

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 12 EDITIE 43

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: DECEMBER 2018



PAGINA 13

**TERUGBLIK
SUMMERCLASSES**

PAGINA 19

**TIJD OM TE LEREN, OOK ALS
DE ZORG ALTIJD VOORGAAT**

HANS VAN LINT

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

**leren
talent
welbevinden
fierheid en passie**

do. 21 maart 2019 - BMW Training Center Bornem

Kandideer tot 22/12/2018

max. 12 kandidaten

Stemmen en inschrijven via awards.stimulearning.be





2019

Net voor de feestdagen maakt iedereen plannen. Wat we gaan kopen of koken, maar ook hoe we het in de maanden die volgen gaan aanpakken. Het is leuk én gezond om goede voornemens te hebben. Ook wij hebben ons op 2019 voorbereid en vanalles op het **L&D menu** geplaatst: traditionele toppers, maar ook wat nieuwigheden. Jullie zullen dit aanbod weten te appreciëren want de ideeën zijn niet bij ons ontsproten, maar bij jullie ... en om die reden op maat gemaakt.

We starten op 24/01 met **Proeverijen, uw L&D Festival** die een XL-editie wordt met 120 i.p.v. 180 sessies en in 2020 op vraag zelfs wordt uitgebreid met een centrale Agora, waar aanbieders zichzelf kunnen aanprijzen. Kort nadien organiseren we **TOP100 Tools for Learning** gevolgd door de 9^{de} editie van de **L&D Awards**.

Online gaan we de **rubriek Advies** op de site Bedrijfsopleidingen.be aanpakken. Dit tabblad blijft steeds populairder: L&D gaat dan ook steeds minder over het geven van (open) opleidingen, des te meer over leren en het aanbieden van leeroplossingen, zo lees je ook op p. 14. Gelukkig raken zowel opleiders als L&D-managers hier steeds meer van overtuigd, mogelijks doordat we er met Stimulearning aan bijdragen: ons beroep heeft nood aan onderzoek, opleiding en goede voorbeelden. Ook op het panelgesprek tijdens de L&D Talks Preconference werd de verander(en) de rol van L&D, die we samenvatten op **onderzoek.stimulearning.be** becommentarieerd en geïllustreerd.

Deze **L&D Solutions** vragen een multi-actor samenwerking maar ook een grote culturele diversiteit en de meest uitlopende ideeën. Om dit alles vorm te geven willen we onze 1D Kennispool aanvullen met een **3D Q&A Tool** waar Stimulearners onderling plannen of ingevingen kunnen uitwisselen of aftoetsen: we probeerden al meerdere tools uit en plannen om in het tweede kwartaal van 2019 te landen.

Véél kleiner, maar even interessant zijn onze **Culture 'Book' Clubs** ontstaan uit #lerenuitboeken p. 8. We gaan in dit concept met een héél beperkte groep uit eten om de Lessons Learned uit de gelezen boeken te delen. Wij leveren de boeken, jullie delen de restaurantkosten. Tenslotte maken we met de 6 sponsors van Stimulearning werk van een nieuw project: de **L&D Challenge**. Meer hierover in de tweede helft van 2019.

En wat zijn jullie plannen? Laat je het ons ook weten?

KRISTOFF EN ISABELLE

Leren & Ontwikkelen is een uitgave van Bedrijfsopleidingen.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Vormgeving **ARTI-TUDE** 0495 47 05 58
Druk Perka 050 71 60 71



- 04** Open Opleidingen
- 05** Gespot
- 07** Leren uit boeken
- 10** Leerlocaties
- 13** Terugblik Summerclasses
- 17** TOP10, L&D Talent & Bedrijfsadvies
- 19** Tijd om te leren, ook als de zorg altijd voorgaat
- 23** Events en Inspiratie
- 25** Leren op Maat
- 31** De Volvo Group University: fundament van het succes van de Volvo Group
- 34** Zoom op ROEM
- 36** Journal des Formations

OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENT

ID	START	OPEIDINGSTITEL	POSTCODE
141466	11-12-18	Projecten plannen en opvolgen met MS Excel	1120
143821	11-12-18	Project planning & opvolging	9831
143822	13-12-18	Excel en financieel management	9831
143371	13-12-18	PRINCE2 2017 Practitioner	1060
141954	13-12-18	Business Analyse Technieken: modelleren en realiseren	1831
145305	13-12-18	Kennismakingsavond nlp practitioner	1880
144173	14-12-18	Innovation pickup: happy business better business	9032
145219	17-12-18	Sociaal overleg in de openbare sector	2020
141552	17-12-18	Certified ScrumMaster (English training course)	1790
141561	18-12-18	Service design: verbeter de kwaliteit van uw dienstverlening	3000
141574	18-12-18	Wintercourse sketchnoting	2060
145220	18-12-18	Telesales	2020
145221	19-12-18	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	2020
145063	19-12-18	Management of Portfolios (MoP®): Foundation	9100
145065	20-12-18	Overall Equipment Effectiveness (O.E.E.)	9052
145153	17-01-19	Project management voor project medewerkers	2020
16868	22-01-19	Postgraduaat management in de gezondheids- en welzijnszorg	9000
143699	22-01-19	Visual storytelling in business	9831
118153	23-01-19	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	2020
64195	25-01-19	Open borders mba	4700
135049	29-01-19	Werken met kpi's - key performance indicators	2020

143697	29-01-19	Contracteren met de overheid	2020
144054	31-01-19	Risico management in projecten	9831
140920	04-02-19	Prince2 foundation session + exam	1932
145223	07-02-19	Mastering us gaap	9831
145294	11-02-19	Leiding geven aan arbeiders	8200
145306	11-02-19	Kennismakingsavond nlp practitioner	1880
145218	11-02-19	Leiderschap in matrix organisaties	9831
145080	12-02-19	MS Project voor gevorderden	9100
95623	12-02-19	Managing projects	9831
127620	13-02-19	Breintraining voor managers	9831
143698	13-02-19	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	2020
143721	13-02-19	Voeren van resultaatgerichte functioneringsgesprekken	9831
143702	14-02-19	Financieel management voor de niet-financiële manager	9831
145083	18-02-19	Interne auditor kwaliteit, veiligheid en milieu (KVM-audit	9831
145089	21-02-19	Integriteit en waardenbewustzijn aanscherpen voor een ster	9052
143683	26-02-19	Excel en financieel management	9831
116632	28-02-19	Het brein van de manager - van hersenkennis naar mensen	2020
95651	12-03-19	Ontwikkelen & managen van key risk indicators	2020
140998	19-03-19	Business plan op 1 a4	2020
140925	20-03-19	Prince2 practitioner session + exam	1932
143663	25-03-19	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9831
143995	25-03-19	Van perfectionist naar optimalist	9831
135038	26-03-19	Leiding geven zonder cijfers	9831
143664	27-03-19	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	2020
143881	27-03-19	Het perfecte project	9831
106990	28-03-19	Core management skills	2550



Training
Coaching
Webinars
Keynotes
Teambuilding
Health Weeks



info@tryangle.be
03 281 60 35



www.tryangle.be
www.recharge5.be



Agressiebeheersing via Blended Learning



Vraag meer informatie over de **learning journey** in
agressiebeheersing via info@crimecontrol.be
of op het nummer +32 16/23 11 67.

GESPOT

Nà het live panelgesprek over de **Rollen van L&D Teams** kwamen bijna 150 L&D-professionals samen voor de 8e editie van de **L&D Talks**. Zes internationale keynotes kregen er het gezelschap van de 3 auteurs-winnaars van het **L&D Boek van het Jaar**: Isabelle Hoebrechts 'Beslissen in een VUCA wereld', Elke Wambacq & Nancy De Vogelaere 'Aan het stuur van je eigen leven' en Frank Vander Sijpe 'Personaliseren van Werk'. ldtalks.stimulearning.be



L&DTALKS
FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011



OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Persoonlijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
47495	11-12-18	Presentation skills: 100% praktijkgericht	1190
88796	11-12-18	Enneagram ieq9 accreditation training	1731
108302	11-12-18	Duurzaam onderhandelen	3400
141002	11-12-18	Ik weet dat u liegt ...	9831
141276	11-12-18	Het marketingplan in de praktijk	1982
143766	11-12-18	Turbomanagement	9831
145217	12-12-18	Afspraak is afspraak	9831
143648	12-12-18	Assertief op de werkvloer	2020
83689	12-12-18	Taste & test opleiding: teamcoaching	1731
144419	14-12-18	Stakeholder management	2650
95325	15-12-18	Coaching opleiding (manager en personal coach): root	1731
145227	18-12-18	Kennismaking met ons aanbod rond perfectionisme	1880
99173	19-12-18	Professionele coach supervisie	1731
95338	07-01-19	Team coaching	1731
129167	09-01-19	Motiveer uzelf	9100
12948	10-01-19	Assertiviteit en aikido	4780
91301	14-01-19	Coaching opleiding certified coach (gevorderden): grow	1731
26533	16-01-19	Verdieping: systemisch coachen en managen	1731
127670	18-01-19	Stem en lichaamstaal als fundament van authentiek leider	9831
145350	22-01-19	Kennismaking met ons aanbod rond perfectionisme	1880

143653	24-01-19	De anti-klaag workshop	2020
140982	24-01-19	Taste & test opleiding: communicatie met impact	1731
145416	31-01-19	De anti-klaag workshop	9831
99171	04-02-19	Coaching opleiding (manager en personal coach): root	1731
140947	05-02-19	Mini mba: masterclass in management	9831
14980	07-02-19	Communicatievaardigheden	2600
108301	11-02-19	Leidinggeven in verandering	3400
95780	14-02-19	De kunst van het delegeren	9831
100469	18-02-19	Klant- en doelgericht e-mailen	3400
145438	21-02-19	Kennismaking met ons aanbod rond perfectionisme	1880
140951	23-02-19	Ontwikkelingsgericht coachen van mensen met perfectionisme	1880
100471	26-02-19	Moelijke klanten bestaan niet	3400
140983	28-02-19	Taste & test opleiding: communicatie met impact	1731
145293	11-03-19	Assertiviteit	9052
143651	12-03-19	Communiceren en onderhandelen met vakbonden	9831
142184	13-03-19	Breinproductiviteit en stress	2020
61799	14-03-19	Coaching opleiding (manager en personal coach): root	1731
145428	14-03-19	Stress en veerkracht, preventie van burn-out	2550
95607	18-03-19	Leiding geven aan arbeiders	2020
95681	19-03-19	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke	9831
145414	19-03-19	Communiceren en onderhandelen met vakbonden	2020
93111	20-03-19	Bloom	1731
95324	21-03-19	Communicatie met impact: beter communiceren	1731
145426	21-03-19	Stoppen met piekeren	2870
143736	26-03-19	Nlp master practitioner	1880
143747	26-03-19	Nlp practitioner	1880

VERTEL ONS WAT JE WIL,
WAAR EN WANNEER.
MEZURE DOET DE REST.



TRAINING & COACHING OP MAAT:

- Ontwikkeling van medewerkers
- Sales & marketing
- Leidinggeven & project management
- Veiligheid & kwaliteit
- Taal & diversiteit

WWW.MEZURE.BE
INFO@MEZURE.BE

partner van SYNTRA Brussel

TOUR & TAXIS
Havenlaan 86C
1000 Brussel



SEMINARIES
WEBCASTS
OPLEIDINGEN
WEBINARS ON DEMAND

FISCALITEIT
ACCOUNTANCY
FINANCIËEL BELEID
VENNOOTSCHAPSRECHT

De kracht van kennis.

www.kennisateliers.be | www.e-ateliers.be

#LEREN UIT BOEKEN



JA ZEGGEN JA DOEN

Judith Webber, Hilko de Boer # Boom Uitgevers # 9789024423569 # 172 p. # paperback & gratis e-book

Verandering is constant aanwezig. Dat merk je op de werkvloer en in je persoonlijke leven. Maar waarom is er dan zo veel weerstand tegen, waarom zeggen mensen JA en doen ze NEE? En nog interessanter: wat kun je daaraan doen, als leidinggevende? Dit boek reikt je op luchtige wijze aan hoe je naar JA zeggen JA doen komt. Wij zoeken de oplossing niet in systemen en structuren. Wij zoeken die in de mensen. Uitgangspunt hierbij is dat het essentieel is om eerst zelf in de spiegel te kijken, om jezelf en een ander in beweging te kunnen brengen. Kom los van het voldoen aan verwachtingen, ontdek hoe je mensen aansteekt en voorkom dat het vuurtje dooft. Een verandering slaagt als mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om mee te bewegen, als het ze iets brengt én als ze er iets aan kunnen bijdragen. Want ieder mens wil van toegevoegde waarde zijn!

