

Door het ontwikkelen van de soft skills van vakmensen, stimuleren we bij de VOMI Academie een andere manier van denken. En dat zorgt weer voor ander gedrag. Dan gaat het over het durven maken van de juiste keuzes én het zelfstandig nemen van beslissingen. Maar ook over het elkaar aanspreken op het gebied van veiligheid, compliance en gedrag.

Persoonlijke aandacht en kwaliteit

Bij de VOMI Academie zijn we dagelijks bezig met het bevorderen van soft skills, vaardigheden, attitude én vakkennis in de industrie. Met maatwerkopleidingen waarin het regulier onderwijs niet voorziet. Persoonlijke aandacht en kwaliteit staan bij ons op één. Persoonlijke aandacht alleen is niet genoeg om deelnemers te bewegen hun gedrag aan te passen. Echt enthousiast worden onze cursisten van de actuele praktijkvoorbeelden in onze trainingen. En net zo belangrijk is het leren met vakgenoten die dezelfde taal spreken. Van trainers uit de industrie. Daarmee raken we de juiste snaar.

Laat u inspireren

Als Academie geloven we dat alle VOMI-leden kunnen groeien en professionaliseren door het volgen van onze branchespecifieke trainingen, incompany-trajecten en de inzet van learning services. Laat je inspireren door deze brochure. Heb je een vraag of uitdaging voor ons? Ik kijk ernaar uit om met jou in gesprek te komen.

OPLEIDEN MET EFFECT

Opleidingsoverzicht

Doelgroepen		Operationeel medewerkers <i>machinisten, operators, monteurs, technici, tekenaars, administratief medewerkers</i>	Voormannen <i>beginnend uitvoerders, constructeurs, ervaren machinisten en operators</i>	Uitvoerders <i>beginnend sitemanagers en projectleiders, werkvoorbereiders, engineers</i>	Beginnend Projectleiders / sitemanagers <i>(senior) engineers, werkvoorbereiders, hoofdvoorbereiders</i>	Sitemanagers <i>locatiemanagers, senior engineers, Operations managers, Contractmanagers, Onderhoudsmanagers</i>
Aanbod						
Leerlijn leidinggeven in de industrie (MIM)	MIM I Leidinggeven aan kleine groepen	✓	✓			
	MIM II Leidinggeven aan teams			✓	✓	
	MIM III Bedrijfskundige aspecten van leidinggeven			✓	✓	✓
	Site-management				✓	✓
Leerlijn managen van projecten in de industrie	Werken in projecten	✓	✓			
	Project management			✓	✓	✓
	Project-beheersing			✓	✓	✓
	Masterclass Contract-management & Inefficiëntie					✓
WeVo	Opleiding Werkvoorbereiding in de Industrie			✓	✓	✓
	WeVo Advanced			✓	✓	
Trainingsen	Operationeel medewerker als ambassadeur	✓	✓			
	Operationeel medewerker als begeleider	✓	✓			
	Contract awareness			✓	✓	✓
	Complexe onderhandelingen			✓	✓	✓
	Risicomanagement			✓	✓	✓
	Stops & Shutdowns			✓	✓	✓

