

ZOOM OP ROEM

RETURN ON EXPECTATION MEASUREMENT

VSF investeert in jouw toekomst



Het mysterie van “het geslaagde leertraject”

Stel: u vindt een schitterend geneesheer-specialist om u van “uw probleem” af te helpen, zij het via een medicijn, zij het via een operatie. Prachtig, u bent gered, zo pept u uzelf op. Men beslist dat een operatie voor u het beste is. Na de nodige afspraken en wachttijd bent u aan de beurt. Het ziekenhuis blinkt in de zon en de wereldvermaarde chirurg neemt u onder handen. Alles verloopt volgens de state of the art en de operatie lukt technisch uitstekend. Nu ... was het door toedoen van een administratieve fout, een slaperige verpleegkundige, een vreemde sprong in de medische software of een verkeerde briefing ... blijkt dat men uw verkeerde been heeft geamputeerd! Een technisch perfecte amputatie, daar niet van ... Maar wat nu?

WAT IS HET PROBLEEM?

Beste lezer, dit is fel overdreven, uiteraard. Lachwekkend, niet ernstig ... waar slaat dit op? U heeft gelijk. Met leertrajecten spreken we vanzelfsprekend niet over leven en dood. Nochtans, de dagelijkse praktijk laat wel aanvoelen of maakt zonder omwegen duidelijk dat een behoorlijk aantal leertrajecten van in het begin op het verkeerde spoor zitten. Niet door de intrinsieke kwaliteit van de docent of begeleider, niet door de inhoud op zich van het traject, wel door een mismatch met het eigenlijke ‘probleem’ of de doelgroep. ROEM zal een leidraad zijn om de captatie van de eventuele leernood te professionaliseren, de inhoud en methode volledig af te stemmen op de leernood, en evaluaties en nazorg te laten meespelen in het finaal bereiken van het beoogde leerresultaat. Leertrajecten moeten en kunnen efficiënter en effectiever. ROEM zal helpen dit te professionaliseren. Om leertrajecten uit te rollen die finaal het beoogde effect ressorteren zijn de “pré-evaluatie” én een “deskundige captatie van de leerbehoefte” de eerste en reeds zeer determinerende ‘fases’. Vorming-training-opleiding zijn nog steeds zeer waardevolle oplossingen voor leerbehoeftes, maar eerst moet men zich afvragen of een leertraject wel de aangewezen manier is, om de behoefte die er is, te beantwoorden. Kan leren met andere woorden leiden tot een antwoord op het geformuleerde probleem? Al te dikwijls denken velen dat “een opleiding” wel de remedie is. Indien dan blijkt dat het “probleem” niet opgelost is, verwijt men de opleiding dat ze van onvoldoende kwaliteit is. Wie zegt dat die opleiding in zich de oplossing droeg?

METEN IS WETEN

Bijkomende hamvraag is hoe men de leereffecten kan garanderen? En of men wegwijzers kan plaatsen om ‘het doel’ te bereiken. Waarom zou men investeren in leertrajecten als het resultaat vooraf niet kan aangetoond of ingeschat worden?

De beweging van “opleiden” naar “leren met impact” is al langer dan vandaag bezig en wordt nu, mede dankzij ROEM, professioneel aangepakt. Waar opleiden vroeger als een extraatje en als een incentive werd gezien, wordt leren vandaag gezien als inherent verbonden aan het werk. Werken is leren en leren is werken. Grondig onderbouwde, innoverende en pragmatische leermethodes scoren. Een mix van groepsleren, individuele coachings en zelfstudie, klassikaal leren, werkplekleren, blended learning, e-learning: welke de missie ook is van de organisator, zeker is dat de deelnemer meer en meer zal neigen naar een vorm van ‘levenslang leren’ die én het meest efficiënt werkt én het meeste impact heeft. Vraag is telkens: hoe kan dit aangepakt worden?



Via ROEM kan men er realistisch naar streven om de verwachtingen, die de betrokken partijen hebben, in te lossen. Dit verschilt van de ambitie die in ROI verankerd zit. Bedrijven ondervinden begrijpelijkerwijze heel wat moeilijkheden met het becijferen het puur financiële gewin van leertrajectinspanningen. De effecten van leertrajecten op de bedrijfsopbrengsten blijft ook meestal onduidelijk. Dit mag m.i. nochtans niet betekenen dat het geloof in de algemene opbrengsten van leertrajecten er niet mag zijn. Het is niet eenvoudig in geld uit te drukken wat een opleiding, vorming of training oplevert. Maar het is eveneens een vaststelling dat opleidingsinspanningen en de investeringen daarin door de bedrijven niet voldoende systematisch worden geïnventariseerd. Het probleem bij de bedrijven of organisaties is dat de interesse in een nauwgezette *return on investment*-meting of *return on expectations*, nadat de leertraject heeft plaatsgevonden, vaak niet zo groot is. Dat vind ik minder begrijpelijk. Inderdaad, om zo'n methodische aanpak of "meting" te kunnen doen is goede knowhow nodig. Als je een evolutie wil opmeten vóór en na het leertraject, dan zijn betrouwbare parameters noodzakelijk. Dan kan je de toestand gaan vergelijken m.b.t. tot bv. de productiviteit, kwaliteit of prestaties na het leertraject in vergelijking met vóór het leertraject. Of je kunt ook gaan vergelijken met de scores van "vergelijkbare" collega's die niet aan de opleiding hebben deelgenomen.



In sommige gevallen is een *return on investment*-meting zinloos. Waar het wel nuttig is, is bij terugkerende opleidingen die veel geld opsorpen, waar veel mensen aan deelnemen en die van belang zijn voor de ondersteuning van de strategie. ROEM kan in elk geval ingezet worden bij elke vraag waar een leerlossing de verwachtingen kan invullen. ■



Patrick Vanhaecke is business development manager en ontwikkelt leertrajecten voor het aanbod van meerdere merken (SBM, Escala en Syntra West) m.b.t. HR, bedrijfstrategie en personal skills. Hij is als partner in het ROEM-project betrokken bij de implementatie van de ROEM-applicatie bij diverse klanten.



Alles over het opleidingsvak leer je bij SD Worx

Een werkbaar opleidingsplan opstellen... zo doe je dat! – 0,5 dag
Alle leerbehoeften van uw organisatie in één opleidingsplan.

Datum en locatie:

- donderdag 27 november 2014, Antwerpen, Scandic Hotel

Train-the-trainer: starten als trainer – 2 dagen

Presenteren, didactiek, opbouw van een training, ervaringsgericht leren en omgaan met moeilijke deelnemers, groepen, situaties.

Data en locatie:

- donderdag 6 en vrijdag 7 november 2014, Antwerpen, Crowne Plaza Hotel

Learning & development in uw organisatie – 2 dagen

Alles over het WAT en het HOE van Learning & Development.

Data en locatie:

- donderdag 23 oktober en 6 november 2014, Gent, Askit Communications BVBA

Motiverend onthaalbeleid opzetten... zo doe je dat! – 1 dag

Een effectieve start voor medewerker en organisatie.

Datum en locatie:

- donderdag 16 oktober 2014, Antwerpen, Crowne Plaza Hotel

→ **Schrijf vandaag nog in**

SD Worx Learning - T 078 15 90 24

E learning@sdworx.com

www.sdworx.be/learning