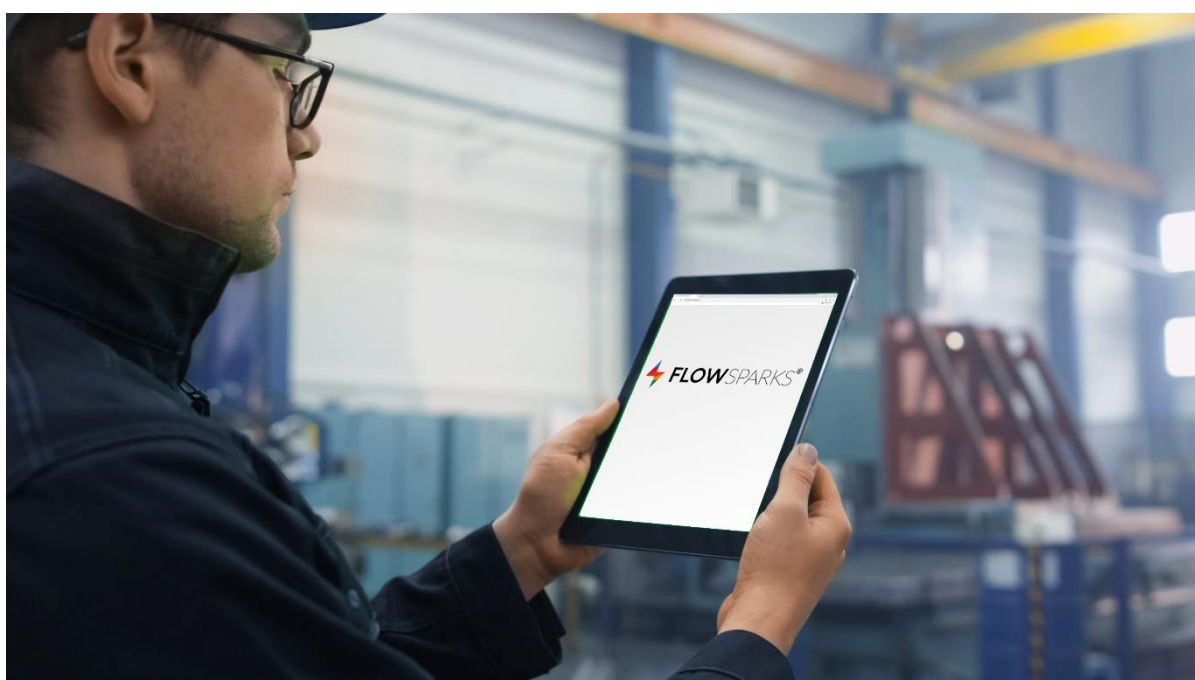


# 6 tips voor geslaagde online trainingen

*Na een paar weken totale lockdown proberen we business as usual te hervatten. Eén manier om weer te connecteren met je medewerkers is online trainingen. Tips van een ervaringsdeskundige.*

Door Bjorn Cocquyt | MT Magazine | 27 april 2020



**B**eetje bij beetje zijn we ons aan het herpakken. De creativiteit waarvan we in de privésfeer al getuigden, sijpelt nu ook door in de business. We doen al eens een salesgesprek via Skype, er worden steeds meer webinars gegeven, voorziene trainingen en opleidingen gebeuren online in een mix van zelfstandig werken met opgenomen video's, taken, live feedbackmomenten... We blijven in ons kot, maar we vinden stilaan oplossingen en alternatieven.

Volgens een nieuw onderzoek van Bookboon Learning onder 300 HR managers, Learning & Development managers en andere beslissingsnemers, is digitaal thuisleren een blijvertje. 83 procent vindt het belangrijk dat medewerkers goed worden uitgerust om thuis te werken en te leren, al was het maar als voorbereiding op de volgende lockdown. De komende drie maanden verwacht 47 procent wel lagere budgetten. Maar toekomstige investeringen zullen vooral naar het digitale leren gaan, voorspelt 92 procent van de ondervraagden. Tegen 2021 zou het digitale corporate leren met 40 procent toenemen.

Bij de internationale chemiereus Eastman zijn ze op de site Gent-Noord al jaren vertrouwd met het geven van online trainingen en dat blijkt in de huidige situatie een groot voordeel. 'Er moet heel veel kennis worden overgedragen, niet alleen over onze site en de werking, maar er zijn ook wettelijk verplichte veiligheidstrainingen', zegt Gunther Van Acker, trainingscoördinator bij Eastman in Gent. 'Dat we in ploegen werken maakt het ook niet evident om een groep mensen samen in een klas te krijgen.'

Daarom werkt Eastman al een tijd met online trainingen. 'De eerste stappen met online leren zijn in 2013 gezet. We hadden daar op onze site geen ervaring mee. We merkten dat online leren vlot ging bij mensen die regelmatig met de pc werken, maar dat het voor operatoren, mechanici, heftruckchauffeurs minder evident was en dat zij meer ondersteuning nodig hadden', zegt Van Acker.

