❼ REDENEN WAAROM SALES TRAINING NIET EFFECTIEF IS

En wat jij eraan kunt doen

Robert Vlekke

ROBERT VLEKKE

7 REDENEN WAAROM SALES TRAINING NIET EFFECTIEF IS

En wat jij eraan kunt doen

© Robert Vlekke 2018

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord 4

Reden 1: Waarom kost trainen zo veel tijd? Steeds meer inhoud in steeds minder trainingstijd 6

Reden 2: Wat is het nut van kleine groepen? Het syndroom van 'one size fits all' 8

Reden 3: Wat is het gevolg na de training? Het werk stapelt zich op 10

Reden 4: Waarom alle medewerkers trainen? Een 'alleen op de wereld' situatie! ... 12

Reden 5: Wie zorgt voor de verbinding en de ondersteuning? 14

Reden 6: Hoe kun je gedrag veranderen, immers: oude gewoonten roesten niet! . 16

Reden 7: Wie is verantwoordelijk voor het resultaat? 18

Nawoord 20

Over de schrijver: Robert Vlekke 22

Dankwoord 23

VOORWOORD

Elk jaar weer besteden organisaties miljoenen euro's aan opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers. De meest gestelde vraag bij het doen van deze investering is: "Hoe kan ik ervoor zorgen dat mijn mensen daadwerkelijk toepassen wat ze hebben geleerd". Met andere woorden, wat is het rendement op gedrag (Return On Behaviour: ROB)?

Die vraag is mij regelmatig gesteld. Mijn jarenlange ervaring geeft daarop mogelijk een antwoord dat ik graag met jullie wil delen. Dit e-book is daarom gemaakt om een deel van deze vraag te beantwoorden. Als je de rest van het antwoord wilt weten, neem dan contact met mij op.

"DE ZEVEN REDENEN WAAROM SALESTRAINING NIET EFFECTIEF IS" toont duidelijk aan dat de investering voor een training niet rendeert wanneer deze wordt beïnvloed door de randvoorwaarden. Het laat ook zien hoe je dit effect kunt vermijden bij de keuze van een training- & ontwikkelingsprogramma voor jouw organisatie. Bij alle zeven redenen worden drie preventieve maatregelen genoemd die je kunt gebruiken als een checklist bij je keuze. Daardoor kun jij van je medewerkers verwachten dat zij volledig gebruik gaan maken van het eigen- en trainingspotentieel om de gewenste resultaten te krijgen zonder dat zij het gevoel krijgen dat de training een verspilling van tijd en geld is geweest.

Robert Vlekke

© Jacqueline Koster 2018

REDEN 1: WAAROM KOST TRAINEN ZO VEEL TIJD? STEEDS MEER INHOUD IN STEEDS MINDER TRAININGSTIJD

"De effectieve en beschikbare tijd voor training gaat vaak ten koste van de uitvoerbaarheid, productiviteit of de efficiëntie. Trainers wordt daarom gevraagd om de opleiding in steeds kortere tijdblokken af te ronden."

Wat je kunt doen:

1. Geef de trainers de ruimte - zij zijn immers de experts voor de programma's die nieuwe vaardigheden en gedrag ontwikkelen. Laat de focus voor ontwikkeling vooral op groei liggen, waar een investering aan vooraf gaat (Return On Behaviour = ROB).
2. Bepaal duidelijke resultaten vooraf, zodat ook de inspanningen van het management voor en na de training hierop kunnen worden afgestemd.
3. Ondersteun continue verbetering. Organiseer daarom meerdere sessies waardoor een Cadans' of 'Heartbeat' in leren, groeien en ontwikkelen spontaan ontstaat.

© Jaqueline Koster 2018

REDEN 2: WAT IS HET NUT VAN KLEINE GROEPEN? HET SYNDROOM VAN 'ONE SIZE FITS ALL'

"One size fits all: het management weet niet wie de nieuwe vaardigheden nodig hebben en welke dat dan zijn. Vaak wordt daarom gekozen voor een standaard aanpak of basis programma voor iedereen"

Wat je kunt doen:

1. Maak vooraf een analyse van het bestaande gedrag van de gehele organisatie om de te volgen trainingen hierop af te stemmen. Natuurlijk kun je die analyse laten maken door HR of door de gespecialiseerde trainer.
2. Baseer training en deelname aan trainingen op vaardigheden, gedrag en overtuigingen die de medewerkers nodig hebben om effectief in hun functie of rol te kunnen zijn.
3. Maak onderscheid in trainingen per afdeling of team. Neem wel alle afdelingen en teams mee in de groeidoelstellingen. Zo kun je een grotere effectiviteit uit de sessies halen.

