

# trainerstool



Laura van den Ouden

## Geef je leertraject impact

**“Hoeveel procent van een training wordt echt gebruikt in het werk?” Deze vraag krijg ik regelmatig als ik trainers en opleidingskundigen train. Ik heb een blended werkvorm ontwikkeld die jou kan helpen om het rendement van je leertrajecten te verhogen. In dit geval is dat een combinatie van online leren (webbased app) en offline leren (bijeenkomst).**

Voordat de trainers/opleidingskundigen naar mijn training komen, vraag ik hen om het draaiboek of ontwerp mee te nemen van een leertraject waar ze nu mee bezig zijn in hun organisatie. Want het nadenken over borging begint ver voordat een leertraject start, namelijk in de analysefase of ontwerpfase van een vraagstuk. Het leertraject dat deelnemers meenemen naar de bijeenkomst kan bijvoorbeeld een driedaagse training projectmatig werken zijn voor een team. Of een leiderschapsprogramma van een jaar dat binnen de organisatie gaat plaatsvinden. Of een e-learning over risicomangement voor een afdeling. Veel verschillende leertrajecten zijn dus mogelijk om met het thema borging aan de slag te gaan.

Het leertraject dat de deelnemers kiezen en meenemen naar de bijeenkomst kan al afgerond zijn (succesvol of niet) of moet nog beginnen. En als het leertraject nog moet beginnen, hoeft er voor deze blended werkvorm nog geen uitgewerkt draaiboek te zijn. Er moet wel een idee zijn hoe het leertraject er ongeveer uit zal komen te zien (hoeveel deelnemers, hoeveel dagen, type oefeningen, et cetera).

### **Doe de Transfer Quickscan**

De groep trainers en opleidingskundigen pakt het draaiboek van het gekozen leertraject erbij. Daarna loop ik tijdens de bijeenkomst samen met hen de 27 vragen door die in de Transfer Quickscan staan. De Transfer Quickscan is een webbased tool (gemaakt in Typeform) die ik samen met ICM Opleidingen & Trainingen heb ontwikkeld. De quickscan is gratis en altijd toegankelijk, via [www.icm.nl/quickscan](http://www.icm.nl/quickscan).

### ***Transfer Quickscan***

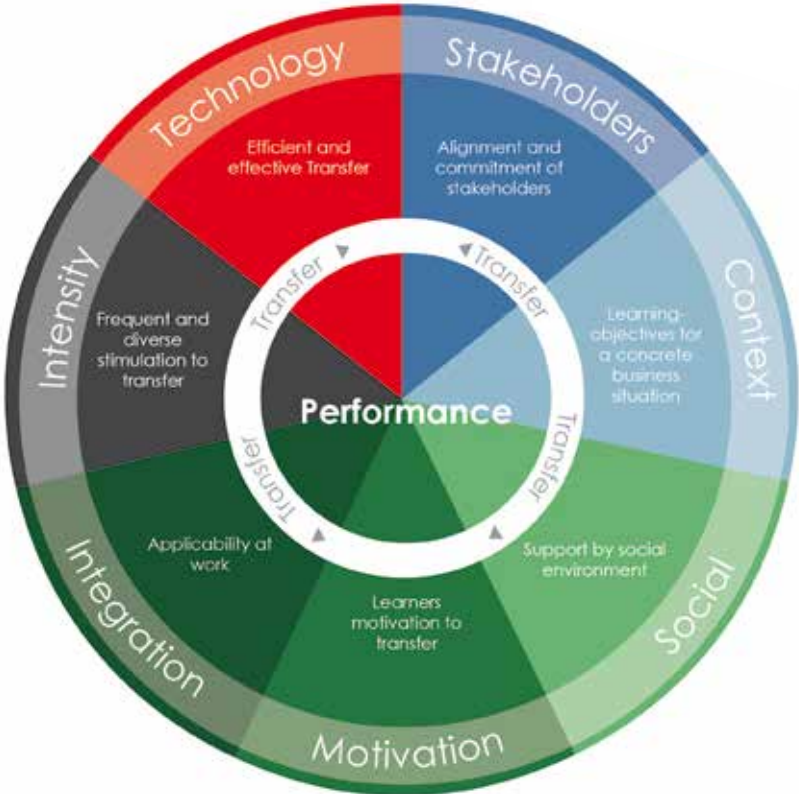
De online Transfer Quickscan is gebouwd naar aanleiding van een onderzoek van ICM in 2016. De onderzoeksvraag was precies dezelfde als die we in de bijeenkomst met trainers en opleidingskundigen proberen op te lossen: hoe kun je het rendement van een training zo hoog mogelijk krijgen? In

