

Een goede mix van offline en online OR-scholing leert het best



Nu het mogelijk is om elkaar weer te treffen op een mooie locatie, heeft uw OR misschien vooral de behoefte om scholing te volgen waarbij u fysiek bij elkaar komt. Daarmee verdwijnt de optie om online te leren en de bijbehorende voordelen naar de achtergrond. Het is echter de moeite waard om bij de invulling van uw scholingsplannen te kijken naar een goede mix van online en offline leren.

Na ruim een jaar noodgedwongen online werken, herkent u vast ook de frustrerende situaties tijdens online bijeenkomsten, zoals collega's die nog op 'mute' staan, galmende geluiden en deelnemers die opeens offline zijn. Ondanks dit soort nadelen heeft u in de afgelopen periode misschien ook voordelen ervaren van online werken.

Zo hebben deelnemers geen reistijd, zijn er meer opties om in te spelen op persoonlijke wensen en is het financieel voordeliger omdat het reserveren van een locatie niet nodig is.

Schrijf daarom de optie om online te leren niet af nu het weer mogelijk is om fysiek bij elkaar te komen. Zoek liever naar een goede mix tussen offline en online leren, het zogenoemde blended leren. Met een goede mix die is afgestemd op uw OR kunt u tot betere resultaten komen dan door alleen online óf offline te werken.

Wat is gemengd leren?

Blended leren (V&A) gaat over het creëren van een ideale mix van leeractiviteiten om tot de grootste leeropbrengst te komen. Daarbij gaat het om een mix van:

- digitale vormen en fysieke bijeenkomsten (online/offline);
- gezamenlijk leren en individueel leren (synchroon/asynchroon); en
- theorie en praktijk.

Een voorbeeld van blended leren voor OR-scholing

Stel, uw OR wil de komende tijd de vaardigheden rond onderhandelen verbeteren. De opzet van zo'n training zou er traditioneel uitzien als een aantal trainingdagen op locatie, gespreid over een bepaalde periode, zodat u in de tussentijd de gelegenheid heeft om de geleerde vaardigheden te oefenen in de praktijk.

De leer- en contactmomenten zijn echter hoofdzakelijk gekoppeld aan de fysieke bijeenkomsten. Kiest u voor blended leren, dan komt u tot een mix van activiteiten, verdeeld over een langere periode met meerdere tussentijdse leer- en contactmomenten in verschillende vormen.

Blokken

Zo'n blended leertraject bestaat bijvoorbeeld uit drie blokken.

In het eerste blok staan de individuele onderhandelvaardigheden centraal en het tweede blok gaat om de onderlinge samenwerking van OR-leden in onderhandelsituaties. Het laatste blok gaat over de manier waarop uw OR tijdens de onderhandelingen ook andere spelers binnen en buiten de organisatie betreft.

Ieder blok start met een korte online bijeenkomst in Teams. Na de aftrap volgen een aantal weken waarin u zowel individueel als in kleine groepen aan de slag gaat met [video's](#), [artikelen](#), [checklists](#) en verdiepingsopdrachten. Op vaste momenten wisselt u de belangrijkste lessen en vragen met elkaar uit in subgroepen en deelt de resultaten daarvan met de hele OR in een online leeromgeving.

De afsluiting van elk blok bestaat uit een gezamenlijke dag op locatie. In de nieuwe vorm beslaat het leertraject een periode van vier maanden waarin oefensituaties en praktijk elkaar afwisselen. Zo zijn er gedurende de looptijd van het traject drie vergaderingen waarin u met de bestuurder aan tafel zit.

Het hoeft overigens niet gelijk zo intensief. Ook het toevoegen van kleine online elementen voorafgaand aan een trainingdag of tussendoor kan al tot mooie resultaten leiden.

Voor- en nadelen offline en online leren

Over de voor- en nadelen van fysiek bij elkaar komen ten opzichte van online bijeenkomsten valt te twisten. De ervaring is persoonsgebonden en ook afhankelijk van de invulling en het doel van de bijeenkomst.

Voor velen zit de meerwaarde van een fysieke bijeenkomst in de directe interactie en daarmee een vlotte beantwoording van vragen en relatief soepele besluitvorming. Ook biedt een fysieke bijeenkomst doorgaans meer gelegenheid tot informele contacten (even met een collega een lastig dilemma bespreken).

