

The logo for AWL, consisting of the letters 'AWL' in a bold, dark grey font with a small orange dot at the end of the 'L', all contained within a white rectangular box with a subtle drop shadow.

AWL – Techniek

“EEN MAATWERKOPLOSSING DIE PAST BIJ DE WERKWIJZE VAN AWL”

Bij AWL krijgen medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. Het aanbod van New Heroes Academy vult de al bestaande interne academy uitstekend aan, maar toch had Chris Testerink (Coördinator Learning & Development) een aanpak voor ogen die voor New Heroes niet de standaard werkwijze was. Daar moesten we eens even goed voor gaan zitten.

Chris ging in gesprek met Felicia (sales executive). Zij wist de behoeften en wensen goed in kaart te brengen en kwam met een uitstekende maatwerkoplossing. AWL tevreden, wij tevreden!

Over AWL

AWL opereert wereldwijd als specialist in verbindingstechnologie, met slimme, effectieve en betrouwbare oplossingen op het gebied van geavanceerde automatisering, robotica en verbindingstechnologieën. Ze staan bekend om het bedenken van slimme machineconcepten van wereldklasse.

AWL onderscheidt zich door ‘goed werkgeverschap’ en streeft er voortdurend naar om het niveau van ervaring en expertise in alle delen van het bedrijf te vergroten. Bij AWL krijgen medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. Dat creëert een energieke omgeving, waarin mogelijkheden en ideeën een welkome bijdrage zijn aan de beste oplossingen voor hun klanten.

AWL investeert in medewerkers

AWL heeft in de afgelopen 30 jaar een reputatie opgebouwd van een bedrijf dat durft te investeren; in duurzame klantrelaties, nieuwe ontwikkelingen, technologieën, onderwijs, medewerkers én in zichzelf.

Chris Testerink is als Coördinator Learning & Development fulltime verantwoordelijk voor het opleidingsbeleid binnen AWL. Hij investeert veel in de ontwikkeling en coaching van medewerkers. Zijn achtergrond in de techniek is een bijkomend voordeel voor zijn functie. Hij begrijpt goed waar medewerkers tegenaan lopen.

Bij AWL staat ontwikkelen centraal, en New Heroes past daarbij.”

Soft skills-trainingen waarop je meteen kan **dóórpakken**

Binnen AWL is al een bestaande en uitgebreide academy met opleidingen. Er was echter nog wel behoefte aan meer content op soft skills. En dan met name content waarop je kan **dóórpakken**, zonder dat je meteen een langdurig traject in hoeft te gaan. Meer een kennis-snack, zoals Chris het noemt. Een soort voorgerecht. New Heroes Academy was daarvoor de beste kandidaat.

“Verdiepingsslag maken met blended trainingen.”

Maar eigenlijk viel AWL vooral voor het blended leren: de combinatie van online en klassikale trainingen. Naast kortere online trajecten, kan je een hele goede verdiepingsslag maken met de blended trainingen.

Maatwerk voor een niet-standaard aanpak

New Heroes Academy vindt het belangrijk dat online trainingen voor het verbeteren van vaardigheden voor iedereen beschikbaar kunnen zijn. Chris Testerink van AWL gaf de voorkeur aan een andere werkwijze.

Wat hem daarom ook zo aansprak, was dat zijn contactpersoon Felicia (sales executive bij New Heroes Academy) daar niet van terugschrok. In het gesprek dat ontstond, kon Chris duidelijk maken wat precies de wensen en eisen waren van AWL. Felicia dacht daarin goed mee, besprak alle opties en kwam vervolgens met een prachtige maatwerkoplossing die volledig bij AWL paste.

Een exclusief **cadeau**

AWL wilde juist niet voor iedereen een licentie aanschaffen. Chris legt uit waarom: “medewerkers die zich vanuit loopbaangesprekken willen gaan bezighouden met een persoonlijk ontwikkeltraject, zijn gemotiveerd om in zichzelf te investeren.” Chris wil dan graag iets meegeven, een soort beloning.

Iedereen die met een persoonlijk ontwikkeltraject bezig is, komt in aanmerking. Van trainees tot professionals. Chris vindt namelijk dat er wel een intrinsieke motivatie moet zijn. Je moet het echt zelf willen.

Een licentie voor het complete aanbod van New Heroes Academy is een exclusief cadeau, je beloning voor het feit dat je echt in jezelf wil investeren. Daarmee beloon je motivatie en creëer je tevens urgentie. Je moet er wel wat voor doen. Het is niet onmiddellijk voor iedereen beschikbaar.

“Als mensen zelf een drive hebben zich te ontwikkelen, dan zullen ze hier ook energie in steken.”

Een **passende training** voor elke behoefte

Teamleiders zijn 1e-lijns coaches. Zij dragen mensen aan die met een persoonlijk ontwikkeltraject bezig zijn. Of medewerkers hebben het zelf van anderen gehoord en zijn nieuwsgierig geworden.

