

Welkom in de wereld van:

HET NIEUWE LEREN

Onvoorbereide deelnemers, opgedane kennis die in de praktijk weer snel wegzakt en een tempo dat wordt bepaald door de langzaamste leerling. Allemaal nadelen die kunnen kleven aan het volgen van traditonele trainingen. Maar hoe moet het dan? Maak kennis met het Nieuwe Leren!

“Bij traditionele trainingen zie je vaak dat deelnemers zich amper hebben voorbereid. Bij het voorstelronde komen mensen bij de vraag naar hun motivatie niet verder dan: ik wil tips en tricks leren.” Aan het woord is Pieter Werner, partner bij de Interaction Groep, die zich bezighoudt met dienstverlening op het gebied van HR-projecten, training en coaching. Hij legt uit wat er mankeert aan het ‘oude’ leren: “Deelnemers volgen allemaal hetzelfde programma, zonder dat wordt ingespeeld op hun specifieke behoeften. Het is geen maatwerk en kent geen persoonlijke aandacht.” Hij noemt nog een bezwaar: “Het traditionele leren is vaak een *learning event*. Je gaat twee dagen in een mooi hotel zitten en krijgt twee dagen training in adviesvaardigheden.” Werner pleit dan ook voor een andere aanpak: het Nieuwe Leren. “We zijn begonnen met het ontwikkelen van een *learning portal*. Daarop vind je de content van de training, de modellen en de theorie die de docent vroeger pas tijdens de training presenteerde. We maken daarbij veelvuldig gebruik van interactieve op maat gemaakte filmpjes, afgewisseld met vragen over de inhoud. Dat heeft als voordeel dat je kunt checken of de kennis goed is overgekomen. De filmpjes zijn bovendien bedrijfsspecifiek, zodat de gepresenteerde problematiek herkenbaar is voor de deelnemers.”

Meetbare resultaten

Ook Eiffel, dienstverlener in consultancy en detachering, liep tegen de beperkingen van het oude leren aan. “Het is heel erg plaats- en tijdsafhankelijk en dat is lastig omdat we 600

professionals hebben bij de klant in het hele land,” aldus Ton Hegeman, verantwoordelijk voor business development bij Eiffel. “Die professionals moest je steeds naar het kantoor toe halen. Bovendien zagen we in het oude leren, dat het groepstempo leidend was en dat je vaak te maken had met maar één leerstijl. Het was kortom lesgeven aan de gemene deler van de groep. Ook had je niet iets om op terug te vallen, zoals nu de learning portal waar je filmpjes en informatie kunt terugzien.”

Voor de trainers van de Interaction Group is de learning

‘Het oude leren is lesgeven aan de gemene deler van de groep’

portal vooral belangrijk om de deelnemers te monitoren. Werner: “De trainers kunnen zien wie van de deelnemers wel en niet heeft ingelogd en welke onderdelen ze hebben gevolgd. We gaan daar overigens proactief mee om, bijvoorbeeld door deelnemers via mail erop te attenderen dat ze nog niet hebben ingelogd. Bovendien kunnen de deelnemers van elkaar zien hoever de anderen staan in hun voorbereidingen. Sociale controle, inderdaad.”

Werner noemt nog een belangrijk kenmerk van het Nieuwe Leren: de prestatie-indicatoren die per werknemer worden vastgesteld. “Door deze aanpak kom je tot meetbare resultaten.”



Pieter Werner: "Deelnemers kunnen van elkaar zien hoever de anderen staan"

De learning portal heeft dus verschillende functies. Allereerst om de deelnemers via 'huiswerk' goed voor te bereiden op de training. Maar ook om een CEO via een videoboodschap de deelnemers te laten weten waarom ze aan de cursus deelnemen. De CEO kan er zo voor zorgen dat alle neuzen vooraf in dezelfde richting staan."

Parallellen met topsport

Om de leveranciers van de zegeningen van het Nieuwe Leren te overtuigen organiseerde Eiffel kick-off bijeenkomsten. Hegeman benadrukte de parallellen tussen het Nieuwe Leren en topsport, een essentieel onderdeel van de bedrijfsfilosofie van Eiffel. "Wij hielden onze trainers voor: je moet in jezelf investeren om de top in je vak te bereiken. Daarbij zetten we de parallel van topsport in, zoals de samenwerking tussen toptrainer Jacco Verhaeren en topzwemmer Pieter van den Hoogenband, beiden verbonden aan Eiffel via de Topsport Community. Op deze wijze wordt het Nieuwe Leren verder versterkt met alles wat in de topsport vaak uitvergroet naar voren komt."

