TEKST: KRISTOF VAN DER STADT

7 regels voor efficiënte opleidingen

Ondanks de crisis, lijken pc-opleidingen niet meteen af te nemen. Bij Synaps ziet men zelfs zo'n stijging dat er op korte termijn 3 à 4 extra trainers bij moeten komen. Maar om die opleidingen ook efficiënt te maken, moeten bedrijven enkele vuistregels in het achterhoofd houden.

Als er moet bespaard worden op uitgaven, dan lijkt het logisch dat opleidingen voor het personeel al vrij snel op de radar van de bedrijfsleider verschijnen. Synaps – een softwaretrainer voor grote en kleine organisaties – ziet daarentegen het omgekeerde gebeuren. In januari – toen de crisis wild om zich heen greep – was er een grote toename in het aantal aanvragen van ict-opleidingen. Allicht dat sommige bedrijven de crisis met de bijbehorende lagere werkdruk en eventuele economische werkloosheid aangrijpen om opleidingen te organiseren voor het personeel. Om die opleidingen maximaal te laten renderen, hou je best rekening met enkele regels.

1. Definieer de opleidingsvraag

Zorg dat je inspeelt op de specifieke noden van elke individuele werknemer. Opleidingen verlopen tegenwoordig alsmaar meer modulair zodat bijvoorbeeld enkel de voor dat ene departement belangrijke modules gevolgd worden. Het heeft weinig nut om alle werknemers gemakshalve dezelfde opleiding – het volledige parcours – te laten volgen. Niet relevante opleidingsonderdelen halen ongetwijfeld de motivatie van de werknemer naar beneden.

2. Creëer bewust onbekwame medewerkers

Werknemers zijn zich dikwijls niet voldoende bewust van mogelijkheden van de software die ze gebruiken. Via korte infosessies kun je nochtans makkelijk de functies van de programma's belichten. Zo worden de medewerkers zich bewust van wat ze (nog) niét kunnen en dat komt de motivatie ten goede bij latere pc-trainingen.

3. Screen individuele computerkennis

HR-managers hebben er baat bij om de ict-kennis van hun werknemers in kaart te brengen. Een goed hulpmiddel hiervoor is het European Computer Driving Licence: het in heel Europa erkende computerrijbewijs. Via enkele eenvoudige testen kun je snel de specifieke computerkennis van iedere werknemer te weten komen.

4. Organiseer trainingen ter plaatse

Waarom? Heel simpel: opleidingen die je ter plaatse organiseert, zijn nu eenmaal goedkoper. Verplaatsingskosten met bijbehorend tijdsverlies kun je maar beter vermijden in crisisperioden. Om nog maar te zwijgen van de huurkosten van de zaal en het materiaal wanneer je toch je toevlucht zou nemen tot een externe locatie.

5. Opteer voor een abonnementsformule

Is er een acute nood aan opleidingen om bijvoorbeeld een brandje op een departement snel te kunnen blussen of om een onverwachte personeelswissel op te vangen? Voor zo'n situaties is een abonnementsformule altijd aangeraden. Met zo'n formule kun je quasi meteen een trainer inschakelen die je zo snel mogelijk een aantal concrete data naar voor schuift voor specifieke trainingen.

6. Kies bij e-learning voor blended learning

Blended learning of 'gemengd leren' is zowat een verbeterde versie van e-learning. Met de term wordt bedoeld dat werknemers op afstand de vooraf afgesproken hoofdstukken instuderen of oefenen. Daarnaast worden er ook vaste contactmomenten ingelegd. Tijdens die momenten is er gelegenheid om vragen te stellen. Zo leert iedereen op zijn eigen ritme en komen er ook veel meer vragen naar voor.

7. Leid eigen medewerkers op tot volwaardige trainers

Eigen mensen laten opleiden tot trainers, kan op termijn een mooi alternatief zijn voor het uitbesteden van opleidingen. Voor het opleiden van je eigen werknemers doe je dan wel best een beroep op een gespecialiseerde, externe trainer. Al is het maar om te zorgen dat de nodige pedagogische capaciteiten meegegeven worden.¶