COACHINGSKALENDER 2019

Francine ten Hoedt, Atty Boers # Boom Uitgevers # 9789024421190 # 740 p. # scheurkalender

Al meer dan 15 jaar een bestseller! De Coachingskalender is ook in 2019 weer je trouwe dagelijkse metgezel op bureau en keukentafel. Scheur jezelf en anderen los uit denken dat vastzit. Dat is het motto van de Coachingskalender. Houdt de geest soepel en levert inspiratie, zowel op het werk als thuis, serieus én met een knipoog. Dé manier om op de hoogte te blijven van nieuwe trends en beproefde inzichten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, coaching en organisatieverandering. Ook in 2019 biedt de kalender je dagelijks een uitspraak die je in beweging zet. Op de achterkant van elk blaadje vind je verrassende zienswijzen, creatieve opdrachten, speelse reflecties en inspirerende verhalen. Download de digitale kalender en deel de onliners met anderen. De Coachingskalender is er niet alleen op papier. Met de digitale kalender beschik je dagelijks over de actuele tekst en kun je bovendien terugbladeren. Met de unieke code die je in de papieren kalender vindt, kun je de app vanaf 1 december 2018 activeren.

YES! I SCREWED UP

Miloe van Beek # Thema # 9789462721012 # 128 p. # paperback

Succesverhalen van ondernemers die de wereld veroveren, de ene deal na de andere sluiten, waar investeerders voor in de rij staan, ze klinken vaak als een spannend jongensboek. Je idee op een zolderkamer of in een garage uitvoeren en door stug volhouden en hard werken uiteindelijk wereldroem vergaren. Het zijn verhalen die getuigen van weinig realiteitszin. Ondernemen betekent namelijk veel ballen hooghouden, veel beslissingen nemen, tegenslagen incasseren en vooral veel fouten maken. Het betekent opstaan nadat de samenwerking met je compagnon en beste vriend is geklapt, opstaan als investeerder nummer vijftig heeft gezegd dat hij toch niet meedoet, opstaan terwijl je zo moe bent dat je alleen nog wil slapen. We praten niet graag over de hobbels die vooraf zijn gegaan aan het succes, over dat wat fout ging. Terwijl juist die gebeurtenissen onze grootste lessen zijn. In dit boek vertellen ondernemers openhartig over die momenten.

GESPREKKEN DIE WERKEN

Ineke van den Berg # Thema # 9789462721395 # 220 p. # paperback

Dit is een inspirerend boek vol praktische tips, om direct, persoonlijk en doelgericht met elkaar in gesprek te gaan. Door een goed gesprek op het werk ervaar je minder spanning, werk je prettiger en effectiever samen en ga je werkstress te lijf. Op het werk praten we doorgaans veel, maar zeggen we meestal niet alles wat gezegd moet of kan worden. Van de tweewekelijkse bila tot de jaarlijkse beoordelingscyclus: op z'n slechtst is het niet meer dan sociaal wenselijk gedrag en het uitvoeren van rituelen. 'Beoordelingsgesprekken kosten bedrijven in Nederland een miljard euro per jaar en leveren niets op dan frustratie', aldus docent HRM aan de Vrije Universiteit Kilian Wawoe in het NRC. Zonde van onze tijd en energie! Dat wil zeker niet zeggen dat we moeten stoppen met praten, maar het is wel tijd om onze gespreksroutines te doorbreken. En niet alleen op formele gespreksmomenten. Een gesprek met impact is namelijk de sleutel tot een prettige en productieve werkomgeving.

LEREN VIA LUISTERBOEKEN? ERG PRAKTISCH!

Bureau Stroom # cd

Genoeg van stress en gejaag? Deze audio-cd's of mp3's helpen je eenvoudig naar innerlijke rust. Ontspan op mentaal, emotioneel en fysisch vlak. Bereik aanzienlijk betere resultaten, bij een moeilijk gesprek of een uitdagende stap.

Klanten getuigen over meer energie, innerlijke rust, positieve focus en meer genieten!

Mp3/cd 'Innerlijke Rust, verminder je stress' 70 min, mp3/cd 'Leven vanuit je hart, Vergroot je innerlijke rust, geluk en intuïtie via hartcoherentie' 51min. Wetenschappelijk onderbouwd.



ARTIFICIAL STUPIDITY

Fredo De Smet # LannooCampus # 9789401453585 # 285 p. # paperback

Nieuwe hoop in verwarrende technologische tijden. Hoe gebruiken we technologie zodat ze voor ons en niet tegen ons werkt? Wat kunnen we eigenlijk met die 21st century skills? Hoe kunnen we leven als digitale humanisten?

We zitten volop in een momentum van versnelde industriële vooruitgang. Een crisis volgens de ene, een revolutie volgens de andere. Om daarin overeind te blijven, om onze greep op de wereld te kunnen houden, moeten we ons eigen handelen hacken. Om meer humanistisch dan mechanistisch te worden, hebben we behoefte aan Artificial Stupidity.

In dit boek gaat Fredo De Smet op zoek naar nieuwe vuistregels in het omgaan met onze digitale realiteit, naar een manier om verandering te leiden en niet te lijden. Daarbij investeert je bijvoorbeeld maar beter in je netwerk, deel je wat je gemeen hebt, en omarm je de ambivalentie in alles wat je doet. Artificial Stupidity is geen politiek pamflet of filosofische kritiek, maar een persoonlijke zoektocht naar wat het betekent om mens te blijven in een veranderende wereld. Omdat wachten gevaarlijker is dan stappen.

CUSTOMERS THE DAY AFTER TOMORROW

Steven Van Belleghem # LannooCampus # 9789082542240 # 264 p. # hardback

Hoe je automatisering en artificiële intelligentie omzet in klantvoordelen

We belanden stilaan in de derde fase van digitalisering: de fase van verregaande automatisering en artificiële intelligentie. Die verschuiving zal de relatie tussen bedrijven en klanten radicaal veranderen. Willen bedrijven klantgericht blijven, dan moeten ze op zoek naar aangepaste klantenstrategieën. Dit boek gidst je door de nieuwste fase van digitalisering en reikt je de mindset aan om in de 'Day After Tomorrow' je bedrijf te blijven optimaliseren. Alleen zo slaag je erin de meest briljante digitale ontwikkelingen met de meest unieke menselijke skills te verenigen.

MANAGERS THE DAY AFTER TOMORROW

Rik Vera # LannooCampus # 9789401454230 # 224 p. # paperback

Wat drijft de nieuwe consument? Waarom zijn data het nieuwe goud en artificiële intelligentie een zegen? Hoe kun je een organisatie opnieuw ontwerpen om duurzaam relevant te blijven?

Technologie blijft de wereld continu transformeren. Om te blijven evolueren, moet je je als manager laten inspireren door de wereld. Je moet signalen durven lezen, je volledig richten op de behoeften van de klant, focussen op mogelijkheden en blijven experimenteren. Bovenal moet je je verbinden met een zo groot mogelijk publiek en tegelijkertijd het individu aanspreken, wil je de toekomst overleven.

Managers the day after tomorrow legt de vectoren bloot die deze veranderde wereld aansturen. De combinatie van inzichten uit onder andere de sociologie, evolutietheorie en psychologie leidt je voorbij alle hypes naar een nieuwe managementstijl. Dit boek is een houvast voor managers bij het einde van voorspelbaarheid.

BOUW JE DREAMTEAM

Johan De Keyser # LannooCampus # 9789401453622 # 191 p. # paperback

Efficiënt teamwork voor meer plezier op het werk. Every dream needs a team. Every team needs a dream.

Samenwerken op de werkvloer is niet altijd eenvoudig. Botsende persoonlijkheden en moeizame of onbestaande communicatie leiden tot een lage efficiëntie, en in het ergste geval tot ontslag. Terwijl vlot samenwerkende teams net meer kunnen bereiken dan de som van de individuen, als ze aan vier kernkwaliteiten werken: betrouwbaarheid, expressie, afspraken en monitoring.

Bouw je dreamteam leert leiders en teamleden in elke sector anders kijken naar hun teams. Daarbij vermijdt je bijvoorbeeld maar beter het woord 'probleem' en schud je het best je hardnekkige hulpverlenerssyndroom af, maar leer je vooral hoe je praktisch aan de slag gaat om je team efficiënter en met meer plezier te laten samenwerken.

MEANDEREN DOOR EEN BEWEGEND LAND

Els De Wit en Mie Baert # Witsand Uitgevers # 9789492934147 # 196 p. # hardback

Het aantal mensen dat langdurig afwezig is door ziekte is de laatste jaren enorm toegenomen. Soms liggen aan de basis daarvan stressgerelateerde problemen, een burn-out of een bore-out, maar ook andere chronische ziekten, een ongeval of een behandeling tegen kanker kunnen ervoor zorgen dat we een tijdlang uit roulatie zijn. Voor deze mensen schreven Els De Wit en Mie Baert samen het boek "Meanderen door een bewegend land".

Het is een informatief werkboek voor wie noodgedwongen een tijdlang "out" is en zich rustig wil voorbereiden op een terugkeer naar het werk. Een boek ook voor de mensen uit hun omgeving, hun partner en familie, zorgverleners, leidinggevenden, collega's en HR-professionals.

CULTURE 'BOOK' CLUBS

Lees je graag? Deel je graag?
Netwerk je graag?

We gaan met een héél beperkte groep uit eten om de Lessons Learned uit boeken te delen.

Wij leveren de boeken,
jullie delen de
restaurantkosten.



VAN WELVAART NAAR WERKGELUK

Tryangle
978 90 903 1239 2
133 p.
Paperback

Een bijtend actueel thema
Onderbouwde inzichten
Anekdoten uit de realiteit



Griet Deca

Griet Deca startte haar carrière als zelfstandig bedrijfstrainer in talen en communicatie na haar studies Romaanse Taal- en Letterkunde. Bijna 17 jaar lang heeft Griet haar trainingsopdrachten in talrijke bedrijven gecombineerd met een deeltijdse job als instructeur bij VDAB. Wat haar enorm intrigeerde, was hoe het behaalde leerresultaat van trainees vaak niet tot uiting kwam op de werkvloer, met stress als grote boosdoener. Griet wilde er alles over weten en behaalde in 2015 het certificaat van Stress- en Burn-out coach, zocht haar weg in diverse bijscholingen en opleidingen in binnen- en buitenland en besloot, samen met haar collega Kim Hilgert, Tryangle op te richten. Try a different angle!

WERKGELUK ALS STREEFDOEL

Onder druk van de queeste naar welvaart en het ethos van hard werken, worden overwerkte mensen massaal ziek. Er ontstaat stilaan een gezond besef dat het zo niet verder kan en er komt steeds meer aandacht voor welzijn op het werk. Door een verdere transformatie zijn we niet meer enkel met welvaart en welzijn bezig, maar gaan we stilaan ook op zoek naar werkgeluk. Alleen is er nog heel wat sensibilisering nodig om het thema werkgeluk helemaal uit de taboesfeer te halen.

Dit boek verkent - met behulp van feiten, anekdotes en theorieën - de huidige (onder)stromen rond gezondheid, welzijn én werkgeluk op de werkvloer. De prachtige illustraties maken het boek helemaal af.

Nieuwe uitdagingen in een veranderende tijdsgeest

Onze voorgaande generaties klopten op papier meer uren en toch raakten ze niet gestresseerd of burned-out. Door onder andere information overload en indrukwekkende technologische evoluties is onze werkomgeving enorm veranderd en treden we buiten de klassieke 9 to 5 aanpak. Ondertussen is 'je goed in je vel voelen' een belangrijker thema geworden waardoor initiatieven rond gezondheid, veiligheid en ergonomie de weg naar het grote publiek hebben gevonden. Het bieden van oplossingen om de werktevredenheid te verhogen is een vereiste voor het verder bouwen aan een productieve bedrijfsomgeving. We zien daarnaast ook een groeiende nood aan ondersteuning om - in een werkcontext - vragen te beantwoorden rond zingeving, verbinding, vertrouwen, persoonlijke groei enz. En dat brengt ons bij een zoektocht naar werkgeluk.

Voorbij het wettelijke kader

De epidemie van stress-gerelateerde aandoeningen is ook de overheid niet ontgaan. Zij heeft terecht ingezet op welzijn op het werk in de vorm van een wettelijk kader. Een belangrijke eerste stap. We zien jammer genoeg dat veel bedrijven vooral op papier aan welzijn werken, en soms blijven hangen in checklists en vragenlijsten of losse initiatieven om van de werkomgeving een aangename plek te maken. Zeker de juiste mindset, maar het is enkel een begin. We kunnen slechts verdere stappen in de goede richting zetten wanneer we dieper durven ingaan op het thema werkgeluk en een breder perspectief innemen. Er is duidelijk sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. De werknemer kan en mag meer het initiatief nemen en de verbeterpunten durven onderzoeken en aankaarten door bv. in overleg te gaan met de leidinggevende. Anderzijds is het dan ook aan de werkgever om dit te ondersteunen en erin tegemoet te komen. Zo maken we met zijn allen het begrip werkgeluk voor iedereen op zijn minst meer bespreekbaar, kan het tot een win-win leiden en een positief sneeuwbal effect hebben op onze werkomgeving.

“Dit boek verhaalt, versterkt, illustreert en inspireert. Wat Griet vertelt, is gedragen door ervaring, verontwaardiging, engagement en hoop.

Een inspirerend verhaal met veel inzichten waar een mens iets mee kan. Het vormt een mooie basis voor wie verder wil en eindelijk eens werk wil maken van werkgeluk.”

LEO BORMANS



LEERLOCATIES



 leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be

 events.bedrijfsopleidingen.be (ook p. 23)



Syntra-AB
Campus Antwerpen
2600 Berchem
+32 3 230 20 72
syntra-ab.be/lokalen







bit by bit
2060 Antwerpen
+32 3 232 51 12
bitbybit.be
info@bitbybit.be







BluePoint Antwerpen
2600 Berchem
+32 3 280 45 11
bluepoint.be/en/antwerp
infoantwerpen@bluepoint.be







Enjoytoday Meeting & Events
9700 Oudenaarde
+32 495 51 78 37
enjoytoday.be
info@enjoytoday.be







Kasteelhoeve Wange
3400 Landen
+32 473 73 27 45
kasteelhoevewange.be
info@kasteelhoevewange.be







Vormingscentrum
2390 Malle / +32 3 312 80 00
provincieantwerpen.be
vormingscentrum@provincieantwerpen.be



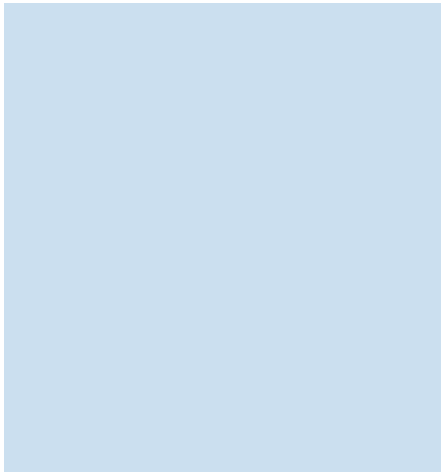




Mezure
1000 Brussel
+32 2 421 17 70
www.mezure.be
info@mezure.be







Syntra-AB
Campus Leuven
3001 Leuven
+32 16 40 02 78
syntra-ab.be/lokalen

 ACTIVITEITEN & VLAANDERSHANT
uw opleiding-onze zaak





Leerklooster
9080 Beervelde
+32 9 336 31 64
liesbet@leercentrumhk.be







de schuur
meetingrooms

De Schuur - Meetingrooms
2570 Duffel
+32 15 36 35 05
deschuur-meetingrooms.be
info@deschuur-meetingrooms.be



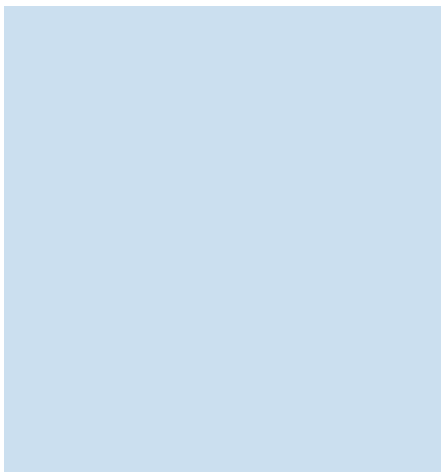
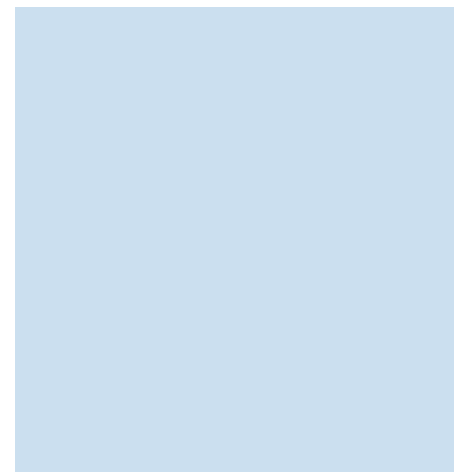


BluePoint Liège
4020 Liège
+32 4 340 35 06
bluepoint.be/en/liege
info@bluepoint.be









Syntra-AB
Campus Mechelen
2800 Mechelen
+32 15 29 39 80
syntra-ab.be/lokalen

 ACTIVITEITEN & VLAANDERSHANT
uw opleiding-onze zaak





Van der Valk Hotel Nazareth
9810 Nazareth
+32 9 382 28 28
hotelnazareth.be
info@hotelnazareth.be







BluePoint Brussels
1030 Brussels
+32 2 706 88 00
bluepoint.be/en/brussels
info@bluepoint.be





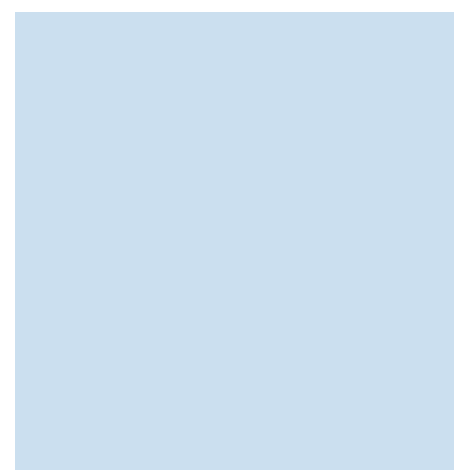


Bruyninghegoed
8500 Kortrijk
+32 475 81 13 18
www.bruyninghegoed.be
katrien@bruyninghegoed.be









OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Zakelijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141980	11-12-18	Brain Based Safety	1831
145226	11-12-18	Financieel management voor niet-specialisten	9000
143351	17-12-18	Kennismakingsavond opleiding professionele coach	1880
143823	18-12-18	Low stress presenteren	2020
108304	16-01-19	Resultaatgericht en coachend leidinggeven	3400
118290	16-01-19	Coaching & managing van sales teams	2020
129170	17-01-19	Coachend, inspirerend en resultaatgericht leidinggeven	2018
69587	17-01-19	Opleiding inspirerend coachen	9080
16233	18-01-19	Charismatisch leiderschap	2800
143272	18-01-19	Boeiend en ontspannen presenteren	2018
145228	25-01-19	Kennismakingsavond opleiding professionele coach	1880
145378	31-01-19	Leiderschap voor ambitieuze ingenieurs	9052
143886	05-02-19	Managing yourself - resultaatgericht leiderschap	9831
143536	05-02-19	De dirty tricks van het onderhandelen	2020
143535	06-02-19	De dirty tricks van het onderhandelen	9831
95493	07-02-19	Coaching op de werkvloer	2020
108299	08-02-19	De impact van mijn stem	3400
135036	14-02-19	Leiding geven aan experts en kenniswerkers	2020
14975	14-02-19	Assertief communiceren - workshop assertiviteit	2600
14979	14-02-19	Mediatraining en omgaan met de pers	9000
28663	18-02-19	Starten met leidinggeven voor managers	2600

45608	21-02-19	Presentatietechnieken: succesvol presenteren met of zonder	9000
12926	22-02-19	People management	2800
143282	22-02-19	Coachend, inspirerend en resultaatgericht leidinggeven	9000
145417	26-02-19	De dirty tricks van het onderhandelen	2020
140946	12-03-19	Managing people - werken met mensen	2020
95688	12-03-19	Productief vergaderen	9831
95761	14-03-19	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	9831
143661	14-03-19	Managing people - werken met mensen	9831
145186	14-03-19	Masterclass systemisch coachen	9080
145155	14-03-19	Slim interviewen	9831
143906	18-03-19	Professionele coach	1880
145309	20-03-19	Coachend, inspirerend en resultaatgericht leidinggeven	2018
145171	21-03-19	Doe-het-zelf leiders - de hiërarchie voorbij - praktijk	9080
143654	21-03-19	Feedback geven en ontvangen	9831



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Personeel

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
144361	11-12-18	Actuele sociale wetgeving bedrijfsvoertuig, kostenvergoeding	9052
144362	13-12-18	Actuele sociale wetgeving voor horeca	8500
144376	15-12-18	Mentoropleiding Bouwsector	8800
144377	15-01-19	Mentoropleiding Bouwsector	8200
143706	15-01-19	Alcohol & drugs op de werkvloer	2020

De Myers-Briggs Type Indicator®

Het meest gebruikte
persoonlijkheidsinstrument
ter wereld



MBTI Foundation programma:

- 12-14 maart | 02 april 2019, Zwijnaarde
- 22-24 juli | 26 juli 2019, Brussel
- 08-10 oktober | 29 oktober 2019, Antwerpen
- 09-11 december | 13 december 2019, Brussel



“ Een MBTI-sessie is van onschatbare waarde. ”
Regiomanager, Ceesio group



Help mensen op hun best te zijn

Bel op 02 / 7092919, email belgie@themyersbriggs.com
of ga naar www.themyersbriggs.com



De Gussem Training & Consulting bvba

Uw partner voor
Hands on trainingen en opleidingen
Coachingtrajecten en workshops

- › VERBINDENDE GEWELDLOZE COMMUNICATIE
- › KLACHTENBEHANDELING
- › OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE
- › KLANTVRIENDELIJK TELEFONEREN EN ONTHALEN
- › TIME MANAGEMENT
- › PRESENTEREN MET PIT

Onmiddellijk bruikbaar - kwaliteitsvol – interactief

+ 32 473 91 52 06 - INFO@DEGUSSEMTTRAINING.BE
WWW.DEGUSSEMTTRAINING.BE

HOE WE GEDRAG KUNNEN VERANDEREN? ALS OLIFANTENFLUISTERAAR!

2 op de 3 Vlaamse automobilisten leest of verzendt wel eens berichtjes tijdens het rijden. Of belt met de gsm in de hand. De Vlaamse Stichting Verkeerskunde startte met een campagne om dat gedrag te veranderen. Maar zo eenvoudig is dat niet. Want de olifant in ons hoofd zit ons gedrag in de weg.



Eerlijk? Ook ik nam al eens mijn gsm vast tijdens het rijden. Tot die dag waarop ik aanschouwde in een file. We stonden stil, dus het kon. In een ooghoek zag ik de auto's voor mij vertrekken. Dus, gas geven! Helaas, de wagen net voor mij dacht daar anders over. Met als gevolg, tja ... Sindsdien blijft mijn gsm onaangeroerd tijdens het rijden. En laat ik mijn wagen de sms berichten voorlezen.

Mijn gedrag is dus aangepast. Door een negatieve ervaring. En zo komen we bij de

olifant: ons reptielenbrein, dát deel van ons verstand dat het wel weet maar daarom nog niet doet. Dat inzicht kreeg ik deze zomer tijdens de masterclass 'Design for Behavior Change' van Julie Dirksen. Ingericht in een partnerschap tussen VOV en Stimulearning. Julie vertelde ons van de berijder (ruiter) en de olifant in ons brein. De controlerende denker (de berijder) versus de impulsieve voeler (de olifant). Ze zijn steeds in strijd met elkaar. De ene met de to-do lijstjes en de rationele verklaringen zoals "ik zou, want ..." en de andere met het automatische gedrag, de gewoontes, en daardoor niet in beweging komt voor iets nieuws.

Willen we gedragsverandering, dan moeten we de olifanten aanpakken, niet de berijders. Julie gaf vijf heel concrete tips:

1 ZORG VOOR EEN POSITIEVE EERSTE ERVARING

Als een eerste ervaring negatief is, dan wordt het voor de olifant moeilijk om die keuze in de toekomst nog te maken.

- > Zoals ik: gsm'en achter het stuur gaf mij een negatieve ervaring en daardoor heb ik nu een natuurlijke drempel om het nog te doen.
- > Geeft een eerste ervaring met nieuwe software op het werk mij een positief gevoel, dan ben ik sneller bereid om die te gaan gebruiken ipv de oude software.

2 MAAK (ONGEWENSTE) GEWOONTEKEUZES MINDER TASTBAAR

Haal dus de plastic bekertjes weg als je wil dat mensen een glas gebruiken. Maar zet de waterfontein dan ook in de nabijheid van de keukenkast.

3 ZORG VOOR EEN BELONING

- > die groot genoeg is tov de inspanning;
- > er onmiddellijk is;
- > en tastbaar is.

Een prachtig voorbeeld hiervan is de (qr-code) pianotrap die de roltrap werkloos doet toekijken:



4 VERMINDER DE INSPANNING

Zoals: Je bent automatisch ingeschreven voor een training. Kun je niet, dan moet je zelf annuleren en een andere datum inplannen.

5 WERK VANUIT DE MOTIVATIE

- > Kan ik het?
- > Mag het op mijn manier?
- > Krijg ik ondersteuning van de anderen?

Definieer het nieuwe gedrag dus niet te strak: laat de vrijheid om het op eigen wijze te doen. Zorg ervoor dat het haalbaar gedrag is waar mensen de competentie voor hebben, of het kunnen aanleren. En zorg voor supporters.

Julie gaf ons ook een handige motivatie checklist mee met mogelijke remedies om ze aan te pakken. Stel bijvoorbeeld dat er een gebrek is aan (fysieke) feedback op het nieuwe gedrag. Er is dus niets dat de medewerker vertelt dat ie goed of fout zit. Mogelijke remedies zijn dan:

- > Checklists
- > Scorekaarten
- > Oefenen met feedback
- > Coaching tijdens het werk
- > Oefenen tot automatiseren

Interesse in een korte versie van de summerclass of de checklist? Contacteer me gerust: ann@f-use.be. www.f-use.be een business unit van www.cameleontaining.be.



Ann Dobbeni is oprichter en creatieve verbinder van f-use [fjoe:z] Ze versterkt de band tussen organisaties en medewerkers bij HR- en Interne Communicatieprojecten. En gelooft dat trotse en betrokken medewerkers ook organisaties doen groeien.

THE EDGE OF HUMANS OVER COMPUTERS

This summer, I attended a summerclass organized by VOV and Stimulearning. Jane Hart shared her tips for learning in the modern workplace.

Jane Hart shared during her workshop many tricks & tools for the modern workplace. One of those was Wildfire, started by Donald Clark. Donald Clark is a name that rings a bell if you attended the L&D Talks in Brussels the 25th of October. Clark is known to many as the advocate for technology as a means to drive learning. Lately, he has also become a threat to e-learning designers with his start-up Wildfire.

Wildfire, an artificial intelligence (A.I.) software, creates e-learning automatically. You only have to feed it various types of content. It can decide on its own which knowledge to test on its users. The start-up received international recognition when it won "Best Learning Technologies Project" last November.

ANOTHER ROBOT COMING TO STEAL JOBS! OR IS IT?

Jane Hart is the director of the Centre for Modern Workplace Learning. You might know her from the Top 100 Tools for learning. Her message during the workshop was clear. The L&D'er is switching jobs quite soon. Now, he is still the supplier of training. But soon he will become the curator of resources and facilitator of continuous learning journeys.

Visual Capitalist posted an infographic (qr-code below) that illustrated exactly this issue. It's clear designers around the world are facing the same challenge. If A.I. starts designing and creating e-learning soon, what is left to do for the instructional designer?

In the future, designers will work less on designing, and instead will supervise, mentor and set the parameters for computational designs.

VALUE SMALL INTERACTIONS

Jane Hart discussed in the workshop the value of micro-interactions. One of her favourite examples is Twitter. When the micro-interactions platform launched, it received some criticism. What message of value could you possibly put in only 140 characters? But Jane did not refer to one tweet. It was her decade-long use of the platform and what she learned in that time. Every day a small takeaway can result in a vast amount of knowledge over 10 years.

As an L&D'er, we can create daily learning experiences, however small. Over time, they will result in a vast increase of knowledge and practice. We don't always have to go big.

REDUCE REUSE RECYCLE

Don't reinvent the wheel. Curating resources is smarter and exponentially more efficient than creating everything yourself.

Of course, with curation also comes the issue of storage. Don't expect



people to go somewhere new. They are creatures of habit and don't easily find their way into a new platform.

People use their e-mail, the coffee machine, the intranet ... every day. Use this space to deliver information that you carefully curated.

GO EXPLORE FROM A SAFE HARBOUR

What edge do humans have over computers? The mentioned infographic/qr-code already gave it away: setting parameters or boundaries.

The effect of a safe harbour is evident already from a young age. When children are healthily emotionally attached to their parents, they go exploring more. They know they can always go back if something unexpected occurs.

The safe harbour also affects adults. Setting parameters, a clear objective and some boundaries, can be instrumental for increasing desired behaviour. However, choose wisely.

Setting boundaries can also have a detrimental effect. While helpful during behaviour-forming, it is not helpful for idea-forming. Restricted brainstorming for example can only leverage in-the-box ideas.

EVALUATE AND CORRELATE (BUT DON'T COMPLICATE)

What exactly is your goal when taking initiative or facilitating the learning journey? Do you want people to perform on a new procedure, do you want them to have better chances in life, do you want them to be happy in the workplace?

Set reasonable and actual goals. Collect relevant data and work your statistical magic on it. Actual goals, you say? Don't just say "I want 100 people to sign up for this training"; say "I want 100 people to feel more competent in this particular skill."

But don't over-complicate. Simple relationships can often hold more truth than complicated, multi-faceted explanations at why something isn't working. And don't, please don't ever assume a causal relationship where you have actually found a correlational relationship.

Knowing the difference between the two is what makes you a human, and not a computer ;-).



Tiffany Motton is learning consultant at Arboth. Passionate about learning and technology, she's constantly trying out new things, curious to see what sticks. Find her on Twitter (@tiffanymotton) for some micro-Interactions.

SPACED LEARNING: NOT JUST A SCI-FI TERM FOR LEARNING IN SPACE

Not that I am interested in Science Fiction, but something that sounds like "Brain based learning" could make you think otherwise. At least, "Neuroscience for L&D" makes me think of something very futuristic. And that was exactly the subject of a conference I attended this summer: "How to Apply Neuroscience and Psychology for Improved Learning and Training, with Stella Collins" organized by VOV lerend netwerk and Stimulearning.

LEARNING, TO INFINITY AND BEYOND!

Neuroscience is the study of the nervous system in its broadest understanding. It is a multidisciplinary branch of biology: it combines physiology, anatomy, biology, psychology and other disciplines to understand the properties of neurons and neural circuits. It tackles different perspectives: molecular studies of individual neurons, as well as imaging of sensory and motor tasks in the brain.

Understanding the biological basis of learning is quite a challenge, certainly for non-neuroscientists! For a long time in history, it was the belief that intelligence, and more general the brain, is fixed at a specific age. Neuroplasticity, however, says otherwise. So you see, lifelong learning is certainly not a myth!

SPACED LEARNING: HOW TO APPLY NEUROSCIENCE FOR LEARNING?

Spaced repetition improves long term retention of learning. It is important to leave gaps between one piece of learning and later recall. Douglas R. Fields' research helps explain this phenomena. He shows that constant stimulation of braincells don't switch on brain cells. Cells remember information better when stimulated with intervals. It was not the duration of the stimulation; but the pause between stimulation (about 10 minutes), that turned out to be vital.

Stella Collins provided us the following possible scenario for a (classical) training:

- › Information input: 10/15 minutes
- › Brain break: 10 minutes
- › Repeat content
- › Brain break: 10 minutes
- › Apply: learners apply their newfound knowledge

Microlearning and spaced repetition go hand in hand. But be vigilant: not every subject should be moulded in a short training.

Spaced e-learning? Think of following practices:

- › After 10/15 minutes of content, show a pop-up to remind the learner to take a break.
- › Have a hard-stop in your e-Learning and let the learner play a little game for 10 minutes before giving the possibility to continue.
- › Incorporate exercises to recall knowledge in the training itself, not only at the end.
- › Don't forget the neuroplasticity: you can strengthen existing connections by referring to pre-existing knowledge.

LEARNING WHEN YOU ARE IN THE RIGHT STATE OF MIND

"Learning happens more quickly or even better when your learners are in the right state of mind." Stella Collins said. When composing a good learning intervention, you appeal to several hormones: dopamine, oxytocin, glutamate, norephedrine ...

What's most important for you as an instructional designer? You need to evoke:

- › Curiosity - Ask questions upfront and during your (e-)Learning. Give rewards and let the learner know there are more to come if they continue. Give them realistic goals to work towards.
- › Empathy - Try role play, even in e-Learning. Create persona's the learner can affiliate to. Introduce social learning so people can learn from their role models.
- › Attention - Draw people's attention in class room. You can do this by making a statement and asking for opinions. Think of visual cues like changing your characters position, changing backgrounds etc.
- › High alert - Time pressure! Give the learner some sense of urgency, be it a real life thing or something virtual.
- › Reflection - Present dilemma's to your learners. Hand out notebooks to promote them writing down their reflections. In a classroom training, yoga could do the trick as well!
- › Stress - Address your learners directly, use their names. Give them real-life worst case scenario's: what would happen if they do not perform in the way a certain procedure prescribes. Take a quiz.
- › Vigilant - Surprise your learner once in a while.
- › Body tone - Your brain needs oxygen, so move a little. Easy to incorporate in your classroom training, might be a challenge for e-Learning!
- › Happy and relaxed - Humor can be applied in every training session.
- › Calm and Euphoria - Give your audience challenges they are capable off.

Do you wish to know more? In the original blog text, you can find supporting articles and video's. Scan the QR for more information. Beam me up, Scotty! ■



Karen Philips is learning consultant at Arboth. Karen is a proud mother and lives to love & laugh. Learning is one of her greatest passions. Connect with her via @PhilipsKaren.

OPEN OPLEIDINGEN

70655	17-01-19	Intensieve basiscursus: sociaal recht	1000
145232	22-01-19	Team management, teamcoaching	9840
127650	30-01-19	Hoe vang ik een rat ...	9831
145222	05-02-19	De chieff happiness officer	2020
145291	05-02-19	Update loon- en personeelsadministratie	8500
145295	21-02-19	Hoe stelt u een wettelijk correct en volledig arbeidsreglement	8500
145427	28-02-19	Netwerkevent: leren en coachen via paarden - kennismaking	2550
145289	12-03-19	Human resource management	8500
145296	12-03-19	Sociale wetgeving in de praktijk	9052
97081	12-03-19	Mbti foundation programma	9052
143762	19-03-19	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9831
144378	20-03-19	Mentoropleiding Bouwsector	8500
145290	21-03-19	Actuele sociale wetgeving voor niet-specialisten	8500
145297	25-03-19	Sociaalwettelijke actualiteit mbt pc 124 bouw	9052
143908	26-03-19	Duurzame en flexibele ploegenarbeid	2020



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Overige

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141423	11-12-18	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	9300
143820	11-12-18	Storytelling	9831
141538	12-12-18	Copywriting voor het web	2800
145061	14-12-18	Notuleren met de laptop of iPad	2600
19355	18-01-19	Professioneel onthaal - training klantgericht onthaal	9100

145072	24-01-19	Magazijnmanagement	9000
106991	31-01-19	Supply chain process & project management	2550
142187	07-02-19	Listig in lastige situaties	2020
143540	07-02-19	Helder schrijven in het engels	4780
144056	18-02-19	Communicatie op de productievloer	9831
6592	21-02-19	Professioneel telefoneren	4780
85524	28-02-19	Transport en distributie management	2550
145094	28-02-19	Management van distributie en transport	2600
141806	13-03-19	Update sociale actualiteit	2600
141807	14-03-19	Update sociale actualiteit	9300
95737	18-03-19	Toolboxtraining forecasting	2020
145104	21-03-19	Visueel management	9052
144922	26-03-19	Aankopen van opslag-3pl	9050



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
133301	12-12-18	Iso 9001:2015 interne auditortraining - interne auditor	3500
141486	13-12-18	Een stressbeleid opzetten: workshop	9000
144066	17-12-18	Iso 9001:2015 interne auditortraining - interne auditor	9850
144106	18-12-18	Iatf 16949:2016-training voor interne auditoren	3500
145062	18-12-18	Bijscholing voor preventieadviseurs	2030
142083	18-12-18	e-Learning maken en inzetten binnen uw welzijnsbeleid	1831
145066	08-01-19	Toxicologie voor gevorderden: blootstellingsmodellering	2030
145067	15-01-19	AQL versus Zero-defects systemen	9090

nha

CURSUS TOP

10

- 1 Boekhouden Basiskennis**
5x € 23,80 of ineens **€ 119**
- 2 Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak)**
6x € 23,20 of ineens **€ 139**
- 3 Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz**
12x € 14,95 of ineens **€ 179**
- 4 Praktische Psychologie**
12x € 12,45 of ineens **€ 149**
- 5 Vertegenwoordiger**
6x € 36,50 of ineens **€ 219**
- 6 Administratief Bediende**
12x € 29,10 of ineens **€ 349**
- 7 Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken**
6x € 24,85 of ineens **€ 149**
- 8 Office**
5x € 35,80 of ineens **€ 179**
- 9 Middle Management**
6x € 36,50 of ineens **€ 219**
- 10 Online Marketing**
9x € 27,70 of ineens **€ 249**

GRATIS
proefles
op nha.be

Kies uit 350 cursussen
om thuis te leren op je eigen tempo.

Een greep uit ons aanbod

Secundair Onderwijs

- BSO Nederlands
- BSO Wiskunde

Computer & Internet

- AutoCAD
- Excel, Windows, Office
- Webdesign, Apps Maken

Beroepscursussen

- Basiskennis Management
- Boekhouden
- HRM (Personeelsmanagement)
- Marketing Manager
- Vastgoedbediende

Taalcursussen

- Duits, Engels, Frans, Italiaans, Spaans, enz.

Eigen Zaak Starten

- Budgetcoach
- Dating Coach
- Kindercoach
- Personal Trainer
- Weddingplanner

KMO-PORTEFEUILLE
30 OF 40% KORTING

Kies een cursus of opleiding op www.nha.be

Secundair Onderwijs • Beroepscursussen • Eigen zaak • Talen • Hobby

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 TAAL** IFBD - Institute for Business Development / Elohim Language Services / Lorian-Nti Languages
- 2 COACH** Training & Coaching Square / De Gussem Training & Consulting / het Ontwikkelingsinstituut / SD Worx Learning / Hilde Mariën Coaching en Opleiding / IFBD - Institute for Business Development / Quintessence Consulting / HRD Academy / Systo / Amelior / AMVR
- 3 EXCEL** IFBD - Institute for Business Development / Kluwer Opleidingen / InFidem / KennisAteliers / Trifinance Belux / SD Worx Learning
- 4 COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / IFBD - Institute for Business Development / Elohim Languages / Quintessence / Walk Your Talk / Expert Academy / Cameleon Business Training / Amelior / AMVR / The European Training House / Syntra Bizz / SD Worx Learning / Tryangle / Kluwer Opleidingen / Webinar Solutions
- 5 INDESIGN** Syntra Bizz / Mezure
- 6 TIME MANAGEMENT** De Gussem Training & Consulting / Expert Academy / Syntra Bizz / SD Worx Learning / AMVR / The European Training House
- 7 PREVENTIE** Hilde Mariën Coaching en Opleiding / IFBD - Institute for Business Development / Amelior / SD Worx Learning / Kluwer Opleidingen
- 8 FRANS** Elohim Language Services / Lorian-Nti Languages / SD Worx Learning
- 9 ISO** Amelior / Allanta
- 10 BTW** IFBD - Institute for Business Development / KennisAteliers / Kluwer Opleidingen

BEDRIJFSADVIES

- **MANAGEMENT & MANAGEMENTVAARDIGHEDEN** Greet Training / De Gussem Training & Consulting / Synergo / Hilde Mariën Coaching en Opleiding / Coachinghouse / Constraint Management Center Belgium / Scotwork / ChinaConduct / AMVR / Allanta / Philip Lievens Trainer, Consultant & Coach / Master your email / Geert Haentjens Training & Consulting / Amelior / Kluwer Opleidingen / Training & Coaching Square / Quintessence Consulting
- **HR** Synergo / De Gussem Training & Consulting / Coachinghouse / AMVR / Allanta / ROEM / Philip Lievens Trainer, Consultant & Coach / Geert Haentjens Training & Consulting / Kluwer Opleidingen / Amelior / Training & Coaching Square / Quintessence Consulting
- **EXTERNE COMMUNICATIE, MARKETING, INKOOP EN VERKOOP** Kluwer Opleidingen / AMVR / De Gussem Training & Consulting / Webinar Solutions
- **MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT** De Gussem Training & Consulting / Allanta / Ergoconsultants / Amelior
- **ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING** Kluwer Opleidingen
- **COMPUTER EN AUTOMATISERING** InFidem / Webinar Solutions
- **TAAL** Elan Languages

L&D TALENT

- › **ACCOUNT MANAGER FLOWSPARKS®** - UNI-Learning
- › **KEY ACCOUNT MANAGER FLOWSPARKS®** - UNI-Learning
- › **E-LEARNING DEVELOPER** - UNI-Learning
- › **HR TALENT PROJECT MANAGER** - Lidl
- › **COMMERCELE PROJECTMEDEWERKER** - Xylos
- › **HR LEARNING & DEVELOPMENT PARTNER** - Bpost
- › **(SENIOR) MANAGER LEARNING TECHNOLOGY** - Deloitte Consulting
- › **STAFMEDEWERKER HR LEERADVISEUR** - CM
- › **TRAINER** - Cameleon Business Training

OPEN OPLEIDINGEN

145068	15-01-19	Procesveiligheid	2030
145069	16-01-19	Multidisciplinaire basisvorming ter voorbereiding	8500
145070	18-01-19	GMP (Good Manufacturing Practices)	2600
145073	04-02-19	Basiscursus preventieadviseur niveau III	8500
145074	05-02-19	HACCP-inleiding	9300
145075	05-02-19	Basisopleiding CLP: Classification, Labelling and Packagin	9090
145076	05-02-19	CLP voor gevorderden: indeling van mengsels	9090
145077	07-02-19	Auditor volgens ISO 9001: 2015	9100
145078	07-02-19	Ecotoxicologie en risicoanalyse	9100
145079	12-02-19	ISO 9001:2015, basisopleiding	8500
145081	14-02-19	Klantentevredenheid bewaken en meten [cfr. ISO 10004:2012]	9831
145082	18-02-19	Auditor-Lead Auditor Kwaliteitsmanagementsysteem	9300
145084	19-02-19	De nieuwe ISO 17025:2017 voor het labo - Interne auditor	9100
145085	20-02-19	Basisopleiding milieubeheer	9090
145086	21-02-19	Kwaliteitscoördinator in de welzijns- en gezondheidssector	9100
145087	21-02-19	Milieucoördinator A	9100
145088	21-02-19	Milieucoördinator B	9100
145090	21-02-19	Milieucoördinator A via overgangsniveau	9100
145091	26-02-19	Six Sigma Green Belt	2030
145093	28-02-19	Service Level Agreements (SLA)	9052
145095	11-03-19	Auditor volgens ISO 9001: 2015	8500
145096	12-03-19	ISO 45001, opvolger OHSAS 18001	9090
145097	12-03-19	Interne auditor voedselveiligheid en HACCP	9300
145098	12-03-19	Behaviour Based Safety: coachen naar arbeidsveilig gedrag	9300
145099	12-03-19	Basisopleiding Toxicologie	9090
145100	14-03-19	DOE - Basisopleiding Design Of Experiments met MINITAB	2600
145101	20-03-19	Milieumanagement: ISO 14001:2015	9300

143701	20-03-19	Veiligheid "tussen de oren"	2020
145102	21-03-19	Statistical Process Control (SPC)	9100
145103	21-03-19	ISO 9001:2015, basisopleiding	9831



AANKOOP, VERKOOP, MARKETING EN EXTERNE COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
116668	11-12-18	Professioneel presenteren en spreken voor publiek	9000
141366	11-12-18	Overheidsopdrachten succesvol uitvoeren	2600
141541	11-12-18	Workshop copywriting	1030
143765	11-12-18	Framing	9831
142171	13-12-18	Growth hacking: hack de groei van uw product of organisatie	1120
144257	13-12-18	Schrijven voor Google	2000
141363	13-12-18	De raamovereenkomst voor overheidsopdrachten	1831
141415	13-12-18	Masterclass Projectmanagement - Stakeholders beïnvloeden	2140
143910	17-12-18	Masterclass inkoop - de inkoper als business partner	2020
143884	18-12-18	Lead generation	9831
143885	18-12-18	Masterclass voorraadbeheer	9831
144919	18-12-18	Toolbox voor duurzaam inkopen	9050
143936	19-12-18	Social media: hoe chatten, twitter, facebook en youtube	9000
134952	11-01-19	Klantgericht communiceren	9100
112101	15-01-19	Workshop klantgerichte schriftelijke communicatie	2640
95836	24-01-19	Marktanalyse & inkoopstrategie voor transport	9050

Heeft u een uitdagend
L&D vraagstuk op de
planning staan?

NEEM CONTACT OP MET ONS



DE OPLEIDINGSCOACH

Onze L&D-consultants ondersteunen u graag bij het opzetten van een strategisch L&D-beleid en visie op leren, de ontwikkeling van uw leertrajecten en het opzetten van de gepaste performance support.

www.opleidingscoach.be
info@opleidingscoach.be

Verbindende Communicatie

Schrijf in via ons open aanbod 2019

De meerdaagse **basistraining** kan je volgen:

2 - 3 maart (2 dagen)
15 - 18 april (3 dagen)
6 - 7 mei (2 dagen)
19 - 21 augustus (3 dagen)
28 - 30 oktober (3 dagen)

De **verdieping** voor gevorderden kan je volgen:
22 - 23 augustus (2 dagen)

De training voor **leidinggeven** kan je volgen:
6 - 7 april (weekend)
21 - 22 oktober + 28 - 29 november (4 dagen)

De training over **besluitvorming** kan je volgen:
14 - 15 oktober

of vraag een offerte op maat van je organisatie

www.humanmatters.eu
info@humanmatters.eu



TIJD OM TE LEREN, OOK ALS DE ZORG ALTIJD VOORGAAT

HANS VAN LINT - ZORGBEDRIJF ANTWERPEN

Het leren aansturen in een organisatie die gespecialiseerd is in zorgen voor mensen: het is toch net even andere koek. Want hoe creëer je voldoende ruimte voor leren als de zorg voor de klant uiteindelijk altijd op de eerste plaats komt? We hadden het erover met Hans Van Lint, Manager van het Leercenter van Zorgbedrijf Antwerpen.

Wat is jouw rol precies bij het Zorgbedrijf Antwerpen?

Hans: "Ik ben verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van al onze medewerkers. Enerzijds gaat het erom nieuwe medewerkers te onthalen en op te leiden over ons bedrijf, anderzijds zorgt mijn team ervoor dat onze mensen blijven en groeien. We hebben een eigen leercenter, dat alle dagelijkse opleidingen en trainingen organiseert in onze opleidingslokalen en op de werkvloer. Daar hebben we onze handen meer dan mee vol, aangezien we met zo'n 4.000 medewerkers zijn. In ons team zijn er daarnaast ook twee mensen die coachen en begeleiden, en dat zowel op team- als op organisatieniveau. Zij kunnen bijvoorbeeld inspringen om de implementatie van een nieuw zorgmodel te faciliteren. Daarnaast maken we ook de link met de HR-strategie en de overkoepelende strategie van onze organisatie, zodat we leeractiviteiten organiseren die dit mee ondersteunen."

“Leren moet mensen
empoweren om
de uitdagingen van de job
aan te kunnen.”

Hoe zou je jouw visie op leren omschrijven?

Hans: "Voor mij moet learning de link leggen met de strategische doelstellingen van onze organisatie, onze medewerkers empoweren en de uitdagingen van de job dagelijks ondersteunen. Binnen de context van de grootstad waarin we werken, hebben we niet alleen te maken met zeer diverse klanten, maar ook met zeer diverse medewerkers. Binnen het Zorgbedrijf Antwerpen geloven we in de ontwikkeling van ál onze medewerkers. Van ons mogen ze allemaal binnen x aantal jaar doorgroeien tot verpleegkundige, want op dat vlak is er een schaarste op de arbeidsmarkt. Door ze zelf op te leiden, geven we hen de kans om hun talent te ontplooien. En dat doen we met plezier."

Wat zijn de voornaamste uitdagingen waar jullie mee te maken krijgen op het vlak van L&D?

Hans: "Enerzijds is dat de digitalisering binnen de zorg, en anderzijds de druk op learning die we in onze sector ervaren. Wanneer er gedu-

rende een bepaalde periode bijvoorbeeld niet voldoende mensen op de werkvloer zijn, is het niet altijd makkelijk om leren een volwaardige plaats te geven. De klant gaat voor ons altijd voor. Net daarom moeten we inzetten op veel ondersteuning op de werkvloer zelf. Meer zelfs: het leren moet zich bij ons aanpassen aan een aantal zaken waar we niet omheen kunnen. En dat kan bijvoorbeeld door leren op de werkvloer nog meer mogelijk te maken, en kleine stukjes training aan te bieden. Maar misschien is dat zelfs niet zo slecht."

Wat bedoel je precies?

Hans: "In onze doelgroep zitten kamerzorgmedewerkers, zorgkundigen, ondersteunend personeel, leidinggevenden, mensen die bij de klant zitten, ... Een zeer divers publiek dus. En wij moeten ons aanpassen aan hun leerstijl. Een zorgkundige leert bijvoorbeeld best in zijn of haar context. Een klaslokaal in ons leercenter blijft toch een gekunstelde, artificiële omgeving. We moeten ervoor zorgen dat het een en-enverhaal wordt. En op dat vlak zou er nog weleens winst te behalen kunnen



zijn. Door coaching op de werkvloer aan te bieden, ook voor technische vaardigheden. Zodat medewerkers merken dat het leren bijdraagt tot hun job. Het digitaliseren van het leren is namelijk geen punt op zich, de digitalisering van het volledige takenpakket van onze mensen is de grote uitdaging. Hoe stel je een woonzorgdossier op? En hoe registreer je correct in het dossier? Helder en doelgericht communiceren, zorgt voor een duidelijk dossier – zowel voor een collega als voor een externe arts – en dus ook voor een goede ondersteuning naar onze medewerker toe en een goede zorg voor onze klant.”

Hoe belangrijk is leren voor het Zorgbedrijf Antwerpen?

Hans: “Leren heeft bij ons zijn plek. Het staat niet ter discussie. We weten ook dat het noodzakelijk is om leerinitiatieven te ontwikkelen als we onze doelstellingen willen bereiken. Willen we bijvoorbeeld werken aan dementie, dan moeten we ervoor zorgen dat onze mensen de basisbegrippen van dementie goed kennen. Daarom organiseren we bijblijfdagen, zeker voor doelgroepen die niet zo snel naar een opleiding kunnen of zullen gaan. Zo zorgen we voor een leerprogramma dat afgestemd is op hun noden én die van onze klant. Onderwerpen die bijvoorbeeld aan bod komen zijn incontinentie, palliatie, omgaan met medicatiegebruik, luisteren naar en respect hebben voor klanten, ... We geven duidelijk aan dat we onze medewerkers hierin begeleiden, en willen ervoor zorgen dat elke medewerker een training volgt. Wat niet vanzelfsprekend is. Maar aan de hand van deze bijblijfprogramma's waken we erover dat niemand er tussenuit valt. En tegelijk zorgen we er zo voor dat strategische keuzes geïmplementeerd raken op de werkvloer. Op voorwaarde dat er voldoende samenwerking is met de leidinggevende uiteraard, en met stuurgroepen die bepaalde kennisdomeinen beheren.”



“Het mag niet zo zijn dat we ons schuldig voelen als we een uur niet voor de klant kunnen zorgen hebben.”

Hoe gemotiveerd zijn de mensen zelf om zo'n opleiding te volgen, wetende dat de werkdruk soms erg hoog is én de klant altijd voor gaat?

Hans: “Ze zijn gemotiveerd, maar het is onze uitdaging om hen in dat leren goed te begeleiden. We moeten even veel belang hechten aan hoe onze medewerkers leren beleven, als aan hoe onze klanten onze zorg beleven. De vraag is dus: hoe krijgen we de medewerkers gemotiveerd om te komen, en om het stuur van hun ontwikkeling in handen te nemen? Zodat ze weten: ‘Het komende jaar krijg ik een aantal mogelijkheden om te leren. Sommige zijn daarvan verplicht – bv. een training over handhygiëne of veiligheid – maar ik heb zelf ook de kans om een aantal (interne of externe) modules te kiezen en me daarvoor in te schrijven.’ Als hun leidinggevende hen daar dan ook nog eens in ondersteunt én er rekening mee houdt in de werkplanning, is het plaatje compleet. Toch hebben we op dat vlak nog wel een weg af te leggen. Nog te vaak worden er trainingen ingepland voor de medewerkers, terwijl we nog meer zouden moeten inspelen op hun betrokkenheid. In zekere zin doen we dat al wel: alles is beschikbaar in ons LMS, maar dat is nog niet altijd voldoende gebruiksvriendelijk voor onze doelgroepen. Dat heeft natuurlijk te maken met het feit dat we zo veel verschillende functies en rollen bedienen, maar ook met het feit dat niet iedereen dagelijks achter de computer zit om het systeem te raadplegen. De mensen in de thuiszorg hebben bijvoorbeeld wel een telefoon, maar niet per se de tijd om ook nog eens de opleidingscatalogus te gaan raadplegen. Dus dat is onze uitdaging. Niet evident, maar ik geloof erin dat het kan.”

Ook het inscholen van nieuwe medewerkers is voor jullie een prioriteit. Hoe pakken jullie dat aan?

Hans: “Onze focus voor 2019 is om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers nog voor hun eerste dag bij de klant alle noodzakelijke afspraken, procedures en vaardigheden kennen, zodat ze niet met stress naar de klant gaan, maar wel met vertrouwen. Nieuwe poetshulpen starten daarom nu al allemaal tegelijk op de eerste maandag van de maand met een inscholingsweek. Daarbij krijgen ze drie dagen servicetraining, en lopen ze daarna twee dagen mee met een meter of peter tot bij de klant. Dit systeem willen we ook doortrekken naar al onze medewerkers van gezinszorg. Zo is iedereen goed begeleid vooraleer ze in de job ‘gegooid’ worden. Tegelijk zorgen we ervoor dat ze ook alles hebben wat ze nodig hebben qua facilities, werkkledij, veiligheidsmateriaal, IT-toebehoren, ... Zodat ze met comfort hun eerste werkdag kunnen aanvatten. En op die manier weten onze leidinggevers ook dat ze zelf geen servicetraining zullen moeten geven aan nieuwe mensen in hun team.”

Wat zijn de belangrijke pijlers van je opleidingsbeleid?

Hans: “We vertrekken van onze missie, visie en waarden, en van de akte van vertrouwen waarin we uitspreken waar we voor staan. Daarna stellen we ons de vraag wat onze medewerkers aan gedrag, vaardigheden en kennis nodig hebben om onze belofte aan de klant waar te maken. En in functie daarvan werken we een aanbod van trainingen uit, maar voorzien we ook het juiste werkmateriaal. Een volgende vraag is welk leiderschap daar dan bij hoort. Hoe kunnen we mensen coachen

en sturen, zeker op het vlak van vaardigheden en attitude? Ook dat is een uitdaging, en leiderschap is dan ook een van onze speerpunten. De voorbije jaren hebben we sterk gefocust op onze Leadership Academy. Onze 250 leidinggevendenden hebben een leiderschapstraject gevolgd van 20 dagen. De eerste 10 hebben we gefocust op de rol van de leidinggevende en hoe hij of zij in verbinding gaat met de medewerker en uiteindelijk met de organisatie en haar doelstellingen, en dat in een steeds sneller veranderende context. Dat gebeurde in leergroepen met verschillende functies en rollen, zodat er ook meer verbinding en begrip kwam tussen de verschillende diensten. Netwerken was dus ook een belangrijk thema, net als oplossingsgericht denken en het aanleren van een ondernemende attitude. Na 4 jaar denken we nu aan een Leadership 2.0 én hebben we ook een leiderschapsacademie gestart voor niet-leidinggevendenden. Met een leerprogramma voor ondersteunende diensten zoals kwaliteits-, HR- of klantendienstmedewerkers. Zij hebben namelijk veel impact op het behalen van de strategische doelstellingen van de organisatie. Ook hier zetten we diverse profielen samen in een groep zodat ze elkaar beter leren kennen en begrijpen. Daarbij moeten ze de vertaalslag maken naar de werkvloer en oplossingen bedenken. Het is namelijk ook belangrijk dat we ook resultaatgericht werken. Niets staat dus los van de strategie van de organisatie.”

Je vertelde daarnet dat het een uitdaging is om het leren nog dichter bij de werkelijkheid van de medewerker te brengen. Hoe schat je op dit moment de verhouding tussen formeel, informeel en on-the-job leren in bij jouw organisatie?

Hans: “Dit is uiteraard erg moeilijk te meten. Het aantal opleidingsuren dat we elk jaar organiseren, ligt heel hoog, maar het meeste leren gebeurt toch op de werkvloer. Ik denk dat er binnen de zorg elke dag enorm veel geleerd wordt, en wat dat betreft doe ik mijn petje af voor onze medewerkers. We moeten er wél aandacht voor hebben dat datgene wat we elkaar aanleren, ook het juiste is. Ook het informele leren moeten we dus evidencebased maken en met voldoende leer materiaal ondersteunen, maar ook voeden met de afspraken die we als organisatie maken. Zeker als het gaat over het begeleiden van nieuwe medewerkers. Bovendien moeten we bewust tijd durven maken voor stilstaan en reflectie. Het is oké om af en toe tijd te nemen om na te denken over iets dat we gedaan hebben, en ons de vraag te stellen

hoe we het beter kunnen doen. Het mag dus niet zo zijn dat we ons dan schuldig gaan voelen omdat we een uur niet voor de klant kunnen zorgen hebben. Daar zit soms een morele stress op: ‘Ik heb een uur niet voor de klant gezorgd, maar ik heb ook mijn collega’s in de steek gelaten.’ Daar moeten we van af. Mensen hebben het recht om dat stukje coaching mee te nemen, want de volgende keer hebben ze daardoor meer aan klanten en collega’s te bieden. Maar dat is in de zorg een hele grote uitdaging.”

Hoe wil je dit in de toekomst veranderen?

Hans: “Er zijn ‘need to have’ en ‘nice to have’ opleidingen. Die eersten moeten door het leercenter heel strak georganiseerd worden, zodat er al geen stress is rond kennis en vaardigheden. Maar in de toekomst moeten we zeker ook inzetten op coaching en teamcoaching op de werkvloer om voldoende ondersteuning te bieden in dat soort zaken. Hoe kan je feedback geven aan een collega bijvoorbeeld? Hoe kan een expert collega’s coachen op de werkvloer? En hoe kunnen we die coaching- en feedbackcultuur een plek geven? Zodat nog meer mensen erin slagen om elke dag te groeien in hun job? Ik denk dat we hiervoor vaker zullen inzetten op methodieken, en het van binnenuit moeten aanpakken. Onze leidinggevendenden moeten daar een rol in opnemen, maar wij ook als leercenter.”

Welke L&D-trend of -tendens lijkt jou tot slot heel beloftevol naar de toekomst van je organisatie toe?

Hans: “Voor ons is dat blended learning. Hier willen we nog verder op inzetten. We hebben nu een digitaal leerexpert in huis, die ervoor zorgt dat we kleine leerinitiatieven ook digitaal aanbieden. En die kunnen ondersteunend zijn voor andere zaken. Een filmpje over handhygiëne kan de leidinggevende in een keuken bijvoorbeeld helpen om leren een plek te geven in zijn team. Kort en krachtig. Daarnaast willen we onze interne trainers en experts ondersteunen om onze eindklant uiteindelijk de zorg te kunnen bieden die we beloven. Een trend in L&D is ook om onze medewerkers sterker te maken. En dat kunnen we doen door het digitale, maar ook door coaches naar de werkvloer te sturen, en dat in combinatie met een goed aanbod van trainingen in het leercenter. De grote uitdaging zit ‘m erin dit alles mooi op elkaar te laten aansluiten. ■

PASPOORT

- › **Functie?** Manager Leercenter - Zorgbedrijf
- › **Vroeger?** Adviseur Training & Ontwikkeling - Zorgbedrijf, Coördinator Opleidingen - Groep Intro vzw, Vormingsmedewerker CAW metropool U-TURN
- › **Studies?** Bachelor Maatschappelijk Assistent @KdG, Bachelor Pedagogische Bekwaamheid @CVO
- › **Over welk L&D-onderwerp wil jij graag nog iets bijleren? Wat interesseert jou in functie van de toekomst?** Over de vraag hoe je voldoende ruimte creëert voor ontwikkeling in een context die gigantisch snel evolueert en waarbij er een enorme druk rust op de organisatie. Hoe kan je medewerkers in zo’n organisatie optimaal begeleiden zodat ze zelf tevreden zijn én hun klanten tevreden kunnen stellen?
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Inspiratie. Je komt er te weten waar andere organisaties mee bezig zijn, en wat de markt biedt aan literatuur, sprekers ...
- › **Welke informatiebron kan je andere L&D’ers aanraden?** Philippe Bailleux, Rudy Vandamme, maar ook verslaggeving van alpinisme-expedities inspireert me. Sporters zijn ook constant bezig met leren, en met mensen stretchen. Leren en ontwikkelen gaat heel erg over stretchen tot leren en ontwikkelen.



MEDICAL DEVICES

FOOD

AUTOMOTIVE

INDUSTRY & SERVICES

KENNISPARTNER VOOR UW KMO



**Praktijkgerichte opleidingen en events
advies en begeleiding**

Kwaliteit | Lean | Six Sigma

Milieu | Veiligheid | Duurzaamheid

Management | HR | Vaardigheden | L&D

OPLEIDINGEN EN EVENTS

Ons aanbod varieert van open **dagopleidingen, seminars en workshops tot langlopende leertrajecten op maat en bedrijfsinterne trainingen**, afgestemd op de strategie en doelstellingen van uw organisatie. Welke opleidingsvorm u ook verkiest, Allanta gaat prat op een **zeer persoonlijke en praktijkgerichte aanpak**.

ADVIES EN BEGELEIDING

Allanta bestaat uit een uitgebreid team van consultants die stuk voor stuk kunnen terugblikken op een mooie carrière in de praktijk. Dankzij de grote verscheidenheid van specialisatiegebieden binnen ons team, kunnen wij u steeds een **kennispool** ter beschikking stellen en een **totaaloplossing** aanreiken.

Allanta vzw www.allanta.be info@allanta.be +32 11 870 944



Silver
slim inspireren, leren & verankeren

Standaard opleidingen alleen werken niet!

Zoals na een crash-dieet de kilo's terugkomen, volharden oude gewoontes ook na een traditionele opleiding.

Zoek maar eens op Google naar "bedrijfsopleiding". Duizenden zoekresultaten beloven je dat je bij hen terecht kan om je team efficiënt nieuwe skills aan te leren, dat je door enkele sessies de bedrijfscultuur kan veranderen of dat je de lang gezochte 'turn-around' kan triggeren door je team de besproken leercurve te laten doorlopen.

Maar veel bedrijfsleiders, HR- en L&D-managers weten inmiddels beter... **Standaard opleidingen werken niet** en ze leveren zelden de beloofde resultaten op lange termijn.

Erika Wyckmans en Johan Cusseneers van The house of change geloven dat zij in de voorbije 20 jaar de oplossing hebben gevonden. Ze bundelden al die ervaring in een systematische aanpak die ze de Silver®-methode doopten. Silver® staat voor slim inspireren, leren en verankeren.

Meer info over onze Silver®-methode? Kom eens langs in één van onze workshops en we bekijken hoe Silver® voor jou kan werken.



EVENTS & INSPIRATIE



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 24 januari 2019 - Blue Point Brussel

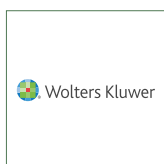
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



TOP100 - TOOLS FOR LEARNING

do 21 februari 2019 - FOD Bosa Brussel

top100.stimulearning.be



MEET HET RENDEMENT VAN UW LEERACTIVITEITEN

do 28 februari 2019 - Auberge du Pêcheur Sint-Martens-Latem

opleidingen.wolterskluwer.be



L&D AWARDS

do 21 maart 2019 - BMW Training Center Bornem

awards.stimulearning.be



95837	31-01-19	Sociale regelgeving voor inkoop-uitbesteden van transport	9050
144911	05-02-19	10x sneller door inspiratie - best practices duurzaam	9000
20584	06-02-19	Klantvriendelijk telefoneren	9000
95838	07-02-19	Wegtransport	9050
95839	14-02-19	Binnenvaart & short sea shipping	9050
135022	18-02-19	Afsluiten van verkoopgesprekken	9831
95840	21-02-19	Treintransport: kansen & dwarsliggers	9050
145206	26-02-19	Sales plan op 1 a4	9831
143518	26-02-19	Negotiating - onderhandelen	1831
140934	28-02-19	Luchtvracht: transport van alles behalve lucht	9050
144233	12-03-19	Expert klantgerichtheid	9052
140933	19-03-19	Zeevracht	9050



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Financieel management en bedrijfseconomie

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141220	13-12-18	Basiskennis ICT voor niet-ICT'ers	9300
141223	17-12-18	Jaaroverzicht wijzigingen PB-VenB	2600
143824	18-12-18	Financiële kpi's	9831
116635	30-01-19	las-ifrs in de praktijk	9831
109035	04-02-19	Intensieve basisopleiding management accounting	1000
127641	19-02-19	Consolidatie	2020
144288	13-03-19	Financiële analyse op één A4	9052
95734	18-03-19	Telefonisch debiteurenbeheer	9831
143703	18-03-19	Messcherpe & onderbouwde financiële analyses	9831



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Boekhouden, Balans en Jaarrekening

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
144189	21-01-19	Afsluiten boekjaar	8500
118157	12-02-19	Balansanalyse voor financiële professionals	2020
144194	18-02-19	Basistraining dubbel boekhouden	9052
144204	12-03-19	Meepraten met de boekhouder	8200
144191	14-03-19	Algemene boekhouding voor financiële medewerkers	8200
144202	20-03-19	IFRS	9052



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Fiscaliteit

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
144317	11-12-18	BTW voor de garagesector	8200
144950	11-12-18	Hoe nu nog uw vennootschap fiscaal optimaliseren?!	9051
145312	12-12-18	Welke fiscale optimalisatietechnieken nog aan te raden?	9051
144952	13-12-18	Hoe nu nog uw vennootschap fiscaal optimaliseren?!	2430
141793	13-12-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	2600
141794	13-12-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	9051
144340	09-01-19	Grondige snelcursus vennootschapsbelasting	8200

OPEN OPLEIDINGEN

144337	14-01-19	Grondige snelcursus personenbelasting	8500
144334	26-01-19	Grondige snelcursus BTW	8200
144341	27-02-19	Grondige snelcursus vennootschapsbelasting	9052
144347	18-03-19	Landbouwfiscaliteit	8500
144344	20-03-19	Hoe vul je een btw-aangifte in?	8500
144338	21-03-19	Grondige snelcursus personenbelasting	9052



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Wetgeving en contracten

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
144299	13-12-18	Slechte betalers vermijden	2600
144302	13-12-18	Telefonisch incasso van klantenvorderingen	9052
144292	22-01-19	Financiering en Bankrelaties (Cash & Treasury - Module 3)	9052
143677	24-01-19	Lean & agile hr-administratie	2020
144283	06-02-19	Financieel Risicobeheer (Cash & Treasury - Module 4)	9052
144273	14-03-19	Basis cash- en werkkapitaalbeheer	9052
144278	25-03-19	Betalingsverkeer en internationaal zakendoen	9052
143814	26-03-19	Schrijven van rappelbrieven met impact	9831



COMPUTER EN AUTOMATISERING ALGEMENE COMPUTEROPLEIDINGEN

Introductie tot PC, Office Pakketten, Internet en websites, ICT Management

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141744	12-12-18	Webstrategie en informatiearchitectuur	3000
116570	17-12-18	Oceb2 business process management-fundamental level	1050
116576	21-01-19	Itil® operational support and analysis (osa) & exam	1050
129148	26-03-19	Black belt excel	2020



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
145059	13-12-18	SMED omsteltijdreductie	9052
129163	14-03-19	Lean accounting	2020
145107	28-03-19	Leren modelleren in BPMN 2.0	8500

LEGO SERIOUS PLAY INNOVATIEF LEREN VOOR INDIVIDU, TEAM EN BEDRIJF



TOP

TOOLS FOR LEARNING

100

DO. 21 FEBRUARI 2019

FOD BOSA BRUSSEL



LEREN OP MAAT

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

DE VOLVO GROUP UNIVERSITY: FUNDAMENT VAN HET SUCCES VAN DE VOLVO GROUP

CHRISTOPH DE HAENE - VOLVO GROUP UNIVERSITY

Wist u dat meer dan 15% van alle voedingswaren in Europa getransporteerd werd door een vrachtwagen van de Volvo Groep? Daar kan niet anders dan een gigantische organisatie achter zitten. Maar liefst 100.000 medewerkers telt de Volvo Group. En om het leren van al die mensen in goede banen te leiden, is er de Volvo Group University en haar 150 medewerkers. Hun missie? Leading edge leeroplossingen bedenken om de prestaties van het hele bedrijf naar een hoger niveau te tillen. Een gesprek met Christoph De Haene, Learning Solution Expert, en in zijn vrije tijd triatleet.

Hoe en waarom is de Volvo Group University ontstaan?

Christoph: "Tot in 2014 bestonden er binnen de Volvo Group heel wat verschillende leerafdelingen. Wereldwijd telt ons bedrijf zo'n 100.000 medewerkers, verdeeld over heel wat organisaties. Volvo Trucks is daarvan het grootste truck merk (naast o.a. Renault Trucks en Mack Trucks), maar daarnaast maken we onder andere ook bussen, motoren voor boten, construction equipment, ... Op het vlak van leren, stelden we vast dat we nood hadden aan gemeenschappelijke ondersteuning voor de Volvo Groep. Op die manier konden we trainingen consolideren en gemeenschappelijke thema's centraal aansturen. Denk bijvoorbeeld aan alles wat te maken heeft met de waarden en normen in ons bedrijf, maar ook met de werkwijze in onze fabrieken, enzovoort. Daarom werd in maart 2014 de Volvo Group University (VGU) opgericht. In totaal werken er wereldwijd 150 mensen voor de VGU, en zij zijn verdeeld over 4 grote pijlers. Het team van 'delivery' zet zich in voor het boeken van lokalen, beantwoordt traininggerelateerde vragen, coördineert inschrijvingen en alle praktische zaken. Het team 'learning expertise & development' staat in voor de ontwikkeling van trainingen met een optimaal leereffect, en waakt erover dat daarbij onze standaarden en waarden gerespecteerd worden. De 'businessoffice' is dan weer een ondersteunende dienst met process & solution key users die het LMS beheren, en projectmanagers die projecten op een goede manier helpen afhandelen. Tot slot zijn er onze 'academies' met hun learning program managers die de portfolio's van de trainingen beheren. De academies vormen de basis van ons bestaan, en beheren een ruime waaier van trainingen voor de hele groep. Er is een academie leiderschap & ontwikkeling, operaties, businessadministration, engineering & purchasing, leiderschap & management, projectmanagement, process & IT, en sales & marketing."

Hoe zou je de missie van de VGU omschrijven?

Christoph: "Door state-of-the-artleermogelijkheden aan te bieden, willen we de kennis binnen onze organisatie, de individuele competenties en de teamperformance naar een hoger niveau tillen. In eerste instantie bedienen we daarbij de interne mensen wereldwijd, en bij uitbreiding zijn we er ook om retail (o.a. truckdealers en importeurs) te ondersteunen in hun kennis en ontwikkeling."

Daarnet vertelde je dat jullie erover waken om de standaarden en waarden van de groep altijd te respecteren bij alle leeractiviteiten. Wat houdt dat concreet in?

Christoph: "We zorgen ervoor dat de waarden en standaarden die we binnen de groep hanteren, op een juiste manier toegepast worden. Daartoe zetten we in op 3 methodologieën of technieken. De basis is het 'before-during-after'-concept: we zorgen ervoor dat alles wat mensen zelf kunnen leren, voor of na de eigenlijke training kan gebeuren. Zo wordt de fysieke training (of die nu in een lokaal is, online dan wel via e-learning) zo waardevol en interactief mogelijk. Een andere methode die we toepassen, is het model van Kirkpatrick. We meten het



resultaat van onze inspanningen op 4 niveaus. Dat zorgt ervoor dat we een aantal KPI's hebben voor onze trainingen, en dat we naar onze stakeholders toe een tool hebben om onze leerinspanningen op te volgen. Op niveau 4 trachten we zo goed mogelijk de businessresultaten te meten. Op niveau 3 - één van de belangrijkste - gaan we na of het gedrag van de medewerker veranderd is. Dat onderzoeken we aan de hand van een mail die na 30, 60 of 90 dagen automatisch verstuurd wordt vanuit ons LMS naar de medewerker én zijn manager. Op niveau 2 meten we (afhankelijk van de training) of de kennis geborgd is, terwijl niveau 1 bestaat uit een reactietest onmiddellijk na de training. Een derde methodologie waar we op inzetten, is het 70/20/10-model. We proberen erover te waken dat wat we aanleren in de training, slechts een klein deel is van het totale leerproces. Dat leerproces is namelijk veel meer dan alleen maar de training op zich. Het gaat erom ook pre-work en post-work te voorzien. De beiden worden bij ons handig gefaciliteerd door ons LMS, dat er automatisch voor zorgt dat deelnemers goed voorbereid zijn op trainingen en nadien verder met het geleerde aan de slag gaan. Op die manier zorgen we ervoor dat leren niet alleen optimaal afgestemd is op de doelstellingen van de business, maar dat de deelnemer nadien ook de kans krijgt om het geleerde toe te passen in zijn job. Om diezelfde reden vinden we het ook belangrijk om netwerkmooge-

Twee jaar geleden wonnen jullie met de Group Talks een L&D-award. Innoveren is belangrijk voor de VGU. Welke andere innovatie-initiatieven zijn er nog?

Christoph: "We proberen inderdaad zeer innovatief te zijn. Zo hebben we recent een innovatiejam georganiseerd. Daarbij hebben we de goede ideeën van onze 150 medewerkers gebundeld in een lijst met prioriteiten, en bekeken in welke mate ze in de toekomst toegepast zouden kunnen worden voor aanvragen van de business. Als er zich zo'n opleidingsaanvraag aandient, gaan we kijken in welke mate een bepaalde training met een innovatief idee gekoppeld kan worden. Het zou dan kunnen gaan om bijvoorbeeld een virtuele training met een instructor, gamification ... De Group Talks zijn daarnaast effectief ook een voorbeeld van ons streven naar innovatief denken. In een Group Talk vertelt iemand op 10 minuten tijd een verhaal dat meestal blijft bij mensen, waardoor er op korte termijn een grote leercurve ontstaat. Je kan het een beetje vergelijken met een TED-talk. Een ander voorbeeld zijn onze masterclasses, waarbij we een expert uitnodigen om over een bepaald topic te komen praten. En soms gaan we nóg een stap verder en mixen we diverse technologieën en leermethodologieën, wat niet alleen ludieker en leuker is voor de eindgebruiker, maar ook een hogere leercurve oplevert."

“Diverse technologieën en leermethodologieën combineren, is niet alleen ludieker en leuker voor de eindgebruiker, maar levert ook een hogere leercurve op.”

lijkheden aan te bieden. We brengen mensen samen uit verschillende crossfunctionele teams. Zo is er kruisbestuiving en kunnen mensen met elkaar in contact komen rond thema's die gemeenschappelijk zijn. Dat is de sterkte van onze universiteit: mensen met dezelfde interesses, komen met elkaar in contact, en dat zwingt het leerproces aan. Die drie methodologieën samen vormen voor ons de basis voor een duurzame en succesvolle leercultuur binnen onze organisatie."

Wat zijn jullie belangrijkste uitdagingen voor vandaag en morgen?