Hoe ziet zo'n training in het kader van het Nieuwe Leren er dan in de praktijk uit? "Tijdens de *high impact* training oefent de deelnemer intensief in drie verschillende workshops met maximaal vijf personen," legt Werner uit. "We oefenen net zo lang tot iemand het kan. Bij het oude leren bleef het vaak bij een eenmalige oefening. Dat is ook een

voordeel van het voortraject: de werknemer heeft al geoefend en kan zich tijdens de training concentreren op de onderdelen die hij nog lastig vindt." Hij noemt een voorbeeld: "Bij veel bedrijven geven we managementtrainingen waarbij ze moeten coachen volgens het zgn. GROW-model. Grow, Reality, Options, Wrap-Up. Oftewel: Doel, Actuele Situatie, Opties en Conclusie. Bij het Nieuwe Leren oefent de deelnemer de verschillende onderdelen en geeft vervolgens aan bijvoorbeeld nog moeite te hebben met de Opties of met de Conclusie. Je ziet hier opnieuw de essentie van het Nieuwe Leren: niet het programma staat centraal, maar de deelnemer."

Terugkijken en oprispen

Het hele traject beslaat vanaf de inventarisatie tot de voltooiing negen maanden en wordt na de trainingdagen afgesloten met het natraject, het zogenoemde 'sustaining traject'. Doel daarvan is om de vaardigheden uit het leertraject optimaal te integreren en om te waarborgen dat de gestelde doelen daadwerkelijk gehaald worden. Werner legt uit hoe dat in zijn werk gaat: "Via mailings confronteren we de deelnemers met het geleerde. We vragen ze dan ook of ze nog weten waar een bepaalde term voor stond. Het is bijna huiswerk overhoren, maar met als doel dat ze weer met de stof bezig zijn. Ze krijgen bijvoorbeeld een multiple choice vraag. Bij een fout antwoord worden ze meteen naar het



Foto: Michel van Collenberg

Ton Hegeman: "Als je je niet hebt voorbereid, heb je weinig te zoeken op de training"

filmpje geleid dat het hen opnieuw uitlegt." Het Nieuwe Leren gaat echter nog verder, zegt Werner: "We hebben naast de learning portal voor Eiffel ook een *learning center* ontwikkeld, waar alle content van alle trainingen en vakopleidingen is verzameld. Medewerkers kunnen dan terugkijken en opfrissen hoe het ook al weer ging, bijvoorbeeld het voeren van een slecht-nieuwsgesprek."

Eiffel begon een jaar geleden met het Nieuwe Leren. Eerst met de learning portal, uiteindelijk ook met het learning center. Inmiddels vormt het een onmisbare schakel. Hegeman: "We laten nu ons totale opleidingsaanbod versterken door de filosofie van het Nieuwe Leren. Dat geldt ook voor onze leveranciers op het gebied van bijvoorbeeld communicatietraining of leidinggeven. Inmiddels hebben zij de filosofie van het Nieuwe Leren ook omarmd."

Omslag in denken

De klanten van Eiffel komen uit de segmenten zorg & zekerheid, gemeenten, bank- en verzekeraars, handel- en industrie, utilities en overheid, vaak grotere bedrijven of instellingen. Volgens Hegeman reageerde het overgrote deel van de leveranciers en de klanten positief.

"Er zijn zelfs klanten geweest, die een 'Eiffelaar' aan het werk zagen met het Nieuwe Leren en die vervolgens ook deze aanpak binnen hun talentmanagement wilden doorvoeren."

Werner wijst erop dat het niet alleen voor de klanten en leveranciers een omslag in denken is, maar ook voor de trainer. "Bij het oude leren was hij een paar dagen de expert, die het allemaal precies wist en zijn verhaal kon doen. In het Nieuwe Leren moet hij in de loop van maanden gaan monitoren hoe de leerprocessen bij de deelnemers verlopen. Op de dag zelf ligt het accent niet meer op doceren, maar op oefenen en feedback geven. Hij is stimulator-facilitator." Hegeman: "De meerderheid van onze trainers en docenten voelt zich senang bij het Nieuwe Leren. Wel zie je een aantal consequenties van het proces van het Nieuwe Leren. Neem het voorbereiden. Bij een klassieke klassikale training in het oude leren weet je dat vaak acht van de tien deelnemers zich niet hebben voorbereid en moet je je dus als docent afvragen hoe je daarmee omgaat. Bij het Nieuwe Leren heb je dankzij de learning portal inzicht of je voor een voorbereide of onvoorbereide groep staat. Een trainer moet dan eigenlijk in het laatste geval zeggen: alleen als je je hebt voorbereid kun je het maximale uit deze training halen, anders heb je hier weinig te zoeken."

Op www.hrpraktijk.nl/magazine kunt u een filmpje bekijken over het Nieuwe Leren

