

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 16 EDITIE 57

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU-BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: JUNI 2022

PAGINA 19

VDL BUS ROESELARE: IEDEREEN MEE OP DE RIT, BIJ ELKE TRANSFORMATIE

GRIET BEVERNAEGIE

PAGINA 35

KENNISVERDIEPING EN KENNISVERBREIDING BIJ SCK CEN

SUZY VAN DUN

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



Geef je kennis een vitamineboost

Wil jij je kennis over payroll, arbeidsrecht of hr boosten?
Surf dan snel naar **SD Worx Academy**!



Proef van ons uitgebreid, digitaal en flexibel
opleidingsaanbod. En kies zelf waar, wanneer
en hoe je je kennis een boost geeft.



AGORIA ACADEMY

Collectieve, inhouse en online opleidingen

Thema's

- Digitaal: Cybersecurity, Artificiële Intelligentie, 5G
- Industrie 4.0: De 7 transformaties van de industrie van de toekomst
- Human Capital en Education: Sociale Wetgeving, Preventieadviseur, Employer Branding
- Financiën en Regelgeving: Finance for non-financials, Cash & Risk Management, Investeringsanalyse, GDPR, Douane, Overheidsopdrachten, HealthTech
- Sales & Marketing: Social Selling, Onderhandelen, Effective Selling

www.agoria.be/nl/academy

.AGORIA



GO TO MARKET

Je aanbod bij je doelgroep krijgen is wat ik begrijp als marketing. Ik heb het nooit (echt) gestuurd, maar ervaring is wellicht een betere leermeester ... Ik dank daartoe de jeugdbeweging en annex jeugdhuis waar ik mijn korte broeken versleet, maar dit terzijde.

Hoewel we vandaag 25% meer Stimulearners tellen dan exact een jaar geleden, stijgt het aantal participanten op onze (online) events niet evenredig. Integendeel, mensen raken moeilijker weg van hun (thuis)kantoor wegens een overvolle agenda, er is post-corona veel werk (in te halen) en velen leerden tijdens de pandemie dat een fysieke verplaatsing niet altijd nodig is.

Doch ondertussen ontdekten wij middels een vragenlijst dat dit niet de primaire obstakels zijn waarom Stimulearners meer moeite ondervinden om aan onze agenda te participeren en aldus te investeren in de eigen persoonlijke ontwikkeling. Heel veel organisaties stroomlijnden de laatste jaren hun processen en digitaliseerden de aanvragen voor training - want daar horen wij ook bij - wat zorgde voor een nieuwe drempel in de vorm van planlast. Het is die administratieve rompslomp die mensen weg houdt van ons aanbod. De self-directed learners die wij enkele jaren geleden zagen poppen, kwijnen weg door PO-nummers en toelatingsprocedures. Een navraag bij de 474 leden van Stimulearning - niet iedereen heeft geantwoord natuurlijk - leert ons dat administratie meer dan de helft van hen weerhoudt om naar onze events te komen. Dat het hen menens is blijkt uit het feit dat eveneens meer dan 50% van de Stimulearners bereid is een stuk meer te betalen voor een (upgrade naar een) all-in lidmaatschap waarbij we slechts 1 factuur op jaarbasis sturen. Slechts 24% zou liever per event betalen en een schamele 6% zegt af te zullen haken als we onze prijzen zouden verhogen.

Data en dus redenen genoeg om per 01/09 zowel de Pottenkijkers, TOP100 Tools for Learning, Tendensen in Leren, L&D Awards, L&D Talks ... **allen gratis voor Stimulearners** te maken. Enkel voor het event Proeverijen, uw L&D Festival blijven we een beperkte bijdrage vragen en dit gewoonweg om het plaatje 'rond' te krijgen.

Al voorproefje kunnen alle Stimulearners **vanaf heden al** onze events kosteloos volgen, te beginnen met de zomerreeks van TOP10 Bedrijfsopleidingen Online. Het is dus aan jou om te kiezen op welke manier je kosteloos wil deelnemen aan het ganse Stimulearning-programma. Of je betaalt nu nog de oude prijs voor een lidmaatschap vanaf 01/03/22 of je betaalt € 100 meer vanaf 01/09/22, steeds voor één jaar. Welkom, ook aan de 6% afhakers. Uiteraard!

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
- 11 Leerlocaties
- 13 TOP10
- 14 L&D Solutions
- 19 VDL Bus Roeselare: iedereen mee op de rit, bij elke transformatie
- 23 Alice in Leerland
- 27 Events en Inspiratie
- 28 Structured Social Learning als kwaliteitslabel voor performantie
- 31 Leren op Maat
- 35 Kennisverdieping en kennisverbreding bij SCK CEN
- 38 Journal des Formations



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
88835	13-06-22	Prince2® practitioner & exam	1060
143723	14-06-22	Van perfectionist naar optimalist	2410
145216	14-06-22	Smartering	9000
143724	15-06-22	Van perfectionist naar optimalist	9000
118278	16-06-22	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000
123502	16-06-22	Business analysis fundamentals	1060
174649	20-06-22	Managing projects	9000
118153	21-06-22	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	9000
174648	22-06-22	Leiderschap in matrix organisaties	2140
174651	22-06-22	Opzetten van een pmo (project management office)	9000
123503	22-06-22	Prince2 agile® practitioner	1060
59382	23-06-22	Masterclass slim rekruteren: motivatie gericht selecteren	9000
116561	04-07-22	Prince2® foundation & exam	1060
116601	04-07-22	Pmi® pmp® exam preparation - a 5-day course	1060
116598	08-07-22	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve (dpi)	1060
93183	13-07-22	Itil® 4 digital & it strategy (dits)	1060
162258	23-08-22	Van perfectionist naar optimalist	2410
174654	24-08-22	Van perfectionist naar optimalist	9000
174643	25-08-22	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
91300	21-09-22	Systemisch coachen van individuele & organisatietransformatie	2800
85456	06-10-22	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle	2.00



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
174268	13-06-22	Masterclass lencioni coach-the-coach - level 1	2980
174385	13-06-22	Body language - lichaamstaal beheersen en gebruiken	8200
145217	14-06-22	Afspraak is afspraak	2140
145408	15-06-22	Afspraak is afspraak	9000
129167	17-06-22	Meer veerkracht en weerbaarheid	9000
174251	24-06-22	Opleiding tot loopbaancoach	8200
145232	29-06-22	Masterclass team management; teamcoaching	9840
95325	30-06-22	Systemische keerpunttag eigen case	2800
93111	16-08-22	Taste & test: root teamdynamiek	1731
69557	17-08-22	Info-webinar - actp certified coach root-grow	1731
143661	23-08-22	Managing people - werken met mensen	2140
143731	23-08-22	Zo word je een productiviteits ninja	9000
143536	24-08-22	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
160604	24-08-22	Verbindende communicatie basistraining	3450
113762	02-09-22	Taste & test: root teamdynamiek	1731
79456	05-09-22	Actp certified coach level 2 (grow)	2800
174739	05-09-22	Opleiding loopbaan coach - loopbaanbegeleider (olc 23)	3500
83689	07-09-22	Actp certified coach root - test	1731
99171	13-09-22	Info-webinar - actp certified coach combi root-grow	1731
174728	15-09-22	Opleiding professional coach (opc 57)	3500
174729	17-09-22	Opleiding professional coach (opc 58) weekend	3500

OP ZOEK NAAR
TIJDELIJKE L&D
ONDERSTEUNING?

Hebt u een
opleidingsvraag of staat u
voor een strategische
uitdaging? Reken op onze
consultants voor tijdelijke
versterking of concrete
projecten.

WWW.OPLEIDINGSCOACH.BE
INFO@OPLEIDINGSCOACH.BE



15+ MEER DAN 15 JAAR ERVARING
MET VERBINDEND COMMUNICEREN

**HUMAN
MATTERS**

VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Basis Verbindende Communicatie

Drie dagen met optie overnachting: **24, 25, 26 augustus 2022** - Geeltbets

Drie dagen met optie overnachting: **02, 03, 04 november 2022** - Geeltbets

Tweedaagse snelcursus online: **08, 09 december 2022** - Zoom

Verbindend Leidinggeven en Besluitvorming

Drie dagen met optie overnachting: **17, 18, 19 oktober 2022** - Geeltbets

www.humanmatters.eu
info@humanmatters.eu

In de postcorona editie van de **L&D Awards 2022** gaven deze 8 winnaars meer duiding bij hun project: Aquafin, Argenta, Atlas Copco, FrieslandCampina, Mariasteen en Paulig. Uiteindelijk gingen FrieslandCampina en Mariasteen met een extraatje lopen, resp. de juryprijs en publieksprijs.



OPEN OPLEIDINGEN

176033	21-09-22	Projectmanagement	8200
175967	22-09-22	Assertiviteit	9051
174730	22-09-22	Masterclass systemic coaching (msc 36)	3500
174731	24-09-22	Masterclass systemisch coachen (msc 37)	3500
176040	28-09-22	Spreken tot een publiek	9051
83691	30-09-22	Systemische keerpunttag eigen case	2800
95323	03-10-22	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
174738	03-10-22	Opleiding loopbaan coach - loopbaanbegeleider (olc 22)	9320
176045	04-10-22	Timemanagement	8200
111290	05-10-22	Info-webinar - actp certified coach combi root-grow	1731
176032	11-10-22	Projectmanagement	8500
174770	11-10-22	Starten met leiding geven	2600
175976	13-10-22	Beter en sneller beslissen	8200



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
175134	13-06-22	Loonbeslag en loonoverdracht	8200
174851	15-06-22	Ziekteverzuim: hoe pak je het aan?	8200
176098	16-06-22	Firo kwalificatietraining	1831
173158	20-06-22	Onderhandelen met vakbonden	2140
174665	22-06-22	Sociale actualiteit voor de KMO - sessie 4	8800
174220	12-09-22	Van hr-medewerker naar strategische businesspartner	9000

176438	19-09-22	HR-Club West-Vlaanderen	8200
176036	26-09-22	Rekruteren via sociale media	8800
176023	05-10-22	Mentoropleiding (werkplekleren)	8500
175059	06-10-22	Intervisie voor vertrouwenspersonen - bijscholing	8800
175977	06-10-22	Beter onderhandelen met de vakbond	8200
162322	10-10-22	Rekrutering en selectie: gecertificeerde basisopleiding	1000
175990	10-10-22	Cursus loon- en personeelsadministratie	8200
176152	10-10-22	Personeelsmedewerker	8500
176048	10-10-22	Update loon- en personeelsadministratie	8200
176081	11-10-22	Opleiding tot vertrouwenspersoon	8200
176005	13-10-22	Expert Learning & Development	8500
176046	13-10-22	Training interviewtechnieken bij werving en selectie	8500
168606	13-10-22	De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van orange	8200
553	14-10-22	Telefoneren met impact - telefoontraining - professioneel	9000
155621	14-10-22	Klantgericht telefoneren	9000



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141125	10-06-22	Klantenservice voor technische medewerkers	9000
174453	14-06-22	Google SEO-Copywriting	8200
174641	16-06-22	Excel voor inkopers	9000
174650	16-06-22	Opex & lean - masterclass operational excellence & lean	2140

SCHRIJF IN VOOR
GRATIS DEMO
NL: 14/6 OF 24/11
FR: 16/6 OF 17/11



ORGANISEER MET ONS EEN OPLEIDING OP MAAT IN
VERBALE AGRESSIEBEHEERSING
KLASSIKAAL - E-LEARNING - WEBINAR

WWW.CRIMECONTROL.BE
INFO@CRIMECONTROL.BE 016 23 11 67

WWW.THETIPPINGPOINT.BE

Welke *soft skills* winnen
aan belang in uw organisatie?

Ontdek tijdens onze **gratis digitale events** welke soft skills aan belang winnen en hoe je deze skills kan implementeren:

Feedback | Veerkracht | Samenwerken | Leren

Schrijf je in via www.thetippingpoint.be/events of scan de QR-code.



THE TIPPING POINT | 
Building the skills for today and tomorrow

INSPIREREN | TRAINEN | DO-IT-YOURSELF | OP MAAT

#LEREN UIT BOEKEN



INCLUSIEF LEIDERSCHAP

Henk Jan Kamsteeg, Ugur Özcan # Business Contact # 9789047015291 # 192 p. # hardcover

Hoe kun je als leider werkelijk inclusief denken en handelen? Lees in deze parabel hoe je je bewust wordt van onbewuste vooroordelen en blinde vlekken om te kunnen bouwen aan een inclusief team.

In 'Inclusief leiderschap' leggen de auteurs uit dat het van levensbelang is te investeren in inclusiviteit en diversiteit. Niet alleen vanuit de hartenwens een eerlijke samenleving te creëren, maar ook om daadwerkelijk harde resultaten te kunnen behalen. Aan de hand van het verhaal van directeur Anton laten Henk Jan Kamsteeg en Ugur Özcan zien hoe je als leider werkelijk inclusief denkt en handelt. De ervaringen die Anton opdoet tijdens het bouwen aan een inclusief team zijn geïnspireerd op de dagelijkse praktijk van de auteurs. Daarin winnen vooroordelen het vaak van het bieden van eerlijke kansen, en wordt de veiligheid van het eigen bekende netwerk regelmatig verkozen boven het aantreden en behouden van nieuwe talenten.

LEF KUN JE LEREN

Egbert Edelbroek # Business Contact # 9789047015703 # 256 p. # paperback

Lef is een belangrijke sleutel tot meer succes en voldoening in je leven, vertelt Egbert Edelbroek in zijn boek 'Lef kun je leren'. Een portie extra lef versnelt je groei en vergroot je impact als professional. Ook buiten je werk zal het je veel opleveren. Maar hoe krijg je meer lef? Lef is te leren, blijkt uit het promotieonderzoek en het werk van Egbert Edelbroek. Als onderzoeker en lef-trainer voor verschillende organisaties ontwikkelde hij de courage-methode. Met dit heldere en wetenschappelijk onderbouwde stappenplan leer je hoe lef werkt en hoe je je angsten en andere obstakels de baas blijft. Zo kun je jouw comfortzone en die van je team of organisatie fors en blijvend vergroten.

WAAROM NIEUWE LEIDERS GEEN BAAS SPELEN

Luc Ardies # Lannoo Campus # 9789401479622 # 64 p. # paperback

Een zakboekje om medewerkers tot co-leiderschap te stimuleren

Onze wereld verandert razendsnel, is ongelooflijk complex en de concurrentie groeit elke dag. De tijd van de schijnbaar alleswetende en alleskunnende CEO is voorbij. Leiderschap wordt voortaan gedeeld en de beslissingsmacht wordt voor een groot stuk naar de frontlinie van de organisatie gekanteld.

Zijn leidinggevendens daarmee overbodig geworden? Allesbehalve ... Zij waken over de koers die het schip uitvaart en zorgen dat eenieder op zijn volle kracht wordt uitgespeeld, om samen de gedroomde bestemming te bereiken.

Dit zakboekje beschrijft vijf eigenschappen van nieuwe leiders, die leren loslaten om de belangrijkste zaken steviger vast te pakken.

DE ULTIEME OVERWINNING

Ellen Schouppe, Tara Kuklis # Lannoo Campus # 9789401473873 # 208 p. # hardcover

Coach jezelf met dé methode die gebruikt wordt door topsporters!

Een inspirerend boek voor iedereen die topprestaties wil neerzetten in de sportwereld of op de werkvloer.

Die stappen zetten die zullen leiden tot jouw ultieme overwinning en het behalen van topprestaties, iedereen droomt ervan.

In De Ultieme Overwinning leert topsportpsychologe Ellen Schouppe jou hoe het ontwikkelen van attitudes als leiderschap, energiemangementment en mentale veerkracht een hefboom vormt voor je talenten.

Neem je persoonlijke ontwikkeling in eigen handen, laat je inspireren door toppresteerders en bereik zo je eigen doelen als professional in je vakgebied, als sporter, als ondernemer maar bovenal als persoon.

Dit boek combineert een praktisch ontwikkelingsplan van 7 attitudes met getuigenissen van 40 toppresteerders uit de sportwereld.

ZELF EEN PODCAST MAKEN

Eva Moeraert, Pieter Blomme # Lannoo Campus # 9789401480468 # 134 p. # paperback

Iedereen kan een podcast starten. Waarom is een goede podcast als een hamburger? Wat is het verschil tussen podcast en radio?

Kun je rijk worden van een podcast?

In Zelf een podcast maken bouwen experts Eva Moeraert en Pieter Blomme samen met jou aan je eerste audioverhaal.

Je leert uit successen en fouten, en krijgt een inkijk in hun workflow en aanpak. Ontdek de schoonheid van geluid, de storytellingmogelijkheden van het medium en de emotionele impact die audio heeft op mensen. Want alleen zo maak je het verschil. Deze praktische gids voor beginners en professionals laat je nadenken over je doelgroep en jouw rol als presentator, leert je de beste audio-interviews afnemen en je podcast in de markt zetten. Dit is een boek voor al wie wil podcasten op een hoger niveau.



NAVIGEREN IN DE MIST

Petra Kuipers # Thema # 9789462723269 # 224 p. # paperback

Organisaties zijn complexe machines, ontworpen om op een voorspelbare manier maximale output te leveren. Als alle onderdelen maar goed werken, dan komen we onvermijdelijk tot het gewenste resultaat.' Was het maar zo eenvoudig. De wereld is complex, ongestructureerd en onvoorspelbaar. Maakbaarheid en voorspelbaarheid blijken keer op keer een utopie: er gebeuren doorlopend dingen die we ondanks slimme voorspellingen nooit hadden kunnen zien aankomen. Succes blijkt in de praktijk vooral te worden bepaald door ons vermogen om wendbaar en veerkrachtig om te gaan met alles wat we niet weten. Wat gebeurt er als we juist van dat niet-weten onze kracht maken? Als we stoppen met onze pogingen om die veranderlijke realiteit te temmen met controlemechanismen? Petra Kuipers laat in Navigeren in de mist zien dat niet-weten precies is wat we nodig hebben om de deur te openen naar nieuwe mogelijkheden, creativiteit en andere manieren van samenwerken.

BEGINNEN MET LEIDINGGEVEN

Charlotte Staats, Anja Hilgers # Thema # 9789462723054 # 136 p. # paperback

Leidinggeven is een prachtig vak. Je bent op een plek waar je invloed kunt uitoefenen, waar je ruimte krijgt voor je plannen en ideeën, en waar je je collega's kunt ondersteunen en motiveren. Maar op de momenten dat het lijkt alsof al het gedoe in je organisatie op jouw bureau landt, kan het ook wel eens zwaar en ingewikkeld zijn. Eén ding is zeker: als beginnend leidinggevende zul je veel gaan leren over leidinggeven én over jezelf. Met dit boek bieden we jou als beginnend leidinggevende daarbij houvast. In Beginnen met leidinggeven vind je alle modellen, theorieën en tips die je nodig hebt om een goede start te kunnen maken. En we maken het vooral praktisch. Hoe bereid je je goed voor? Wat gaat je helpen in die eerste weken en maanden? En wat doe je op moeilijke momenten? We helpen je om een manier van leidinggeven te vinden die bij jou past. Zodat je trouw blijft aan wie je bent, maar ook de moed hebt om nieuwe dingen uit te proberen, lastige kwesties aan te gaan en te groeien als persoon en als leider.

AI IN DE PRAKTIJK

Hennie Huijgens # Boom uitgevers # 9789024444168 # 176 p. # paperback

Bereid je voor op de komst van AI in je organisatie. Kunstmatige intelligentie (AI) is populair en wordt met de dag belangrijker voor organisaties. AI is ingewikkeld, maar we kunnen de implementatie ervan niet alleen aan programmeurs overlaten. Organisaties en hun leiders moeten nadenken over hoe AI kan helpen hun bedrijfsprocessen te verbeteren.

AI in de praktijk legt uit hoe je in drie praktijkgerichte stappen zelf een plan maakt voor AI in je organisatie. In de eerste stap verken je de ethische aspecten van AI, de kansen en risico's. Vervolgens werk je een concreet toepassingsplan uit. In de laatste stap bepaal je de prioriteiten en zorg je dat de AI-plannen ingebed worden in bestaande systemen van de organisatie.

Dit boek gaat niet over moeilijke algoritmen en complexe programmering. Het is bedoeld voor iedereen die zich wil voorbereiden op de komst van AI: van managers tot data-analisten en van businessconsultants tot projectleiders.

NO-NONSENSE TRAINEN - EFFECTIEF EN ZELFVERZEKERD VOOR DE GROEP

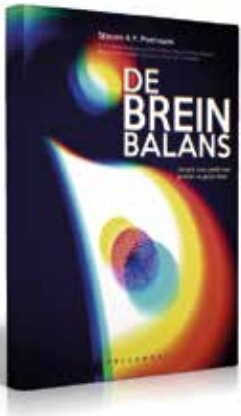
Anne de Jong, Nadia van der Vlies, Iris Kolthoff # Boom uitgevers # 9789024429189 # 176 p. # paperback

Dit boek helpt je om trainen leuker en makkelijker te maken. Zodat je zelfbewust voor de groep staat en weet hoe je het maximale kunt halen uit jouw training. Voor een groep staan is soms lastig. Trainen is een prachtig vak. Je helpt je deelnemers om te veranderen, om meer over zichzelf te leren of een vaardigheid te leren. Je ziet die verandering voor je ogen gebeuren. Door jouw training worden je deelnemers steviger, beter, zelfverzekerder. Maar voor de groep staan kan ook lastig zijn. Soms is er weerstand, onrust of een onveilige sfeer. Met dit overzichtelijke boek leer je om no-nonsense te trainen: je weet wat je doet, bent didactisch onderlegd en traint zonder poespas. Aan de hand van praktische voorbeelden en heldere uitleg leer je hoe je een training geeft die impact maakt. Je krijgt tools die je helpen omgaan met ingewikkelde groepsdynamiek en lastige deelnemers, waardoor je vol zelfvertrouwen voor iedere groep kunt staan.

PERSOONSGERICHT EN WAARDEREND TRAINEN

Wiepke de Heij # Boom uitgevers # 9789024429196 # 208 p. # paperback

Een boek boordevol praktische tools en theoretische verdieping voor trainers die hun vakmanschap willen vergroten. Door de toenemende diversiteit en voortdurende veranderingen in onze maatschappij en organisaties, wordt er steeds meer maatwerk van trainers gevraagd. Dit boek geeft je theoretische én praktische handvatten waarmee je je eigen professionaliteit als trainer kunt versterken. Alle aspecten van het trainersvak komen daarbij aan bod, zoals je eigen professioneel handelen als trainer, soorten werkvormen, de invloed van groepsdynamica en de rol van de (organisatie)context. De praktische tools bieden verdiepende reflectievragen en verrassende werkvormen die je meteen in de praktijk kunt uitproberen. Zo vergroot je het leerplezier en verbeter je de leerresultaten van je deelnemers én van jezelf! De 7V's zijn geïnspireerd op het theoretisch model van Appreciative Inquiry, oftewel waarderend onderzoek. Door Persoonsgericht en waarderend te trainen focus je niet op problemen, of tekorten aan vaardigheden, maar bouw je voort op talenten, kwaliteiten en drijfveren. Creëer ook een rijke, inclusieve leeromgeving met de 7V'S!



DE BREINBALANS

Pelckmans Uitgevers

9789464014662

216 p.

Paperback

Praktische en waardevolle tips met een stevige neurowetenschappelijke basis

Een uitgebreide case van SD Worx waarin de breinbalans werd toegepast op organisatieniveau, ideaal voor verantwoordelijken voor welzijn op het werk.

Met medewerking van experts Moira Bortagaray, Aisha Cortoos, Bruce Fecheyr-Lippens, Elke Geraerts, Katelijn Nijsmans, Paul Van Den Bosch



Steven Poelmans bekleedt de Melexis Leerstoel van Hoogperformante Organisaties aan de Universiteit Antwerpen en is professor neurowetenschappen en strategisch leiderschap aan Antwerp Management School. Hij is de oprichter van het NeuroTrainingLab™ en auteur van het boek *Paradoxes of Leadership*.

ALLES VOOR EEN OPTIMAAL BREIN

De Breinbalans is geschreven voor eenieder die op een bewuste manier wil omgaan met haar of zijn brein, zij het uit gezondheidsoverwegingen, met het oog op het verhogen van efficiëntie en productiviteit op het werk, of op zoek naar welzijn en geluk. Het doel van het boek is namelijk inzicht te creëren in hoe het alterneren van verschillende dagelijkse activiteiten in de loop van een dag of een week kan resulteren in een verhoogde aandacht, een betere gezondheid, een sterkere mentale veerkracht, en als gevolg van al het voorgaande, meer geluk en sereniteit.

Dit is van bijzonder belang voor kenniswerkers, zij die rechtstreeks afhankelijk zijn van hun aandacht en verstand om succesvol te zijn op het werk, maar aangezien we allemaal een brein tussen de twee oren hebben, is dit relevant voor personen van alle leeftijden, achtergronden en interesses.

De nieuwsgierigen die graag meer leren over het brein zullen zeker aan hun trekken komen, want ieder hoofdstuk bevat wetenschappelijk onderbouwde kennis van erkende experts. Daarbij wordt elk element gedefinieerd, worden de achterliggende (neuro)wetenschappelijke principes toegelicht, de voordelen voor de gezondheid of de productiviteit besproken, en de relaties met aandacht, creativiteit, (mentale) gezondheid en prestaties uitgelegd.

De pragmatici die eerder op zoek zijn naar praktisch bruikbaar advies zullen ook tevreden zijn, want ieder hoofdstuk mondt uit in tips die je zó kunt toepassen. In elk hoofdstuk worden er aanbevelingen gegeven voor het gebruik van de Breinbalans in het dagelijkse leven en op het werk. De verschillende elementen van de Breinbalans worden geïntroduceerd in de loop van tien hoofdstukken door verschillende auteurs. Hierbij kunnen we rekenen op een select kransje van specialisten, niet enkel beschouwd als topexperts in Vlaanderen, maar ook actief als ondernemers die praktijken of bedrijven hebben ontwikkeld, toegespitst op het informeren, adviseren, vormen, trainen en begeleiden van personen. Hiermee is de praktische relevantie gegarandeerd.

“Ons brein blijft zich levenslang vormen, elke dag opnieuw. Het bereikt ook nooit een eindpunt, het is nooit af.”

KATELIJN NIJSMANS - DIRECTOR @HOWSWORK | MSC NEUROPSYCHOLOGY

Je brein optimaal in balans hebben en zo een topprestatie neerzetten, dat wil toch iedereen? Maar hoe bewaak je je mentale en fysieke gezondheid in de hectische wereld waarin we leven?

De Breinbalans is een praktisch model geïnspireerd op de Healthy Mind Platter, een ‘mentaal dieet’ voor optimaal neurocognitief functioneren en welzijn. Vlaamse experts in toegepaste neurowetenschappen, actief als coaches en consultants, bespreken tien activiteiten. Samen dragen deze activiteiten bij tot hoge performantie, een begrip ontleend aan de topsport, en hier toegepast op het dagelijkse werk van een kennismedewerker.

De Breinbalans neemt je mee in de zoektocht naar optimaal neurocognitief functioneren en welzijn. Het boek vertrekt vanuit vijf paradoxale assen: activatie (slapen vs bewegen), aandacht (focussen vs ontkoppelen), richting (verbinden vs reflecteren), inhibitie (spelen vs routine) en energie (voeden vs vasten). Samen dragen deze paradoxale assen en bijbehorende activiteiten bij tot hoge performantie, een begrip ontleend aan de topsport, en hier toegepast op het dagelijkse werk.



OPEN OPLEIDINGEN

143695	21-06-22	Selecteren, opvolgen & beoordelen van leveranciers	9000
175627	22-08-22	Expert Klantgerichtheid (Certified training)	9051
176461	22-08-22	Snel professioneel met UX Design aan de slag	9051
134952	16-09-22	Klantgericht communiceren - klantgerichtheid	9000
176264	20-09-22	Verkooptechnieken in de kleinhandel	8200
176306	26-09-22	Visual retailing: staat uw winkel nog op punt?	8200
175991	04-10-22	Digital marketeer - Starter: leer de basics in online adverteren	8800
176096	04-10-22	Verkooptechnieken in de bouw	8500
175934	05-10-22	Basis verkooptraining: Verkopen is (meer dan) een werkwoord	8800
176291	05-10-22	Service Excellence in de praktijk - voor leidinggevenden	8500
176158	06-10-22	Facebook voor professioneel gebruik	9051
175935	06-10-22	Coachen en managen van een commercieel team	8500
175423	10-10-22	Spreeken, verkopen en onderhandelen als een Sales Pro	9051
176159	11-10-22	Het samenstellen en coachen van een topteam op de winkelvloer	8200
176157	13-10-22	Facebook voor professioneel gebruik	8200



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
174763	11-06-22	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8800
174628	11-06-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800
174764	13-06-22	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	9051
176034	14-06-22	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051
174769	15-06-22	Rij- en rusttijden, documenten (bijscholing vakbekwaamheid)	9051
174748	17-06-22	EHB0 en brandbestrijding (bijscholing vakbekwaamheid)	8500

175016	27-06-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
175040	30-06-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176047	21-09-22	Training moeilijke gesprekken voeren	9051
176509	03-10-22	BA4 - Gewaarschuwen	9051
176017	03-10-22	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	8500
176302	04-10-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8500
176515	12-10-22	BA4 - Gewaarschuwen	8400



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
172050	10-06-22	Hoe ga ik om met faillissementen?	8200
172616	10-06-22	Educatief verlof wordt VOV, Vlaams opleidingsverlof	1982
172624	10-06-22	Verdiep je in tijdskrediet en de themaverloven	2140
172588	13-06-22	De essentie van sociaal recht	online
172597	13-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3001
172978	14-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500
172591	14-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	2200
170901	14-06-22	Payroll Professional: je eerste stappen	2140
170913	15-06-22	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
170920	16-06-22	Payroll Professional: je eerste stappen	online
172594	16-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	8500
158719	16-06-22	Lean & agile hr-administratie	2140
172603	16-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	9052
172600	20-06-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online

nha
dit is jouw tijd

CURSUS TOP

10

1	Boekhouden Basiskennis 5x € 25,80 of ineens	€ 129
2	Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak) 6x € 26,50 of ineens	€ 159
3	Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz 12x € 16,60 of ineens	€ 199
4	Praktische Psychologie 12x € 16,60 of ineens	€ 199
5	Vertegenwoordiger 6x € 44,85 of ineens	€ 269
6	Administratief Bediende 12x € 31,60 of ineens	€ 379
7	Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken 6x € 26,50 of ineens	€ 159
8	Office 5x € 43,80 of ineens	€ 219
9	Middle Management 6x € 41,50 of ineens	€ 249
10	Online Marketing 9x € 35,45 of ineens	€ 319



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, Word, Office
- Webdesign, Apps Maken

Beroepscursussen

- Project Management
- Boekhouden
- Zoekmachine Marketing
- HRM (Personeelsmanagement)
- Vastgoedbediende

Taalcursussen

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

Eigen Zaak Starten

- Budgetcoach
- Gewichtconsulent
- Kindercoach
- Lifecoach
- Personal Trainer

KMO-ORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING

Kies een cursus of opleiding op www.nha.be
Secundair Onderwijs • Beroepscursussen • Eigen zaak • Talen • Hobby

LEERLOCATIES

Nu de mondmaskers onze lachende, vriendelijke gezichten niet langer verbergen is het tijd dat je bij een van ons langskomt. Je vindt ons hieronder of op leerlocaties.stimulearning.be. We ontvangen je met open armen voor jouw training, opleiding of teambuilding! Tot dan.





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







Hof van Commerce
8870 Izegem
+32 496 44 83 79
hofvancommerce.be
info@hofvancommerce.be

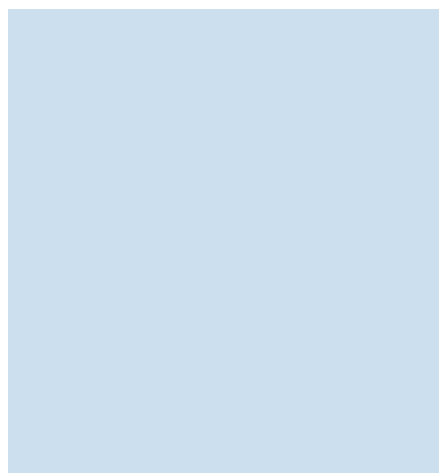






Pladutse 3
9700 Melden
+32 474 82 89 26
pladutse3.be
info@pladutse3.be





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







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

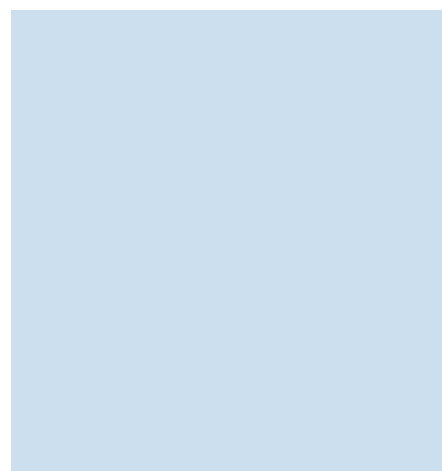






House of Meetings
2570 Duffel
+32 15 36 35 05
houseofmeetings.be
bookings@houseofmeetings.be



CHILL STAND is geen STILSTAND



Gratis
AirPods*

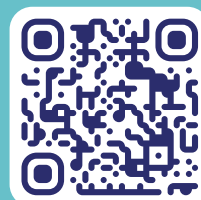


Volg op je gemak een NCOI zomeropleiding

Deze zomer heb je waarschijnlijk tijd om het wat rustiger aan te doen. Heerlijk! Maar maak van chill stand geen stilstand en boek nu een van de vele NCOI zomeropleidingen. Je kan ze klassikaal volgen of online vanuit je luie ligstoel in de tuin, naast het zwembad of aan het strand. Zodat je er in september, opgeladen met nieuwe vakkennis, weer helemaal tegenaan kan!

Boek nu je opleiding op to.ncoi.be/zomer en ontvang gratis AirPods*

*Info en voorwaarden op to.ncoi.be/zomer



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 EXCEL** InFidem / Quality Training
- 2 COMMUNICATIE** ELOHIM Language Services / ElaN Learning / Human Matters / Atolo / Walk Your Talk / The European Training House
- 3 MANAGEMENT** De Gussem Training & Consulting / Ththink - Corporate Brain Skills / Syntra BIZZ / Agoria Academy / SD Worx Academy
- 4 SALES** De Gussem Training & Consulting / BLCC / Elan Learning / Agoria Academy
- 5 EHBO** Syntra BIZZ
- 6 HEFTRUCK**
- 7 COACHING** De Gussem Training & Consulting / Systo
- 8 MBTI**
- 9 POTTENKIJKER** Stimulearning
- 10 VERKOOP** De Gussem Training & Consulting



10 ZORGVULDIG UITGEKOZEN LIVE WEBINARS 10 WEBINAIRES SÉLECTIONNÉS POUR VOUS

Telkens op dinsdag van 11h00 tot 11h50 en dit 10 weken vanaf eind juni 2022.

10 mardis de 11h00 à 11h50 à partir du juin 2022.

- di. 21/06/22 Ann Sophie Deprez - Floreren kan je leren
- di. 28/06/22 Katelijne Nijsmans - 3 essentials for Hybrid Working
- di. 05/07/22 Pierre Vandewalle & Mieke Ridderhof - Hoe adaptief leren een impactvolle leerervaring verzekert
- di. 12/07/22 Veerle Lenaerts - Je moet zelf voor je eigen (werk)geluk zorgen!
- di. 26/07/22 Pieterjan Uytterhoeven - De voordelen van Gamification en Serious Games op de werkvloer
- di. 02/08/22 Luc Keppens - EQ, Vertrouwen, Performantie en Professionalisme
- di. 09/08/22 Sara Borremans - Verhoog welzijn op kantoor met Windows & MS365 (Excel, Outlook ...)
- di. 16/08/22 Henk Van 't Net - Trauma's herkennen in organisaties
- di. 23/08/22 Jan Kaas - Cybersecurity = bewustwording en gedragsverandering
- di. 30/08/22 Marcel Hendrickx - Hoe perfectionisme de veerkracht van medewerkers naar beneden haalt

[TOP10.bedrijfsopleidingen.be](https://top10.bedrijfsopleidingen.be)

L&D SOLUTIONS

L&D gaat al langer niet enkel meer over het verspreiden van kennis, over trainen of over opleiden. Postcorona merken we een waaier aan mogelijkheden om te leren die wij graag samenbrengen onder de naam L&D Solutions.

Deze oplossingen -die beslist niet allemaal L&D tech zijn- staan voor je klaar op het tabblad L&D Solutions van www.bedrijfsopleidingen.be en in het onderstaande overzicht.





OPEN OPLEIDINGEN

175660	21-06-22	Flex workshops social-legal news	online	175922	04-10-22	Bedrijfswagen: van co2-taks tot mobiliteitsbudget	2600
174656	22-06-22	Waardebepaling van een onderneming	2410	176080	05-10-22	Grondige snelcursus vennootschapsbelasting	8200
170981	23-06-22	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online	176278	05-10-22	BTW Club	8800
172376	30-06-22	PROXY bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online	176277	06-10-22	BTW Club	8400
172821	25-08-22	De essentie van sociaal recht	9810	176337	06-10-22	Grondige snelcursus personenbelasting	8200
172893	05-09-22	Verdiep je in sociaal recht	online	173116	06-10-22	Nederlands arbeidsrecht voor Belgische bedrijven	online
173091	08-09-22	Personeelsbeleid in al zijn facetten	9810	176276	10-10-22	BTW Club	8500
172905	12-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3001	176341	11-10-22	Grondige snelcursus vennootschapsrecht	8200
172906	13-09-22	Bike Mobility: een fietsplan in de praktijk	online	176279	11-10-22	BTW Club	8200
172907	13-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	2200	173155	11-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	2140
172979	13-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500	173156	11-10-22	PC 124.00 : Bouwbedrijf	2800
172920	15-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	8500	173160	12-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
172921	15-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	9052	176093	12-10-22	Meepraten met de boekhouder	8800
172942	19-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online	176067	13-10-22	Landbouwfiscaliteit	8800
176281	19-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200	176280	13-10-22	BTW Club	8200
176284	20-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8800	173166	13-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	online
175661	20-09-22	Flex workshops social-legal news	online	173167	13-10-22	Reconciliatie van bezoldigingen met de boekhouding	2140
176283	21-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8400				
173169	22-09-22	Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming	9000				
173011	22-09-22	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online				
176282	26-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8500				
176285	27-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200				
173062	27-09-22	Frans arbeidsrecht voor Belgische bedrijven	online				
176286	29-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200				
173094	30-09-22	COMPACT webinar sociaaljuridische actualiteit	online				
173095	30-09-22	PROXY bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online				
176340	03-10-22	Financiële rapportering met Excel	8200				
176275	03-10-22	BTW Club	8200				



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
172857	10-06-22	Upskill Excel - Een snelle start in Excel	8200
172889	13-06-22	Outlook & Timemanagement	8200
123499	15-06-22	Itil® 4 foundation update v3 to v4	1060
172923	16-06-22	MS-Teams vervolgcursus	8200



HET TALENTDNA

RECRUTEER OP BASIS VAN NATUURLIJK POTENTIEEL

I.P.V. DIPLOMA'S EN COMPETENTIES

Meet nauwkeurig de match tussen het talentenprofiel
van een kandidaat en het talentenDNA van de job.

De beste bescherming van uw investering in opleiding !

Contacteer peter.monsieurs@pontis.be met uw promo-code
OPKRO4 en krijg 25% korting op uw eerste talentenDNA.



WWW.MYTALENTPASSPORT.COM

WWW.OURTALENTDNA.COM

WWW.PONTIS.BE



Donderdag 8 september 2022 / 9 - 12 u. / webinar

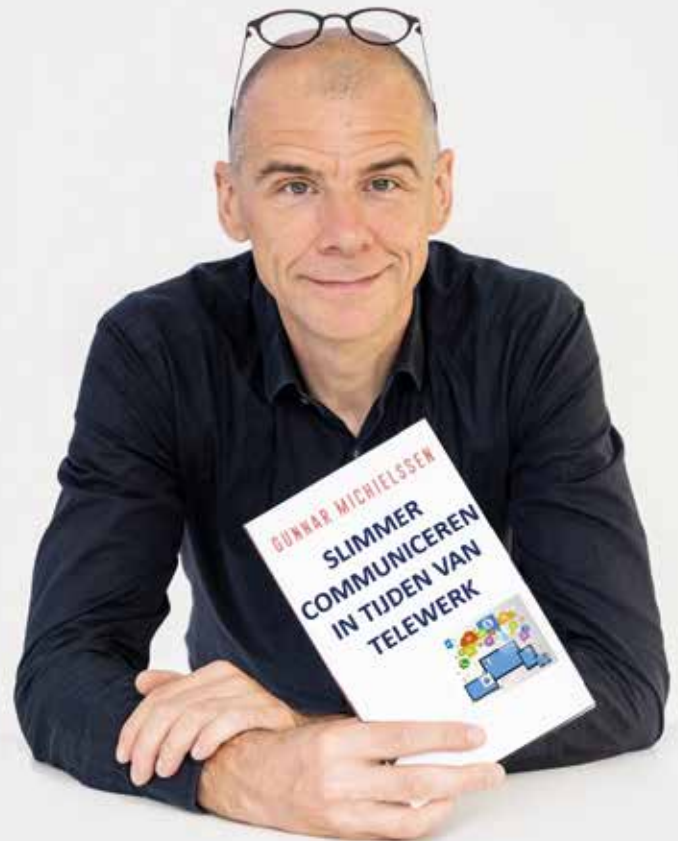
Vrijdag 14 oktober 2022 / 9 - 12 u. / webinar

HOE HAAL JE ÉCHT ALLES UIT MICROSOFT TEAMS?

Tijdens **Hoe haal je écht alles uit Microsoft Teams** leer je als manager, teamleader of gebruiker eindelijk hoe Microsoft Teams écht werkt. Want Teams is een killer application die waanzinnig veel mogelijkheden en kansen biedt, op voorwaarde dat het slim wordt ingezet. Met de down-to-earth adviezen van Gunnar Michielssen ontdek je in één dag alles wat je moet weten om effectief samen te werken en tegelijk de gevaarlijkste valkuilen te vermijden.

Hoe haal je écht alles uit Microsoft Teams geeft je naast technische tips vooral inzicht in best practices, slimme instellingen én leerrijke oefeningen om jou en je team sterker te maken. Neem zeker je laptop mee.

- De communicatiematrix®: voor welk soort communicatie gebruik je Teams, Outlook, chat, enz...?
- Wat is het verschil tussen Sharepoint, Teams en OneDrive?
- Hoe overtuig je je medewerkers om voluit de Teams-kaart te trekken?
- Welke afspraken maak je best over de aanmaak en het gebruik van teams, kanalen, tabs en apps?
- Hoe kan je vermijden dat de problemen van Outlook zich naar Teams verplaatsen?
- Hoe vermijd je information overload en diffusion of responsibility?
- Via welke Teams-toepassingen krijg je projecten sneller onder controle en houd je altijd overzicht?
- Welke instellingen helpen je om efficiënt te werken?
- Welke apps hebben een meerwaarde, en hoe integreer je ze?
- ...



Gunnar Michielssen: "Veel van mijn klanten besteden nu al meer tijd aan Microsoft Teams dan aan hun inbox. Organisaties die Teams van bij de start juist gebruiken, nemen al meteen een flinke voorsprong op de concurrentie. En ze kunnen de klassieke valkuilen die ze destijds met Outlook maakten van meet af aan vermijden."

Donderdag 8 september 2022 (9-12 u.) - webinar

Vrijdag 14 oktober 2022 (9-12 u.) - webinar

Deelname v.a. € 125 p.p. exclusief btw

GUNNAR MICHELSEN

MEER DATA VOOR SEMINARS EN WEBINARS OP
WWW.GUNNARMICHELSEN.BE

OPEN OPLEIDINGEN

173144	16-06-22	Discovering Microsoft 365 Apps – Overview, security	8500	175770	22-09-22	Inventor voor beginners	9051
172860	20-06-22	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200	175765	22-09-22	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
172863	28-06-22	Upskill Word - Werken met stijlen	8200	175743	23-09-22	InDesign gevorderd: Hoe maak ik een kapvorm of verpakking?	8200
171935	30-06-22	E-learning: Office	8200	175732	26-09-22	Excel gevorderd	8800
175985	01-07-22	Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris	9051	175775	26-09-22	SketchUp voor beginners	8800
116597	11-07-22	Iso-iec 27001 foundation	1060	175716	29-09-22	AutoCAD voor beginners	8500
116576	14-07-22	Iso-iec 27001 practitioner	1060	175759	30-09-22	Revit Architecture voor beginners	9051
175713	18-08-22	Adobe Photoshop: basis	8200	175754	03-10-22	Outlook & Timemanagement	8800
175753	18-08-22	Outlook & Timemanagement	8200	175793	03-10-22	SharePoint vervolmaking	8200
175725	24-08-22	Excel - basis	9051	175926	03-10-22	Revit MEP voor beginners	8500
175714	30-08-22	AutoCAD voor beginners	8800	175923	04-10-22	Blender 3D voor beginners	8200
175773	30-08-22	SketchUp voor beginners	8200	176523	04-10-22	Excel - basis	8200
175791	05-09-22	SharePoint initiatie	8200	175789	04-10-22	Power Apps en Power Automate	8200
176274	06-09-22	AutoCAD voor beginners	8800	175758	04-10-22	Revit Architecture voor beginners	8500
175720	06-09-22	Excel - basis	8800	175763	04-10-22	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
175707	08-09-22	Adobe InDesign-Illustrator: Tips en tricks voor zeefdruk	8.00	175739	04-10-22	Het beste uit Office!	8200
175735	08-09-22	Excel gevorderd	8500	175751	04-10-22	OneNote	8200
175729	13-09-22	Excel en Power BI : data-analyse en visualisatie	8200	175730	04-10-22	Excel en Power BI : data-analyse en visualisatie	8500
175748	14-09-22	MS-Teams voor beginners	9051	175736	05-10-22	Excel Power Query	8200
175738	20-09-22	Fotografie basis	8200	175984	05-10-22	Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris	8200
175712	20-09-22	Adobe Photoshop: basis	8200	116584	06-10-22	Cobit® 2019 foundation	1060
175928	20-09-22	VectorWorks voor beginners	9051	175915	06-10-22	SQL	8200
175790	21-09-22	Power Apps en Power Automate	8800	175745	06-10-22	MS-Project	8800
175708	21-09-22	Adobe InDesign: basis	8800	175734	06-10-22	Excel gevorderd	8200
175746	21-09-22	MS-Teams vervolgcursus	8200	175703	06-10-22	Adobe Illustrator: basis	8500
175760	21-09-22	SketchUp vervolgcursus: architectuur	8500	176343	07-10-22	C# Software Architect	9051



DE GUSSEM TRAINING & CONSULTING

- › SALES TRAINING MET IMPACT
- › KLANTVRIENDELIJK ONTHAAL EN TELEFONEREN
- › OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE EN CONFLICTEN
- › KLACHTENBEHANDELING
- › COACHEND (REMOTE) LEIDINGGEVEN
- › VERBINDEND COMMUNICEREN
- › TIME MANAGEMENT
- › DYNAMISCH PRESENTEREN
- › OMGAAN MET STRESS EN ANGSTEN
- › FEEDBACK GEVEN, KRIJGEN EN VRAGEN
- › TRAIN THE TRAINER
- › INDIVIDUELE COACHINGTRAJECTEN

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

L&D

FOOD FOR THOUGHT TALKS

SINCE 2011

Thursday 27 October 2022

ATOLO



sdworx academy



DE OPLEIDINGSCOACH



FLOWSPARKS®

VDL BUS ROESELARE: IEDEREEN MEE OP DE RIT, BIJ ELKE TRANSFORMATIE

GRIET BEVERNAEGIE - VDL BUS ROESELARE

De afgelopen jaren heeft VDL Bus uit Roeselare al meer dan één grote transformatie ondergaan. En elke keer namen ze daar hun pakweg 650 medewerkers via intensieve opleidingen in mee. Zo ook vandaag, nu er een nieuwe fabriek gebouwd wordt én een nieuw productieproces geïmplementeerd wordt voor ... ja hoor, een nieuwe soort bus. Een gesprek met Griet Bevernaegie, die als HR-Learning & Development Coordinator haar schouders zet onder alles wat met leren te maken heeft.

Hoe is leren bij jullie georganiseerd en wat is jouw rol erin?

Griet: "Als HR-Learning & Development Coordinator stel ik jaarlijks het opleidingsplan op en voer ik het uit, inclusief communicatie, administratie, organisatie, subsidiedossiers en het zoeken naar geschikte opleidingspartners. Dat doe ik door het hele jaar door in dialoog te gaan met medewerkers en hun leidinggevenden, maar ook in samenspraak met het management dat strategische opleidingsvoorstellen doet. Het opleidingsplan bestaat hoofdzakelijk uit veiligheidsopleidingen, technische opleidingen, opleidingen rond persoonlijke vaardigheden, ICT en tekenprogramma's, instaprogramma's en ontwikkelingstrajecten voor starters en werknemers die doorgroeien binnen het bedrijf. Daarnaast zijn er nog de verplichte certificeringen die jaarlijks terugkeren zoals o.a. EHBO, heftruck en rolbrug. Tot slot wordt een schat aan kennis ook onderling gedeeld on the job, wat we via peterschap extra stimuleren. Vandaag is L&D een fulltime job geworden, wat een 10-tal jaar geleden nog niet het geval was bij ons. Door de jaren heen heeft ons bedrijf namelijk verschillende transformaties doorgemaakt, waar telkens een belangrijk luik aan opleidingen bij hoorde."

Vandaag zitten jullie opnieuw in een belangrijke transformatie. Kan je kort de evolutie van het bedrijf toelichten?

Griet: "Ons bedrijf is lang geleden ontstaan, in 1881, met de bouw van paardenkoetsen. Nadat we in 1902 voor het eerst een auto maakten, schakelden we in 1922 over op de productie van bussen. Dat doen we tot op vandaag. In 2014 kondigde zich een eerste grote transformatie aan: we zetten toen de stap van diesel naar hybride openbaar vervoersbussen. Iedereen moest opgeleid worden om dat nieuwe type bussen te kunnen maken. In 2016 maakten we de switch van hybride naar 100% elektrische openbaar vervoersbussen, opnieuw een belangrijke transformatie. Vandaag zitten we in de derde grote transformatie: van 100% elektrische bussen (gebouwd volgens de traditionele lay-out van een dieselmotor) gaan we nu naar openbaar vervoersbussen van het type 'New Generation Citea', die modulair gebouwd worden. Dat gebeurt volgens een volledig nieuw concept in onze nieuwe, energieneutrale fabriek. Een volledig nieuw product, in een nieuwe fabriek - momenteel in aanbouw in Roeselare, volgens een nieuw productieproces: dat is de grootste uitdaging die we in dit bedrijf al gekend hebben. Bij elke transitie hebben we onze bestaande medewerkers meegenomen in het verhaal door ze intensief op te leiden om de omschakeling te maken. Sinds 2014 zijn we daardoor op het vlak van opleidingen in een stroomversnelling gekomen, zeker voor wat betreft veiligheids- en technische

opleidingen, en dat voor iedereen in het bedrijf. Van kantoormedewerkers tot elke operator op de werkvloer (zo'n 650 mensen in totaal)."

Hoe begeleiden jullie de medewerkers hierin?

Griet: "De transformatie start met het uitschrijven van de nieuwe processen die we vervolgens opsplitsen in concrete taken. Het groeperen van de taken vormt de basis van de nieuwe functies. Aan deze nieuwe functies worden concrete vaardigheden en competenties gekoppeld. Daar zijn we nu volop mee bezig en worden we in ondersteund door Agoria. Daarna gaan we goed voorbereid met elke medewerker in gesprek over zijn of haar wensen, kennis en kansen binnen de nieuwe context van functies. We baseren ons hierop om de juiste persoon op de juiste





Welke competenties zullen voor jullie doorslaggevend zijn naar de toekomst toe, denk je? Heb je hier al zicht op?

Griet: “In de nieuwe fabriek zullen we proberen om onze assemblagetechnieken zo eenvoudig en instapklaar mogelijk te maken en zo goed mogelijk te laten illustreren. We willen ook evolueren naar digitale werkinstructies: via realtime data zullen mensen op de werkvloer op een digitaal scherm zien hoe ze hun taken moeten uitvoeren. Daardoor kunnen deze taken ook uitgevoerd worden door anderstaligen of mensen die minder technisch geschoold zijn. Dat vergroot dus onze pool van potentiële medewerkers voor deze functies. Een belangrijk punt in onze nieuwe visie is immers om meer mensen op de arbeidsmarkt te bereiken. In die context hebben we daarnaast ook mensen nodig met specifieke technische vaardigheden en expertise, analytische skills, alsook goede projectmanagers, mensen met goede communicatieskills en digitale vaardigheden. Alle competenties die niet vervangen kunnen

“Een volledig nieuw product, in een nieuwe fabriek, volgens een nieuw productieproces: het is de grootste uitdaging die we in dit bedrijf al gekend hebben.”

plaats te kunnen zetten in de nieuwe fabriek. De volgende stap is een gapanalyse (waar staan we nu vs. waar willen we naartoe op het vlak van capaciteit, vaardigheden en competenties), van waaruit we kunnen afleiden welke opleidingen we concreet moeten organiseren, voor hoeveel mensen, over welke periode ... We hebben uiteraard al een realistische prognose, maar die moet verder gefinetuned en inhoudelijk concreet uitgewerkt worden. Tegelijkertijd moet de productie op de huidige locatie afgebouwd worden én opgestart worden in de nieuwe fabriek. Het switchen van personeel en indelen van groepen wordt nog een complexe puzzel. In het eerste kwartaal van 2023 willen we er de nieuwe series bouwen. Gelukkig doen we de transformatie niet alleen: we laten ons begeleiden met de nodige expertise en worden onder meer ondersteund door Agoria, Flanders Make en Sirris. Tijdens dit hele veranderingsproces zullen we onze medewerkers mentaal goed ondersteunen. Zo organiseren we (naast de persoonlijke gesprekken) verschillende workshops rond verandering en hoe je succesvol een veranderingsproces kan doormaken. Om iedereen mee te betrekken in het verhaal geven we op regelmatige basis ook infomomenten over de verhuis naar de nieuwe fabriek, het nieuwe productieproces, het opleidingsplan ... Een transparante communicatie is hierin heel belangrijk.”



worden door automatisatie, zijn - net als softskills - heel belangrijk voor de toekomst. Daar steken we als bedrijf ook steeds meer energie in. Op dit moment zijn we bv. in samenwerking met een spin-off van de universiteit van Gent onze leidinggevenden aan het begeleiden om de algemene motivatie te versterken op de werkvloer. Zeker in het kader van de hele transformatie is dit cruciaal.”

Je zei net dat het deel is van jullie visie om meer mensen op de arbeidsmarkt te bereiken. Wat kan je vertellen over de visie op leren van VDL Bus Roeselare?

Griet: “Leren is een must, we hebben geen andere keuze. Zeker op het vlak van veiligheid en technische vaardigheden moeten we continu inzetten op opleidingen. Daarnaast zijn er non-stop nieuwe medewerkers die opgeleid moeten worden. Leren is het nieuwe rekruteren. Geen opleiding geven, is stilstaan en kansen missen. Tegelijk blijft het een evenwichtsoefening: er wordt van me gevraagd om zo weinig mogelijk impact te hebben op de planning. Projectmatig moeten de deadlines en afleverdata gehaald worden. Bij grote opleidingen spreid ik daarom de impact op de capaciteit: ik pik er mensen uit van verschillende afdelingen, en spreid de opleiding ook in de tijd. In het grote transformatieplan dat nu voorligt, wordt er echter wel rekening gehouden met een langere opleidingsfase waarin er voldoende aandacht zal zijn voor het leerproces, en met periodes waar er minder capaciteit zal zijn op de werkvloer.”

In welke mate doen jullie al aan digitaal leren?

Griet: “Onze hoofdzetel in Eindhoven is recent gestart met de implementatie van een LMS-systeem in de bedrijven in Nederland en wij hopen daar in België ook tegen eind 2022 mee aan de slag te kunnen gaan. Voorlopig staan wij op dat vlak dus nog in de kinderschoenen. Ik hoop dan ook binnenkort te kunnen starten met de uitwerking van bijvoorbeeld e-learningtrajecten. We laten ons daarbij ook ondersteunen door Flanders Make, om de digitale architectuur van ons bedrijf vorm te geven en alle applicaties op elkaar af te stemmen.”

Als je mocht dromen, wat zou je dan gerealiseerd willen zien op het vlak van leren, eens de nieuwe fabriek up-and-running is?

Griet: “Mijn droom is dat de kennis realtime bij de mensen op de werkvloer komt. Dat is een uitdaging. Ik zou willen dat de digitale werkinstructies op de werkvloer in contact staan met het LMS-systeem. Zo dat wanneer persoon X zich aanmeldt op de werkvloer, zijn tablet hem aanspreekt in zijn taal, weet welke competenties en vaardigheden die persoon heeft, en daarop zijn instructies afstemt. Dat zal de kwaliteit en efficiëntie ten goede komen, alsook meer tijd vrijmaken voor innovatie en menselijke verbinding (persoonlijke coaching en begeleiding). Daarnaast wil ik VDL Academy verder uitbouwen: een kenniscentrum waar alle werknemers heel laagdrempelig een beroep op kunnen doen om zich verder te ontwikkelen, een ‘futureproof’ opleidingsaanbod (ook digitaal) en – als het kan – op maat van het individu.”

Klopt het dat medewerkers na de pandemie snakken naar meer verbinding en die menselijkheid waar je over spreekt?

Griet: “Ja. De pandemie heeft bij ons voor heel wat extra stress gezorgd. Materiaaltekorten, ziekteverzuim ... wat soms leidde tot verstoorde plannings en meer spanningen in vergaderingen en de dagelijkse omgang met elkaar. Sindsdien zetten we extra in op psychosociaal welzijn, met onder meer preventie van burn-outs, conflicthantering, afspraken over hoe we met elkaar omgaan in vergaderingen en e-mailverkeer. Open en informele communicatie is eigen aan onze familiale bedrijfs-cultuur. Hier hechten we heel veel belang aan. Daarom hebben we ook een heel vlakke structuur en spreekt iedereen elkaar aan met de voor-naam. Een extra uitdaging in die periode was dat onze Nederlandse vestiging – die touringcars bouwt – plots zonder opdrachten kwam te zitten. In een sneltempo hebben we daar in de productie de omschakeling gemaakt naar elektrische openbaar vervoerbussen. Dat hadden de medewerkers ter plaatse nog nooit gedaan. Nederlandse teams kwamen in België leren, Belgische collega's trokken naar Nederland om daar kennis te delen. Die omschakeling ondersteunen, was een serieuze opgave, aangezien er zo'n 150 mensen bij betrokken waren. Maar de hele pandemie heeft ons ook veel geleerd. Als je aan mensen moet leren hoe je dingen moet doen, leer je ook veel over jezelf. Je leert kritischer kijken naar je organisatie en processen. En we hebben ook leren solidair



zijn met onze zusterbedrijven. Kracht door samenwerking is de sterkste waarde van het bedrijf.”

Tot slot nog de vraag van onze vorige gast: welke suggesties heb je om leren op teamniveau te brengen?

Griet: “Als je 't mij vraagt, zijn er een aantal zaken die je eerst onder de loep moet nemen. Hoe zit het bv. met de communicatie op teamniveau? Is de samenstelling van je team coherent? Is er transparantie in de communicatie, zijn ze eerlijk met elkaar? Dat alles moet je weten om een opleiding in het team succesvol te kunnen maken. Mensen moeten ook vrijuit kunnen spreken in hun team. Daarnaast zijn niet alle opleidingen geschikt om op teamniveau te organiseren. Sommige zaken worden beter individueel aangebracht via coaching. De aard van de opleiding die je in team wil geven, is dus ook belangrijk. Wat is verder het nut en de doelstelling van de opleiding die je in team wil geven? Elk teamlid moet ervan doordrongen zijn dat de opleiding nuttig is, anders sleep je dit de hele tijd mee. Tot slot is het belangrijk om intervisiemomenten in te lassen, zodat de mensen van gedachten kunnen wisselen met elkaar over hoe ze de dingen aanvoelen. Dat versterkt het teamgebeuren. Een digitaal platform dat dit alles kan ondersteunen, is de kers op de taart.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** HR-Learning & Development Coordinator VDL Bus Roeselare
- › **Vroeger?** Sinds 2003 bij VDL Bus Roeselare, eerst als managementassistent, later in de verkoop, sinds 2011 in hr. Voordien marketing- en commerciële functies, onder meer bij Vandemoortele.
- › **Studies?** marketing & communicatie aan Hantael Kortrijk, master handelswetenschappen Vlekhoe Brussel
- › **Wat is je professionele motto?** Mijn vader zegt altijd: “De persoon die zijn gemak niet zoekt, is een luiaard.” Dat motto heb ik met plezier overgenomen (lacht).
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Een wereld die opengaat. Ik krijg er op een schoteltje zaken aangeboden waar ik al langer naar op zoek was en waarvan ik niet wist dat ze bestonden.
- › **Welke vraag heb je voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Welke tips en tools bestaan er om ‘eigenaarschap’ binnen een onderneming te stimuleren?
- › **Welke inspiratiebron kan je aanraden aan andere L&D'ers?** De meeste inspiratie haal ik uit de samenwerking met collega's (op alle niveaus). Al doende, leert men. Als ik een heel theoretisch boek lees over hr val ik nogal snel in slaap (lacht). Maar er zijn wel uitzonderingen, o.a. het boek ‘Mijn organisatie is een oerwoud’ van Jef Staes heb ik in een ruk uitgelezen. Het beschrijft de onderliggende machtsverhoudingen in bedrijven en hoe je leren en innovatie kan stimuleren. Daarnaast volg ik ook de nieuwsbrieven van heel wat sector- en werkgeversorganisaties. Actualiteit is onmisbaar in onze job.



OPEN OPLEIDINGEN

175904	10-10-22	Agile PM Foundation	9051
175756	10-10-22	Power BI	9051
175741	11-10-22	InDesign gevorderd - Opmaak van publicaties	8200
175710	11-10-22	Adobe InDesign: basis	8500
175917	11-10-22	Upskill Excel - Een snelle start in Excel	8200
176336	11-10-22	Adobe XD voor beginners	8200
175910	12-10-22	Discovering Microsoft 365 Apps - Overview, security	8200
175914	13-10-22	Microsoft 365 - Administrator	8500
175787	13-10-22	MS PowerPoint voor beginners	8500
175778	13-10-22	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	9051
175702	13-10-22	Adobe After Effects	8200
175728	13-10-22	Excel en Power BI : data-analyse en visualisatie	9051
175766	13-10-22	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
175646	22-08-22	Frans - taalbad	8800
175884	28-09-22	Duits - intermediair	8500
175885	11-10-22	Frans - basis	8800
175887	11-10-22	Frans - basis	8200
175888	13-10-22	Frans - intermediair	8500
175886	13-10-22	Frans - basis	8500
176084	13-10-22	Frans - initiatie	8500



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
174953	10-06-22	Vloerverwarming	9051
172918	14-06-22	Visueel lasinspecteur VT-w Level 2	8500
174972	15-06-22	Ventilatieverslaggever	8200
174976	15-06-22	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	9051
93182	16-06-22	Prince2® agile foundation	1060
174965	20-06-22	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
172911	20-06-22	Elektrische motoren industrieel	8500
176288	22-06-22	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
172909	27-06-22	Frequentie- omvormer Sinamics S120	8500
174657	27-06-22	Dronepiloot Advanced: Open A2	9051
174952	27-06-22	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
175096	30-06-22	E-learning EPB : S31 of S28, wat doet het ertoe?	8200
174967	30-06-22	Tekenen ventilatie uitvoeringsontwerp met Sketchup	8200
176000	25-08-22	EPB-verslaggever - Centraal examen	8500
176001	08-09-22	EPB-verslaggever - Centraal examen	8500
176466	29-09-22	Koelcertificering koeltechnische begrippen	8500
175979	05-10-22	Bouwconductor - werfleider gesloten ruwbouw	9051
176051	06-10-22	Verlichtingsdeskundige - basis	8200
176003	10-10-22	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
176012	10-10-22	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
176004	11-10-22	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
176290	12-10-22	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200



Behaal duurzame resultaten door gedragsverandering

FranklinCovey, bekend van *The 7 Habits of Highly Effective People*, biedt trainingen, coaching, online modules, tools en content gebaseerd op tijdloze principes en bewezen methodes.

Wij zijn wereldwijd specialist op het gebied van persoonlijke, leiderschaps- en organisatie-effectiviteit.

Bekijk onze website

www.franklincovey-benelux.com



THE 7 HABITS
of Highly Effective People®



ALICE IN LEERLAND

In deze rubriek, in jouw vakblad 'Leren & Ontwikkelen', beschrijft Alice driemaandelijks wat ze ziet of heeft meegemaakt. Heel wat L&D afdelingen in organisaties zijn door de pandemie moeten reorganiseren, en zien zichzelf middels nieuwe rollen andere taken uitvoeren. Het is belangrijk in de hectiek van de dag om even stil te staan en de zaken te overdenken.

REFLECTIE ALS LEERTOOL

In de vorige editie van L&O, maart 2022, vroeg Alice zich af of betrokkenheid van het topmanagement de grootste succesfactor van een academie is. Ze beschreef daarin wat een School type organisatie is. De strategie van dit type organisatie is gericht op de optimalisatie van het aangeboden leerprogramma. Leren wordt er ingezet om vaardigheden in een beroep te vergroten: de juiste grondhouding (attitude), wat je weet (kennis), wat je voelt (emotie) en wat je zult doen (handelen). Kenmerkend voor het School type is dat leren door het management wel als belangrijk wordt gezien, maar dat er alleen een efficiency- en professionaliseringsslag wordt ingezet. Lage kosten en een hoge leerimpact zijn dé kernwoorden.

Alice gaat in deze editie wat dieper in op de 3 verschillende academy-types en reikt je met de AcademieSpiegel een handvat om na te gaan tot welk type organisatie jij behoort: een School, College, of Academy type.

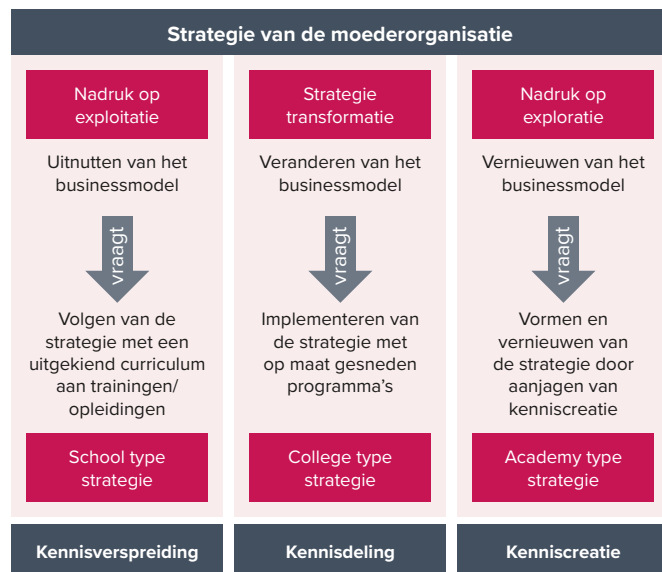


Fig.1 School, College, of Academy type organisaties

In een tweede deel maakt Alice ruimte voor het onderzoek Tendensen in Leren en roept ze L&D professionals op hieraan deel te nemen en zichzelf te benchmarken t.o.v. collega's.

CORPORATE ACADEMIES

Corporate academies worden vaak gebouwd vanuit een strategische vraag. General Electric (GE) richtte in 1956 de Crotonville campus op

om zichzelf daarmee de best-managed company van de wereld te noemen. De oprichting van een 'bedrijfsuniversiteit' in de jaren '80 van de vorige eeuw was de volgende stap. Het strategisch vraagstuk van GE was dan ook of ze over voldoende bekwame managers beschikten om hun zeer diverse leerwerkmap te besturen en uit te breiden. Omdat het antwoord hierop negatief was heeft Jack Welch, destijds CEO, fors geïnvesteerd in wat vandaag de dag nog steeds de business school Difficulties mastered van GE is.

"Een belangrijke voorwaarde om een strategie te kunnen realiseren is het juiste management en leiderschap", zegt Martijn Rademakers¹, adjunct professor of Corporate Strategy aan de Amsterdam Business School. Hij beschrijft in zijn boek de drie corporate academie types uit figuur 1. Heb je als organisatie een strategie volgens het **School type** dan doe je aan kennisverspreiding met als doel die kennis en competenties van de eigen werknemers of mensen die een bijdrage leveren aan het product of dienst up-to-date te houden. Een **College type** strategie staat voor kennisdeling met als doel een organisatietransformatie, waarbij kennis en kunde van medewerkers wordt gevraagd om mee te bouwen aan het verbeteren van het bedrijf. Een **Academy type** strategie staat voor kenniscreatie met als doel oplossingen te vinden voor vraagstukken waar nog geen antwoord op is. Denk daarbij aan het vernieuwen van hoe de organisatie waarde creëert - bijvoorbeeld via digitalisering.

Welk academie type jij kiest hangt af van de doelstellingen van de organisatie waarvoor je L&D inzet.

- Als je wil verder werken op het huidige business-model dan kan je **kennis verspreiden** en zet je in op opleiding, training, elearning ... Hier gaat het om het traditionele leren: medewerkers die iets niet weten of iets niet kunnen worden (bij)geschoold.
- Als het businessmodel een nood ervaart aan verandering kan je **kennis delen** en met elkaar onderzoeken hoe we het nu doen en hoe we het beter kunnen doen. Het betreft hier organisatievraagstukken waar je met elkaar aan werkt. Niet het tekort aan kennis of vaardigheden van individuen is hier de leervraag, maar een vraag vanuit de organisatie is het uitgangspunt voor leren. De directie heeft bijvoorbeeld een nieuw beleid geïntroduceerd en dit in een mooi document en video gegoten. Kortom, de kennis verspreid. Maar hoe er daadwerkelijk op de werkvloer mee wordt omgegaan, wordt er meestal niet bij gezegd gezien dit te ver van de beleidsmakers af staat. Het zijn de medewerkers zelf die dit nieuwe beleid met elkaar zullen moeten bespreken. Dit vraagt geen training of opleiding, maar een 'leerwerktraject' waarin je met elkaar bekijkt hoe je een en ander het best op de werkvloer kunt inpassen. Kennis delen doe

1 Corporate Universities; Aanjagers van de lerende organisatie, Martijn Rademakers (2015)

je door elkaars 'slimme ideeën' te benutten om een vraagstuk op te lossen.

