

Hoe je een ongelofelijk hoog rendement uit training haalt



Trainen en opleiden is van belang voor de ontwikkeling van medewerkers en daarmee de organisatie. Maar het zichtbaar en blijvend rendement wat medewerkers uit training halen is vaak erg gering. Dit artikel legt uit hoe je dit rendement op een onorthodoxe manier ongelofelijk kunt verhogen...

Ik werd geïnspireerd tot dit artikel door mijn zoon van tien jaar die hockeyt. Vanuit de ouders was het initiatief gekomen om een wekelijkse conditietraining te organiseren, waarbij beurtelings één van de ouders de training verzorgt. Ik deed daar graag aan mee en bereidde een gedegen programma van conditioefeningen voor. Ik merkte echter dat ik deze groep van tienjarige op geen enkele wijze wist te motiveren om serieus aan de oefeningen deel te nemen, totdat we aan het eind van de training onderling een partijtje gingen spelen. Toen kwam de energie los en werd er ijverig meegedaan, niemand uitgezonderd. Mijn conclusie: Jongens van tien jaar moet je niet belasten met een conditietraining waar ze geen zin in hebben, die moet je lekker laten "pielen". Dan oefenen ze precies wat ze willen oefenen en zo leren ze veel, veel meer dan met welke goedbedoelde training dan ook.

De dag erna sprak ik met trainers van een internationaal opererend bedrijf, die hun servicemensen in de verschillende landen allerlei competenties proberen bij te brengen. Competenties waarvan het management vindt dat ze die moeten hebben en waarvoor dus een uitgebreid trainingsprogramma is opgesteld. Zij worstelen met het probleem hoe je de kennis en vaardigheden die ze in hun training doceren, op een blijvende manier overdraagt aan de deelnemers. Van het budget wat zij aan de training van interne mensen besteden, resulteert namelijk maar een klein deel in zichtbare, blijvende resultaten.

Ik dacht aan mijn eigen bevindingen van de dag ervoor op het hockeyveld en besloot de vergelijking op tafel te leggen: "Wat zou er gebeuren als jullie deze servicemedewerkers juist níet het trainingsprogramma zouden laten doorlopen, maar hen gewoon lekker hun ding zouden laten doen?". Samen kwamen we vervolgens tot de conclusie dat inderdaad medewerkers niet vanzelfsprekend gebaat zijn bij een vooraf bedacht trainingsprogramma, maar soms juist méér leren door gewoon lekker hun vak uit te oefenen. Als tienjarige (figuurlijk gesproken) gewoon lekker op je eigen manier bezig zijn in je vak.

Dit brengt mij tot de volgende stelling:

Je haalt een ongelofelijk hoog rendement uit training, door juist NIET te trainen!

Laat de medewerker op zijn eigen manier zijn ding doen. Laat hem leren door te proberen en houdt het geld voor goedbedoelde trainingsprogramma's in je zak. Als je vervolgens het rendement uitrekent door de leerresultaten van de medewerkers te delen door de investeringen in training (nihil), zul je versteld staan hoe hoog deze uitkomst is! Ongelofelijk!

Maar wat kun je nu met deze stelling?

Natuurlijk is helemaal niet trainen ook weer niet realistisch. Trainen kan immers ook erg goed werken. Toch leert deze stelling ons een aantal nieuwe uitgangspunten die van belang zijn wanneer we overwegen iets met training voor medewerkers te doen:

- **Bedenk vooraf of er voldoende wens is binnen de groep** – Een groot trainings- of veranderprogramma heeft pas echt effect als er voldoende intrinsieke behoefte bij de deelnemers is om zich hierin te willen bekwamen. Ga dus na of deze behoefte in voldoende mate aanwezig is. Natuurlijk zijn er altijd een paar sceptische deelnemers maar als bij de meerderheid de werkelijke behoefte ontbreekt, kun je beter naar alternatieven gaan kijken.
- **Doe aan situationeel trainen** – We kennen al het situationeel leidinggeven: aanpassen van je stijl van leidinggeven aan de medewerker in kwestie. Zo kun je ook kiezen voor situationeel trainen. Stem de training af op de individuele medewerker. Is de medewerker toe aan deze training? Of is hij ten aanzien van het trainingsdoel nog een “tienjarige” die liever heel andere dingen wil leren? Is er voldoende intrinsieke motivatie aanwezig? Of heeft hij zelf juist behoefte aan een andere training? Splits de groep desnoods en werk met verschillende trainingen of trainingsvormen.
- **Kies een training met maatwerk tijdens de uitvoering** – Selecteer geen maatwerk training waarin alleen het ontwerp van de training vooraf op maat wordt gemaakt, maar een training waarbij juist in de uitvoering flexibel wordt ingespeeld op de specifieke behoeften van de deelnemers. Zowel op inhoud (wat wil elke deelnemer leren) als op proces (hoe leert elke deelnemer het beste). In dit soort trainingen staat centraal wat elke deelnemer zelf wil leren en daar worden inhoud en proces continu op afgestemd.
- **Kies een training met een eclecticische opzet** – Eclectisch betekent “het beste kiezend”. In een eclecticisch opgezette training worden meerdere modellen en theorieën over het leeronderwerp aangeboden. Vanuit deze brede context kiest elke deelnemer zelf die modellen en theorieën die hem persoonlijk het meest aanspreken en waar hij het meest over wil leren. Deze vorm combineert heel goed het “aanbieden van leerstof” met het “willen leren van leerstof”. Dit brengt altijd een hoger leerrendement.

Ik hoop dat ik je met dit artikel nieuwe inzichten heb gegeven over hoe je **ongelofelijke rendementen** uit training kunt halen.

Overweeg je te investeren in training voor jouw team of afdeling en zoek je ook naar een ongelofelijk rendement, bel of mail mij dan voor een vrijblijvende afspraak om hierover van gedachten te wisselen!

Met hartelijke groet,

Eric Bogers, Beroepscoach