Een trainingstraject dat puur bestaat uit fysieke bijeenkomsten kent echter ook nadelen. Zo leidt zo'n traject vaak tot mooie inzichten en resultaten op de studiedag(en) zelf, maar gaat de (structurele) toepassing van de opgedane kennis in de praktijk al snel verloren.

Opleidingstraject met online elementen

Door online elementen toe te voegen aan een opleidingstraject beperkt het leren zich niet tot de trainingsdagen, maar zijn deelnemers voor een langere periode met de leerstof bezig.

Ideeën, inzichten en gedachten krijgen dan de gelegenheid om te bezinken en te rijpen, wat leidt tot verdieping. De uitwisseling van ervaring, ideeën en vragen tussen OR-leden onderling versterkt dit nog meer en zal tot nieuwe inzichten leiden.

Wel doet online leren een sterker beroep op zelfsturing. Deelnemers bekijken op een eigen gekozen moment een video of werken aan een opdracht. Het kan lastig zijn om na een drukke werkdag (weer) achter de computer te kruipen.

Synchrone en asynchrone elementen

Uit onderzoek van Patti Shank, doctor in de educatieve technologie, blijkt dat een mix van leeractiviteiten uiteindelijk tot de beste resultaten leidt. Daarbij gaat het niet alleen om een mix van online en offline activiteiten. Het is vooral effectief om afwisseling te zoeken in leeractiviteiten die de groep tegelijkertijd (synchroon) doorloopt en activiteiten op een eigen gekozen moment (asynchroon).

Drie elementen uit blended leren zijn met name belangrijk voor succes:

- spreiding in de tijd: online werken biedt de mogelijkheid om de studieperiode over een langere tijd uit te smeren door de fysieke trainingsmomenten aan te vullen met online activiteiten. Zo kunnen deelnemers in bijvoorbeeld de 2 weken tussen bijeenkomsten werken aan een paar korte opdrachten, ervaringen delen in een online forum, een video bekijken en in drietallen een scenario bespreken via Zoom of Teams.
- differentiatie in leervormen: leerstof heeft de grootste impact als deze verschillende vormen heeft. Denk aan activiteiten zoals een filmpje bekijken, een rolmodel aan het woord laten, discussiëren over een stelling en een korte e-learning volgen.
- gepersonaliseerde aanpak: online leren leent zich uitstekend voor een eigen leerroute, klein of groot. Op basis van niveau, persoonlijke interesse of leervoorkeur werken deelnemers aan opdrachten die daarbij aansluiten.

OR-scholingsplan

In deze tijd van het jaar denkt uw OR misschien na over de invulling van uw OR-scholingsplan voor het komend jaar. Om tot een goede mix van off- en online leren te komen, moet u per leeractiviteit kijken naar de best passende vorm voor uw OR. Neem daarbij de volgende vier aandachtspunten mee:

- Bepaal de doelen voor het leertraject. Gaat het om meer inhoudelijke kennis, het oefenen van vaardigheden of het versterken van het teamgevoel? De doelen zijn leidend, los van alle technische (on)mogelijkheden.
- Bekijk in het kader van uw doelstellingen voor de training, in hoeverre het mogelijk is om fysieke bijeenkomsten aan te vullen met asynchrone (online) leeractiviteiten. Zo kunnen deelnemers de training personaliseren.
- Ga na of de leden van uw OR voldoende digitale vaardigheden hebben om de online elementen van de training te kunnen benutten. Organiseer zo nodig ondersteuning.
- Kies voor een opleider met ervaring in blended leren voor een optimale mix van activiteiten.

Rendement organiseert diverse [praktijkgerichte trainingen voor leden van de ondernemingsraad](#). Hiermee vergroot u uw kennis, blijft u op de hoogte van de actuele ontwikkelingen en verbetert u uw vaardigheden. Zo kunt u uw achterban nóg beter vertegenwoordigen!

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Pieterbas Buijs, MZ-trainer-adviseur en teamcoach bij [Stavoor](#), e-mail: pbuijs@stavoor.nl en Sibrenne Wagenaar, adviseur online & sociaal leren en partner

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl