

Hoe houdt u het effect van een training levend in uw organisatie? Door te borgen! U wilt namelijk dat uw werknemers daadwerkelijk met het geleerde aan de slag gaan op de werkvloer. Succesvol borgen is vooral een kwestie van doen en herhalen. Jaar in, jaar uit. Net als tuinieren! Tekst Eileen Kalkman, Confriends

Maximaal rendement uit een training

Borgen!

Stel u heeft een leuke en leerzame training over communicatievaardigheden georganiseerd voor uw pedagogisch medewerkers. Zo'n training waar iedereen enthousiast en blij van terug komt. U kunt de dagen na de trainingen merken dat de training leeft op de werkvloer want u hoort uitspraken van uw medewerkers, zoals 'praat vanuit de ik-vorm', 'gebruik plustaal in plaats van mintaal' of 'benoem feiten en geen interpretaties' et cetera. Of het team heeft net een training over gezond en ergonomisch werken gevolgd en u ziet dat het trapje van de commode meer gebruikt wordt en men elkaar aanspreekt op goed buk- en tilgedrag. Na een aantal weken merkt u dat het onderwerp steeds minder leeft in het team. Het

lijkt wel of de meesten weer terugval- len in hun oude gedrag en gewoontes. Zonde van uw investering!

Waarom borgen?

Borgen is te vergelijken met het onderhouden van uw tuin; een terugkerend proces. Eén keer de tuin flink aanpakken met snoeien, mesten en onkruidvrij maken is niet voldoende. Opmerkingen richting pm-ers als 'dat zouden ze moeten weten of kunnen want ze hebben hier een training over gehad' zijn meestal onterecht. Om nieuw gedrag op de werkvloer te kunnen implementeren is meer nodig dan alleen een training. Ga daarom met borging aan de slag en u zult merken dat stap voor stap de opgedane kennis en vaardigheden in uw team blijven

leven. Help uw team bij het implementeren van nieuw gedrag.

Een ander voordeel van borgen is dat uw medewerkers ervaren dat u en/of de organisatie de training serieus neemt. Als u laat zien dat u de training waardevol en belangrijk vindt voor de medewerkers en de organisatie zal dit meer draagkracht in het team opleveren. Zorg dat alle neuzen binnen uw team dezelfde kant op staan. En u achter het team staat.

Hoe?

Vooraf

Borging begint eigenlijk voorafgaand aan de training. Het is raadzaam om vooraf te bedenken: wat moet er geborgd worden? Wat gaat het opleveren? Hoe wil ik borgen? In welke frequentie? Stem met de betrokken medewerkers en de trainer af hoe jullie dit gaan aanpakken.

Afstemmen met de trainer

Zorg dat er een intake met de trainer is. Samen met de trainer bespreekt u uw leerdoelen en geeft u aan wanneer de training voor u een succes is. Wat wilt u bereikt hebben na afloop van deze training? Vraag naar de inhoud en durf eisen te stellen. Informeer hoe de training aansluit bij de praktijk, hoeveel er praktisch geoefend wordt en hoe het beleid van uw organisatie wordt meegenomen in de inhoud. Wordt er gewerkt met een vooropdracht en tussentijdse opdrachten?



Foto: iStockphoto

Interactieve werkvormen

Kies één werkvorm per werkoverleg.
Besteed niet langer dan 10 à 15 minuten per keer aan het onderwerp.
Herhaal een aantal keer per jaar.

Dansen met kaartjes

Zet prikkelende vragen over het trainingsonderwerp op een kaartje van ongeveer wenskaartformaat. Maak ruimte en verspreid de kaartjes, met de vragen naar beneden gericht, op de grond door de ruimte. Zet vrolijke dansmuziek aan, bijvoorbeeld salsa of disco en ga met de groep dansen. Doe zelf enthousiast mee. Zodra de muziek stopt gaan twee personen bij een kaartje staan en bespreken met elkaar de vraag die op het kaartje staat. Herhaal dit een aantal keer.

Voorbeelden:

- Wat doe je bij ouders die jou negeren bij het ophalen, stap jij dan actief op ze af?
- Kun jij de feedbackstappen benoemen?
- Hoe handel je bij een klacht van ouders?
- Hoe wordt er omgegaan met het trakatiebeleid bij jou op de groep?
- Laat jij de kinderen bewust zelf opruimen omdat dit goed voor hun motoriek is?

- Hoe uitdagend is jouw groepsruimte voor kinderen om te bewegen?
- Gebruik jij bewust het trappetje bij de commode?

Speed-daten met collega's

Zet op een papier een aantal vragen over het trainingsonderwerp en kopieer dit voor iedereen. Laat de deelnemers 3 - 5 minuten met een collega daten over het trainingsonderwerp. Herhaal dit drie keer, steeds met een andere collega.

Bijvoorbeeld over buiten spelen:

- Hoe uitdagend is onze buitenruimte voor kinderen om te spelen?
- Ga je iedere dag naar buiten met de kinderen?
- Hoe vaak doe je een geleid spel buiten?
- Welk beweegmateriaal zetten jullie buiten in?
- Welke beweegspelen doen jullie buiten?
- Heb je een tip voor verbeterpunten?