het onderzoek van ICM kwamen zeven succesfactoren naar voren, die ervoor zorgen dat een training een half jaar na afronding nog steeds impactvol in het werk is (zie figuur 1).

Via hun mobiele telefoon, tablet of laptop beantwoorden de deelnemers 27 vragen over het gekozen leertraject. Zo checken ze of zij de zeven succesfactoren voor transfer effectief genoeg in hun ontwerp hebben meegenomen (zie figuur 1). Hiermee

kunnen ze vooraf de borging van het leertraject goed regelen en een effectievere opleiding of training bereiken.

Het invullen duurt in een bijeenkomst zoals deze ongeveer een kwartier. Ik had de deelnemers ook kunnen vragen het invullen vooraf thuis of op het werk als voorbereiding te doen. Dat is het voordeel van een online werkvorm: deelnemers kunnen op een eigen gekozen moment en in hun eigen tijd de gegevens invullen. Echter, dan hadden we als groep waardevolle gesprekken gemist. Mijn ervaring is namelijk dat vragen en reflecties



Figuur 1. Zeven succesfactoren voor transfer (bron: ICM, 2016)

ontstaan tijdens het invullen van de Transfer Quickscan. Bijvoorbeeld: wanneer is iemand een stakeholder in een leertraject, of wat kun je precies zien als 'gebruik van technologie in een leertraject'? Bovendien kan ik als trainer tijdens de bijeenkomst hulp aanbieden bij het invullen van de online scan. Met online werkvormen blijft het toch altijd spannend of het gebruik ervan op alle *devices* van de deelnemers lukt. Dus ook om die reden kies ik ervoor de Transfer Quickscan plenair tijdens de bijeenkomst in vullen.

### De uitslag

Meteen na in het invullen, krijgen de deelnemers per e-mail de uitslag van de Transfer Quickscan. In de uitslag staat hoe elk van de zeven succesfactoren in hun leertraject heeft gescoord. Denk bijvoorbeeld aan terugkoppelingen als: 'Het gekozen leertraject scoort zes van de maximaal twintig punten als het gaat om rekening houden met motivatie van deelnemers'. De lezer krijgt onder die score meteen praktische tips hoe je die succesfactor als trainer of opleidingskunde kunt verhogen.

Na deze individuele oefening vraag ik de deelnemers om in duo's het gekozen leertraject aan de ander uit te leggen en samen naar de hoogste en laagste scores van de uitslag te kijken. Ik vraag hen elkaar te inspireren over hoe zij de hoogste scores bereikt hebben in dit leertraject en om elkaar te helpen met ideeën om voor dit leertraject de laagste scores te verbeteren. Een leertraject kan bijvoorbeeld een hoge score hebben op de factor 'sociaal' in de Transfer Quickscan. De trainer of opleidingskundige kan dan aan een collega uitleggen hoe hij of zij in het leertraject de borging via de factor Sociaal heeft georganiseerd. Je kunt dan denken aan coaching die gekoppeld is aan het leertraject, buddysystemen of het vooraf afspreken van intervisie tijdens en na het leertraject.

Met de laagste scores gaan de deelnemers actief aan de slag. In duo's bekijken ze de tips die in de uitslag staan om de laagste scores te verhogen. De duo's brainstormen en schrijven voor hun gekozen leertraject twee tips op, die ze gaan toepassen om dit leertraject te verbeteren. Deze twee tips kunnen rechtstreeks uit de uitslag zijn overgenomen of aangepast zijn op het leertraject. Uit de brainstorm in duo's kunnen ook nieuwe tips ontstaan, geïnspireerd op de ideeën uit de uitslag.

### Verhoog het rendement

Tot slot vraag ik de deelnemers om weer uit de duo's te stappen en plenair hun belangrijkste tops en tips te delen. Ze vertellen welke zaken ze al goed hadden ingebouwd in het leertraject om de borging van het geleerde te garanderen. En waarom dit goed werkte op langere termijn. En ze delen plenair de verbeterpunten die ze gaan inzetten om het leertraject in een volgende ronde nog meer impact te geven. Door het plenair bespreken van de tops en tips krijgt de hele groep allerlei ideeën te horen, die zij ook zelf weer kunnen toepassen op het leertraject dat zij gekozen hebben.

### Continue verbetering

Ik leg aan het eind van deze sessie met trainers of opleidingskundigen uit dat ik ook aan de borging van deze bijeenkomst werk. De Transfer Quickscan is namelijk als webbased tool 24 uur per dag bereikbaar om in te vullen. Dus als het leertraject met de aanpassingen weer een keer heeft gedraaid, kunnen ze de Transfer Quickscan een aantal maanden na afloop opnieuw invullen. Hebben de toevoegingen in het leertraject goed uitgekapt in de borging van het geleerde op de werkvloer? Kortom, zijn de scores van een of twee van de zeven succesfactoren verhoogd in de Transfer Quickscan? Dan kun je in een volgende ronde van deze training

of opleiding weer een factor verbeteren die op dat moment uit de Transfer Quickscan als zwakste schakel in borging naar voren komt. In de uitslag die je krijgt na het opnieuw invullen van de Transfer Quickscan staan namelijk weer tips om het leertraject te verbeteren. Kortom, via de Transfer Quickscan werk je continu aan de verbetering van de borging van een leertraject.

Trainers en opleidingskundigen laten mij na afloop van de bijeenkomst vaak weten, dat ze de Transfer Quickscan ook willen laten invullen door de (oud)cursisten van het leertraject of door betrokken managers. Op die manier werkt de scan ook als evaluatiemiddel of communicatiemiddel, om samen het leertraject zo hoog mogelijk te laten renderen op toepassing in de praktijk. De tips van manager en (oud)cursisten en managers die ontstaan na het invullen van de Transfer Quickscan, kunnen goed meegenomen worden in de borging van het leertraject. Deze blended werkvorm werkt prima in een kleine groep of grote groepen. Bij wijze van

spreken, geschikt van acht tot achthonderd deelnemers. Ik heb deze sessie tijdens het ATD-congres in de Verenigde Staten in een uur gedaan in een zaal met vijfhonderd mensen. Uiteraard aan de hand van de Engelstalige versie van de Transfer Quickscan. En het internationale gezelschap ging goed in duo's aan de slag om de tips uit de uitslag te bespreken en een eigen actieplan te maken voor de borging van het gekozen leertraject. Het thema, een leertraject meer impact te laten krijgen op de werkvloer, blijkt ook internationaal relevant. Een blended werkvorm zoals hier besproken, zorgt voor dynamiek tijdens de bijeenkomst en de persoonlijke tips uit de uitslag kan men na afloop van de bijeenkomst weer terugzoeken en toepassen.



**Laura van den Ouden** is adviseur Learning & Development namens ICM Opleidingen & Trainingen en Trainer Opleidingskunde en Train the Trainer. Ze is gekozen tot NOBTRA Trainer van het Jaar 2018/2019.