

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 13 EDITIE 45

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VO: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: JUNI 2019

PAGINA 23

SLEUTELN AAN ZORGCOMPETENTIES: OP BEZOEK BIJ HET WIT-GELE KRUIS

ANN DOBBELAERE

PAGINA 32

MANAGING MEMORY FOR DEEPER LEARNING

PATTI SHANK

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



wit-gele
www.witgelekr

De re
thui
binne
maat
veran
tota

SUMMER Classes

FARM OF INSPIRATION - LIER

VOLZET!

Do 04/07/19

PAUL MATTHEWS (UK)

Learning Transfer: How to Fix the Knowing-Doing Gap

.....

Di 09/07/19

KATHARINE ROFF (UK)

Developing team engagement with EQ

DE SCHUUR MEETINGROOMS - DUFFEL

GRATIS BOEK

Ma 26/08/19

JANE BOZARTH (USA)

NIEUWE DATUM

Show Your Work: The Payoffs and How-tos of Working Out Loud

.....

Do 05/09/19

Terugkomdag



INSCHRIJVEN VERPLICHT via VOV of [SUMMERCLASSES.STIMULEARNING.BE](https://summerclasses.stimulearning.be)



BOLLETJES KLEUREN ...

Terwijl we dit voorwoord schrijven zijn jullie stemmen nog niet geteld. Niet de stemmen waarvoor je op 26/05 naar een stemhokje ging, maar de keuzes die je maakte bij het invullen van de vragenlijst **Tendensen in Leren & Ontwikkelen in Organisaties**.



Ik ben een interne HR of L&D-professional



Ik verzorg trainingen en leermomenten voor derden

We harken die resultaten samen in het zomerverlof, waarna we ze terug bezorgen aan wie er recht op heeft: elke respondent krijgt de resultaten uitgewerkt in een infographic in zijn mailbox, leden van Stimulearning krijgen diezelfde infographic in posterformaat als bijlage bij de netwerkgids en alle anderen kunnen op 2 oktober 2019 aansluiten bij een kwalitatieve analyse van de cijfergegevens. We zijn hiervoor te gast bij Securex in Brussel waar we in cocreatie de resultaten analyseren nadat die werden aangevuld met de cijfers die Securex uit hun eigen jaarlijkse research haalde.

Het jaarlijkse onderzoek van Stimulearning is het belangrijkste onderzoek over L&D in België en toont aan waar *wij Belgen* ons bevinden als het over leren gaat. Al te vaak moeten we ons - door een gebrek aan lokaal cijfermateriaal - vergelijken met cijfers die bezoekers van op de conferenties ATD, CIPD, Learning Technologies en pakweg OEB Berlin halen, waardoor we ons als Belgische L&D professionals soms ongemakkelijk voelen. Een 'koekje van eigen deeg' smaakt des te meer.

Dat we ons niet willen *benchmarken* met die cijfers, neemt natuurlijk niet weg dat we ons graag laten *inspireren* door wat er in het buitenland gebeurt. Integendeel, Stimulearning is zowat de enige organisatie in België die er in slaagt de écht grote namen uit L&D naar België te halen. We zijn bijzonder fier op de 6 namen die naar de **L&D Talks** op 24 oktober 2019 komen, inz. Patti Shank, maar ook op de 3 sprekers van de **Summerclasses**: Katharine Roff (UK), Paul Matthews (UK) en de wereldtopper Jane Bozarth (USA). En voor wie Jane dreigde te missen: we hebben haar class van 13/08 kunnen verplaatsen naar 26/08 waardoor ook de zonnekloppers haar aan het werk kunnen zien. Wij zijn er alvast bij. Tot dan!

ISABELLE EN KRISTOFF

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 TOP10
- 14 L&D Solutions
- 17 Wout De Backer
- 21 L&D Talent
- 23 Ann Dobbelaere
- 29 Events en Inspiratie
- 31 Katharine Roff
- 32 Patti Shank
- 34 Leren op Maat
- 39 Jane Bozarth
- 41 Katrina Marie Baker
- 43 Journal des Formations



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
93153	11-06-19	Itil® service offerings and agreements (soa)	1050
143692	12-06-19	8 te vermijden valkuilen in management accounting	9831
156544	12-06-19	Update overheidsopdrachten	9000
156549	12-06-19	Overheidsopdrachten succesvol uitvoeren	9831
156574	13-06-19	Masterclass Projectmanagement - Stakeholders beïnvloeden	9831
156658	13-06-19	Game-changing innovatie in de praktijk	1982
120016	13-06-19	Opzetten van een pmo (project management office)	2020
116549	13-06-19	Scrummaster fundamentals & exam	9051
118278	13-06-19	Financieel management voor de niet-financiële manager	2020
156404	13-06-19	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	1982
156570	14-06-19	PMP®-CAPM® Exam Preparation Course	9831
156576	17-06-19	Lean Six Sigma: Yellow Belt	1831
157770	17-06-19	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	1982
116566	17-06-19	Prince2® fasttrack	2018
93114	17-06-19	Prince2® foundation & examen	2018
140921	17-06-19	Prince2 foundation session + exam	1932
143712	17-06-19	Glashelder werken	9831
143813	17-06-19	Agile project management	9831
120015	18-06-19	Project planning & opvolging	9831
145619	18-06-19	Consultatie en participatie	2600
144169	18-06-19	Innovation pickup: happy business better business	9032

145080	18-06-19	Ms project voor gevorderden	9100
145411	18-06-19	Assertiviteit voor de leidinggevende	2020
143995	20-06-19	Van perfectionist naar optimalist	9831
144045	20-06-19	Project management voor gevorderden	2020
156547	20-06-19	De raamovereenkomst voor overheidsopdrachten	2600
156443	24-06-19	Certified ScrumMaster (English training course)	9051
156427	27-06-19	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	1982
156511	02-07-19	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	2600
156454	02-07-19	Certified Scrum Product Owner	1982
116560	08-07-19	Prince2® foundation & exam	1050
156776	09-07-19	Certified ScrumMaster (Nederlandstalige training)	1982
156475	18-07-19	Assertief als leidinggevende	1982
156420	19-08-19	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	9300
156412	21-08-19	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	9300
145420	22-08-19	Financieel management voor de niet-financiële manager	9831
156405	22-08-19	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	9300
156500	26-08-19	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1982
156588	26-08-19	PRINCE2® Foundation and Practitioner + Exams	1030
156428	27-08-19	Projectmanagement - Omgaan met verandering	9300
156691	28-08-19	Agile Project Management® (Practitioner certificate + exam)	1982
156444	29-08-19	Certified ScrumMaster (English training course)	3500
156856	10-09-19	Masterclass Innovatie Management	9810
156455	10-09-19	Certified Scrum Product Owner	9051
156466	10-09-19	PRINCE2® Foundation + Exam	2140
156434	12-09-19	Certified ScrumMaster (Nederlandstalige training)	1790
144049	12-09-19	Master praxis groeiparadox	3450

Agressiebeheersing via Blended Learning

www.crimecontrol.be

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

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@DEGUSSEMTRAINING.BE
WWW.DEGUSSEMTRAINING.BE



In een uitverkocht BMW Training Center werden op 21 maart de 9 winnaars van de **L&D Awards 2019** gehuldigd. Maar belangrijker: we leerden van hen hoe je een Belgische L&D-topper wordt (en blijft). Kandideer nu al voor de Awards 2020 die doorgaan in SD Worx te Antwerpen.





MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Persoonlijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
135044	12-06-19	Turbomanagement	2020
145404	12-06-19	49 + 1 te vermijden arbeidsrechtelijke valkuilen	2020
145410	14-06-19	Assertief op de werkvloer	9831
111290	14-06-19	Professionele coach supervisie opleiding	3360
143696	19-06-19	Nooit meer te druk ..	2020
61799	19-06-19	Enneagram: level 2 advanced team dynamics	1731
144968	20-06-19	Assertief denken en handelen	8500
97679	21-06-19	Time management - delegeren, prioriteiten stellen met time	9000
143538	21-06-19	Ik weet dat u liegt..	9831
99180	24-06-19	Professionele coach supervisie opleiding	1731
156309	25-06-19	Beïnvloeden en overtuigen	3000
156241	27-06-19	Assertief als medewerker	2930
83689	27-06-19	Taste & test opleiding: root (blended + extended)	1731
156336	01-07-19	Start to coach: leer ondersteunend coachen	1982
16233	04-07-19	Spreken en presenteren met charisma	2800
135061	19-08-19	Verbindende communicatie basis met optie overnachting	3450
156285	21-08-19	Time management: uw tijd, prioriteiten en stress	2140
143779	22-08-19	Verdiepingstraining verbindende communicatie met optie	3450
156269	26-08-19	Emotionele intelligentie en NLP	1030
129167	28-08-19	Motiveer uzelf	900



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Zakelijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
143272	11-06-19	Boeiend en ontspannen presenteren	2018
156395	01-07-19	Wendbaar Leiderschap	9300
145310	04-07-19	Coachend, inspirerend en resultaatgericht leidinggeven	2018
156491	04-07-19	Peoplemanagement: basisopleiding werken met mensen	3000
145418	20-08-19	De dirty tricks van het onderhandelen	9831
156469	03-09-19	Leidinggeven aan collega's	2140
156492	04-09-19	Peoplemanagement: basisopleiding werken met mensen	1030



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Personeel

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
156274	11-06-19	Nieuwigheden in privacy: wat is de impact ervan op hr?	9051
156611	11-06-19	Interviewtechnieken bij werving en selectie	9000
156653	11-06-19	Onboarding van nieuwkomers: moderne visies en praktijken	1030
145215	12-06-19	Hr-plan op 1 a4	2020
139049	13-06-19	Rendement van leertrajecten	9831

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



VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Basistraining Verbindende Communicatie

drie dagen met optie overnachting: **19 - 20 - 21 augustus 2019** - Geetbets
28 - 29 - 30 oktober 2019 - Geetbets
twee dagen zonder overnachting: **3 - 4 oktober 2019** - Mechelen

Verdiepingsdagen Verbindende Communicatie

twee dagen met optie overnachting: **22 - 23 augustus 2019** - Geetbets

Conflicthantering

eendaagse: **20 september 2019** - Schelle

Verbindende Besluitvorming

tweedaagse met optie overnachting: **14 - 15 oktober 2019** - Geetbets

Verbindend Leidinggeven

tweedaagse met optie overnachting: **21 - 22 oktober 2019** - Geetbets

www.humanmatters.eu

#LEREN UIT BOEKEN



DE ONSTERFELIJKE ONDERNEMING

Fons Van Dyck # LannooCampus # 9789401455930 # 240 p. # paperback

Het levenswerk van de merkenstrategen van de Lage Landen. De levensduur van ondernemingen wordt steeds korter. Velen zullen de komende jaren verdwijnen, slechts enkelen zullen succesvol overleven. Wat maakt een onderneming onsterfelijk in deze disruptieve tijden? Een onsterfelijke onderneming weet hoe ze: zich slim aanpast aan een veranderende wereld, met een eenduidige strategie haar doelen moet bereiken, medewerkers, stakeholders, partners én klanten verbindt in een uniek en sluitend systeem, haar DNA (identiteit en cultuur) op de lange termijn bewaakt en veiligstelt. In dit boek biedt Fons Van Dyck elke manager een bewezen leidraad om te overleven op de lange termijn. Die toetst hij aan het succes én de mislukkingen uit meer dan 40 jaar Apple, van opgang over ondergang tot wederopstanding. De onsterfelijke onderneming is een uniek pleidooi voor de noodzaak van langetermijndenken, en rekent ongenadig af met gemeenplaatsen en mythes over succesvolle organisaties. Een overlevingskit met praktische tips en do's-and-don'ts voor elke ondernemer in disruptieve tijden.

WORD JE EIGEN LEIDER

Chantal Smedts en Anneliese Monden # LannooCampus # 9789401437264 # 200 p. # paperback

'Je pense, donc je suis', schreef Descartes in de zeventiende eeuw. En door na te denken veranderde onze maatschappij spectaculair. Maar terwijl we ruimteshuttles en robots ontwierpen en steeds efficiënter leefden, zagen we over het hoofd dat een mens veel meer is dan zijn bovenkamer. Die evolutie heeft grote gevolgen: door de eenzijdige nadruk op de rede ervaren vele mensen leegte en stress. Zowel op hun werk als thuis worden ze geconfronteerd met torenhoge verwachtingen die niet waar te maken zijn. Voor hen is het dringend tijd om opnieuw voeling te krijgen met hun ware ik. Door de juiste vragen te stellen, helpt dit boek je te ontdekken wie je bent, wat je drijft en waarvoor je staat. Zo ontwikkel je de nodige veerkracht om je leven zelf te regisseren, ook als het moeilijker gaat. Want pas als ons zijn en ons handelen op één lijn liggen, kunnen we op persoonlijk en professioneel vlak authentiek en succesvol zijn.

ROBOT AAN HET STUUR

Jochanan Eynikel # LannooCampus # 9789401440998 # 152 p. # paperback

Nemen robots de wereld over?

Robots, artificiële intelligentie, het Internet of Things, zelfrijdende wagens: we staan op de rand van het 'tweede machinetijdperk'. Dat levert kansen op, maar ook uitdagingen. Want technologie is nooit waardenvrij. Met de opkomst van slimme, (semi)autonome technologie wordt de ethische kant van innovaties bovendien belangrijker dan ooit voor bedrijf en samenleving. Robot aan het stuur bekijkt de grote technologische trends door een menselijke bril en werkt een kader uit waarmee innovators, ondernemers en maatschappelijke spelers kunnen bijdragen aan ethische innovatie.

DIVE AT WORK

Tim Christiaens # LannooCampus # 9789401460842 # 124 p. # paperback

Kun jij nog nadenken op kantoor? Als je vraagt waar kenniswerkers het vandaag lastig mee hebben, is het gebrek aan focus vaak het eerste antwoord. Permanente bereikbaarheid, een overvolle mailbox en lange vergaderdagen ondermijnen onze productiviteit.

Toch kun je het verschil maken door doelgericht te duiken (tijd besteden aan je belangrijkste werkactiviteiten die je volle aandacht vereisen) en slim te surfen (alledaagse taken afwerken die minder concentratie vergen).

Dive at work biedt je de juiste tools om in tijden van artificiële intelligentie en robots opnieuw grip op je werkdag te krijgen.

STAKEHOLDERING

Jan Van der Vurst # LannooCampus # 9789401455978 # 240 p. # paperback

Hoe ga je om met machtige stakeholders? Hoe krijg je inzicht en voeling met hun territorium? Hoe creëer je sterkere partnerschappen? Elke stakeholder heeft zijn eigen doelstellingen, belangen en gevoeligheden. Die op een lijn krijgen met je eigen agenda is niet vanzelfsprekend.

Het verschil tussen falen en slagen hangt grotendeels af van je diplomatieke vaardigheden. Met respect zoeken naar oplossingen die alle partijen ten goede komen is de sleutel. Stakeholdering toont je hoe het spel gespeeld wordt.

Aan de hand van de praktijkvoorbeelden, vragenlijsten en checklists uit dit boek leer je relaties met stakeholders te begrijpen en te beïnvloeden. Zo kunnen je inhoudelijke competentie en expertise ten volle tot hun recht komen.



DE VERKENNERSMINDSET

Julia Galef # Atlas-Contact # 9789047011255 # 304 p. # paperback

Denk jij dat je altijd gefundeerde beslissingen neemt op basis van een grondige beschouwing van de beschikbare feiten? Vergeet het maar. Onze hersenen doen precies het tegenovergestelde: ze proberen informatie netjes in te passen in het beeld dat we al hadden en helpen ons onze pijnlijke fouten te vergeten.

