



Learning & development fundamentals

Trainen met impact: een praktische gids

Lees meer ↓

Welkom bij de eerste aflevering van “Trainen met impact: een praktische gids” !

Als trainer in de Life Sciences weet je hoe uitdagend het kan zijn om deelnemers écht te inspireren. Hoe voorkom je dat jouw inspanningen verloren gaan in een overload aan informatie? We helpen je opweg!



Praktische gids voor trainers

Dit e-book is ontwikkeld voor trainers die meer willen bereiken. Ben je een doorwin-terde professional of zet je net je eerste stappen als trainer?

In beide gevallen vind je hier concrete inzichten, bewezen methodieken en inspirerende ideeën om trainingen te creëren die écht impact hebben.

Aflevering 1: Doelstellingen

Dit is de eerste van meerdere afleveringen waarin we onze inzichten en expertise delen. In deze aflevering zoomen we in op hoe je duidelijke doelen stelt en vaardigheden traint die écht verschil maken.



Natuurlijk kunnen we onze volledige expertise niet samenvatten in een paar pagina's. Wil je deze kennis echt leren toepassen en jezelf ontwikkelen als trainer? Schrijf je dan in voor onze ‘Train de Trainer’-opleiding!

Bekijk onze ‘Train-the-Trainer’ opleiding

A hand wearing an orange nitrile glove is pouring a white, crystalline powder from a small metal spoon into a larger metal bowl. The bowl is placed on a digital scale, which has a display showing 'PCS' and 'T'. The background is a blurred laboratory setting.

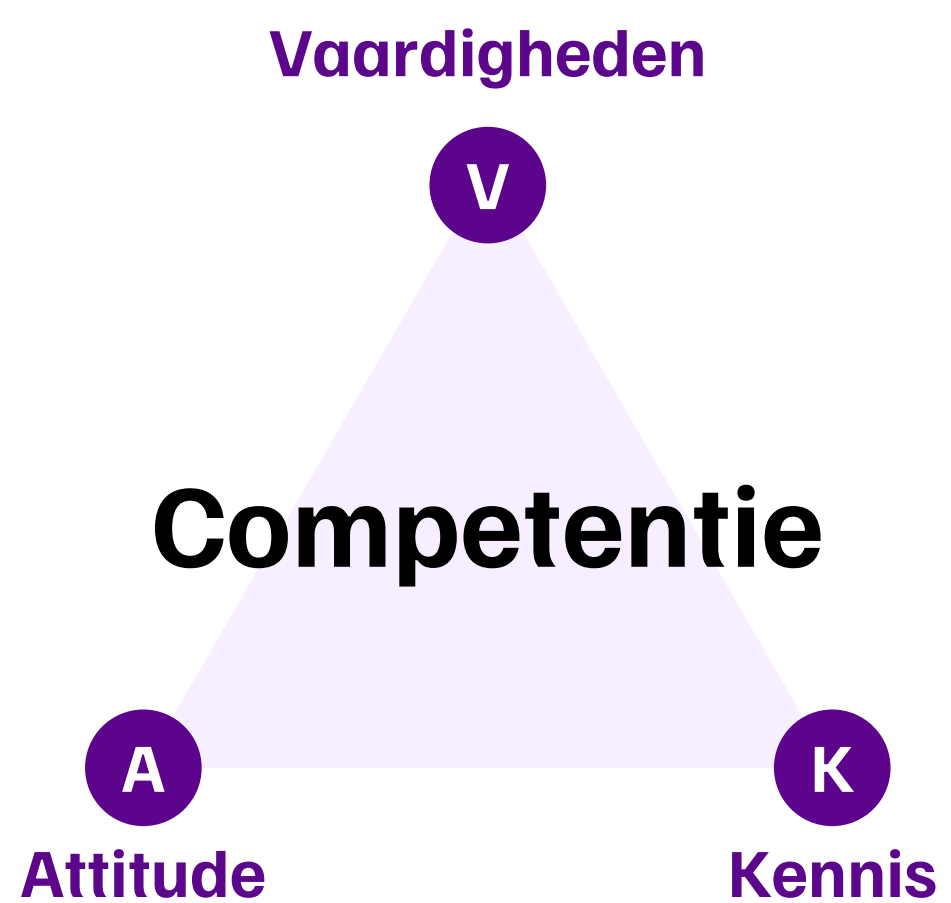
Aflevering 1

Doelstellingen

Bij ViTalent geloven we in trainen met een helder doel voor ogen. We zijn pas tevreden wanneer trainees voldoende competent zijn om een taak volledig zelfstandig, correct en met vertrouwen uit te voeren.

Wat betekent ‘competent zijn’? Competentie bestaat uit drie essentiële pijlers:

- Voldoende **kennis en inzicht**: Je begrijpt wat je doet en waarom het belangrijk is.
- Uitstekende **vaardigheden**: Je beheerst alle technieken om de taak tot in de puntjes uit te voeren.
- De juiste **attitude**: Je zet steeds de juiste houding in, keer op keer, ook als niemand kijkt.



Een competente professional is een vakman of vakvrouw, en dat vatten we samen in handige ezelsbrug: **VAK** – **V**aardigheden, **A**ttitude en **K**ennis.



Om een bedrijf vol competente professionals te krijgen, start je met het oplijsten van de verschillende taken. Voor elke taak analyseer je welke kennis, vaardigheden en attitude nodig zijn om deze 100% correct uit te voeren. Dit noemen we een competentieanalyse. Zo leg je niet alleen de doelstellingen vast die je als trainer moet behalen, maar krijg je ook een duidelijke roadmap.

Aangezien kennis, vaardigheden en attitude elk een andere aanpak vragen, vormt deze roadmap zowel je doel als de aanzet voor je trainingsaanpak.

1. Kennis: de basis voor bekwaamheid

Kennis vormt de basis van alles wat we doen. Zonder een stevig fundament begrijpt een trainee niet wat hij of zij doet, laat staan waarom het belangrijk is. Als trainer richten we ons op het overbrengen van deze kennis op een manier die interesse en goesting opwekt en bijdraagt aan het inzicht van de trainee.

Hoe dragen we kennis over?

Er zijn verschillende methoden om kennis over te brengen. Elke methode heeft zijn eigen kracht, afhankelijk van de inhoud, de situatie en de doelgroep:

Uitleggen

Mondelinge uitleg is een directe manier om kennis te delen. Voeg er een demo aan toe, en trainees zien meteen hoe het in de praktijk werkt.

Presenteren

Presentaties geven structuur en helderheid. Afbeeldingen en voorbeelden versterken de boodschap en zorgen voor een beter begrip.

De procedure laten lezen

Een schriftelijke procedure biedt een referentiepunt dat trainees kunnen raadplegen. Het is echter zelden voldoende als stand-alone methode.

E-learning modules

E-learningmodules zijn effectief om kennis gestructureerd over te brengen. Toch hebben ze ook duidelijke beperkingen. Ze richten zich vooral op het individueel capteren van kennis, wat vaak weinig bijdraagt aan de betrokkenheid. Trainees ervaren e-learnings daardoor regelmatig als ‘saai, verplichte kost’.

Vraaggesprekken

Door het gesprek aan te gaan, stimuleer je trainees om bewust en actief na te denken over wat ze al weten en hoe nieuwe informatie hierbij aansluit. Vragen en antwoorden leiden tot interactie, symbiose en dieper inzicht.

Kennis wordt pas waardevol in combinatie met **vaardigheden** en **attitude**. In de volgende stap richten we ons op vaardigheden, want weten **wat** je moet doen is het begin; weten **hoe** maakt het verschil.

2. Vaardigheden: van theorie naar praktijk

Waar kennis de basis legt, zorgen vaardigheden ervoor dat een trainee de taak daadwerkelijk kan uitvoeren. Het ontwikkelen van vaardigheden vereist een actievere aanpak: oefenen, herhalen en verfijnen. Zonder praktijkgerichte training blijft kennis theoretisch en onderbenut.

Hoe ontwikkel je vaardigheden?

Demonstratie en visualisatie

Wij starten het opbouwen van een vaardigheid vaak met een demonstratie. De trainee beeldt zich in hoe hij of zij dezelfde handelingen zal uitvoeren, wat helpt om de geest en het lichaam voor te bereiden op actie.

Oefenen

Oefening is essentieel om vaardigheden in te prenten. Herhaling maakt een handeling steeds natuurlijker en efficiënter. Hierbij is variatie key, zodat de trainee leert omgaan met verschillende scenario's.

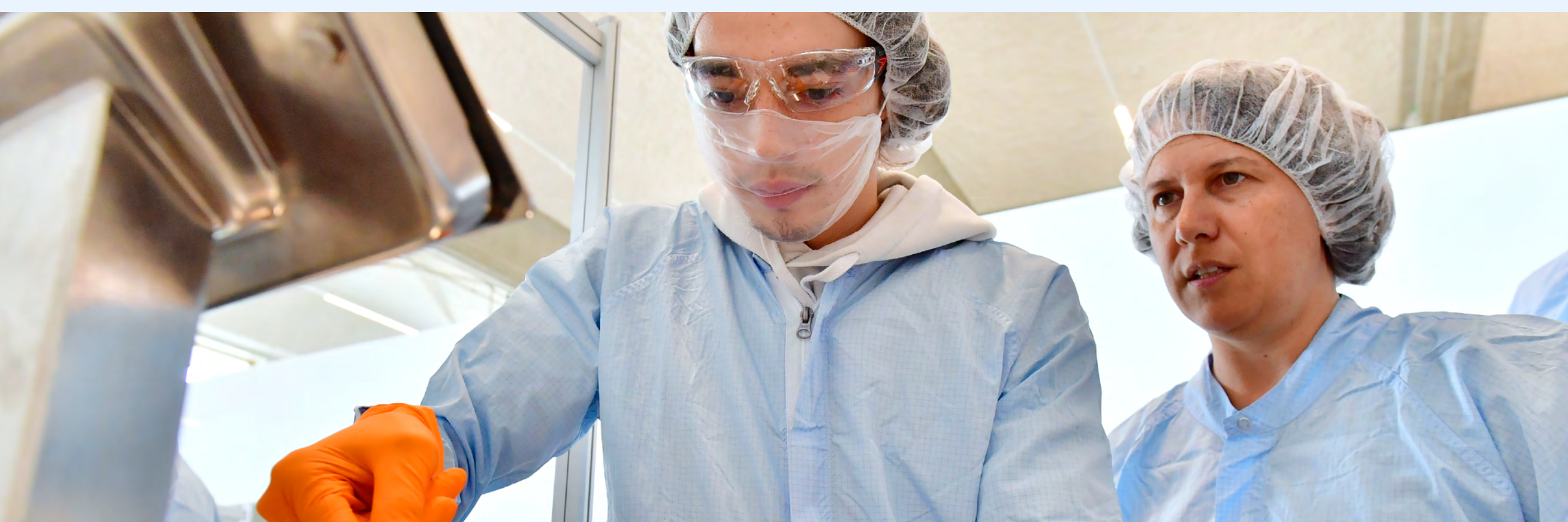
Proberen, fouten maken en goede feedback krijgen zijn de enige manieren om iets te leren doen. Voor risicovolle taken kies je best voor een simulatieomgeving zodat fouten maken geen vreselijke gevolgen heeft.

