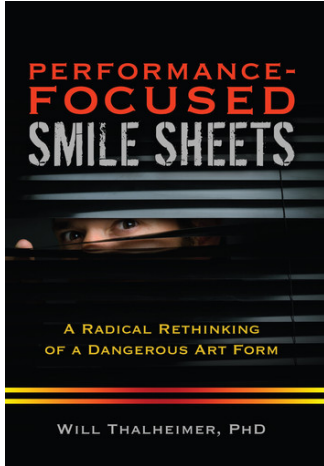


Performance focused smile sheets. A radical rethinking of a dangerous art form



Gegevens boek

Uitgegeven bij: Work-Learning Press, United States (2016)
ISBN 13: 9781941577004

Auteur van deze bespreking: Sofie Willox (oktober 2017)

Info over de auteur

Will Thalheimer is Amerikaan en werkt sinds 1985 als learning expert. In 1998 richt hij het 'work-learning research' centrum op. Hij verklaart jaarlijks 200 wetenschappelijke studies te lezen met als doel die inzichten te vertalen naar het veld van learning en development. Hij is consultant en een spreker die zowel in de USA als internationaal regelmatig keynotes geeft.

Waarover gaat het?

We sturen na een training wel eens een evaluatieformulier uit. Het traditionele formulier peilt meestal naar hoe tevreden deelnemers waren over de opleiding. Vandaar dat ze ook wel eens 'happy sheets' of 'smile sheets' worden genoemd. In dit boek stelt de auteur de kwaliteit van deze vragen in vraag. De man, die een achtergrond als onderzoeker heeft en de research rond het onderwerp deed, stelt dat **de gemiddelde vragenlijst helemaal geen voorspellende waarde heeft voor veranderende performantie na een opleiding**. Waste of time dus. Hij stelt ook de relevantie van het bekende Kirkpatrick evaluatiemodel in vraag. Hiermee trapt hij toch wel een heilig huisje in. En dan wordt het interessant natuurlijk 😊

Zijn boek vertrekt vanuit **onderzoek en aantoonbare verbanden tussen trainingen en gedragsverandering**. We moeten dus eerst goed weten welke factoren invloed hebben op performantie na een opleiding. Pas daarna kunnen we bepalen hoe we dit gaan evalueren. Hij kan hier redelijk diep op doorgaan, maar door de band gezien zijn volgende 4 elementen van belang:

- 1) begrijpt de cursist het geleerde?
- 2) Herinnert hij/zij zich de leerstof achteraf?
- 3) Is hij/zij gemotiveerd om het geleerde toe te passen?
- 4) Is er ondersteuning na de opleiding voorhanden?

Verder gaat ie in op **hoe antwoordopties misleidend kunnen zijn** voor zowel de invuller als voor de interpretatie door HR. Hij geeft voorbeelden hoe het wél beter kan door antwoordopties ondubbelzinnig en beschrijvend te formuleren.

Will Thalheimer staat ook stil bij de onmiskenbare impact die de **timing van evalueren** en de **context** hebben op de resultaten.

Tot slot geeft het boek inzichten over **waar je als opleidingsdienst de lat kan leggen** en van daaruit valide conclusies kan trekken.



Dit alles samen leidt tot volgens de auteur kwalitatieve evaluatieformulieren die een meer voorspelbare waarde hebben op veranderend gedrag in vergelijking tot het magere beestje van vandaag.

Het boek geeft stukken research, maar ook concrete voorbeelden. Het leest erg vlot en de droge, maar o zo geweldige, humor van Thalheimer krijg je er gratis bij.

Waarom dit boek zeker lezen?

Evaluaties na een leeractiviteit worden vandaag stiefmoederlijk behandeld. Hoewel we veel investeren in intakegesprekken, analyses, communicatie en leertrajecten, staan we volgens mij te weinig stil bij de voorspellende waarde van evaluaties. Het is bij het ene bedrijf een 'moetje' (als er achteraf al iets mee wordt gedaan). Als je je vak au sérieux neemt, wil je ook in kaart kunnen brengen hoe waarschijnlijk de training interventie heeft bijgedragen tot een betere performantie achteraf. Dan heb je ook praten naar andere stakeholders in de organisatie die eveneens hun verantwoordelijkheid dienen op te nemen in dit proces.

Wellicht zijn er, zoals bij elk model, stemmen die deze visie tegenspreken. En tóch moet je dit boek lezen, al was het maar om de vanzelfsprekendheid te nuanceren en kritisch te blijven bekijken.

Waarom dit boek *niet* lezen?

Als je geen evaluatie of nabevraging in je HR processen hebt opgenomen. Misschien steek je daar als organisatie geen tijd en energie in en leg je de prioriteiten elders. Als je zweert bij enkel en alleen Kirkpatrick modellen, zal je deze theorie minder graag lezen (maar mag ik je uitdagen ze naast elkaar te leggen zodat je zelf een conclusie kan trekken die voor jou werkt?).

Wat heb ik eruit geleerd en gebruikt?

Ik heb zowel de inhoud als formulering van de vragen en antwoordopties aangepast in de evaluatieformulieren bij het bedrijf waar ik aan de slag ben. Op die manier denken we relevanter te bevragen door in te gaan op meer voorspellende factoren. Dit ligt in lijn met de evidence based aanpak die het bedrijf zo veel mogelijk probeert te hanteren bij leeractiviteiten.

Waar vind je meer info?

Op volgende webpagina staan wegwijzers naar publicaties, blogberichten en andere bronnen <http://www.willatworklearning.com>