In een gesprek onderzoeken Chris en de medewerker welke behoefte er is en bespreken ze wat een passende training zou kunnen zijn. Chris koppelt een en ander terug naar de leidinggevende.

Persoonlijke ontwikkelscan

Chris laat medewerkers beginnen met de Persoonlijke Ontwikkelscan die New Heroes academy op de website heeft staan. Hij maakt tevens een profielanalyse en wijst de medewerker in de richting die aansluit bij diens ontwikkeltraject. Daarvoor maakt hij veel gebruik van het complete aanbod-overzicht van New Heroes. Je ziet snel welke trainingen binnen hetzelfde thema vallen. Voor verdere verdieping is er dan een blended traject of een incompany training.

Persoonlijke Ontwikkelscan

Herkenbare (?) situaties
Vraag je bij elke stelling af: hoe vaak komt deze situatie voor?

Stellingen

“ Ik baseer mijn keuzes op wat een ander zegt of doet ”

(bijna) nooit soms **regelmatig** vaak

1 / 36

De New Heroes Academy is bij AWL te vinden op hun intranet, achter het tegeltje 'Develop yourself'. Als je daarop klikt, log je gelijk in bij New Heroes. (Single Sign On/SSO).

Asynchroon leren

AWL is voorstander van asynchroon opleiden. Dat is omdat een training/opleiding niet altijd aansluit bij elke leervraag. De ene training, of een onderdeel daarvan, is voor iemand veel relevanter dan voor een ander. Een ander voordeel van asynchroon leren is dat je elke online training in je eigen tijd kan doen. Chris bedoelt daarmee: op het moment dat het je uitkomt (ook al vereist dat wel enige discipline).

“Asynchroon leren: ieder op z'n eigen tempo.”

Op dit moment beschikt AWL over 40 licenties, waarvan er nu 20 in gebruik zijn. Als blijkt dat een licentie ongebruikt blijft, gaat die over naar iemand anders. Dit werkt volgens Chris als een stok achter de deur. Voor hem is een traject in ieder geval geslaagd als de medewerker genoeg handvatten heeft om door te kunnen gaan.

Supportertool en organisatie-dashboard

Vooral de supportertool vindt Chris erg goed. Online om feedback vragen aan je collega of leidinggevende. De look & feel van New Heroes Academy bevalt ook prima. Het leest makkelijk en het is praktisch. Chris kijkt af en toe naar hun organisatiedashboard. Met name om te zien of alle licenties actief gebruikt worden. Dan ziet hij snel of hij licenties moet bijkopen, of licenties moet doorspelen naar anderen.

Positief ontvangen

AWL hoort goede geluiden terug over de online trainingen. De meesten ervaren het als positief, maar de onderdelen waarbij je jezelf op video moet opnemen, zijn of blijven nog wel lastig.

In de top 3 staan op dit moment: 'Beïnvloeden', 'Feedback geven en ontvangen' en 'Communiceren'. Chris volgt zelf ook enkele trainingen. Je moet tenslotte weten wat je weggeeft, toch?

Ook voor leidinggevend en teamvraagstukken

Chris is momenteel aan het onderzoeken hoe hij nog verder kan doorpakken. Allereerst wil hij leidinggevend stimuleren ook voor zichzelf trainingen te gaan volgen. Het is niet ongebruikelijk dat leidinggevend zich meer richten op het ontwikkelen van hun team, dan op zichzelf. Leidinggevend moeten zichzelf ook de tijd en middelen gunnen om te investeren in hun eigen ontwikkeling.

“Een teamleider moet in het team, maar óók in zichzelf investeren.”

En dan zijn er nog teamvraagstukken. Chris denkt er dan aan een onderwerp te introduceren, en iedereen op die afdeling een account te geven om er gezamenlijk mee aan de slag te gaan. New Heroes Academy is voorstander van maatwerk. In dit geval zou dat een themapakket met een beperkt aantal trainingen per afdeling kunnen zijn.

Kort samengevat

AWL heeft een reputatie opgebouwd van een bedrijf dat veel investeert in haar werknemers. Binnen AWL's eigen academy was er behoefte aan meer content op soft skills. En dan met name content waarop je kan dóórpakken. New Heroes Academy heeft deze behoefte kunnen vervullen, rekening houdend met de niet-standaard werkwijze die AWL voor ogen had, en leverde maatwerk af.

Een toekomst met New Heroes Academy

Chris heeft inmiddels goede ervaringen met het maatwerk van New Heroes. Hij kijkt ernaar uit nog eens met Felicia te sparren over de best passende oplossingen.

Ook wij kijken uit naar de verdere ontwikkelingen in het verhaal van Chris en AWL met de online en blended trainingen van New Heroes Academy.

Maak ook impact op jouw organisatie. Laat je gegevens achter en ontvang een **proefperiode van 14 dagen**. Of vraag een vrijblijvend adviesgesprek aan.

[Probeer 14 dagen gratis >](#)