Volgens Julia Galef hebben de meeste mensen van nature de mindset van een soldaat: we beschermen onze overtuigingen met man en macht en negeren ieder bewijs van het tegendeel. Om vaker écht gelijk te hebben, moeten we ideeën minder benaderen als een soldaat en meer als een verkenner. Een verkenner overziet het terrein en gaat op zoek naar alle beschikbare feiten - goed of slecht - om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Hij staat altijd open voor nieuwe informatie en is bereid zijn mening voortdurend bij te stellen. Soldaat en verkenner zijn allebei essentieel voor een goed functionerend leger, maar bij het nemen van besluiten is de mindset van de verkenner het nuttigst.

VERNIEUWEN LANGS DE RAND

Wassili Bertoen en Max Christern # Business Contact # 9789047011408 # 192 p. # paperback

Innoveren is een reis, een journey. Tijdens die reis transformeert een bedrijf. Over de noodzaak hiervan en hoe een bedrijf dat bereikt zijn boeken vol geschreven, maar meestal wordt er onvoldoende rekening gehouden met het meest bepalende voor succes in transformaties: de menselijke factor. Hoe zorg je voor richting, betrokkenheid en daadwerkelijke relevante vernieuwing en resultaten? Hoe zorg je voor de benodigde energie en beweging?

De auteur, innovatiestrategen pur sang, stelt dat daar sterk, betrokken en overtuigend leiderschap voor nodig is, ofwel founder spirit. Hij voegt daar een tweede factor aan toe: voorkom een confrontatie met het immuunsysteem en acteer vanaf de rand van je organisatie. Aan de hand van interviews met top-ceo's uit alle industrieën, zijn jaren-lange ervaring in de boardroom van grote organisaties en de modellen van het Center for the Edge uit Silicon Valley gidst hij je op de weg naar succesvolle transformatie.

VERANDEREN MET VERSTAND EN GEVOEL

Rob Kayzel # Coutinho # 9789046906651 # 256 p. # paperback

Het veranderen van gewoontes en omgevingen vergt zowel emotionele als rationele inspanningen. Bij een organisatieverandering is het niet anders. In dit boek wordt organisatieverandering behandeld vanuit deze twee perspectieven. Het eerste perspectief gaat uit van de wijze waarop mensen omgaan met veranderingen. Het maakt gebruik van inzichten en begrippen uit de psychologie. Het tweede perspectief behandelt veranderingsprocessen die toegepast kunnen worden bij organisatieverandering. Hierbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de organisatiekunde en managementliteratuur. Het boek gaat daarbij telkens uit van de opvatting dat bij veranderingen rationaliteit (verstand) en emotie (gevoel) evenveel aandacht verdienen. Elk hoofdstuk begint met leerdoelen en sluit af met opdrachten en een samenvatting. Op de website bij dit boek zijn cases met opdrachten te vinden waarmee de student met het geleerde aan de slag kan gaan.

21 DAGEN NIET KLAGEN

Kevin Weijers # Boom uitgevers Amsterdam # 9789024426546 # 176 p. # paperback

Klagen is negatieve feedback geven op een situatie, zonder de intentie die te willen veranderen. Ben je klaar om je tijd en energie te besteden aan dat waar je wel invloed op hebt? Kevin Weijers besloot na enkele jaren gewerkt te hebben als ambtenaar, op een originele manier de wereld rond te reizen: door bedrijven te helpen nieuwe ideeën uit te voeren, in ruil voor eten en onderdak. 33 experimenten later is het resultaat niet het zoveelste boek van een millennial die alles achterliet, maar een bundeling van frisse verhalen en praktische experimenten die je inspireren om anders naar je werk en leven te kijken.

21 dagen niet klagen laat zien dat je vooraf niet altijd hoeft te weten hoe iets eindigt. Het zet je op luchtige wijze en met humor aan te experimenteren met waar jij nieuwsgierig naar bent. En te ontdekken hoeveel er mogelijk is als je af en toe stopt met denken, en start met doen.

RIJKER COACHEN

Jan Remmerswaal # Boom uitgevers Amsterdam # 9789024426591 # 224 p. # paperback

Een schatkist ter verdieping en verrijking van je coaching, voor beginnende én ervaren coaches. Coaching gaat altijd over ontwikkeling. Maar meestal wil dit zeggen: ontwikkeling van de cliënt. Het bijzondere aan dit boek is dat het vooral gaat over je eigen ontwikkeling als coach. Als coach beschik je over een dubbel instrumentarium: enerzijds methoden en technieken, anderzijds je eigen persoon. Dat laatste is je belangrijkste instrument, want je eigen inzet bepaalt of de gebruikte methoden en technieken effectief zullen zijn.

Rijker coachen focust op je authenticiteit, je persoonlijke werkstijl, je vermogen tot zelfreflectie, je mate van zelfinzicht en zelfkennis, en je manier van omgaan met weerstand. Het laat zien wat ervoor nodig is om meer op bestaansniveau te durven werken. Een verrijking van je coaching die jou én je coachee verder helpt.

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.

157230	13-06-19	Thematische verlopen en tijdskrediet: wijzigingen	2800
156619	13-06-19	Gamification & game-based learning	2600
156604	20-06-19	Loonoptimalisatie	1030
143719	20-06-19	Zelfsturende teams	9831
156286	20-06-19	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	1982
156645	25-06-19	Examen Certified Recruiter	1000
134951	03-07-19	Team management, teamcoaching	9840
143737	09-07-19	Summerclass: developing team engagement with eq	2500
59382	11-07-19	Slim rekruteren: motivatie gericht interviewen	9840
156599	19-08-19	Hrm van A tot	9300
155737	22-08-19	Summerclass: terugkomdag	2570
143739	26-08-19	Summerclass 'working out loud': jane bozarth	2570
156612	29-08-19	Interviewtechnieken bij werving en selectie	1982



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Overige

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
110003	13-06-19	Storytelling	2020
156314	13-06-19	Transportrecht: basisopleiding	1120
156524	18-06-19	Het digitale secretariaat	2600
156808	18-06-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: Word en Outlook	2030
553	05-07-19	Training klantgericht telefoneren - telefoontraining	9100
157736	08-07-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: Excel	1120

157740	10-07-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: Word en Outlook	1120
157743	12-07-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: PowerPoint	1120
157737	21-08-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: Excel	2030
157744	30-08-19	Blijf polyvalent als Management Assistant: PowerPoint	2030
156530	03-09-19	Performance improvement voor de assistant	2140
156516	05-09-19	Klantgericht en servicegericht telefoneren	1120



AANKOOP, VERKOOP, MARKETING EN EXTERNE COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
156312	13-06-19	Optimalisatie van je website: stappenplan	1120
156186	14-06-19	Copywriting voor het web	3010
156246	17-06-19	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	9051
112101	17-06-19	Workshop klantgerichte schriftelijke communicatie	2640
156278	17-06-19	Succesvol en overtuigend communiceren	2930
116668	18-06-19	Professioneel presenteren en spreken voor publiek	1982
143676	18-06-19	Scorende offertes schrijven	9831
119932	19-06-19	Guerrilla marketing	2020
134952	20-06-19	Klantgericht communiceren	9100
156330	20-06-19	Scoren in Google met SEO	1982
157679	20-06-19	Masterclass in Organisatiecultuur	2140
95800	24-06-19	Masterclass voorraadbeheer	2020
143751	24-06-19	Effectief & doelgericht onderhandelen voor aankopers	2020

LEGO SERIOUS PLAY INNOVATIEF LEREN VOOR INDIVIDU, TEAM EN BEDRIJF



SEMINARIES
WEBCASTS
OPLEIDINGEN
WEBINARS ON DEMAND

FISCALITEIT
ACCOUNTANCY
FINANCIËEL BELEID
VENNOOTSCHAPSRECHT

De kracht van kennis.

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

LEERLOCATIES

 leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be

 events.bedrijfsopleidingen.be (ook p. 29)



Leerklooster

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



Mezure

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



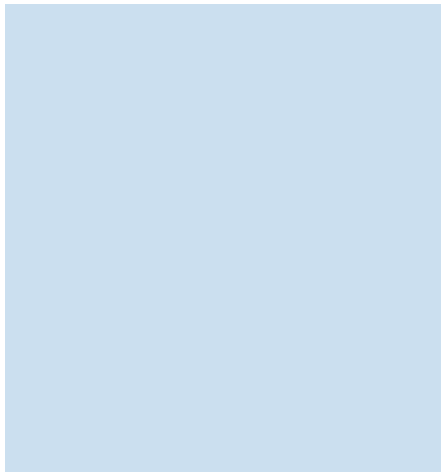
Pladutse 3

9700 Melden
+32 474 82 89 26
pladutse3.be
info@pladutse3.be



Van der Valk Hotel Nazareth

9810 Nazareth
+32 9 382 28 28
hotelnazareth.be
i.beirnaert@nazareth.valk.com



Syntra-AB

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



Farm of Inspiration

2500 Lier
+32 496 23 84 14
farmofinspiration.be
hilde@farmofinspiration.be



Huis Van Nu

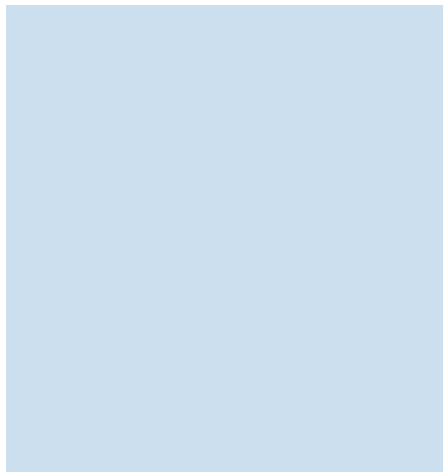
9200 Dendermonde
+32 486 68 59 08
www.huisvannu.be
info@huisvannu.be



Kasteelhoeve Wange

3400 Landen
+32 16 78 84 42
kasteelhoevewange.be
info@kasteelhoevewange.be





de schuur
meetingrooms

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



ENJOY Today
Meeting & Events

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



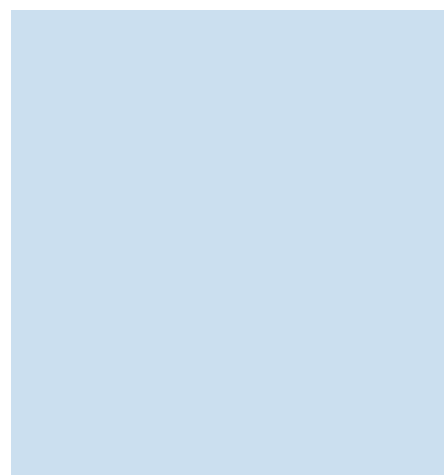

Provincie Antwerpen

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




SYNTRA ANTWERPEN & VLAAMS-BRABANT
uw opleiding-onze zaak

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




BUSINESS FACULTY

Business Faculty
1120 Neder-Over-Heembeek
+32 2 264 13 11
businessfaculty.be
bfaculty@bfaculty.be




Orshof

Orshof
3670 Oudsbergen | Neerglabbeek
+ 32 89 810 800
orshof.be
info@orshof.be



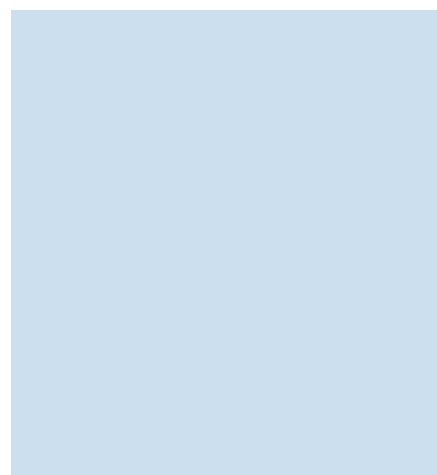

De Montil

De Montil
1790 Affligem-Essene
+ 32 2 583 00 70
demontil.com
info@demontil.com




SYNTRA ANTWERPEN & VLAAMS-BRABANT
uw opleiding-onze zaak

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




bit by bit

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



OPEN OPLEIDINGEN

156347	26-06-19	Wintercourse sketchnoting	9300
156341	03-07-19	Presentatietechnieken voor ervaren sprekers	9831
143936	05-07-19	Social media: hoe chatten, twitter, facebook en youtube	9000
141125	02-08-19	Klantenservice voor technische medewerkers	9000
20584	19-08-19	Klantvriendelijk telefoneren	2018
156762	19-08-19	Basisopleiding: social media op het werk	3000
157746	26-08-19	Office: uw rechterhand bij eventorganisatie	1120
156675	27-08-19	Marketing voor niet-marketeers	9300
157707	28-08-19	YouTube: ins en outs om je videocontent succesvol	2600
156280	02-09-19	Succesvol en overtuigend communiceren	9300
156352	03-09-19	Klantvriendelijke brieven en e-mails schrijven	3000
156388	03-09-19	Communicatiestrategie	1030
156389	04-09-19	Organisatie van evenementen	1030
156356	05-09-19	Correcte en heldere taal in bedrijfsteksten	3000
156357	06-09-19	Presentation skills in English	1982
66011	06-09-19	Telefonische afspraakname	9000
156361	10-09-19	Feedback geven en ontvangen	9051
156300	10-09-19	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	9051



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
133301	11-06-19	Iso 9001:2015 interne auditortraining - interne auditor	3500
156275	11-06-19	Toolboxmeetings: de essentie	1982
156093	11-06-19	Bijscholing voor milieucoördinatoren en energiemanagers	9160

156721	11-06-19	Het AREI: systematische studie	9090
156711	12-06-19	BA5	1800
156698	12-06-19	B-VCA opleiding en examen	8900
156281	13-06-19	Veranker en borg uw veiligheidscultuur conform ISO 45001	3000
145039	13-06-19	Six sigma orange belt	9300
145140	13-06-19	HACCP-inleiding	2600
145141	13-06-19	Interne veiligheidsauditor ISO 45001	9100
145142	13-06-19	Safety Integrity Levels (SIL) in de procesindustrie	2030
156834	13-06-19	EHBO - Hulpverlener	2140
145143	17-06-19	Milieumanagement: ISO 14001:2015	2600
145144	17-06-19	Behaviour Based Safety: coachen naar arbeidsveilig gedrag	9100
124672	17-06-19	Iso 9001:2015 interne auditortraining - interne auditor	9000
139389	17-06-19	Coach uw medewerkers naar arbeidsveilig gedrag	9100
145145	18-06-19	Bijscholing voor preventieadviseurs	2030
145146	18-06-19	Interne energie auditor conform ISO 50001	9831
156284	18-06-19	Supervisie vertrouwenspersoon: de informele interventies	3000
156835	18-06-19	EHBO - Hulpverlener	3000
156707	19-06-19	VOL-VCA opleiding en examen	1800
145147	20-06-19	Interne auditor voedselveiligheid en HACCP	2600
156819	20-06-19	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2140
155561	24-06-19	Lead auditor training iso 45001:2018	9120
156820	25-06-19	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3000
156784	25-06-19	Herziening van het AREI	2800
157706	25-06-19	Ruimtelijke ordening voor niet-specialisten	9300
156836	02-07-19	EHBO - Hulpverlener	1831
156699	02-07-19	B-VCA opleiding en examen	1800
156289	02-07-19	Supervisie vertrouwenspersoon: de verzoeningsprocedure	1120
156290	02-07-19	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2011	1831

Van hr-medewerker naar strategische Business Partner

6-daagse opleiding voor iedere hr-professional die op het punt staat om van een specifiek hr-deelgebied te evolueren naar een generalistische functie.

Programma

Dag 1: De rol van de hr-Business Partner en de positie binnen de organisatie

Dag 2: Advies- en coachingvaardigheden

Dag 3: Hr en communicatie (en een beetje marketing)

Dag 4: Strategisch hr-management en rapportering

Dag 5: Hr als een Change Facilitator

Dag 6: Terugkomdag + Persoonlijk Ontwikkel Plan

Surf naar www.sdworx.be/businesspartner voor het volledige opleidingsprogramma en alle data en locaties.

Heb je nog vragen?

Neem dan contact op met jelmer.devos@sdworx.com of op het nummer **03 201 73 35**.



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 EXCEL** Kluwer Opleidingen / NHA Opleidingen / InFidem / SD Worx Learning
- 2 TAAL** Kluwer Opleidingen / Elohim Language Services / Lorian-Nti Languages / Syntra BIZZ
- 3 TIME MANAGEMENT** De Gussem Training & Consulting / Kluwer Opleidingen / NHA Opleidingen / AMVR / Amelior / Expert Academy / Syntra BIZZ / SD Worx Learning / The European Training House
- 4 COACH** De Gussem Training & Consulting / Kluwer Opleidingen / The Coaching Square / AMVR / Prana Training & Coaching / SYSTO / Quintessence Consulting / Amelior / SD Worx Learning / Hathor-Instituut
- 5 SCHRIJVEN** Kluwer Opleidingen / NHA Opleidingen / Lorian-Nti Languages
- 6 TRAINER** De Gussem Training & Consulting / Kluwer Opleidingen / the house of change / SD Worx Learning
- 7 EHBO** Kluwer Opleidingen / Syntra BIZZ
- 8 INDESIGN** NHA Opleidingen / Catena Company / Syntra BIZZ
- 9 COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / Human Matters / Kluwer Opleidingen / Elohim Languages / NHA Opleidingen / Expert Academy / AMVR / Quintessence Consulting / Uit Jezelf / Walk Your Talk / Cameleon Business Training / Syntra BIZZ / SD Worx Learning / Hathor Institute / The European Training House / Tryangle
- 10 CHANGE** Kluwer Opleidingen / AMVR / the house of change / SD Worx Learning / The European Training House



Welzijnsinterventies

Training
Coaching
Webinars
Keynotes
Teambuilding
Health Weeks



info@tryangle.be
03 281 60 35



www.tryangle.be
www.recharge5.be

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

L&D SOLUTIONS

De wereld rondom ons wijzigt razendsnel. L&D is al lang niet meer 'opleiden', zo ook L&D. Om die reden vind je op de site www.bedrijfsopleidingen.be nu ook een tabblad L&D Solutions. Hieronder een overzicht van een aantal providers.

Cultureel Management & Globalisering

Greet Training, ChinaConduct

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Kluwer Opleidingen

E-learning & Afstandsleren

aNewSpring, Dyna Learn, TinQwise, Prana Training & Coaching, Expert Academy, The Learning Hub, Next Learning Valley, GoodHabit, Flowsparks

Assessments & Certificaties

WayFinders, Flowsparks

Inkoop, Verkoop en Logistiek

AMVR, Kluwer Opleidingen

Kennismanagement & Creativiteit

Coachinghouse, Learnia

Leiding geven & Coachen

Synergo HR, Greet Training, WayFinders, AMVR, De Gussem Training & Consulting, Coachinghouse, ChinaConduct, Allanta, Geert Haentjens Training & Consulting, Training & Coaching Square, Tryangle, Hilde Mariën Coaching en Opleiding, Philip Lievens, Expert Academy, Kluwer Opleidingen, Amelior, The Tipping Point

Omgaan met emoties en conflicten

Synergo HR, Greet Training, De Gussem Training & Consulting, CrimeControl, Kluwer Opleidingen, GoodHabit, Coachinghouse, AMVR, Training & Coaching Square, The Tipping Point

Organisatie-ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting, Changelab, Kluwer Opleidingen, Amelior, Coachinghouse, Philip Lievens, Training & Coaching Square, Synergo HR

Performance Support

aNewSpring, TinQwise, De Opleidingscoach, Xprtise, Flowsparks

Taal

ElaN Languages

Teambuilding

Prana Training & Coaching, Expert Academy, Event Masters, Changelab, GoodHabit

Timemanagement - Stresshantering

De Gussem Training & Consulting, Expert Academy, Prana Training & Coaching, Tryangle, Kluwer Opleidingen, GoodHabit, Amelior, Hilde Mariën Coaching en Opleiding, Coachinghouse, AMVR, Allanta, Master your email

Bedrijftheater & Acteurs

Klein Barnum

Communicatie, PR en Marketing

De Gussem Training & Consulting,
Kluwer Opleidingen, Expert Academy,
AMVR

Digital Skills

InFidem

Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

aNewSpring, The Learning Hub, Xprtise,
TinQwise, Next Learning Valley

Gezondheid en Welzijn

Amelior, Kluwer Opleidingen,
Ergoconsultants, Tryangle,
The Tipping Point

Immersive Learning: Video, AR, VR

GoodHabitZ, TinQwise, Flowsparks

LMS, Learning Portals & Learning Experience Platforms

aNewSpring, TinQwise, Xprtise
The Learning Hub, Next Learning Valley,
Flowsparks

Loopbaan, Talent en Leren

WayFinders, Kluwer Opleidingen,
GoodHabitZ, Bedrijfsopleidingen.
be, Amelior, Coachinghouse, AMVR,
Allanta, ROEM, Philip Lievens,
Geert Haentjens Training & Consulting,
Training & Coaching Square,
The Tipping Point

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

De Gussem Training & Consulting,
CrimeControl, Kluwer Opleidingen,
Amelior, Allanta, Ergoconsultants

Persoonlijke Ontwikkeling

Synergo HR, Greet Training, Amelior,
De Gussem Training & Consulting,
GoodHabitZ, AMVR, De Opleidingscoach,
WayFinders, Kluwer Opleidingen,
Hilde Mariën Coaching en Opleiding,
Training & Coaching Square, Allanta,
Prana Training & Coaching,
The Tipping Point,

Play & Games

T&C Blended & Embedded Learning,
TinQwise

Proces- & projectmanagement

Kluwer Opleidingen, Amelior,
Constraint Management Center
Belgium, Allanta

Veranderings- en Crisismanagement

Coachinghouse, Kluwer Opleidingen,
Scotwork BeNeLux, Changelab,
TinQwise

Werkplekleren

aNewSpring, Xprtise, TinQwise,
De Opleidingscoach



OPEN OPLEIDINGEN

133304	04-07-19	Iso 9001:2015 normtraining - kwaliteitsmanagementsysteem	3500
156821	09-07-19	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1831
156712	30-07-19	BA5	1800
127676	05-08-19	Iso 9001:2015 normtraining - kwaliteitsmanagementsysteem	9000
156700	22-08-19	B-VCA opleiding en examen	1800
156837	22-08-19	EHBO - Hulpverlener	9000
156520	27-08-19	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	1982
156708	27-08-19	VOL-VCA opleiding en examen	1800
156713	28-08-19	BA5	1800
156822	29-08-19	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
156292	29-08-19	Supervisie vertrouwenspersoon: de procedures voor psychoso	1982



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Financieel management en bedrijfseconomie

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
156172	11-06-19	Controllers vs Marketers: the power couple behind customer	2600
109983	12-06-19	Financiële kpi's	9831
156306	12-06-19	Audit en fraude	3010
95638	18-06-19	Waardebepaling van een onderneming	2020
156320	19-06-19	Overtuigend communiceren voor auditors	1831
156323	19-06-19	Interne audit en IT	1120

156333	20-06-19	Interne controle en administratieve organisatie	9300
119996	24-06-19	Masterclass btw	9831
156195	02-07-19	Financieel-economische begrippen voor niet-finance functie	3010
156159	03-09-19	Financieel management voor niet-finance functies	3000
156202	10-09-19	Plannen en budgetteren	1030
156790	10-09-19	Managing cost-to-serve	1030
156806	10-09-19	Identiteitsfraude	1120



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Fiscaliteit, Wetgeving en contracten

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
156145	11-06-19	Practicum woonkredieten - aangifte pb 2019	2600
157712	11-06-19	Tien jaar rechtsplegingsvergoeding in strafzaken	2800
156143	13-06-19	Practicum woonkredieten - aangifte pb 2019	9051
157699	14-06-19	BTW-regels onroerende verhuur, optie btw-heffing	2800
156141	17-06-19	Grondige opleiding vennootschapsbelasting	9051
145611	18-06-19	Waarom is een btw-audit zo belangrijk?! hoe concreet een	9051
155761	18-06-19	Hoe het financieel plan opstellen conform nieuw vennootsch	2600
155608	19-06-19	Hoe het financieel plan opstellen conform nieuw vennootsch	9051
155649	19-06-19	Special nieuw vennootschapsrecht - vennootschapsvormen	9051
157693	19-06-19	De omvang van Brexit vanuit het bedrijfsperspectief	2800



OP ZOEK NAAR MAATGERICHTE OPLEIDING EN COACHING?

Bij MEZURE kan u terecht voor opleidingen in het Nederlands, Frans en Engels

Tot **-40%** met KMO-portefeuille

Extra premies
Brussels Gewest

Ontwikkeling van medewerkers ✓

Leidinggeven & project management ✓

Sales & Marketing ✓

Veiligheid & Techniek ✓

Taal & diversiteit ✓

MEER WETEN IS BETER PRESTEREN.

Bekijk alle opleidingen op www.mezure.be

TOUR & TAXIS
Havenlaan 86C, 1000 Brussel



i.s.m. **LINEAS**

meer info: syntra.nu/spoor2019

**Basisopleiding
Spoorwegtechnieken**

**Zet je carrière op
het juiste spoor!**

nieuwe start
dagopleiding
1 oktober 2019
Gent-Dampoort

DE LINEAS ACADEMY: SPILFIGUUR OP WEG NAAR DUURZAAM TRANSPORT

WOUT DE BACKER - L&D LINEAS

Particuliere spoorvrachtoperator Lineas is een relatief nieuwe organisatie. Ze ontstond uit de NMBS, en is sinds 2015 in private handen. Sindsdien groeit het bedrijf hard. In 2018 heeft Lineas bijna 500 vacatures weten in te vullen, wat het totaal nu op 2.100 brengt. Nadat de eerste jaren de focus uitging naar het optimaliseren van processen om het bedrijf rendabeler te maken, staat L&D er sinds een tweetal jaar meer dan ooit op de kaart. En dat is mede de verantwoordelijkheid van Wout De Backer, onze gast deze maand op de Praatstoel. Met zijn Lineas Academy draagt hij - onder meer - bij tot het realiseren van de zogenaamde modal shift. Tijd voor een gesprek.

Wat doet de Lineas Academy precies?

Wout: "Er zijn binnen ons bedrijf twee belangrijke doelgroepen. Enerzijds is er ons operationeel personeel: treinbestuurders, grondpersoneel en de stationsleiding die een operationele veiligheidsfunctie uitvoert. Daarnaast zijn er onze overige medewerkers van bijvoorbeeld de centrale diensten. Binnen de Lineas Academy zijn we verantwoordelijk voor alle opleidingen voor deze twee doelgroepen. Het gaat in totaal om zo'n 2.100 medewerkers, waarvan de grote meerderheid in België actief is. We hebben echter ook afdelingen in Nederland, Frankrijk en Duitsland om de internationale transporten verder uit te bouwen. De Lineas Academy zorgt enerzijds voor een aanbod voor ons operationeel personeel, dat we ook te koop aanbieden voor externen. De kennis hiervoor hebben we zelf in huis. Anderzijds zijn we ook verantwoordelijk voor alle functionele opleidingen: we zorgen dat er een aanbod is, en coördineren en registreren alle opleidingen die doorlopen worden. Een deel hiervan wordt gegeven door interne collega's, maar een groot deel wordt ook ingekocht of georganiseerd via het sectorfonds."

Op welke manier geven jullie het leren bij Lineas vorm?

Wout: "Wat de verantwoordelijkheden voor L&D betreft, kunnen we vertrekken vanuit een belangrijk vierkant, zoals dat wellicht in de meeste bedrijven bestaat. De Lineas Academy is hierin een eerste speler. We beheren en registreren opleidingen en zorgen voor het aanbod. Wenst iemand een specifieke opleiding te volgen, dan gaan we mee op zoek naar een mogelijke aanbieder. HR is een tweede speler binnen dit vierkant. De onderafdeling "development" daagt continu ons aanbod uit, en dan vooral wat betreft de inhoud van en het type managementopleidingen die we geven. Zodat wat we organiseren in overeenstemming is met de filosofie van ons bedrijf. Dat betekent dat we samen met deze afdeling beslissen over de inhoud van deze opleidingen, en elkaars sparringpartner hierin zijn. Daarnaast moedigt HR op zijn beurt alle lijnmanagers aan om de ontwikkeling van hun medewerkers te blijven opvolgen en stimuleren. Die lijnmanager is de derde speler binnen het vierkant. Hij of zij is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van zijn medewerkers. En tot slot speelt natuurlijk de medewerker zelf een belangrijke rol in zijn eigen ontwikkeling. Hij moet constant in gesprek

gaan met zijn manager over zijn ontwikkeling en de richting waarin hij evolueert. Wil hij effectief een opleiding volgen, dan organiseert de medewerker die samen met de Lineas Academy. Binnen het team van de Academy, waar ik verantwoordelijk voor ben, buigen er zich twee mensen over de functionele opleidingen, de overige +/- 15 medewerkers ontfemen zich over de operationele opleidingen. Zelf ben ik tot slot, uit eigen interesse ook betrokken bij HR development."

Hoe belangrijk is leren voor Lineas?

Wout: "Leren is heel belangrijk bij ons, maar toepassen zo mogelijk nog belangrijker. Ik heb het dan met name over de operationele profielen die in een veiligheidsfunctie werken. Het is bijvoorbeeld van belang om te weten hoe zij kunnen voorkomen dat een wagon uit zichzelf begint te rollen. Maar onze medewerkers moeten dit gedrag ook consequent stellen. Het is dan ook onze taak om deelnemers aan onze opleidingen een juiste houding aan te leren, een correct gedrag."





Hoe gaan jullie daar concreet mee om?

Wout: “Het afgelopen jaar zijn we nog sterker gaan inzetten op praktijkopleiding of het zogenaamde werkplekleren. Heel veel kennis wordt opgedaan door op het terrein te gaan en samen met een andere collega activiteiten uit te voeren. Daar zetten we niet alleen meer op in, we maken de trajecten ook langer door extra dagen werkplekleren toe te voegen. Onze praktijkbegeleiders - de medewerkers die hun leerlingen meenemen op het terrein - zijn we ook aan het coachen in hun rol, zodat ze beter feedback kunnen geven, een goede uitleg kunnen geven ...”

van geschikt operationeel personeel, voornamelijk dan in de Vlaamse havengebieden. Om extra instroom te genereren, hebben we in Gent met succes een opleiding spoorwegtechnieken in dagonderwijs opgezet i.s.m. Syntra Bizz.