Feedback: de sleutel tot verbetering

Zonder feedback kan je niet beter worden. De trainee moet weten of het resultaat en het gevolgde proces correct waren. We geven hierbij dus feedback op het resultaat en uitvoering.

Bekrachtigen wat goed ging helpt de trainee om te weten wat hij/zij moet blijven doen. Daarnaast help je de trainee beter worden door zo helder mogelijk uit te leggen wat niet goed ging.

Vaardigheden beheersen is echter nog niet alles. De juiste **attitude** is nodig voor consistente topkwaliteit. In de volgende stap belichten we deze onmisbare derde pijler.



3. Attitude: gedrag maakt kwaliteit

Attitude, ofwel het gedrag van een trainee, is een cruciale pijler van competentie. Maar kan gedrag worden getraind? Absoluut! Hoewel karakter grotendeels onveranderlijk is, kunnen we gedrag perfect aanpassen aan de noden van de job.

Hoe pakken we dat aan?

Wees het voorbeeld

Als trainer ben je de norm. Trainees kijken naar hoe jij je gedraagt, zelfs buiten een officiële trainingscontext. Toon consistent toewijding en respect. Fouten maken is menselijk, maar jij laat met jouw herstel zien wat trainees van je kunnen verwachten.

Maak verwachtingen expliciet

Vaak verwachten we dat trainees spontaan het juiste gedrag vertonen, alsof het ingebakken is. Dit is onrealistisch. Wees helder: wat wordt er van hen verwacht bij fouten, problemen of dagelijkse taken? Goede afspraken leiden tot goed gedrag.

Leg het waarom uit

Gedrag verduurzamen begint met begrip. Leg uit waarom een bepaalde houding essentieel is en welke gevolgen het heeft als dit niet wordt nageleefd. Dit kweekt niet alleen correct gedrag, maar stimuleert ook eigenaarschap bij de trainee.

Controleer en geef directe feedback

Net als flitscamera's in het verkeer, versterk je met monitoring gewenst gedrag. Feedback kan positief of negatief zijn, maar vermijd de klassieke 'shit sandwich' waarbij kritiek wordt verpakt tussen complimenten. Dit verzwakt de boodschap.

Wij kunnen én moeten gedrag beïnvloeden

Bovenstaande 4 elementen zijn de absolute voorwaarde om van trainees het juiste gedrag te mogen verwachten. Merk je dat het toch misloopt op de pijler 'attitude'? Check dan even of aan de 4 bovenstaande elementen voldaan is!

Trainees die gedrag koppelen aan kennis en vaardigheden, verbeteren hun prestaties en groeien in hun professionaliteit. Samen vormt dit de basis van **echte deskundigheid**.

In dit eerste deel van “*Trainen met impact: een praktische gids*” heb je waardevolle inzichten opgedaan die je trainingen effectiever en doelgerichter kunnen maken. Met de focus op kennis, vaardigheden en attitude leg je een solide basis voor het ontwikkelen van zelfverzekerde, competente professionals. Volg onze sociale mediakanalen voor de volgende afleveringen, zodat je binnenkort extra tools en krachtige inzichten ontvangt die direct toepasbaar zijn in jouw trainingen.

Zoek je naar gestructureerde en praktische trainingen die de competenties van jouw professionals verder ontwikkelen? Bekijk ons open opleidingsaanbod en ontdek hoe wij je kunnen ondersteunen in het verbeteren van je trainingen.

Bekijk ons opleidingsaanbod



+32 472 63 29 09

info@vitalent.be

in

ViTalent vzw.
Isala Gebouw,
Galileilaan 11 b0002,
2845 Niel