Christoph: "We leven en werken vandaag in een gedigitaliseerde wereld. Meer en meer gaan we ook rekening houden met de wetenschap, die begint te onderbouwen wat wel werkt en wat niet. Tegelijk wordt de denkracht van computers groter, wordt er meer gebruik gemaakt van artificiële intelligentie en begint neuroscience een rol te spelen. Met al die ingrediënten zullen we rekening moeten houden. En dat doen we

PASPOORT

- › **Functie?** Learning Solution Expert - Volvo Group University
- › **Vroeger?** Onder meer Competence Manager en Training Responsible bij Volvo Group Trucks Operations
- › **Studies?** Toegepaste Economie @UGent, Europese master recht en economie @ Erasmus Universiteit Rotterdam, Future of work-programma @ Antwerp Management School
- › **Over welk L&D-onderwerp wil jij graag nog iets bijleren? Wat interesseert jou in functie van de toekomst?** Neuroscience en alles wat met het menselijke te maken heeft. Op welke manier leren mensen het best? Op welke manier kunnen we de leercurve het best verhogen? En hoe denken mensen in het algemeen? Wetend dat we allemaal tegelijk heel verschillend zijn. Hoe gaan we hiermee om, wetend dat iedereen op een andere manier leert?
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Een netwerk om collega's te ontmoeten die ook geïnteresseerd zijn in L&D. Het is interessant om van gedachten te wisselen met mensen die dezelfde interesse en passie delen. En op die manier van elkaar te leren.
- › **Een boek dat je andere L&D'ers kan aanraden?** 'Mentaal kapitaal' van Elke Geraerts, en 'Ik kies voor mijn talent' van Luc Dewulf. Het eerste omdat er uitgelegd wordt hoe belangrijk het is om een veerkrachtig brein te hebben, het tweede omdat de auteur vertrekt vanuit positieve psychologie en talentontwikkeling.





nu eigenlijk ook al. Maar het is niet vanzelfsprekend om een training te ontwikkelen waar alles in zit vervat. En dat is onze grote uitdaging voor de toekomst: om de best mogelijke training te bouwen, rekening houdend met alles wat we nu al weten. We hebben uiteraard kennis en ervaring nodig vooraleer we wat dat betreft de volgende stap kunnen zetten.”

Zijn er op dat vlak al concrete stappen gezet?

Christoph: “Wij zijn verantwoordelijk voor het helpen ontwikkelen van competentie binnen de Volvo Group. We moeten allemaal continu blijven verder ontwikkelen, en het is de bedoeling dat iedereen de juiste opleidingen krijgt om meer inzicht te verwerven en met de juiste passie

en energie aan het werk te gaan. In feite proberen we dus telkens de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen, en hen te motiveren en kansen te geven om hun competenties verder te ontwikkelen. Ik denk dat dat de juiste manier is om aan die uitdagingen te voldoen.”

Je bent een triatleet. Welke raakvlakken zijn er tussen je sport en leren?

Christoph: “Ik denk dat heel wat jobs uitdagend zijn en dat er vaak volharding wordt gevraagd. Het minste wat je kan zeggen, is dat triatleten ook moeten volharden. Doorzettingsvermogen, de koe bij de horens vatten en ervoor gaan, is belangrijk. Ik kan mezelf uren voorbereiden en praten over de wedstrijd of me de vraag stellen of het me allemaal wel zal lukken, maar op een bepaald moment moet ik eraan beginnen. Anders gebeurt het niet, en dan slaag ik zeker niet. Het zit ‘m dus in de combinatie van de juiste manier van trainen, doorzetten en doen. De vergelijking met leren is snel gemaakt: nadenken over hoe een training ontwikkeld moet worden, waarna je begint aan de training. Ondertussen loopt de business gewoon door, en moet je dus ook gewoon dóén. Wat ik fijn vind aan triatlons is afwisseling. Dat hebben we ook in de leercultuur: er zijn zo veel verschillende trainingen, het is heel divers. Ook het netwerkgedeelte is belangrijk, zowel bij het sporten als bij het leren. Bovendien geeft sporten me de kans om mijn hoofd even leeg te maken, en ook dat moeten we op het werk doen. Een hard werkende mens moet ook kunnen ontspannen. De wetenschap heeft ondertussen aangetoond dat wie gefocust wil zijn op de job, maximum 50% van de tijd inspanning kan vragen van zijn hersenen. Je moet dus bewust bezig zijn met de manier waarop je inspanst én ontspant.” ■



BLUEPOINT Meet. Work. Tech.

*Een totaalconcept voor **bedrijfsevenementen** in Brussel!*

BluePoint Brussels is een verrassende **vergader- en evenementenlocatie** met **20 polyvalente zalen**. De ruimtes beschikken over daglicht en nieuwe **audiovisuele uitrusting** waaronder draadloze presentatie mogelijkheden, HD projectoren, smart flipchart's en Led schermen. Technologie, expertise en ondersteuning staan centraal bij BluePoint. BluePoint streeft ernaar om van uw evenement een top-beleving te maken en een toegevoegde waarde voor uw bedrijf te garanderen.

De locatie is gemakkelijk bereikbaar net buiten het centrum en heeft een grote ondergrondse **parkeergarage**. Een brede waaier aan smaakvolle **in-house catering** maken het aanbod compleet om van uw evenement een succes te maken!

Opleidingen & evenementen organiseren is nog nooit zo aangenaam geweest als bij BluePoint!

Contacteer het BluePoint team : **02/706.88.00 - infobrussels@bluepoint.be**

BLUEPOINT
BRUSSELS

BLUEPOINT BRUSSELS

A. Reyerslaan 80

1030 Brussel

www.bluepoint.be

www.facebook.com/bluepointbrussels

www.linkedin.com/bluepoint-meet.work.tech

VAN EVALUATIEBELEID TOT VERBETERACTIES: ROEM BIJ INFRABEL ACADEMY

2017 was een druk opleidingsjaar voor Infrabel Academy, het Learning & Development Center van Infrabel. Zo volgden maar liefst 8063 medewerkers één of meerdere opleidingen en werd 5,9 % van de totale loonmassa besteed aan opleiding. Het spreekt dan ook voor zich dat Infrabel Academy op zoek is gegaan naar een efficiënte manier om die hoeveelheid aan opleidingen te evalueren. Ze vond een geschikte oplossing in de gebruiksvriendelijke evaluatietool ROEM.



Anno 2018 heeft Infrabel, de infrastructuurbeheerder en uitbater van het Belgische spoorwag, zo'n 11.000 medewerkers in dienst. Het laatste decennium wordt het bedrijf met een ongunstige leeftijds piramide geconfronteerd. De komende twee jaar gaat nog één op de vijf medewerkers met pensioen. Met haar Infrabel Academy (opgericht in 2014), die zelf een 80-tal medewerkers telt, stelt Infrabel dan ook alles in het werk om de kennis en competenties van haar werknemers te waarborgen. De nadruk ligt daarbij vooral op het aanleren van spoortechnische vaardigheden, aangezien het reguliere onderwijs geen gespecialiseerde richting spoorwegtechnologie aanbiedt. Behalve het technisch scholen van de nieuwkomers, zet Infrabel als lerende organisatie ook sterk in op de continue opleiding en groei van haar personeel. Dat alles in het teken van haar eerste prioriteit: de veiligheid van het Belgische spoorverkeer. Naast het bijbrengen van technisch vakmanschap, biedt Infrabel Academy ook niet-spoortechnische opleidingen aan, waarin medewerkers de kans krijgen om hun gedragscompetenties te ontwikkelen (bijvoorbeeld leiderschap). Infrabel Academy stelt de medewerkers centraal en wil hen mee verantwoordelijk maken voor hun ontwikkeling.

Het belang dat Infrabel hecht aan het opleiden van haar personeel vertaalt zich ook in de bouw van een gloednieuw opleidingscentrum naast het trein- en metrostation Brussel-West. Op die campus zullen alle opleidingen, die vroeger over heel het land verspreid waren, verzameld worden op één plaats. De nadruk zal er meer dan ooit liggen op praktijkgericht leren en een nog betere samenwerking tussen medewerkers met verschillende (technische) profielen.

Aangezien Infrabel Academy streeft naar een continue verbetering van de kwaliteit en de effectiviteit van haar opleidingen, zet ze dan ook hoog in op het evalueren van al die opleidingen. En dat is geen eenvoudige



opdracht gezien de omvang. Julie en Eline, Learning Specialists bij Infrabel Academy, vertellen hoe ze dit concreet hebben aangepakt.

FIRST THINGS FIRST: EEN EVALUATIEBELEID

Voor we van start zijn gegaan met het meten van de kwaliteit en effectiviteit van onze opleidingen, hebben we een evaluatiebeleid uitgestippeld. Er moest een gezamenlijke visie en uniforme methodiek worden vastgelegd, zodat alle neuzen in dezelfde richting staan.

Het uitgangspunt van het beleid is duidelijk: verder gaan dan de klassieke tevredenheidsvragenlijsten. We willen vooral nagaan in welke mate de opleiding de cursist heeft voorbereid op zijn (toekomstige) jobuitoefening.

Die effectmeting is mogelijk dankzij de verschillende meetmomenten die ROEM ondersteunt. Naast een 'warme' meting kort na een opleiding en een 'koude' meting een aantal maanden erna, kan ook een meting voorafgaand aan de opleiding worden uitgestuurd. In die evaluaties bevragen we niet alleen de cursisten, maar ook bijvoorbeeld de opleider, de leidinggevende en eventueel de collega's van de cursist. Ook zij kunnen bepaalde verbetersuggesties met betrekking tot de opleiding hebben. Dat alles is mogelijk met ROEM.

CONCRETE AANPAK

Naast onze visie op evalueren, geven we aan onze Training Developers ook richtlijnen mee omtrent het concreet ontwikkelen van vragenlijsten. Dat is noodzakelijk, aangezien Infrabel Academy verschillende soorten opleidingen (onder andere basisopleidingen, aanvullende opleidingen en permanente opleidingen) organiseert die al dan niet verplicht zijn en



volgens verschillende werkvormen zijn opgebouwd (klassikaal, blended learning, ...). Een standaardvragenlijst beantwoordt onvoldoende aan de diversiteit van onze opleidingen. Het opstellen van een vragenlijst is dan ook meestal maatwerk. Gelukkig biedt ROEM ook die mogelijkheid, dankzij de catalogus van meer dan 100 vragen, die je kan bewerken. De catalogus vormde voor ons de basis van waaruit we een eigen vragen-databank in ROEM hebben ontworpen.

We vragen aan de collega's die de opleidingen ontwikkelen om onze vraagendatabank door te nemen wanneer ze een opleiding willen evalueren. In die fase waken we erover dat de principes van het evaluatiebeleid worden gevolgd. Zo trachten we het aantal vragen bijvoorbeeld te beperken tot maximum 12 en meten we enkel zaken waar we ook impact op hebben. Daarnaast hebben we per meetmoment en per doelgroep ook al een aantal vragen voorgeselecteerd die verplicht op te nemen zijn in een vragenlijst. Dat zijn vragen die nauw aansluiten bij onze visie op evalueren en die belangrijk zijn voor onze rapportering. Nadat de vragen met ons advies zijn gekozen, maken wij de vragenlijst op in ROEM en versturen we die naar de respondenten.

OPLEIDINGEN CONTINU VERBETEREN

Het gericht toewerken naar een opleiding met impact impliceert een collectieve inspanning van onder anderen de Training Developer, de opleider



en de leidinggevende van de cursist. Wanneer uit de evaluatieresultaten na een opleiding blijkt dat de opleiding verbeterpunten heeft, brengen we vanuit Infrabel Academy alle betrokkenen rond de tafel om samen een verbeterplan op te stellen. Een voorwaarde is daar natuurlijk dat de responsgraad voldoende hoog is om bepaalde conclusies te kunnen trekken.

ROEM is voor ons dus meer dan een tool. Het is een hulpmiddel om gesprekken op gang te brengen, om gericht onze opleidingen te verbeteren. Kortom, om ons ervan te verzekeren dat we opleidingen ontwikkelen die het verschil maken. ■



Julie Codde (Master in de Taal- en Letterkunde en SLO aan UGent) en **Eline Bourgeois** (Master in de Pedagogische wetenschappen - Onderwijskunde) werken sinds 2014 als Learning Specialist bij Infrabel Academy, het Learning & Development Center van Infrabel. Ze maken deel uit van het team 'Didactic Innovation & Quality' dat zich focust op opleidingsvernieuwing en de kwaliteit van de leer- en ontwikkeltrajecten.



Kies de rol die je wilt opnemen en zet de volgende stap in je hr carrière

Wil je de eerste stap zetten om **hr officer** te worden of alles leren wat een **hr manager** nodig heeft? Wil je bijdragen aan de bedrijfsresultaten en **hr business partner** worden? Of heb je behoefte om **hr specialist** te worden?

Wat je ook kiest, SD Worx Learning heeft de juiste opleiding om je verder op weg te helpen in je **hr carrière**.

Kies de volgende stap in je hr carrière op www.sdworx.be/hr-traject

Nog vragen?

Bezoek onze website of neem vrijblijvend contact op met **Jelmer de Vos**.
E jelmer.devos@sdworx.com - T 078 15 90 24