De grondoperatoren van Lineas hebben allemaal een tablet ter beschikking gekregen van het bedrijf. In welke mate vinden nieuwe media al hun weg binnen je organisatie als leertool?

Wout: “De treinbestuurders rijden al een vijftal jaar met een tablet rond. Voor hen werken we ook al zo’n vier jaar met e-learning. Er zijn een aantal trajecten uitgewerkt voor treinbestuurders, die overwegend positief door hen onthaald worden. Daar gaan we nu ook mee van start voor ons grondpersoneel, dat sinds pakweg twee jaar inderdaad ook een tablet ter beschikking heeft. Het is belangrijk om bij e-learning trajecten veel aandacht aan omkadering en een goede uitleg bij de opstart te geven, om zo ook zij die minder IT-minded zijn mee te krijgen. We merken wel dat onze treinbestuurders goed vertrokken zijn met de tool en hopen dit nu stelselmatig uit te breiden naar het grondpersoneel. Daarvoor zetten we liever in op leuke, interactieve modules dan op verplichte filmpjes of testen. Op een speelse manier willen we de materie levendig houden.”

Metten jullie het resultaat van leerinspanningen?

Wout: “Tot voor kort deden we dit maar heel beperkt, ad hoc en vooral kwalitatief. Door bijvoorbeeld een deelnemer om feedback te vragen wanneer we die tegen het lijf liepen. Sinds een drietal maanden hebben we ROEM. Aan de hand hiervan willen we meer kwantitatieve en

“Onze medewerkers moeten niet alleen correct veiligheidsgedrag aanleren, maar het ook consequent toepassen. Het is onze taak om hen die houding aan te leren.”

Met welke andere uitdagingen hebben jullie nog te maken op het vlak van L&D?

Wout: “De uitdaging om mensen van verschillende departementen te doen samenwerken, is voor ons een belangrijk aandachtspunt. Nogtans is dit één van de kernprincipes binnen onze organisatie. Hoe kunnen we dit vanuit L&D aanmoedigen en ontwikkelen bij onze medewerkers? Het is een uitdaging waarbij we op zoek moeten naar een nieuwe manier van trainen met een andere soort uitkomst dan we gewoon zijn. We willen samenwerking stimuleren en gaan op zoek naar nieuwe initiatieven zoals gamification, waarbij uit het spelen van een (coöperatief) spel nieuwe relaties kunnen ontspruiten en uiteindelijk het netwerk van de deelnemer zal uitbreiden. Daarnaast zijn er al een aantal managementinitiatieven genomen om samenwerking te bevorderen, waaronder bijvoorbeeld het stellen van gezamenlijke doelstellingen in plaats van per departement. Dat helpt, maar dan moeten we er natuurlijk ook voor zorgen dat mensen anders en beter gaan samenwerken. Ook taal vormt voor ons een uitdaging. We zijn een internationale organisatie, met roots in België. Nederlands en Frans zijn dus belangrijk, maar ook Duits omwille van onze aanwezigheid in Duitsland en Oostenrijk. Niet alleen voor mensen van het management om internationaal te kunnen samenwerken, maar ook voor onze treinbestuurders. Zij rijden doorheen verschillende taalgebieden en moeten een certificaat behalen op niveau B1 van de voertaal voor alle landen waar ze door rijden. We investeren hier dan ook sterk in.” Een laatste uitdaging zit in het rekruteren



gestandaardiseerde analyse doen en dat op een grotere schaal. We hebben al een aantal functionele opleidingen ingevoerd en willen van daaruit evaluaties doorsturen naar de deelnemers. Ook de impact van onze permanente vorming wordt sinds kort gemeten met ROEM. Wordt zeker vervolgd.”

“De rol van HR is veranderd. Vandaag is het de manager die opvolgt in welke mate zijn mensen zich voldoende ontwikkelen.”

Welke L&D-tendens lijkt jou heel beloftevol naar de toekomst toe?

Wout: “Efficiënter leren, en het leertraject nog meer afstemmen op de noden van een individu en niet zozeer op een groep. Zeker voor onze operationele opleidingen is dit een werkpunt, voor functionele opleidingen werken we al erg individueel. We werken nog altijd erg klassikaal, en volgens mij valt er nog veel meer te halen uit e-learning. Maar ook praktijkbegeleiding en individuele coaching biedt heel wat kansen, bijvoorbeeld om iemand die nieuw is in de organisatie een traject op maat te laten uitstippelen voor zichzelf en zich daarin te laten coachen. En zo dus te werken in functie van zijn of haar specifieke werkpunten, en niet die van de groep. Wat betreft de functionele opleidingen zie ik verder de rol van de manager heel belangrijk worden binnen onze onderneming. Die neemt vandaag op het vlak van leren een sleutelrol op zich, iets wat vroeger eerder de taak van HR was. Vandaag ondersteunt HR en zorgen we dat het juiste aanbod klaar staat, maar is het de manager die moet opvolgen in welke mate zijn medewerkers zich voldoende ontwikkelen.”

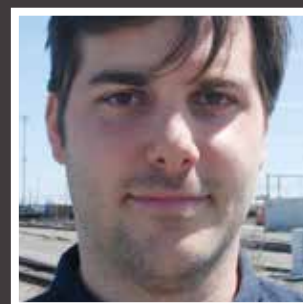


Lineas heeft tot slot als ambitie om de modal shift van goederenvervoer van de weg naar het spoor te versnellen. Hoe draagt leren daar toe bij?

Wout: “Hoe meer treinbestuurders er internationaal opgeleid zijn, hoe meer treinbestuurders er internationale afstanden kunnen doen. Op dat moment wordt treintransport rendabel en wordt er efficiënter gereden. De Lineas Academy organiseert opleidingen voor het binnen- én buitenland. Op die manier zorgen we er mee voor dat er meer treinen rijden en minder vrachtwagens op de weg zijn. Vanuit de Academy leveren we dus een belangrijke bijdrage aan de modal shift. Zo sterk zelfs, dat we een aantal subsidiedossiers lopen hebben. Zo werken we niet alleen aan een betere mobiliteit, maar ook aan een beter milieu.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** Manager Lineas Academy - Lineas
- › **Vroeger?** Performance expert operations - Lineas; Supply chain engineer - Asco Industries
- › **Studies?** Handelsingenieur - HUB-EHSAL
- › **Over welk L&D-onderwerp wil jij graag nog iets bijleren?** Over sustainable training: hoe organiseer je training met het oog op een maximale retentie?
- › **Jouw professioneel motto in enkele woorden?** “If you don't fail, you're not even trying”, van Denzel Washington.
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Een wereld die opengaat. Ik wist niet dat er al zo veel bewoog in de L&D-wereld. Voor een jonge organisatie als de onze een geschenk.
- › **Meest inspirerend L&D-boek? Wat zou je andere L&D'ers aanraden?** ‘Adapted from Analyzing Performance Problems’, (2e editie, 1984) Mager, Robert F. & Pipe, Peter. Het levert belangrijke inzichten die L&D'ers zouden moeten overbrengen naar managers. Het is dankzij deze publicatie dat het aantal dagen gevolgd opleiding niet langer beschouwd wordt als een correcte indicator voor ontwikkeling. Formele training is namelijk niet altijd een goede keuze om je medewerkers te laten ontwikkelen.



OPEN OPLEIDINGEN

157854	20-06-19	Exoneratiebepalingen, schadebepalingen, uitdrukkelijk	2800
145612	20-06-19	Waarom is een btw-audit zo belangrijk ?! hoe concreet	2430
155573	20-06-19	Special nieuw vennootschapsrecht - vennootschapsvormen	2600
141091	25-06-19	Grondige cursus btw voor gevorderden	9051
157811	25-06-19	Update Fiscale Club Vennootschapsbelasting	2800
157848	26-06-19	Vennootschapsbelasting: update voorjaar	2800
156769	26-06-19	Fiscaliteit mee met zijn tijd: incentives voor start-ups	2800
156149	27-06-19	Practicum venb 2019 - van jaarrekening naar aangifte	2430
156148	08-07-19	Practicum venb 2019 - van jaarrekening naar aangifte	9051
157792	06-09-19	Personenbelasting update najaar	2800
157860	09-09-19	Terbeschikkingstelling onroerend goed	2800
157722	12-09-19	Update Vennootschapsbelasting (najaar)	2800



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Boekhouden, Balans en Jaarrekening

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
156302	12-06-19	IAS-IFRS in de praktijk	2600
156317	19-06-19	Uitgestelde belastingen: theorie en praktijk volgens IFRS	9831
156349	26-06-19	IAS-IFRS - basisopleiding	1120
156192	10-09-19	Financieel Management: essentials boekhouden	2140
156178	11-09-19	De essentie van IAS-IFRS	1982
118157	24-09-19	Balansanalyse voor financiële professionals	9830
156868	26-09-19	De (nieuwe) accountant van A tot	2600



COMPUTER EN AUTOMATISERING

Financiële-, Installatie- en E(RP)-software

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
Id	Datum	Titel opleiding	Postnr
156678	12-06-19	Excel Experience Day 2019	1120
156860	12-06-19	Excel Experience Day 2019	1120



COMPUTER EN AUTOMATISERING

Grafische toepassingen

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
145803	14-06-19	Promomateriaal aanmaken in InDesign	2300
145889	19-06-19	Sneller, beter, mooier met Illustrator	2300
145846	20-06-19	Sneller, beter, mooier met InDesign	2300
145811	26-06-19	Logo animaties maken met After Effects	2300
145861	27-06-19	InDesign: basics in één dag	2300
145800	28-06-19	Beelden vrijstaand maken in Photoshop	2300
145754	01-07-19	Premiere Pro: basics in één dag	2300
145867	02-07-19	Illustrator: basics in één dag	2300
145765	03-07-19	After Effects: basics in één dag	2300
145837	05-07-19	Webbanners maken	2300



Patti Shank (USA)



Jérôme Wagnier (FR)



Katrina Marie Baker (USA)



Nick Shackleton-Jones (UK)



Laura Overton (UK)

L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011

24 oktober 2019

FOD Bosa Brussels

ldtalks.stimulearning.be



Nick Shackleton-Jones (UK)



Eran Gal (ISR)



6 MASTERCLASSES & 6 KEYNOTES: Patti Shank (USA)
Eran Gal (ISR) • Laura Overton (UK) • Jérôme Wagnier (FR)
Nick Shackleton-Jones (UK) • Katrina Marie Baker (USA)

6 NATIONALE KEYNOTES: BEST OF PROEVERIJEN 2019

L&D TALENT

JOBS.STIMULEARNING.BE

- › **CHANNEL ACCOUNT MANAGER** - UNI-Learning
- › **KEY ACCOUNT MANAGER** - UNI-Learning
- › **FRANSTALIGE COACH-DOCENT** - UNI-Learning
- › **L&D CONSULTANT** - Adecco
- › **L&D ADVISOR** - Colruyt Group
- › **HUMAN RESOURCES CHANGE MANAGER** - Colruyt Group
- › **TECHNICAL L&D OFFICER** - Elia
- › **TRAINING CENTER OFFICER** - Elia
- › **TRAINING DEVELOPER** - NMBS/SNCB
- › **DIGITAL L&D DEVELOPER** - NMBS/SNCB
- › **LEARNING EXPERT** - Fluxys
- › **L&D SPECIALIST** - Aleris



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**, **seminaries** 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.



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.

the house
of change
thehouseofchange.be



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

SLEUTELLEN AAN ZORGCOMPETENTIES: OP BEZOEK BIJ HET WIT-GELE KRUIS

ANN DOBBELAERE - WIT-GELE KRUIS

De vergrijzing, het beperkt aantal ligdagen in ziekenhuizen ... de zorg is een sector in volle verandering. En dat heeft uiteraard zijn impact op de thuiszorg, die met de dag belangrijker wordt. Het Wit-Gele Kruis Oost-Vlaanderen zette in 2014 al in op een omwenteling en evolueerde van hiërarchie naar zelfsturende teams, om zo klaar te zijn voor de toekomst. Welke gevolgen dat had voor het leren binnen de organisatie, vertelt ons vormingscoördinator Ann Dobbelaere.

Wat is precies jouw rol en waar situeert je functie zich binnen het Wit-Gele Kruis?

Ann: "Als vormingscoördinator en aanspreekpunt voor de stages ben ik verantwoordelijk voor het organiseren en inrichten van opleiding voor de 1.600 medewerkers van het Wit-Gele Kruis in Oost-Vlaanderen, waaronder 1.200 verpleegkundigen, 150 zorgkundigen en 250 ondersteunende medewerkers. Leren is voor onze organisatie altijd al ontzettend belangrijk geweest, en dat is alleen maar toegenomen door alle veranderingen in de zorg. Tussen 2014 en 2016 hebben we onze organisatiestructuur in Oost-Vlaanderen omgevormd van een hiërarchische arbeidsorganisatie met 30 afdelingen (van telkens 40-50 medewerkers) tot een organisatie met 130 zelfsturende zorgteams (van telkens 10-12 medewerkers)."

Welke veranderingen bracht dat met zich mee op het vlak van leren?

Ann: "De transformatie was een hele verandering voor de volledige organisatie. We hebben ze doorgevoerd samen met de werkvloer, via 'trial and error'. We hebben maand na maand geëvalueerd hoe het liep en bekeken waar er bijgestuurd moest worden, en doen dat vandaag nog steeds. Vooral de gedragscompetenties hebben sindsdien aan belang gewonnen in onze organisatie: feedback geven, verbindende communicatie en dergelijke zijn sleutelcompetenties geworden binnen onze nieuwe manier van zelfsturend werken. Het is dan ook heel belangrijk dat we blijven focussen op die gedragscompetenties en er training rond organiseren. Daarnaast hebben we ook ons opleidingsaanbod veranderd. Vroeger kreeg iedere afdeling hetzelfde verplichte opleidingsaanbod. Vandaag kan een team eigen accenten leggen via het vrij vormingsaanbod en kan men heel specifiek voor een individuele behoefte een aparte opleiding aanvragen. We hebben enerzijds verplichte opleidingen vanuit strategische projecten en bepaalde wetgevingen, en anderzijds proberen we vanuit zelfsturing bottom-up te werken, individuele behoeften te bevragen en individuele opleidingen te voorzien of per team. Dat betekent dat het binnen deze nieuwe structuur ideaal is als de zorgmedewerker niet wacht om training te mogen volgen, maar zelf aangeeft wanneer opleiding nodig is om het werk goed te kunnen doen. Op dat vlak hebben we al een hele weg afgelegd. Onze zorg- en verpleegkundigen hebben de weg gevonden naar het aanvragen van opleiding voor zichzelf, en krijgen de kans om zowel intern als extern opleiding te volgen naar eigen keuze. Het blijft in onze zelfsturende

organisatie een uitdaging om hen te triggeren om te leren, maar ik heb het gevoel dat we er steeds beter in slagen. Tot slot zijn er de 550 studenten verpleegkunde die we elk academiejaar verwelkomen, en die stage komen lopen in onze organisatie. Die stagemomenten zijn een





ideale gelegenheid om te leren van elkaar. Een student leert van onze medewerkers, maar wij ook omgekeerd van hen. Het zorgt ervoor dat ons leren voortdurend evolueert, en is een meerwaarde voor onze organisatie.”

moeten erg goed kunnen communiceren met andere eerstelijns- en tweedelijnsmedewerkers (huisartsen, kinesisten ...) en een coördinerende rol op zich kunnen nemen omtrent de zorg van de patiënt. Dat vergt een aantal andere competenties dan wat onze mensen misschien twintig jaar geleden in hun opleiding verpleegkunde aangeleerd hebben. Die nieuwe competenties capteren en versterken, is voor ons een belangrijke uitdaging.”

Hoe geven jullie het leren concreet vorm?

Ann: “We mikken op een mix van leervormen, maar formeel leren met klassikale opleidingen weegt nog steeds door. Daarnaast heeft ook e-learning zijn intrede gedaan. We hebben zelf e-learningpakketten gemaakt, bijvoorbeeld voor de opleiding griepvaccinatie. E-learning wordt de komende tijd steeds belangrijker. We gebruiken verder ook filmpjes en proberen onze opleidingen op die manier toch digitaler te maken. Al onze zorgmedewerkers hebben een tablet ter beschikking, wat het makkelijker maakt om te digitaliseren. Protocolen en procedures zijn zo altijd raadpleegbaar. Er is ook onze digitale nieuwsbrief die we wekelijks versturen naar alle medewerkers en waarin we ook kennis kunnen doorgeven. Op het moment dat we met zelfsturende teams begonnen te werken, moest elk zorgteam bovendien een competentiematrix opmaken die de kennis en vaardigheden in dat team vastlegt. Die wordt elk jaar opnieuw besproken, en aan de hand van de bevindingen worden vormingen aangemaakt op maat van het team of individu. Deze competentiematrix is heel belangrijk. En dan is er nog het informele leren

“Gedragcompetenties zijn cruciaal geworden binnen onze nieuwe manier van werken. Dat kan ook niet anders in een zelfsturende organisatie.”

Met welke typische uitdagingen heeft het WGK vandaag en morgen te maken op het vlak van leren?

Ann: “In eerste instantie is de manier waarop we onze leeromgeving technisch gezien inrichten een uitdaging voor ons. We werken decentraal over de hele provincie Oost-Vlaanderen, elk team binnen zijn eigen regio. Dat maakt het niet altijd makkelijk om iedereen mee te krijgen. Vandaag gebruiken we ons intranet en een digitaal aanvraagstelsysteem om interne en externe vormingen aan te vragen en een goedkeuringsflow op te starten. We hebben een bibliotheek aan opleidingen die we elk jaar herbekijken en aanvullen met nieuwe opleidingen waar de werkvloer naar vraagt. En sinds 2014 hebben we van elke medewerker ook een digitaal overzicht van alle opleidingen die hij of zij al gevolgd heeft. Een tweede uitdaging is het leren van elkaar binnen die decentrale structuur. Onze verpleegkundigen en zorgkundigen komen namelijk slechts één keer per week samen om te overleggen met hun team. Zo’n wekelijkse overlegvergadering is meestal niet het aangewezen moment om vormingsnoden in te vullen. We hebben nog een weg te gaan om het leren van elkaar te optimaliseren. De digitalisering kan ons daar wellicht wel bij helpen. We organiseren vandaag wel al themamiddagen waarop de 130 teams samenkomen met onze ondersteunende diensten om ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaar. Onze derde uitdaging situeert zich vooral op het inhoudelijke vlak. Er wordt ontzettend veel verwacht van onze eerstelijnsverpleegkundigen. Door de vergrijzing van de bevolking, het beperkter aantal ligdagen in ziekenhuizen ... wordt de thuiszorg steeds belangrijker. De rol van de eerstelijnsverpleegkundige wordt hierdoor opnieuw gedefinieerd. Ze

aan de hand van coaching op de werkvloer dat ook een belangrijke plaats inneemt. We zetten hiervoor in op gespecialiseerde verpleegkundigen die eerstelijnsverpleegkundigen educatie aanbieden aan het bed van de patiënt. Bijvoorbeeld over een nieuwe techniek of een zeer complexe zorgsituatie. Wijkverpleegkundigen kunnen dus op hun vraag bijgestaan worden door gespecialiseerde verpleegkundigen. Dat is erg succesvol en ingeburgerd bij onze lokale teams. Belangrijk daarbij is dat de gespecialiseerde teams de opdracht hebben om de wijkverpleegkundigen een techniek of bepaalde kennis aan te leren, maar niet over te nemen. Ze versterken kennis, en moeten zichzelf eigenlijk overbodig maken. Het is de bedoeling dat de verpleegkundige de techniek aanleert en het zelfvertrouwen krijgt om hem zelf toe te passen. Diezelfde gespecialiseerde verpleegkundigen geven de meest recente kennis verder ook door aan collega’s via opleidingen en bijscholingen. Voor nieuwe zorgmedewerkers is er tot slot ook een heel belangrijk onboardingtraject. De uitdaging is daar om behapbare informatie mee te geven. Niet te veel, maar ook niet te weinig. In een zelfsturende organisatie is dat echt een aandachtspunt vermits er geen leidinggevende meer is binnen het team. De nieuwe medewerkers lopen mee met een eerstelijnsverpleegkundige en worden on the job gecoacht. Ze kunnen ook rekenen op de gespecialiseerde verpleegkundigen en hun hulp inschakelen. Daarnaast krijgen ze natuurlijk ook formele leermomenten en worden ze ondersteund door een meter of peter. Hun ontwikkelingstraject wordt verder van dichtbij opgevolgd door de teamcoach van het zelfsturend team. En last but not least zijn er onze drie skilllabs: oefenruimtes waar zorgmedewerkers in alle rust een techniek kunnen oefenen op een pop.

Bijvoorbeeld een medicatiepomp plaatsen, bloed prikken ... Bij het inoefenen worden onze medewerkers opnieuw begeleid door een gespecialiseerd verpleegkundige of een collega die de techniek al goed in de vingers heeft.”

“De 550 studenten verpleegkunde die elk academiejaar stage lopen bij ons, zijn een enorme meerwaarde. Het zorgt ervoor dat ons leren voortdurend evolueert.”

Hoe zie je L&D verder evolueren de komende tijd binnen je organisatie? Waar gaan jullie de nadruk op leggen?

Ann: “We willen nog meer inzetten op blended learning, dus de combinatie van klassieke opleidingen met andere manieren om kennis over te dragen. Om het leren van elkaar nog meer te bevorderen, willen we best practices nog meer over teamgrenzen heen delen. Verder willen we een evenwicht vinden tussen verplichte opleidingen en individuele behoeften, en die twee in uren opleiding met elkaar verzoenen. Geen sinecure voor 1.600 mensen. Enerzijds doen we dit door met elk team de verplichte opleidingen in kaart te brengen en daar een aantal uur tegenover te stellen dat elke zorgmedewerker opleiding moet volgen.



Anderzijds begroten we een aantal uur om naar keuze in te vullen met externe of interne opleidingen.”

Metten jullie het resultaat van leerinspanningen?

Ann: “Sinds 2018 doen we dat aan de hand van kennistesten. Op het einde van een opleiding stellen we digitaal een aantal multiple choicevragen, die deelnemers anoniem of met naam kunnen invullen. Bij een anonieme bevestiging komt het resultaat onmiddellijk tevoorschijn in de PowerPoint van de opleiding, zodat niet alleen de deelnemers zien of ze juist of fout geantwoord hebben, maar ook de trainer merkt in welke mate de kennis effectief duidelijk overgebracht is. Wanneer we de testen met naam laten invullen, moeten we dit goed omkaderen zodat de deelnemer weet dat hij hier niet op afgerekend wordt. De input die we halen uit deze test nemen we dan mee in het bepalen van zijn of haar ontwikkelingsdoelstellingen. Op die manier proberen we het leren steeds meer op maat van de medewerker vorm te geven.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** Vormingscoördinator & aanspreekpunt stages @ WGK
- › **Vroeger?** Sinds 1987 bij het WGK: wijkverpleegkundige, hoofdverpleegkundige, medewerker zorg, kwaliteit en innovatie ...
- › **Studies?** Bachelor Ziekenhuisverpleegkunde @Artevelde Hogeschool & Postgraduaat geriatrie en bejaardenzorg @NVKV
- › **Over welk L&D-onderwerp wil jij graag nog iets bijleren? Wat interesseert jou in functie van de toekomst?** Artificiële intelligentie. Het zal de manier waarop we naar kennis kijken ongetwijfeld veranderen. Het zal bijvoorbeeld mogelijk worden om aan de hand van de grote hoeveelheid hr-data verbanden te leggen.
- › **Jouw professioneel motto in enkele woorden?** Geef opleiding de aandacht die het verdient. Ook in de zorg, waar er vaak handen te kort zijn. Levenslang leren is essentieel om mensen wendbaar te maken in hun carrière. Of zoals Nelson Mandela zei: “Learning is the most powerful weapon to change the world.”
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Een netwerk waar zowel voor de profit- als voor de non-profitsector aandacht is. Ik vind de uitwisseling van ideeën en uitdagingen die zo ontstaat erg inspirerend en motiverend. Het helpt me om de denkwereld rond leren en ontwikkelen te blijven ontdekken.
- › **L&D-boekentip?** ‘Customers the day after tomorrow’ van Steven Van Belleghem, over hoe je automatisering en artificiële intelligentie omzet in klantvoordelen.

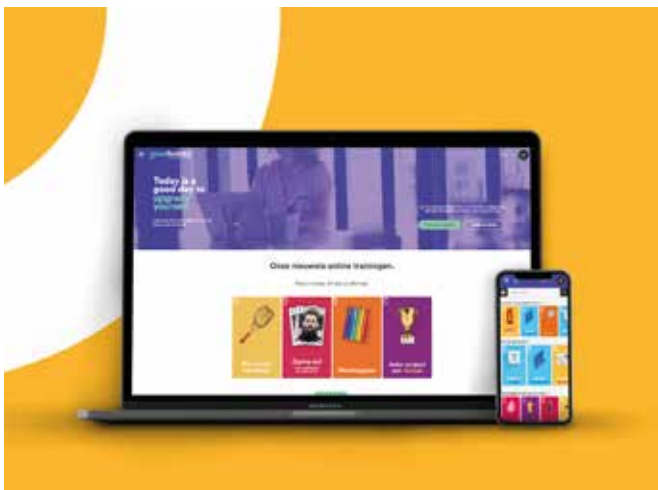


MET DE EIGENTIJDSE TRAININGSMETHODE VAN GOODHABITZ LEERT HET HELE BEDRIJF

GoodHabitZ, de Nederlandse pionier in online trainingen, is vanaf nu ook beschikbaar in België. Het bedrijf uit Eindhoven - opgericht in 2011 - groeide al snel uit tot dé Europese leider en referentie op vlak van online trainingen. Met meer dan zeshonderd klanten - waaronder KLM, Postnl, Adecco, Ford, Danone, Vodafone en SD Worx - en meer dan twee miljoen gebruikers, is GoodHabitZ nu van plan om ook de Belgische bedrijven aan het leren te krijgen.

IEDEREEN EEN BEETJE SLIMMER

Trainen waar normaal gesproken niet getraind wordt. Want waarom zouden managementtrainingen alleen beschikbaar moeten zijn voor managers? Voor de toplaag? De *high potentials*? Iedereen hecht waarde aan persoonlijke groei, ook de ambitieuze secretaresse en de hardwerkende verkoper. Lange tijd kozen ondernemingen ervoor om het volledige opleidingsbudget aan een beperkte groep medewerkers - vooral die in managementfuncties - te besteden. GoodHabitZ doorbreekt dat door via een abonnementsformule aan het hele bedrijf onbeperkte toegang te verlenen tot zijn online catalogus. Iedereen is welkom: advocaten, vrachtwagenchauffeurs, verpleegkundigen en accountants. Want GoodHabitZ vindt dat iedereen alles moet kunnen leren.



BLIJVEN LEREN IS EEN PRIORITEIT

In 2018 heeft GoodHabitZ voor het eerst een trendonderzoek¹ uitgevoerd in België. Een van de meest opmerkelijke cijfers is het grote belang dat Belgische werknemers hechten aan hun persoonlijke ontwikkeling. Een overweldigende meerderheid (77%) van de respondenten wil blijven leren. Positieve psychologie, gevolgd door computervaardigheden en persoonlijke effectiviteit worden als de belangrijkste ontwikkelpunten ervaren.

Voor de Belgen is leren een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer zelf, maar liefst 77% vindt het wel belangrijk dat er door de werkgever wordt geïnvesteerd in de persoonlijke ontwikkeling. Ook de interesse om een werkgerelateerde online training te volgen is groot.

GoodHabitZ speelt in op deze trends door het aanbieden van de meest aantrekkelijke, werkgerelateerde online trainingen in de markt.

BOODSCHAPPENTAS VOL INSPIRATIE

GoodHabitZ gelooft dat intrinsieke motivatie het allerbelangrijkste is. Mensen die toegang krijgen tot de volledige catalogus beginnen heen en weer te klikken tussen de verschillende trainingen. "Doordat ze nieuwsgierig en leergierig zijn. Vergelijk het gerust met boodschappen doen: je gaat naar de winkel voor een pak melk en je komt terug met een boodschappentas vol andere producten," zegt Maarten Franken, onderwijskundige en oprichter van GoodHabitZ. "We zien hetzelfde met onze klanten. Ze starten met een cursus Excel maar zien dan ook een

¹ Belgische marktverkenningsonderzoek 2018 van GoodHabitZ B.V., uitgevoerd door Markteffect B.V. De resultaten geven inzicht in de gedachten over leren onder de Belgische beroepsbevolking.

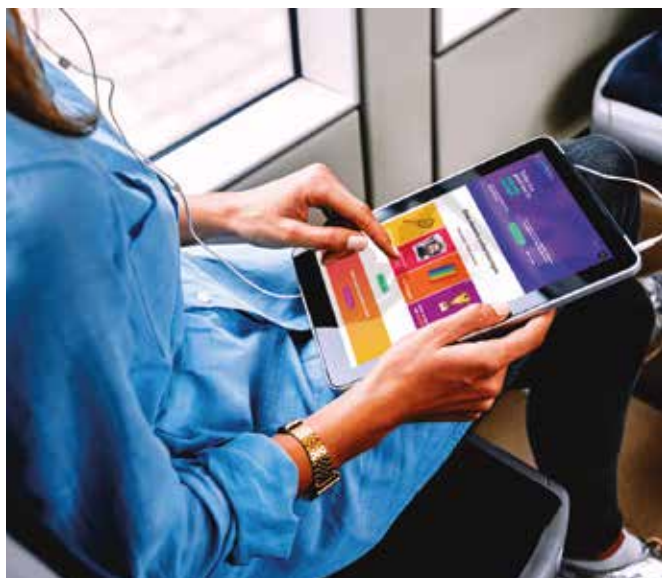
Onderzoeksopzet:

- Populatie: 810 respondenten in de leeftijd van 25 tot 55 jaar met minimaal een afgeronde GSO-opleiding en momenteel werkzaam of beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

- Onderzoeksveld: dataverzameling middels online veldwerk.

- Betrouwbaarheid: de resultaten zijn met een zekerheid van 95% en een nauwkeurigheid van 3,4% generaliseerbaar naar de totale doelgroep.

In dit trendrapport worden enkel significante verschillen weergegeven



training Mindfulness. Ze worden getriggert en geprikkeld om ook daar eens naar te kijken, zonder dat iemand hen iets oplegt. En dat is de sleutel tot succes.”