Ren je rot met stellingen

Lees stellingen voor die passen bij het trainingsonderwerp. Geef aan waar ze naar toe moeten rennen als ze vinden dat de genoemde stelling waar of niet waar is. Bijvoorbeeld ren naar de ene

kant van de ruimte voor 'waar' en de andere kant van de ruimte voor 'niet waar'. Het gaat er niet om wie gelijk heeft, wel dat er bewustwording ontstaat. Voorkom lange discussies. Stellingen kunnen zijn:

- Het gebruik van wippertjes en Maxi Cosi beperkt de motorische ontwikkeling van de baby.
- Ouders zijn klanten en de klant is koning.
- Kinderen zelf laten opruimen is ook een beweegactiviteit.
- Bewegen bevordert de taalontwikkeling van kinderen.

Speel met het team een spel

Over diverse trainingsonderwerpen zijn leuke spellen te koop zoals het Kwaltitesspel, Feedbackspel, Waardenspel, Teamspel etc.

Sneeuwballengevecht

Geef iedereen een blanco A4. Laat ze daarop twee tips of afspraken schrijven die ze uit de training hebben meegenomen. Frommel het papier tot een sneeuwbal en doe gedurende een minuut een sneeuwballengevecht met elkaar. Daarna pakt iedereen een sneeuwbal en leest de tips voor. Bespreek vervolgens met elkaar welke afspraken jullie met elkaar kunnen maken om deze tips door te voeren.

Afstemmen met de medewerkers

Motiveer van tevoren waarom u voor deze training heeft gekozen, hoe deze past in het beleid en wat het zal opleveren voor het team. Zorg dat de leidinggevende betrokken is bij de training.

Tijdens de training

Zorg voor een prettige trainingsruimte waar de training ongestoord plaats kan vinden. Denk ook aan kleine dingen:

prettige ruimte, kopje koffie/thee koekje erbij. Maak er een feestje van. Stem met de trainer af dat de deelnemers bij aanvang hun persoonlijke trainingsdoelen stellen. Uiteraard is de leidinggevende aanwezig. Evalueer tussentijds zowel met trainer als met deelnemers.

Na afloop

Nu komen de essentiële vervolgstappen voor borging. Hoe haalt u het maximale rendement uit een training? Tips:

- Evalueer de training met de trainer en de deelnemers. Verzamel de verbeterpunten en adviezen die zorgen voor een verbeteringslag op de werkvloer. Verwerk gemaakte afspraken naar aanleiding van de training eventueel in het beleid van de organisatie.
- Laat de onderwerpen regelmatig terugkeren in het teamoverleg. Herhaal eventueel een oefening uit de training met elkaar. Zie kader voor leuke interactieve werkvormen.
- Laat de deelnemers na afloop van de training een verslag schrijven waar ze aan gewerkt hebben en met welk resultaat.

‘Zorg dat de opgedane kennis in uw team blijft leven’



ROSA software voor KDV BSO PSZ GOB

- Modulair pakket met oa. planning, facturatie, incasso, personeel, ouderlogin enz.
- Bestel alleen wat u nodig heeft!
- **Nieuw:** door de combinatie met MyChapp worden app aanvragen van ouders direct in uw ROSA administratie of planning verwerkt

Kijk op onze vernieuwde website!
www.muldata.nl

NIEUW MyChapp dé app voor de kinderopvang



- Ouders worden via pushberichten direct op de hoogte gehouden over hun kind, nieuwtjes en mededelingen
- Ouders kunnen zelf wijzigingen of flexdagen doorgeven via de app
- MyChapp kan ook in uw huisstijl gemaakt worden!
- App is separaat te gebruiken of te combineren met administratiepakket ROSA
- **www.mychapp.nl**

‘Maak er een feestje van’

- Neem de persoonlijke leerdoelen van de deelnemers mee in hun POP-gesprek. Hebben ze hun doel bereikt? Hoe is dat te merken op de werkvloer?
- Steun uw pm'ers in hun leer- en veranderproces. Toon regelmatig interesse en geef complimenten. Spreek ze zo nodig aan op verbeterpunten.
- Laat pm'ers elkaar steunen. Bijvoorbeeld door elkaar een top en een tip van de dag of week te geven.
- Geef zelf het goede voorbeeld. Bijvoorbeeld als u wilt dat uw pm'ers op de juiste manier feedback aan elkaar geven, geef dan zelf ook op de juiste manier feedback.
- Betrek ouders en laat zien dat u werkt aan kwaliteit. Schrijf bijvoorbeeld in de nieuwsbrief, website of op het prikbord wat voor een training de pm'ers hebben gevolgd. Vermeld welke kennis er is opgedaan, hoe dat te merken is op de werkvloer en wat het positieve effect is voor de kinderen. Ook de dagelijkse overdracht is hiervoor een mooi moment. Of organiseer een ouderavond over een trainingsonderwerp dat aansluit bij ouders.
- Stel coaches aan, denk aan voedings-, beweeg-, ergocoaches en dergelijke. Dit zijn medewerkers die een extra taak op zich nemen. Meestal één of twee coaches per locatie. Zij zijn het aanspreekpunt en adviseren hun collega's over een onderwerp waar ze veel kennis van hebben. Meestal volgen zij hiervoor extra scholing.
- Zorg voor jaarlijkse follow-up training.
- Bedenk hoe je nieuwe medewerkers over het onderwerp informeert. <

Eileen Kalkman is trainer en ontwikkelaar bij Confriends. Confriends verzorgt trainingen op de werkvloer op het gebied van communicatievaardigheden, arbo en gezond werken, Spelenderwijs Bewegen en beweegkriebels.