© Jacqueline Kost © 2018

REDEN 3: WAT IS HET GEVOLG NA DE TRAINING? HET WERK STAPELT ZICH OP

"Het werk stapelt zich op!: Medewerkers wijzen al snel een training af, omdat ze 'het waarom' niet goed begrijpen en bang zijn dat ze harder zullen moeten werken om achterstand in te halen"

Wat je kunt doen:

1. Maak een afspraak met de medewerkers (individueel) over het rendement dat de training gaat opleveren. Voor hen en voor jou. Daarmee wordt het doel helder en kun je daar op terug vallen in de persoonlijke begeleiding.
2. Faciliteer de medewerkers om tijd en aandacht aan de training te kunnen geven en ondersteun ze tijdens het leren, ook in het dagelijkse werk.
3. Stel een gezamenlijk plan op om het werk door te laten gaan terwijl ze in de training zijn. Deze actie zal boekdelen spreken over het belang van de opleiding!

© Jacqueline Kos

REDEN 4: WAAROM ALLE MEDEWERKERS TRAINEN? EEN 'ALLEEN OP DE WERELD' SITUATIE!

"Als niemand van jouw collega's dezelfde vaardigheden en kennis hebben die jij hebt opgedaan, sta je 'alleen op de wereld'. Het nieuwe gedrag wordt dan niet geïmplementeerd als gevolg van sociale druk of onwetendheid."

Wat je kunt doen:

1. Laat het gehele team de training volgen op (bijna) hetzelfde moment.
2. Ontwerp een programma dat is gekoppeld aan de problemen en uitdagingen in het dagelijkse werk. Zodat het voor de medewerkers herkenbaar is en ze er direct mee aan de gang kunnen gaan.
3. Gebruik echte situaties en praktijkcases in het programma. Hiermee zal het leren en implementeren van de nieuwe vaardigheden en het nieuwe gedrag nog sneller verlopen.

© Jacqueline Koster 2018

REDEN 5: WIE ZORGT VOOR DE VERBINDING EN DE ONDERSTEUNING?

"Vaak heeft een training of het trainingsdoel geen verbinding met de strategische doelstellingen van de organisatie, wordt het niet ondersteund in de praktijk en krijgt het geen tijd om het te laten werken."

Wat je kunt doen:

1. Neem de beslissing om een trainingsproject te starten op basis van de strategische richting en de benodigde gedragsverandering. Als deze prioriteiten voor de training zijn vastgesteld, houd je daar dan aan vast.
2. Geef voor het beste resultaat de training de tijd en blijf het ondersteunen om echt rendement te krijgen.
3. Doe eerst een pilot voor het management om commitment te krijgen en vervolgens het maximale resultaat te behalen.

© Jacqueline Kosten 2018

REDEN 6: HOE KUN JE GEDRAG VERANDEREN, IMMERS: OUDE GEWOONTES ROESTEN NIET!

"Oude gewoontes zijn zeker moeilijk te doorbreken! Gewoontes zijn vooral moeilijk te doorbreken als er geen ondersteuning voor de nieuwe vaardigheden en het nieuwe gedrag is bij terugkomst op de werkvloer."

Wat je kunt doen:

1. Geef medewerkers een duidelijke boodschap alvorens deel te nemen aan een training: wat zijn de verwachtingen wanneer ze terugkeren op de werkvloer?
2. Laat de medewerkers weten voordat ze een training volgen dat een actieplan van hen wordt verwacht na elke trainingssessie. Wees geïnteresseerd in de uitkomst. Ondersteun de reële acties.
3. Vraag hoe je hen kunt helpen hun nieuwe doelen te bereiken. Al deze acties zullen de verantwoordelijkheid duidelijk maken. Realiseer je dat je ook aan de overtuigingen van de medewerkers en jezelf zal moeten gaan werken.

© Jacqueline Koster 2018

REDEN 7: WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR HET RESULTAAT?