De uitgebreide GoodHabitz catalogus bestaat uit opleidingen gaande van ‘Optimisme voor beginners’ tot ‘Afkicken van Social Media’, en van ‘Time Management’ tot ‘Scrum of Lean’. Ook de eerder klassieke opleidingen zoals Microsoft Office Word of Excel verrijken het aanbod. De opleidingen zijn actueel en aangepast aan de Belgische markt. Via onder andere video's, casussen, magazines en quizen maakt GoodHabitz dat leren vooral ook fun. “En dat moet ook, want we concurreren met een heleboel andere tijdsbestedingen,” zegt Mike Van Tilburg, Directeur GoodHabitz België. “Daarnaast krijgt elk bedrijf zijn eigen coach die ervoor moet zorgen dat er een draagvlak ontstaat binnenin de organisatie, zodat de online trainingen ook echt gebruikt worden en mensen er hun weg in vinden.”

IEDER ZIJN COACH

Mensen motiveer je niet zomaar. Om leren in een organisatie te activeren, moeten medewerkers geprikkeld worden. GoodHabitz zorgt ervoor dat elk bedrijf een coach krijgt toegewezen die er met persoonlijke begeleiding en aandacht voor zorgt dat de trainingen ook écht gebruikt worden. Tim van de Vorle is zo'n coach en begeleidde de afgelopen jaren diverse bedrijven. “Wanneer we starten binnen een nieuwe organisatie, gaan we altijd kijken naar de noden binnen dat bedrijf. We trappen af met een introductiecampagne en gaan specifieke trainingen koppelen aan actuele thema's binnen de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan informatiebeveiliging of werkplezier. Dat is geen eenmalige inspanning, we blijven dit soort initiatieven nemen. Vervolgens gaan we op drie niveaus onderzoeken hoe online leren waarde toevoegt: we kijken naar het individu, het team en de totale organisatie,” aldus Tim.

En het gaat verder dan dat. “Ook op individueel niveau inventariseren we wat werknemers willen. De een heeft nood aan een loopbaantraject, de ander wilt graag specifieke vaardigheden bijschaven. Ons ‘Persoonlijk Actieplan’ helpt daarbij. Voor teams organiseren we inspiratiesessies voor leidinggevend, met thema's zoals teamwork, werkplezier of feedback. Met behulp van ‘WorkOuts’, een soort mini-workshops, maken we onderwerpen bespreekbaar. Onze online trainingen werken ook goed op organisatieniveau. En voor organisatiebrede upgrades hebben we motiverend promotiemateriaal zoals posters, leaflets en thema-campagnes,” besluit Tim.

MEER LEREN, MINDER STRESS

Nieuwe dingen leren maakt mensen gelukkiger en zorgt voor minder stress. Je bent weerbaarder tegen burn-outs en je voelt je zelfzekerder. Mike Van Tilburg: “GoodHabitz is ook echt vanuit die gedachtegang ontstaan. Al onze opleidingen zijn voor alle medewerkers beschikbaar, ongeacht hun functietitel, waardoor iedereen er zijn voordeel uit kan halen en zich uiteindelijk ook beter voelt en meer betrokken is bij het werk. Ons aanbod wordt voortdurend uitgebreid en cursussen worden geüpdatet, werknemers mogen zoveel opleidingen volgen als ze maar willen voor een vast bedrag per jaar, en ze kunnen dat doen waar en wanneer ze maar willen.”



SD WORX

Dat die formule aanslaat getuigen de vele bedrijven die al sinds jaar en dag met GoodHabitz samenwerken. In België is SD Worx een van die eerste nieuwe klanten. Cathy Geerts, HR Director SD Worx: “Geëngageerde medewerkers, een gefundeerde hr-strategie en slim omgaan met het talent binnen een onderneming, dat zit allemaal in ons DNA. Become an expert and never stop learning. Wat we extern verkondigen, dat leven we ook intern na. We geloven dat mensen die zichzelf kunnen ontwikkelen gelukkiger zijn en meegroeien met het bedrijf waarin ze werken. Bijleren en nieuwe vaardigheden verwerven is op de huidige arbeidsmarkt bovendien geen leuke extra meer maar een must. Via GoodHabitz kunnen we nu een bijkomend digitaal aanbod aan trainingen aanbieden, naast de eerder klassieke opleidingen, die onze medewerkers ondersteunen bij het verder uitbouwen van expertises en competenties. Ze krijgen de mogelijkheid zich te trainen in wat zij zinvol vinden, en ze kunnen dat doen waar en wanneer het voor hen best past.”

Voor meer informatie over GoodHabitz, ga naar www.goodhabitzz.com of neem contact op met Mike van Tilburg via de algemene contactgegevens van GoodHabitz Belgium.

goodhabitzz
online training

De Keyserlei 53 | 2018 Antwerpen | +32 (0) 38 08 90 00

CRYSTAL LEADERSHIP

De bedrijfswereld verandert sneller dan ooit en wordt steeds complexer. Nieuwe uitdagingen vragen om nieuwe vormen van leiderschap. Vraag jij je wel eens af hoe het staat met jouw leiderschapskwaliteiten? Vink voor jezelf af of je potentieel hebt om een meer leidinggevende functie op te nemen.

EXECUTION INTELLIGENCE

Vertaal jij strategische veranderingen naadloos naar een vlotte uitvoering? Optimaliseer jij processen en streef je naar voortdurende verbetering? Stel jij bij onderbezetting prioriteiten voor het team in functie van de strategie? Execution Intelligence is jouw tweede naam.

INFORMATION INTELLIGENCE

Zorg jij ervoor dat informatie vlot doorstroomt binnen jouw organisatie? Stimuleer je jouw team in digital savviness? Kies je bewust tussen verschillende communicatiekanalen? Dan ben jij sterk in Information Intelligence.

STRATEGIC INTELLIGENCE

Vat jij als geen ander de visie, missie en strategie van jouw organisatie? Neem je disruptieve vragen en ideeën mee in de strategie? Kan je snel om met kansen en bedreigingen? Jouw Intelligence is vooral Strategic.

EMOTIONAL INTELLIGENCE

Kan iedereen bij jou terecht voor een portie empathie door jouw alertheid voor burn-outs? Maak je individuele zaken bespreekbaar? Dan ben jij fantastisch in Emotional Intelligence.

PEOPLE, RELATIONS & SYSTEMS INTELLIGENCE

Hou jij je het liefst bezig met coaching en groepsdynamiek? Zet je in op de ontwikkeling van jouw teamleden? Jouw intelligentie situeert zich binnen People, Relations en Systems.

SELF INTELLIGENCE

Streef jij er voortdurend naar om jouw zelfkennis te vergroten? Ben je je bewust van jouw leiderschaps- en communicatiestijl? Werk je aan je eigen veerkracht en wendbaarheid? Jouw grootste troef is Self Intelligence.

Deze rationele en relationele vaardigheden maken deel uit van het concept Crystal Leadership. Kluwer Opleidingen, samen met Linkpower, ontwikkelde dit concept om organisaties op weg te helpen naar effectief leiderschap.

Elke organisatie is uniek en vraagt dan ook om een gepersonaliseerd traject. Via gerichte vragen bij directies en hr wordt duidelijk welke aspecten van leiderschap nog verder ontwikkeld kunnen worden binnen jouw organisatie. De analyse onthult dieperliggende behoeften en houdt rekening met:

- Persoonlijke uitdagingen
- Teams en medewerkers
- Informatie en technologie
- Wijzigingen in de organisatie
- Veranderingen in de maatschappij

CRYSTAL LEADERSHIP

Ontwikkel leiderschap in jouw organisatie



Benieuwd welke intelligenties binnen jouw organisatie aanwezig zijn? Lees meer over Crystal Leadership op wkbe.be/crystal-leadership



Wolters Kluwer

EVENTS & INSPIRATIE



BRAIN IN MIND

do 13 juni 2019 - Campus Guislain Gent
symposium.stressmanagement.be



#LEARNINGTECHDAY 2019

ma 17 en di 18 juni 2019 - Zebrstraat Gent
learningtechday.be



SUMMERCLASS - PAUL MATTHEWS (UK)

do 4 juli 2019 - Farm of Inspiration Lier
summerclasses.stimulearning.be

VOLZET!



SUMMERCLASS - KATHARINE ROFF (UK)

di 9 juli 2019 - Farm of Inspiration Lier
summerclasses.stimulearning.be



SUMMERCLASS - JANE BOZARTH (USA)

ma 26 augustus 2019 - De Schuur Meetingrooms Duffel
summerclasses.stimulearning.be

NIEUWE DATUM



SLOTEVENT WEEK VAN HET WERKGELUK

vr 27 september 2019 - ULB Brussel
weekvanhetwerkgeluk.be



TENDENSEN IN LEREN EN ONTWIKKELING IN ORGANISATIES

wo 2 oktober 2019 - Securex Brussel
onderzoek.stimulearning.be



L&D TALKS

do 24 oktober 2019 - FOD Bosa Brussel
ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 23 januari 2020 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



OPEN OPLEIDINGEN

145895	05-07-19	Sneller, beter, mooier met design	2300
145875	08-07-19	Adobe Lightroom: basics in één dag	2300
145820	08-07-19	Video van amateur tot professional	2300
145744	08-07-19	Videotestimonials met je smartphone	2300
145841	09-07-19	Viral content maken voor social media	2300
145880	15-07-19	Sneller, beter, mooier met Premiere Pro	2300
145812	16-07-19	Logo animaties maken met After Effects	2300
145829	17-07-19	Een catalogus in 1-2-3	2300
145833	25-07-19	Storytelling in video	2300
145775	25-07-19	Het concept van infographics	2300
145785	26-07-19	De creatie van statische infographics	2300
145794	30-07-19	Infographics animeren	2300
145852	30-07-19	Sneller, beter, mooier met Photoshop	2300
145825	30-07-19	2D explainer video	2300
145885	31-07-19	Sneller, beter, mooier met video	2300
145890	05-08-19	Sneller, beter, mooier met Illustrator	2300
145804	06-08-19	Promomateriaal aanmaken in InDesign	2300
145847	06-08-19	Sneller, beter, mooier met InDesign	2300
145857	07-08-19	Photoshop: basics in één dag	2300
145862	08-08-19	InDesign: basics in één dag	2300
145813	08-08-19	Logo animaties maken met After Effects	2300
145776	26-08-19	Het concept van infographics	2300
145786	27-08-19	De creatie van statische infographics	2300
145795	29-08-19	Infographics animeren	2300
145755	29-08-19	Premiere Pro: basics in één dag	2300
145766	30-08-19	After Effects: basics in één dag	2300

145814	02-09-19	Logo animaties maken met After Effects	2300
145745	04-09-19	Videotestimonials met je smartphone	2300
145842	05-09-19	Viral content maken voor social media	2300
145876	09-09-19	Adobe Lightroom: basics in één dag	2300
145868	10-09-19	Illustrator: basics in één dag	2300
145896	10-09-19	Sneller, beter, mooier met design	2300



COMPUTER EN AUTOMATISERING

ICT Management, IT-beveiliging

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
157700	11-06-19	Agile requirements engineering essentials	2600
116584	12-06-19	Cobit® 2019 foundation	1050
123499	12-06-19	Istqb foundation in software testing	1050
156556	18-06-19	Business Analyse Technieken: modelleren en realiseren van	2140
116597	24-06-19	Iso-iec 27001 foundation	1050
116579	24-06-19	Istqb® agile tester foundation	1050
156283	25-06-19	Basiskennis ICT voor niet-ICT'ers	1982
63481	01-07-19	Itil managing across the lifecycle (malc)	1050
157687	01-07-19	Data Protection Officer - Certificatie Training	9000
156647	01-08-19	Certified Ethical Hacking + Exam	2600
157688	26-08-19	Data Protection Officer - Certificatie Training	2800
157713	29-08-19	Business Intelligence: basisopleiding	2140

▶▶

UHASSELT

KU LEUVEN

30e editie!

CIGO

Consultancy in Groepen en Organisaties

Een uniek ontwikkeltraject voor change professionals die willen groeien

Meld je nu aan voor een intakegesprek

Meer info

WWW.UHASSELT.BE/CIGO

Marleen Cupers | Opleidingsmanager

+32 11 26 86 66

marleen.cupers@uhasselt.be

DIENSTVERLENER VOOR DE KMO-PORTEFEUILLE

TROUVER LA FORMATION ADÉQUATE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE

SURFEZ VITE SUR FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

DE KRACHT VAN EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Op dinsdag 9 juli zal Katharine Roff, Programmamanager bij Six Seconds, een summerclass animeren over Developing team engagement with EQ. Griet Deca, Chief Happiness bij Tryangle, had het genoegen Katharine te interviewen over EQ ofte emotionele intelligentie en het belang ervan op en naast de werkvloer.

"I don't feel very intelligent when I'm feeling emotional"

Katharine start het gesprek met een sterke uitspraak: "Ik voel me niet echt intelligent wanneer ik emotioneel ben." Deze uitspraak hoor je vaak op de werkvloer. Heel wat mensen zijn immers nog steeds overtuigd dat emotie daar niet echt een plaats heeft. En dat is jammer. Bijzonder jammer zelfs als je weet dat je denken en voelen moet durven samenbrengen als je keuzes wil maken die leiden tot optimale resultaten. Je emotie brengt immers inzichten mee waar je via een pure rationele aanpak nooit toe zou komen. Die emotionele inzichten brengen je bij je intenties die op hun beurt leiden tot slimmere keuzes.

Emotionele intelligentie gaat dus niet over emotionele reacties, maar wel over slim omgaan met je gevoelens. De essentie van emotionele intelligentie brengt ratio en emotie netjes samen.

Uitgebreid onderzoek wijst uit dat emoties je ofwel helpen ofwel hinderen. Je kan dus maar beter wat kennis op zak hebben van de emotionele wetenschap! Dankzij de fysiologie van emoties kan je voorkomen dat je emotioneel reageert - een belangrijke schakel in je welzijn. Via emotionele intelligentie maak je tot 56 keer meer kans op een betere levenskwaliteit, onder andere dankzij sterkere relaties. Je EQ blijkt dubbel zo belangrijk als je IQ om de eenvoudige reden dat het neurobiologisch onmogelijk is een gedachte te hebben zonder een gevoel. Het mag duidelijk zijn dat emotionele intelligentie een meerwaarde biedt in zowel je persoonlijk leven als in je professionele bestaan.

"Emotions drive people and people drive performance"

EQ biedt flink wat meerwaarde als het gaat over samenwerking. Zou het niet geweldig zijn als organisaties mensen bij elkaar konden brengen die spontaan een team vormen en zo hun job in de best mogelijke omstandigheden uitvoeren? Teams moeten vooral hun diversiteit durven accepteren én vieren, maar gaan nog te vaak op zoek naar de grootste gemeenschappelijke deler. In een goeddraaiend team moet je vooral niemand willen "clonen" en toch zien we dat vandaag heel vaak gebeuren op de werkvloer. Logisch ook: mensen brengen emoties mee naar de werkvloer en dat leidt niet zelden tot een complexe realiteit die zich vaak vertaalt in een pittige uitdaging voor de teamleider. Als die teamleider en dat team emotionele intelligentie kunnen inzetten, dan kom je bij een duurzaam verhaal. Emotionele intelligentie maakt dat je jezelf kent en dat je beseft welke impact je hebt op je team. Je weet je emotionele competenties in te zetten om beter af te stemmen op je collega's.



Zo neemt het team een gezamenlijke verantwoordelijkheid op en zorgt iedereen voor iedereen. Dat dit een flinke meerwaarde is, vooral ook in change-trajecten, mag duidelijk zijn. Teams die goed samenwerken zijn immers heel wat veerkrachtiger, productiever én performanter.

