

Zorg voor meer broodjes!

Eén van de meest gefrequenceerde apps/websites ten huize Winston Wolfe is die van Kickstarter, het crowdfunding-platform waar je coole, machtige, toffe, innovatieve ... concepten kan 'backen' door erin te investeren. Zo ontdekten wij enkele maanden geleden het project van Will Thalheimer. Dr. Thalheimer voert al jaren onderzoek naar het gebruik van de smile sheet (of happy sheet) binnen leren en ontwikkeling en wou al zijn kennis en inzichten delen in een boek. En daarvoor was hij op zoek naar een beetje funding. Zo geschiedde en enkele weken terug ontvingen wij ons exemplaar van zijn boek 'Performance-Focused Smile Sheets' ...

In het boek beschrijft Thalheimer één van de meest gebruikte (en misbruikte) fenomenen binnen opleiding: die van de post-training evaluatieformulieren. Je kent ze wel, die ondingen waar we een quoterings moeten geven over de organisatie, de docent(e) en het programma en waar we in de open vragen steevast invullen dat er te weinig broodjes waren en dat de verluchting in de zaal niet optimaal was. Ja, die formulieren.

Wel, het boek van Will Thalheimer gaat specifiek hierover, over de valkuilen en de fouten en over hoe je toch een happy sheet kunt opstellen die misschien wel nuttig kan zijn. Het boek is wat ons betreft een must have voor elke L&D professional en zet absoluut aan tot nadenken. Wij delen met jou alvast zeer graag drie van onze vele lessons learned:



1 GIJ ZULT DE LIKERTSCHAAL OVERBOORD GOOIEN!

De Likertschaal ken je ongetwijfeld, met vragen waar de opties zijn: helemaal eens / eens / noch mee eens, noch mee oneens / oneens / helemaal oneens. Welnu, schrap ze, verban ze, delete ze, ...! Deze antwoordopties zijn verwarrend en wij zijn volgens Thalheimers onderzoek niet in staat om een effectief onderscheid te maken tussen de antwoordopties. De antwoorden an sich zijn te weinig onderscheidend, waardoor we dus op zoek moeten gaan naar antwoordopties die effectief een differentiërend karakter hebben. Bovendien gaan we deze antwoordopties dan omzetten in een cijfer (helemaal eens = 5) en gaan we daar gemiddeldes van maken om bepaalde conclusies te trekken. Fout, volgens Thalheimer!

2 GIJ ZULT DE 'SMILE-SHEET TRAINING-EFFECTIVENESS TAXONOMY' BOVEN UW BED HANGEN

In zijn boek heeft Thalheimer het over een aantal primaire, secundaire en tertiaire doelen. Idealiter moet elk doel minstens één vraag hebben in het evaluatiedocument. Zo zijn bvb. de secundaire doelen: begrijpen, onthouden, motivatie om toe te passen en post-training opvolging. Eens je je verdiept in de gedachtengang die Thalheimer omschrijft, ben je volledig mee in zijn aanpak.

3 GIJ ZULT EEN AANTAL ANDERE VRAGEN OPNEMEN IN UW DOCUMENT

Het lezen van dit boek zet onmiddellijk aan om een herwerkt evaluatiedocument te maken dat veel meer body heeft dan de traditionele 'waren de broodjes lekker'-vragen die we nu voorgeschoteld krijgen. Je vindt in het boek zelfs de volgens Thalheimer 'World's best smile sheet question'!

Een pak van de Opleidingskrantlezers worstelt vermoedelijk ook met post-training evaluaties, met meten van rendement, met impact van leren ... In die context stapten wij destijds – toen nog in de rol van L&D-manager bij FrieslandCampina – mee in het ROEM-verhaal. Tot Winston Wolfe passeerde en we de fakkels doorgaven. Maar we bleven vanop een afstand de ontwikkeling van ROEM volgen, hier en daar met – toegegeven – een kritische blik.

Na het lezen van dit boek, dachten we echter terug aan één van de eerste ROEM-meetings, in Destelbergen toen alle aanwezigen hun kijk op meten van rendement gaven. Hoe zouden deze ROEM-gebruikers anno 2016 met dit boek moeten omgaan? Moeten ze hier überhaupt rekening mee houden, met wat Dr. Thalheimer zegt? En dan zeggen wij toch volmondig: JA!

ZOOM OP ROEM

Haal eventjes je online evaluatielijsten uit de ROEM-database, bestudeer ze en toets ze af tegen het onderzoek van Thalheimer. En waar nodig, we smeken het jullie, pas je documenten aan, verwerp indien mogelijke de Likertschalen en stel écht relevante vragen aan jouw medewerkers. Het helpt niet enkel jou, als L&D-verantwoordelijke verder, maar het helpt vooral je organisatie! En het doet bovendien je medewerkers echt nadenken over wat ze al dan niet geleerd hebben en hoe ze dit eventueel kunnen vertalen naar de werkvloer.

Koop dit boek, en zorg aub ook voor meer broodjes! ■



Mathias Vermeulen was er bij de opstart van het ROEM-project bij als HR-manager van FrieslandCampina. Heden volgt hij de ontwikkelingen van de online tool op als zaakvoerder van Winston Wolfe.



ROEM staat voor 'Return on Expectation Measurement' en is een webbased tool die organisaties en werknemers helpt na te gaan of hun leer- en opleidingsinspanningen effect hebben. Bovendien biedt ROEM ook informatie over elementen (met betrekking tot de leeractiviteit, de lerende en/of de organisatie) die verbeterd kunnen worden zodat in de toekomst een betere transfer van het geleerde wordt gerealiseerd. Bedoeling is dat organisaties die de tool gebruiken meer aandacht gaan besteden aan de kwaliteit en effectiviteit van opleidingsinitiatieven, zodat de nieuw verworven competenties van de werknemers beter aansluiten bij wat ze effectief nodig hebben op de werkplek. ROEM is medio 2016 ook beschikbaar in het Frans en Engels.

Organisaties die interesse hebben in ROEM kunnen een URL aanvragen via www.roem.be of ...

- > Demo's: 14/04 Zellik - 21/04 Brussel - 01/06 Berchem + voorstelling pro-versie - 09/06 Affligem
- > Trainingen: 13/04 Brussel - 11/08 Antwerpen



EENVOUD: DE SLEUTEL VOOR DUURZAME TRAININGS-/ COACHINGSTRAJECTEN

Spreekt deze quote jou aan?

Neem dan contact op met Philip Van Kelst
0495/21.23.68 - philip.vankelst@vankelst.com

www.vankelst.com



ZIJN UW MENSEN KLAAR VOOR DE RESULTATEN VAN MORGEN?

LEIDERSCHAP

STRATEGIE
UITVOERING

PRODUCTIVITEIT

VERTROUWEN

SALES
PERFORMANCE

Benieuwd wat Franklin Covey
voor u kan betekenen?

www.franklincovey.be - info@franklincovey.be

LEIDERSCHAP | STRATEGIE UITVOERING | PRODUCTIVITEIT
VERTROUWEN | SALES PERFORMANCE