"Mensen worden zelden persoonlijk verantwoordelijk gehouden voor het gebruiken en toepassen van wat ze geleerd hebben in een training"

Wat je kunt doen:

1. Plan een gesprek met de medewerker die een training gaat volgen, zowel voor als na de training, om het doel helder te krijgen.
2. Geef de medewerkers een duidelijke boodschap mee, afgestemd op het doel. Wat verwacht je van ze wanneer ze terugkeren op de werkplek?
3. Laat de medewerkers weten, al voordat ze een training gaan volgen, dat er een actieplan van ze wordt verwacht na elke trainingssessie. Wees geïnteresseerd in de uitkomst en werk vervolgens met dat actieplan.

© Jacqueline Koster 2018

NAWOORD

"Hoe helderder u uzelf en uw emoties begrijpt, des te meer gaat u houden van dat wat is" ~ Spinoza

Zoals ik eerder in dit e-book heb aangegeven, zijn deze 7 REDENEN WAAROM SALES TRAINING NIET EFFECTIEF IS slechts een deel van de oplossing. Maar in onze steeds verder rationaliserende wereld, is dit meestal het vertrekpunt. Dit betekent ook dat er andere, zelfs meer doorslaggevende, punten van aandacht zijn, die de effectiviteit van welke cursus of training dan ook positief beïnvloeden. Er wordt ook op wetenschappelijk niveau gewerkt aan verklaringen van gedrag van mensen en hoe je dit kunt beïnvloeden. Immers, ons gedrag heeft direct effect op de omgeving waarin we werken, denken en doen. Oftewel: leven.

In mijn praktijk heb ik gemerkt dat opdrachtgevers eerder kiezen voor de gemakkelijke weg om te proberen resultaat te halen: doe maar een training. Dat staat goed en levert altijd wel wat op. Bedenk dan eens hoeveel medewerkers met een dergelijke instelling naar een cursus of training zijn gestuurd, hoeveel geld dat gekost heeft en vooral welke impact dat heeft gehad op de medewerkers zelf! Dat was de aanleiding voor mij om dit e-book te schrijven en te publiceren.

Eerst bewustzijn met dit e-book creëren, om daarna in de diepte te duiken: echt resultaat halen. Medewerkers meenemen in hun persoonlijke groeipotentieel dat, zodra het aangewend wordt, een ongelooflijk effect heeft in de dagelijkse praktijk! Dan moet je als organisatie wel bereid zijn om de 7 redenen uit dit boekje ter harte te nemen om vervolgens een impactvolle ontwikkeling samen met je medewerkers door te maken. En dan kom ik graag met je in gesprek.

RV

© Jacqueline Koster 2018

OVER DE SCHRIJVER: ROBERT VLEKKE

Robert heeft een 'drive' om mensen te ondersteunen bij hun tocht naar persoonlijk succes. Hij werkt inmiddels al meer dan 23 jaar in de trainings- en opleidingsbranche en heeft duizenden mensen succesvol getraind. Zowel bij MKB ondernemingen als bij grote internationale organisaties. Op het gebied van field sales, inside sales, account management, leadership, teambuilding en communicatie. In 2007 heeft hij onder meer Vision Forward opgericht om daarmee zijn eigen inzichten in leren, ontwikkelen en vooral groeien, vorm te kunnen geven. Zijn missie is om voor anderen persoonlijke groei te stimuleren, ze uit te dagen en te inspireren, op weg naar hun succes.

De voornaamste pijlers hiervoor zijn:
Sales Training, Coaching, Leadership Development en Team Building waarmee hij aantoonbaar een betekenisvolle en duurzame rol vervult voor werkend Europa en de rest van de wereld. Hij heeft de mensen, de visie, de tools en de ervaring om de juiste energie en richting in organisaties te brengen. Zijn betekenisvolle, slimme en persoonlijke analyses, werkwijze, trainingen, workshops en coaching generen op korte termijn resultaten gekoppeld aan een helder en krachtig toekomstperspectief.
Meer lezen: https://www.robert-vlekke.com/

Meer informatie over de diverse programma's die we voor onze klanten uitvoeren en de filosofie van Vision Forward: https://www.visionforward.nl

VISION FORWARD
we innovate people

DANKWOORD

Dit e-book is mede tot stand gekomen door de enthousiaste en pragmatische samenwerking met Rob van Wissen. Een samenwerking die wij regelmatig vieren.