Een interactieve summerclass vol emotioneel intelligente tools en technieken

Katharine Roff mocht reeds met heel wat grote bedrijven aan de slag rond emotionele intelligentie. Dit doet ze graag op een interactieve manier waarbij ze het liefst lekker praktisch werkt. Verwacht je tijdens deze interactieve summerclass dan ook aan antwoorden op de waarom- en hoe-vragen rond emotionele intelligentie. Aan de start van de dag zal je de taal van EQ ontdekken, gevolgd door wetenschappelijke inzichten. Je leert meer over de fysiologie van de emoties net als over empathie als emotionele vaardigheid. Via oefeningen ontdek je hoe je emotionele intelligentie kan implementeren op de werkvloer en zo het teamengagement kan versterken.

Deze summerclass geeft je een andere kijk op emoties, hun meerwaarde en leert je hoe je via emotionele intelligentie kan kiezen voor een emo-rationele aanpak in het leven - een pracht van een meerwaarde dus voor zowel je professionele als je persoonlijk bestaan! ■



Griet Deca is Chief Happiness bij Tryangle, de B2B-dienstverlener die bedrijven ondersteunt rond welzijn op het werk en werkgeluk. Tryangle doet dit via training, coaching, teambuilding en consulting. www.grietdeca.be • www.tryangle.be

MANAGING MEMORY FOR DEEPER LEARNING

Patti Shank is a workplace learning expert and one of the most influential people in the e-Learning industry. She is the author of *Write and Organize for Deeper Learning*, *Practice and Feedback for Deeper Learning*, and *Manage Memory for Deeper Learning*.

Prior to her keynote on L&D Talks on 24/10/19, De Opleidingscoach had the opportunity to interview Patti on practical tactics to improving learning outcomes.

You are well-known for translating research findings into actionable advice. One of your expert tips that I personally swear by is: “When giving training or presentations, it is not about covering everything. It’s about processing. You shouldn’t try to cover it all.” How does that connect to research about memory?

That’s probably the number one key insight into understanding the use of memory for learning. Learning professionals are making so many mistakes and doing things that don’t actually make people learn. One of those mistakes is worrying whether or not they are covering everything they have prepared.

Too many people in our field just throw content. They don’t think about whether or not people can actually do something with it or reflect on it. Often, businesses don’t have the time or money to organize a three day training course so they try to fit it all in one day. By 1 p.m., nobody is able to listen anymore and therefore, nobody processes anymore. But unless we process, we cannot remember. And if we can’t remember something, we cannot use it. So memory is key to learning.

Everything we learn has to be processed by the working memory. The capacity of the working memory is super limited. This means that we

can’t process much at a time. When memory is overloaded, we simply do not learn. Instead, we feel confused and overwhelmed. So there’s no time to cover everything. We have to figure out the basic pieces that will allow the learners to ask good questions and that will make them look things up themselves. Then, we have to make time for practice and feedback so that people know whether or not they understand it right or not.

This implies that it is very important to decide what (not) to cover. In order to do this, we have to understand the learner’s needs and prior knowledge. You write that “In order to solve genuine learning needs, you have to know your learners’ jobs and projects”. What have you found to be valuable ways for learning professionals to understand the learner’s jobs?

The first step should always be to determine whether or not there’s actually a training need. What people often need is a job aid, clear expectations or a better recruitment process instead of training.

If they really do need training, it is absolutely crucial to understand their job. The first question should always be “who is this training for, what is their job and what are their tasks?”. One of the most effective ways to do that is to simply watch people work.

Imagine you are training people to sell new types of phones. We would typically train them on the product features. But it’s actually better to teach them what different customers want and how they should talk to those customers about what the product features actually mean. The answer to the question “Who is this phone best for?” is more important than its top 5 features. Someone who’s always on the road probably values high battery power over a good quality camera, for example.

It’s common sense but when I ask instructional designers to tell me about their learner’s jobs, the answer is usually “I don’t know.” The things they normally teach often do not make sense for the learners. It doesn’t meet their specific needs. So my advice is this: just take an hour and observe people. Then ask yourself how the training that you want to develop is related to what you’ve just seen.

I don’t see a lot of learning professionals doing this.

Me neither, their bosses and even the learning professionals themselves consider it a waste of time. That’s a shame.

LEARNER AGENCY AND GAMIFICATION

Learning professionals do however tend to make time for hypes and trends in our field. One of those trends is learner agency: putting learners in control. What’s your view on this?



Research is actually super clear on this. It says that the less people know, the more dangerous it is to give them control. It also shows that learners do not know what they need. The learners don't even know what they know. The experts do, they understand the tasks and challenges. We, as learning professionals, are the ones that have to figure out what people need and give it to them in such a way so they can benefit most from it.

What role do fun and gamification play in delivering training to the learners so they can benefit most from it?

Here's the thing: learning is hard. It *can* be fun but fun is not a specific need. Just because something is fun doesn't mean that people will persevere. We should always design learning in a way that helps people learn, remember and apply. We need to make it relevant. This goes back to your earlier question about understanding what learners need.

I recently participated in a debate about fun in learning*. I argued no to the statement "all learning should be fun". My opponent used the example of Olympic skater Apolo Ohno to support his statement that all learning should be fun. You can see that Apolo Ohno is having a blast while skating in the Olympics, he said. My response to that is that he was indeed having a blast **because he had been practicing for so long that now he wasn't thinking about it.** But he wasn't having a blast when he was training from 4 a.m. every morning for 15 years. That's the hard part. We help people gain skill over time so that they get better at their jobs and most of that isn't that much fun.

I'm not against fun or gamification, there's a time and a place for that. But they are not key factors. I'm in favor of making sure that the training is going to work and fulfill the need.

CONTINUOUS WORKPLACE LEARNING

It certainly takes time and practice to learn, remember and apply something. Luckily, L&D is slowly shifting from training as a one time event to learning that is ongoing. What's your advice on creating and stimulating continuous learning in the workplace?

I hope that we are starting to realize that we are not just teaching people a bunch of stuff and then another bunch of stuff. The most important thing that we can do is to help people gain critical job skills that make a real difference to business results. This requires a shift in mindset. We've gotten to a point where we think training equals content. It doesn't. It might be nice to make it pretty but the skills are most important. Training those skills is a huge challenge. I don't think any training department can do all of that by themselves. We need the help of managers, supervisors and subject matter experts. Lots of trainers say that we can't let the subject matter experts do it. But we *have* to let them do a whole bunch of what we do. We simply can't do it all by ourselves. We need to teach the subject matter experts how to train so they can train people on the job. And if we are dealing with subject matter experts that are not willing to learn, they are the wrong subject matter experts. Find the people who are natural teachers and who are willing to learn. Treat those subject matter experts as your clients. Work together with them and support them. Over time, they will be able to make the train-



ning themselves. It doesn't have to be perfect. We don't have time for perfect. We have time to meet the needs.

Do you consider this to be one of the important shifts that L&D has to make in order to stay relevant in the future?

Yes, I think it's one of the most important shifts we have to make because job skills are changing and will continue to change rapidly in the future. And training isn't going to fix everything. There's no way that a training team can meet all the needs for people's jobs. So we've got a lot of challenges. One of them is to help people find and use materials on their own so they can become curators of information. We need to know the jobs really well and enable the subject matter experts to support people on the job. We need to concentrate on the fundamental skills that people need so that they can keep growing.

L&D TALKS

You are coming to the L&D talks in October. Who should attend your session and what can they expect?

During my workshop, we will apply what we know about memory to the design of instruction. My main goal is to help people understand how and why we need to design content a certain way so that we are not wasting resources. We need to train along with how memory and the brain works.

My keynote will be about research and how it informs what we do. People don't need to read the research themselves but they do need to know what works and what doesn't. People do not learn differently, for example. What people prefer has absolutely no correlation with what works. We have to go with what works. That's what my keynote will be all about.

*You can watch the full debate on youtube: OEB 2018 - Debate ■



Ning De Baere supports organizations in building a learning culture that goes beyond formal training. She is an L&D consultant at De Opleidingscoach and has experience in instructional design, training and community management.

LEREN OP MAAT

		TECHNIEK & TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •	AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •	COMPUTER & AUTOMATISERING •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	Allanta 3500 Hasselt en 9830 Gent / +32 11 87 09 44 info@allanta.be / www.allanta.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Amelior 8500 Kortrijk / +32 56 20 36 23 info@amelior.be / www.amelior.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	AMVR 3220 Holsbeek / +32 16 62 35 22 info@amvr.be / www.amvr.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Attentia 1082 Brussel / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	B&D 3001 Leuven / +32 16 40 92 90 seminar@b-d.be / www.b-d.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	bit by bit 2060 Antwerpen / +32 3 232 51 12 info@bitbybit.be / www.bitbybit.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Bureau Veritas Training 2018 Antwerpen / +32 3 247 94 00 bvct.belgium@be.bureauveritas.com / www.bvtraining.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Cameleon Business Training 1930 Zaventem / +32 2 266 89 99 info@cameleontraining.be / www.cameleontraining.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Catena Company 2300 Turnhout / + 32 14 70 22 12 info@catenacompany.be / www.catenacompany.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Coachinghouse 9000 Gent / 9450 Haaltert / +32 475 67 54 23 info@coachinghouse.eu / www.coachinghouse.eu	•	•	•	•	•	•	•	•	•

	TECHNIEK & TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •	AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •	COMPUTER & AUTOMATISERING •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	Crime Control 3000 Leuven / +32 16 23 11 67 info@crimecontrol.be / www.crimecontrol.be	•	•						
	CrossKnowledge 1000 Brussel / +32 28 80 60 91 contactbe@crossknowledge.com / www.crossknowledge.com	•	•	•			•	•	
	De Gussem Training & Consulting 9051 Afsnee / +32 473 91 52 06 info@degussemtraining.be / www.degussemtraining.be	•	•	•				•	
	De Opleidingscoach 2970 Schilde / +32 496 06 38 58 info@opleidingscoach.be / www.opleidingscoach.be	•	•	•		•			
	dONUS, the development bonus 2650 Edegem / 1030 Brussel / +32 3 286 82 39 info@donus.be / www.donus.be	•	•	•	•	•	•	•	•
	Elohim Language Services 3000 Leuven of 3500 Hasselt / +32 16 40 66 64 of +32 11 22 54 07 marc@elohim.be / www.elohim.be								•
Expert Academy	Expert Academy 2018 Antwerpen / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•				•	
	Febelfin Academy 1040 Brussel / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be								•
	FranklinCovey 2800 Mechelen / + 32 2 719 02 15 info@franklincovey.be / www.franklincovey.be	•	•	•					
	Globis Consulting 3660 Opglabbeek / +32 487 82 46 59 info@globis-consulting.be / www.globis-consulting.be	•	•	•					
	GoodHabitZ 2018 Antwerpen / +32 3 808 90 00 info@goodhabitZ.com / www.goodhabitZ.com	•	•	•	•	•	•	•	•

	TECHNIEK & TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •	AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •	COMPUTER & AUTOMATISERING •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	Lerian-Nti Languages 1040 Brussel / +32 2 217 37 47 greet.capiau@lerian-nti.be / www.lerian-nti.be								
	Mezure 1000 Brussel / +32 2 421 17 70 www.mezure.be / info@mezure.be								
	Natural Leadership 9160 Lokeren / +32 478 47 25 65 ann@naturalleadership.be / www.naturalleadership.be								
	NHA Thuis cursussen 2800 Mechelen / +32 03 257 51 91 info@nha.be / www.nha.be								
	Prana Training & Coaching 9700 Oudenaarde / +32 9 383 03 11 info@prana.be / www.prana.be								
	Quality Training 1180 Ukkel / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be								
	Quintessence 2650 Edegem / +32 3 281 44 88 / 1030 Brussel / +32 2 705 28 48 9000 Gent / +32 9 274 06 01 info@quintessence.be / www.quintessence.be								
	ROEM 8200 Brugge / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be								
	SD Worx Learning 2000 Antwerpen / +32 78 15 90 24 learning@sdworx.com / www.sdworx.be/learning								
	Syntra Bizz te Berchem, Leuven, Mechelen of op de locatie die jij zelf kiest 2600 Berchem / +32 78 15 40 05 opmaat@syntra-bizz.be / www.syntra-bizz.be/bedrijfsopleidingen								
	SYSTO 3500 Hasselt / +32 477 46 04 33 contact@systo.be / www.systo.be								

		TECHNIEK & TECHNOLOGIE •							
		TAALOPLEIDINGEN •							
		ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •							
		AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •							
		COMPUTER & AUTOMATISERING •							
		MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •							
		INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •							
		MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •							
		MANAGEMENT •							
	T&C Blended & Embedded Leren 9150 Rupelmonde / +32 3 744 21 66 info@tcservices.be / www.tcservices.be	•	•	•				•	
	The Campus 2550 Kontich / +32 3 450 71 33 hello@thecampus.be / www.thecampus.be						•		•
	The European Training House 2500 Lier / +32 3 443 19 87 info@eth.be / www.eth.be	•	•	•				•	
	the house of change 2570 Duffel / +32 15 36 35 05 info@thehouseofchange.be / www.thehouseofchange.be	•	•	•				•	
	The Myers-Briggs Company 1831 Diegem / +32 2 709 29 19 belgie@themyersbriggs.com / www.themyersbriggs.com	•	•	•					
	The Tipping Point 2800 Mechelen / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•					
	TinQwise 2000 Antwerpen / +32 477 59 73 91 kristin@tinqwise.be / www.tinqwise.be	•	•	•	•	•	•	•	•
	Training & Coaching Square 1731 Zellik / +32 477 62 62 32 contact@coachingsquare.be / www.trainingcoachingsquare.com	•	•	•					
	Tryangle 2600 Berchem / +32 3 281 60 35 info@tryangle.be / www.tryangle.be			•	•				
	UNI-Learning 9032 Gent / +32 9 265 74 74 info@uni-learning.com / www.uni-learning.com			•	•	•	•	•	•
	Walk Your Talk 9290 Berlare / +32 485 75 90 38 els@walk-your-talk.be / www.walk-your-talk.be	•	•	•					

JANE BOZARTH: SHOW YOUR WORK

5 jaar geleden was Jane Bozarth in België op uitnodiging van Stimulearning. Ondertussen heeft ze 25 jaar in Learning & Development op de teller. Heden is ze directeur research van The Elearning Guild, een community van elearning professionals en voordien was ze bijna 20 jaar e-learning coördinator van de Amerikaanse staat North Carolina. Zij is ook auteur van o.a. 'Show Your Work' en 'Social Media for Trainers'.



In het interview werd meteen duidelijk: écht niet normaal uit welke onderzoeken en kennis deze L&D-specialiste en PhD uit de Verenigde Staten kan putten. In het gesprek werd ik bovendien getrakteerd op een niet te stuiten vertelkracht. Zeker weten: Stimulearning en VOV halen met Jane Bozarth voor de Summerclasses 2019 een wereldtopper binnen. Volgens mij een must als je als L&D'er mee wil zijn!

Op 26 augustus 2019 brengt Jane een workshop over Show Your Work en inspireert ze beslist de hele dag met haar inzichten over e-learning, Artificial Intelligence, Augmented Reality e.a. En dat allemaal 'ahead of the curve' zoals kenners dat van haar gewoon zijn!