## 1. Hou het simpel

De eerste tip van Van Acker voor je online training is dan ook: hou je online training simpel. En dat gaat zowel over de inhoud als over de vorm. 'Je moet ervoor zorgen dat de navigatie soepel is, dat mensen niet moeten gaan zoeken en niet te veel moeten klikken. Wanneer je voor het eerst e-learning maakt, begin je best niet met al te zware materie. Begin geen presentatie van 80 slides te digitaliseren als eerste kennismaking met e-learning. Begin met iets compact, iets klein. Iedereen moet wennen aan de nieuwe situatie, ook trainers die voor het eerst training moet geven via Skype. Ook voor hen is het belangrijk dat het de eerste keren behapbaar is. Pilotprojecten moeten op alle vlak toegankelijk zijn. Probeer daarom de kennisoverdracht interactief te maken. Voeg een quizelement toe, werk met veel leuke, herkenbare visuals', adviseert hij.

## 2. Zorg voor herkenning

Dat brengt ons naadloos bij Van Ackers tweede tip: herkenbaarheid. 'Als je online iets wil aanbieden over veilig werken met elektriciteit, zoals we bij Eastman doen, gebruik dan beelden en situaties die de mensen die de training volgen goed kennen. Wanneer we een training maken voor onze laboranten, dan gebruiken we foto's van hun labo en hun meettoestellen.' De herkenbaarheid verhoogt de goesting om de training te volgen en ze blijft beter hangen.

## 3. Kies een geschikte tool

Aanvankelijk maakte Van Acker alle e-Learningmodules met een externe partner. 'Dat had toch wat nadelen. Ten eerste de lange doorlooptijd, want de externe partner moet zich onze vakkennis eigen maken zodat ze die konden implementeren in de online omgeving. Daarnaast was ook de prijs niet te onderschatten.' Eastman ging op zoek naar een alternatief dat sneller en goedkoper was en kwam bij **FLOWSPARKS** van het Gentse UNI-Learning uit.

'Omdat die tool zo intuïtief en gebruiksvriendelijk is, hoef je ook geen programmeur te zijn om een opleiding te maken', zegt Van Acker. 'Sinds we **FLOWSPARKS** gebruiken kwam online leren in onze organisatie echt in een stroomversnelling. We hebben momenteel acht ontwikkelaars op de site en dat zijn laboranten, ingenieurs, maar ook operatoren en onderhoudstechnici.'

## 4. Doe niet alles zelf

'Process operator Jurgen had totaal geen ervaring met het geven of ontwikkelen van trainingen. Maar met amper een paar uur training is hij zelf aan de slag gegaan. Hij heeft een opleiding gemaakt over het reinigen van filters, waarin hij zijn aanpak uitlegt en dat documenteert met links naar fiches over de gevaarlijke producten, met een paar quizzen voor de deelnemers. Wie kan zulke zaken beter uitleggen aan operatoren, dan een operator zelf?'

---

**Zorg ervoor dat goede ervaringen opgemerkt worden en dat mensen hun ervaring delen ”**

‘Het is belangrijk dat je mensen content laat creëren in het jargon dat hun collega’s goed opnemen. Als je een laborant een training laat maken, ziet dat er anders uit dan wanneer een IT’er een opleiding maakt voor laboranten. Wanneer een van onze operatoren een training maakt voor zijn collega’s is de informatie ook perfect behapbaar en herkenbaar voor hen.’

## **5. Geef vertrouwen, maak trots**

De mensen op de werkvloer zelf laten instaan voor de online opleidingen vergt natuurlijk wel wat vertrouwen. Van Acker: ‘Het heeft bijna altijd een positief effect wanneer je mensen die vrijheid geeft. Vanuit een ivoren toren content loslaten op mensen is gemakkelijk. Maar mensen die praktijkervaring hebben zelf laten beslissen wat belangrijk is, hoe je iets op de beste of veiligste manier doet is zoveel krachtiger. In begin voelt dat wat onwennig, maar je weet dat het in handen komt van mensen die de content heel goed beheersen.’

‘We laten hun werk wel controleren en er zijn maar enkele mensen die de aangeleverde content ook effectief in ons learning management systeem kunnen inputten. Maar eenmaal goedgekeurd betekent het bijvoorbeeld wel dat 40 à 50 mensen de online training die de operator maakte, moeten volgen. Wanneer die opleiding gesmaakt wordt door de collega’s en de sitemanager hoort daarvan laat hij niet na de maker van de opleiding een compliment te geven. En dan zie je mensen echt groeien. Het is iets van hen. Iets wat zij gemaakt hebben, dat wordt opgemerkt en waar ze terecht trots op zijn.’

## **6. Dring het niet op**

Een laatste tip voor succesvolle online trainingen: dring online leren niet op in je organisatie. Dat is vandaag de dag misschien net iets moeilijker dan in tijden waarin normaal gewerkt kan worden, maar dan nog zou je het uitrollen van online leren een natuurlijke gang moeten laten gaan door de organisatie. ‘Je mag dat niet pushen of opdringen. Zorg ervoor dat goede ervaringen opgemerkt worden en dat mensen hun ervaring delen’, besluit Van Acker.