SHARING IS CARING

Vandaag is kennis delen gemakkelijk, zeker gezien de beschikbare social media en online tools. Zij helpen ons niet alleen met delen *wat* we doen, maar ook *hoe* we dingen voor elkaar krijgen. Jane beklemtoont echter dat het aanbod van knowhow niet om de tools gaat, maar om het creëren van zinvolle leermomenten voor anderen. Leren moet *fun* zijn, zegt ze, anders blijft nieuwe kennis niet hangen. Je zal maar die nieuwe collega zijn die als groentje alles *the hard way* moet leren omdat niemand in zijn buurt weet hoe de voorganger de zaken aanpakte. Knowhow delen doen we best zo efficiënt mogelijk. We vertrekken daarom bij voorkeur vanuit de vraag: 'Wat kan mijn leerervaring voor de ander betekenen?' Organisaties zijn al sterk in het capteren van expliciete kennis in kennissystemen. Maar die systemen worden vaak erg *document heavy*. Niemand neemt de tijd om de boel op te ruimen en vele medewerkers verdwalen in de info-overload.

Jane benoemt vooral de *ongrijpbare stilzwijgende kennis*, die veel werknemers met zich meedragen en die enkel aan de oppervlakte komt als er zich een probleem voordoet of als een werknemer de werkplek verlaat. Hoe moet je dit contract invullen, hoe maak je een aankooporder, hoe deleger je? Voor een collega vertrekt, wordt hem doorgaans gevraagd ieder detail van de dingen die hij doet te noteren ... om dan de dag na het vertrek te constateren dat we nog steeds niet kunnen inpikken op die specifieke taak. Je kan dat een beetje vergelijken met de hobbykok die een recept nauwgezet volgt en toch ziet dat zijn gerecht niet helemaal gelukt is, omdat er gewoonweg niet beschreven stond dat je de cake *voorzichtig* uit de oven moest halen.

Werknemers kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan het leerproces van (nieuwe) collega's door af en toe openlijk te tonen hoe ze de dingen precies aanpakken. Jane haalt het voorbeeld aan van een leerkracht middelbaar onderwijs die nationale prijzen won voor haar aanpak in de klas. Naar aanleiding van die *awards* kreeg ze een cameraploeg over de vloer en natuurlijk liep alles net dié dag in de honderd. Haar anders wel gemotiveerde, makkelijke tieners begrepen de opdracht niet - eerder die week wel! -, rolden met hun ogen en zuchtten de hele les lang. De leerkracht spartelde zich door dat uur heen, maar moest 5 minuten later alweer aan de bak voor een idem les bij een gelijkaardige groep. Ze had dus maar 5 tijd minuten om uit te denken hoe ze dat zou doen ...

De meesten onder ons zouden de les niet afmaken of minstens de filmopnames afbreken, maar zij besliste om de camera's te laten draaien want ze beseftte dat precies in haar 'falen' een leerkans zat voor vele collega's. 'Waar ben ik in de fout gegaan?', 'Wat kunnen mijn collega's hieruit leren?' waren voor haar essentiële vragen voor haar en ze veranderde haar aanpak voor het oog van de camera's.

Het YouTube-filmpje over deze leerkracht werd een hit. Als award-winnend rolmodel toegeven dat je ook af en toe in de fout gaat, inspireerde vele lesgevers over de hele wereld.

SHOW YOUR WORK: HOE DOE JE DAT NU?

Denk aan een afbeelding, filmpje, een blogbericht, een Yammer-chat of eender welk ander hulpmiddel waarin je beschrijft of toont welke online tools je hielpen toen je bijvoorbeeld photoshop onder de knie probeerde te krijgen. Een tool waarin je toont hoe je een toestel herstelde of een oplossing voor een workflowprobleem uittekende. Liefst zoals de leerkracht hierboven, die uitlegt waarom ze faalde en hoe ze dit oploste. Als we ons werk tonen, dan helpt dat niet alleen om zelf te *begrijpen wat* we doen, maar ook *hoe* we dingen voor elkaar krijgen. Het is geen opschepperij als je vertelt hoe je hebt leren coderen of als je tips voor anderen op een rijtje zet. Zeg gewoon: "Ik weet dat veel mensen hiermee

worstelen, maar ik heb dit trucje afgelopen dinsdag geprobeerd en dat werkte!”

Jane stelt het zo: als er één ding is dat ik mensen zou willen zien doen, dan is dat gewoon dat ze beginnen delen. Maak een gedeelde map, post dingen online. Zet er een berichtje bij: ‘Hier is mijn powerpoint, mijn handleiding. Maak er gebruik van. Laat me weten wat je ervan vindt.’

Een probleem oplossen, met je team een project uitvoeren, een nieuwe tool uitproberen ... Vertellen over je werk is niet zozeer een opijsting van activiteiten, maar illustreert wel hoe je iets op een bepaald moment hebt afgehandeld. Jane: “Op onze trainingsafdeling zien we elkaar vaak en hebben we een goed contact met elkaar, maar je weet hoe dat gaat: iedereen heeft het druk. De ene bereidt een les voor, de andere is al aan het lesgeven. Je hebt niet alle tijd om met elkaar te kletsen. Maar toen ik op het eind van een werkdag op Yammer de vraag stelde wat iedereen aan het doen was, bleek dat 5 van de 8 medewerkers bezig waren met de vraag van één klant. Die klant stond bekend als een lastige tante. Ze had doodleuk iedereen opgebeld en aan het werk gezet. We hebben dat dan snel gekanaliseerd, gewoon door die ene, simpele vraag.”

Je werk tonen betekent niet dat je dit er nog even bovenop moet doen en ook daar zit soms een misverstand. Belangrijk is dat je mensen niet nog meer werk oplegt naast al het werk dat ze al doen. Je kan als organisatie niet zomaar zeggen: ‘Oké, we gaan vanaf nu ons werk delen. Iedereen brengt tegen de volgende meeting iets mee en vertelt daarover.’ Zo werkt het niet. Het hoeft niet altijd een verslag van 3 pagina's te zijn of een presentatie waaraan je een week hebt gewerkt. In het beste geval toon je op een snelle manier in welke situatie je zat en hoe je het opgelost heb. Het mag geen pijnlijk proces zijn en zeker niet veel tijd kosten. Je werk tonen en delen, dat wordt idealiter een organisch deel van je werkdag.

INFORMATIE VS KNOWHOW

We begrijpen niet altijd precies wanneer we wat moeten delen, welk format daarvoor het meest geschikt is, hoe we dat in onze dagelijkse professionele bezigheden moeten inbouwen en hoe we bepaalde informatie en knowhow moeten tonen. Soms zien we zelfs niet in dat we iets geleerd hebben en dat de moeite loont om het te delen.

In veel vergaderingen bijvoorbeeld is er het rondje ‘Wat heb je in de afgelopen week gedaan?’ Niemand onthoudt wat daar gezegd wordt, zeker als je die informatie niet direct nodig hebt. Verslagen of voorbereide agendapunten worden uitgebreid voorgelezen, hoewel je ze vooraf al op mail kreeg. Maar dat is pure disseminatie van informatie. “Trouwens,” lacht Jane, “na de meeting krijg je een samenvatting van dezelfde informatie sowieso in je mailbox.”

Wil je echt knowhow delen, stel dan de vraag waar medewerkers de afgelopen tijd tegenaan liepen en hoe ze dat opgelost hebben.

Showing Your Work gaat trouwens niet alleen om wat je deelt en hoe je dat doet, maar ook hoe je ervoor zorgt dat het gemakkelijk teruggevonden wordt. Dat blijkt vandaag een grote uitdaging op de werkvloer.

CARGO CULT

Jane: “Tijdens Wereldoorlog II landden veel vliegtuigen op de eilandjes in de Grote Oceaan en zij brachten veel bruikbare dingen mee zoals bv.

medisch materiaal. Dat had de inheemse bevolking goed opgemerkt en dat wilden ze zo houden na de oorlog. Dus bootsten ze landingsbanen na, compleet met vuurtjes erlangs alsook een houten toren van waaruit een controller werkte. Hij droeg zelfs een koptelefoon gemaakt van 2 halve kokosnoten. Op die manier dachten de eilandbewoners vliegtuigen te doen landen. Maar die kwamen niet.

En toch deden ze ogenschijnlijk alles goed: ze kopieerden de activiteiten die ze gezien hadden minutieus. Het zag er precies hetzelfde uit zoals in de oorlog. Alleen, het werkte niet. Er landden geen vliegtuigen. En ook geen nuttige spullen. De lokale bevolking *begreep* immers niet hoe de voorraden daar effectief waren gekomen.

Dat cargo cult effect ziet Jane ook o.a. bij e-learning: “Op een template wordt een next-knop gezet, nog een filmpje erbij en de cursus is klaar. Of een werknemer wordt gevraagd een presentatie te geven over bepaalde expertise. Hij bereidt een powerpoint voor, stapt het lokaal in, zet de beamer aan en leest zijn slides voor. Zo heeft hij dat namelijk altijd zien doen. Maar hij begrijpt niet dat hier geen leermoment ontstaat.” Jane duidt dat L&D zijn rol kan uitbreiden door zijn expertise in leren te koppelen aan de technische bagage van de werknemers. Trouwens, het werkt ook andersom: werknemers die hun werk tonen, kunnen L&D-professionals ondersteuning bieden op het vlak van hun expliciete knowhow.

DE ROL VAN DE ORGANISATIE IN SHOW YOUR WORK

Show Your Work is een attitude en die beperkt zich niet tot het individu. Of een medewerker zijn knowhow deelt, is afhankelijk van de cultuur in zijn werkomgeving. In een bedrijf waar niet van nature veel met elkaar wordt gedeeld, of waar ieder achter gesloten deuren werkt, is transparant communiceren niet vanzelfsprekend. Als medewerkers niet de gewoonte hebben om te communiceren over de dingen die ze doen of zelfs niet echt met elkaar aan de praat gaan, kan je niet van hen verwachten dat ze dat plots wel via online tools of bedrijfseigen sociale netwerken (ESN's) gaan doen. Je moet je afvragen of mensen zich voldoende gesteund voelen als zij hun werk tonen aan hun collega's. Is er voldoende vertrouwen en veiligheid? Kan men vrij en zonder angst voor consequenties over mislukkingen of valse starts praten? De juf die ik eerder in dit artikel aanhaalde, vertrouwde haar directie: ze wist dat ze niet ontslagen ging worden omdat ze online een les toonde die ze fout aangepakt had. ■



Jane Bozarth modereert op maandag 26 augustus de workshop ‘Show Your Work’ in een Stimulearning & VOV Summerclass. Wellicht heb ik in dit artikel maar een fractie aangehaald uit wat er ons op die dag te wachten staat. Het is in ieder geval maar een fractie van ons boeiende gesprek. Boek dus voor deze summerclass. Je gaat trouwens naar huis met het boek in de QR-code.



Annemie Martens werkt voor de VDAB waar ze online coach en lesgever is. Annemie is gepassioneerd door L&D en social learning en hoopt je te ontmoeten op de class van Jane Bozarth. Net als Jane Bozarth staat ze voor #leergoesting en #WOL.

FROM TOP-DOWN TO BOTTOM-UP

On the 24th of October Stimulearning organizes the ninth edition of the L&D Talks. This event is a highlight for L&D in Belgium, as for once top speakers come to us rather than the opposite. One of the six international speakers is Katrina Marie Baker.

May 1st, 2019. For most of us this means holiday.

However, I had the pleasure of interviewing Katrina Marie Baker, Learning Technology Speaker and author of *The LMS Selection Checklist* (2018) and *LMS Success* (2018): books with smart links to online support material. Katrina also authored *Corporate Training Tips & Tricks* (2017) and maintains the Learn Tech Collective YouTube channel.

Katrina is a Senior Learning Evangelist at Adobe and former Director of Technology with the Association for Talent Development. She has worked in global training capacities for Fortune 500 retailer Whole Foods Market, and Global 100 law firms Cooley LLP and Latham & Watkins LLP. Previously, Katrina worked in music and video production for clients such as Disney Channel and Adult Swim.

Her independently operated consulting firm, Resources of Fun Learning, has advised organizations in aerospace, construction, healthcare, legal, retail, technology, and transportation.

Impressed by her amazing curriculum, I felt the need to have a few questions prepared. However, the interview quickly turned into a fluent chat about what's going on in L&D today.

FORMAL TRAINING VERSUS ONGOING DEVELOPMENT

As technology is opening up a lot of new learning opportunities, I often challenge L&D stakeholders with the following question: why should we still offer training when support can be made readily available anytime, anywhere, and everything evolves continuously.



Katrina agrees that L&D is undergoing major changes. Whereas, in the traditional workplace, training is perceived as administering trainees and offering a course catalogue, future-oriented companies facilitate knowledge sharing and encourage employees to own their learning and development tracks.

In the initial setting, the LMS was a tool to administer trainings and follow up on certifications. In the modern workplace, the LMS should allow content curation and tracking of skills and competencies. It is more about motivating people to take on their own L&D challenges, rather than forcing them to.

ROLE OF L&D

With the traditional classroom training evolving towards digital learning and a huge content offer online, the role of L&D is evolving as well. Katrina accompanied several companies undergoing this change in L&D, and she generally advises to split up the generalist role into an instructional design role, where L&D is ensuring consistency in curricula and is taking up the role of curator, and a content creator role, for the development of learning material. Reporting is a third L&D role.

Of course, not every L&D generalist will turn out to be – for example – a skilled and creative content creator. However, during her missions, Katrina observed that former L&D generalists tend to naturally gravitate to one of the new job roles, in line with their own talents and motivation.

INTRODUCING CONSTRUCTIVISM IN L&D

One of the workshops Katrina facilitates, is about applying blended learning & constructivism concepts to training programs. From her point of view, this allows to combine the traditional top-down approach (the trainer provides the knowledge) with a modern bottom-up approach, by bringing in social learning and the active learner. Keeping in mind constructivism as a learning (technology) approach can help L&D in creating interactive learning tracks, and in reflecting on their LMS. How will you involve the trainer and imply the learner? It helps to think broadly and envision different ways to approach learning.

THE LEARNING EXPERIENCE BUZZWORD

According to Katrina, it is difficult to keep up with the acronyms and make the difference between a learning management system (LMS), a new generation learning platform (NGLP) or a learning experience platform (LXP). It depends more on what you do with the platform and what the roadmap of the company is.



L&D managers often feel unhappy with their current learning management solution. Administration and reporting seem a real hassle. However, this isn't necessarily due to the complexity of the system, but rather to a lack of strategy. A related phenomenon is that companies go for the whole vendor catalogue and, as it turns out, use only 10%.

A thorough requirements analysis upfront will definitely ensure a better experience for all users: learners, trainers, managers and administrators. Whoever the end-users are, you should first talk to them before you bring up a solution. They know the training needs they have to cover, so they are the specialists in your company.

The final conclusion came naturally with this quote of Katrina's: "You can roll out the most beautiful solution – if you don't involve the end-user it will make no sense". ■



Winnie Valbracht is Managing Partner of The Learning Hub and member of the board of VOV. She is involved in numerous L&D innovation and digitization projects at various customers in the public and private sector.

VERGADEREN & BIJLEREN IN IDEALE OMSTANDIGHEDEN

De Montil is al meer dan 40 jaar de ideale partnerlocatie voor bedrijven. Op zoek naar de perfecte setting voor een opleiding, seminar of een ander bedrijfsevent? Vragen over de juiste aanpak? We bespreken samen graag de mogelijkheden en bezorgen u een vrijblijvend voorstel.

De Montil, voor onvergetelijke bedrijfsevents.



Moortelstraat 8
B-1790 Affligem (Essene)
+32 (0)2 583 00 70
info@demontil.com
www.demontil.com

 /DeMontil