- **Kennis creëren** gebeurt als het businessmodel veranderd moet worden, als er een (organisatie)vraagstuk is zonder oplossing. Deze oplossing kun je aan de afdeling R&D vragen, maar vaak zijn er ook medewerkers, al dan niet aangevuld met externen, die heel slimme ideeën hebben. Zet die bij elkaar onder leiding van een facilitator en 'leer zo met elkaar hoe het probleem tot een oplossing gebracht kan worden'. Dit vraagt weer een andere vorm van leren, namelijk onderzoekend leren.

IN DE PRAKTIJK

Een multinational voor professionele haarverzorgingsproducten, kleuring en stylinginspiratie heeft een grote afdeling Educatie: kappers in dienst van het bedrijf die aan andere (zelfstandige) kappers, of kappers in dienst van een kapsalon, hun kennis, kunde en advies delen. De afdeling Educatie verspreidt dus de kennis en laat anderen, in dit geval klanten het tot zich nemen, dit is het **schoolmodel**.

Tijdens één van de Pottenkijkers in 2021, hoorde Alice dat het Zorgbedrijf Antwerpen het aan het begin van de Covid-19 periode voor elkaar kreeg om op korte tijd 4000 thuiszorgmedewerkers te voorzien van een gsm als leertool. Meer dan handig gezien de medewerkers overal verspreid zaten en bijeenkomsten (om te leren) overheidswege verboden waren. Na een bevraging leek trainen in het omgaan met de gsm de beste oplossing voor de doelgroep, want er bleek een hoge digitale ongetetherdheid bij de thuiszorgmedewerkers, bvb. één op vier van hen had nog nooit een email verstuurd en voor sommigen was het zelfs de eerste keer dat ze met een smartphone werkten. De uitdaging voor L&D en IT om iedereen zoveel en zo snel mogelijk hulp te bieden bij het omgaan met de smartphone werd vertaald in microlearning instructiefilmpjes: hoe open ik de gsm, waar zit mijn simkaart, hoe ontsluit ik met een vingerafdruk ... Zoveel mogelijk is geprobeerd de taal van de medewerker te 'spreken', want een lage taalvaardigheid helpt niet als het op leren aankomt. Het project loopt nog steeds (en beter) door continu bijkomende apps op de gsm te installeren die medewerkers hun taken nog beter laat voeren. Een voorbeeld van het **collegemodel**.

Kennis creëren doe je in leeractiviteiten die we onder het **academymodel** scharen. Bij dit model is het voornaamste doel van een organisatie het vernieuwen van de strategie.

Een woningbouwbedrijf die ongeveer 130.000 mensen huisvest, is voortdurend in beweging om de aansluiting met haar omgeving zo optimaal mogelijk te houden. Doelstelling is niet alleen daarop aansluiten, maar daar ook op te anticiperen. De academie, die door het bestuur binnen de organisatie gepositioneerd is als expert op het gebied van leren, staat in het hart van het bedrijf en draagt bij aan de ontwikkeling van de organisatie. De academie is aangeschoven bij werkgroepen die organisatiebreed met beleidsontwikkeling bezig zijn en organiseert bijeenkomsten voor medewerkers die met dat nieuwe beleid moeten gaan werken. Daarmee kwam aan het licht dat het nieuwe beleid ook een andere houding en ander gedrag van medewerkers vereist. Op verzoek van het bestuur is de academie ingezet om dit met leidinggevendenden, medewerkers en klanten te exploreren. Centrale vraag was: *Welke rol kan de academie de komende jaren binnen de organisatie vervullen, zodat zij bijdraagt aan het realiseren van de visie, strategie en doelstellingen van de organisatie?* Daarop volgde een fase van verdieping en werden alle medewerkers die contact hadden met klanten getraind naar woonadviseurs.

De aanleiding voor het ontwerpen van een leerlijn voor woonadviseurs was het strategische speerpunt 'de klant centraal'. Klanten werden het vertrekpunt voor het handelen van de organisatie en dat vereiste meer maatwerk. Het uiteindelijke inzicht was dat organisatieontwikkeling ontwikkeling van mensen vereist. De academie staat in dit bedrijf ten dienste van de organisatie en helpt de organisatiestrategie te vertalen naar concrete leerdoelen voor medewerkers.

Ook binnen Stimulearning gaan we binnenkort 'exploreren' met 2 kleine netwerkjes: de **stimu-tech-learning** en de **stimu-care-learning** netwerkgroep. In een eerste willen we technical instructors bijeenbrengen, terwijl we in een tweede L&D mensen uit de zorg willen samenbrengen. Twee keer met de bedoeling om ideeën te creëren over zaken waar er in de praktijk geen pasklare oplossingen voor zijn.

DE ACADEMIESPIEGEL: LEREN BEGINT MET HET STELLEN VAN DE JUISTE VRAGEN

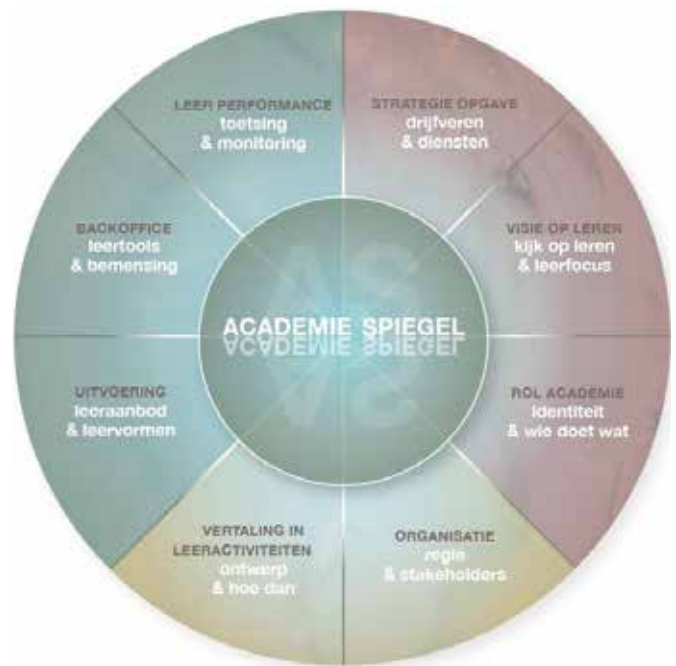


Fig. 2 AcademieSpiegel model

De AcademieSpiegel® (AS) ondersteunt L&D-professionals in hun rol als business partner. Met de AS heb je een complete en praktische leidraad in handen om de academiestrategie te vormen, aan te scherpen of te herijken.

Je kunt de vragen in de AS alleen invullen, maar nog beter is het dit samen met je team en enkele stakeholders, of belanghebbenden uit de business, te doen. Je kunt de vragen ook onderling verdelen en ze later met elkaar bespreken. De vragen in de AS zijn verdeeld in strategische, tactische en operationele vragen en bestaan uit 16 open algemene en 32 gesloten vragen. Aan de hand van procenten wordt gevraagd aan te geven hoe de Academie er nu (ist) en over twee jaar (soll) uitziet. Omdat elke interne Academie zijn eigen historie kent, vakmanschap, ontwikkeling en context heeft, zijn er geen goede of foute antwoorden en houdt de AS je enkel een spiegel voor.

Wil je weten wélk type organisatie jullie zijn, een school-, college- of academie? Dan biedt Alice aan alle Stimulearners, werkend als L&D-professional vanuit een niet-commerciële rol, de link aan naar de AcademieSpiegel.

Na het invullen van de vragen ontvang je een statusrapport. Alice geeft daarbij, in een A-4tje, een beknopte toelichting op het rapport en voorziet het ook van een aantal bedenkingen. Alice benadrukt hier dat er geen commercieel doel achter zit. Ze wil academies graag helpen (nog) zichtbaarder te zijn binnen de eigen organisatie!

Belangstelling of de link aanvragen?

Laat het Alice weten via margreet@bedrijfsopleidingen.be

ONDERZOEK TENDENSEN IN LEREN 2022

Begin juni zet Stimulearning traditioneel de vragenlijst Tendensen in Leren & Ontwikkeling online om cijfermateriaal over L&D in België en Nederland te verzamelen. Ging het vorig jaar nog over 'Never waste a good crisis', zoeken wij dit jaar mits 'Difficulties mastered are opportunities won' naar trends en nieuwe ideeën in leren.

We gaan via onderzoek.stimulearning.be specifiek op zoek naar de nieuwe rol(len) die L&D post-corona opneemt. We beschreven die deels in het Franstalige voorwoord.

We stellen ons opnieuw tot doel 300 respondenten te bereiken en gaan krachttoeren uithalen om die antwoorden te bundelen in een verslag en infographics. We delen nadien alle resultaten graag met zij die de moeite deden om te participeren aan de survey, we delen ze via de netwerkgids van Stimulearning en voorzien een live discussieforum op donderdag 6 oktober 2022 in het EdTech Station in Kortrijk. Stimulearners zijn sowieso kosteloos welkom. ■



Margreet Boeren is als L&D-advisor sinds 2020 betrokken bij Stimulearning vanuit haar passie voor leren. In datzelfde jaar trok ze de Nederlandse zijde van het onderzoek Tendensen in Leren voor Develhub. Ze is oprichter van de Q8 Academy en zet zich ook in voor de AcademieSpiegel. Margreet is erg actief op de Q&A Answerbase van Stimulearning en faciliteert alle Pottenkijkers. Je kan haar bereiken via margreet@bedrijfsopleidingen.be.

Onderzoek: De status van talentmanagement in België

De 'ideale job'-criteria halen we niet enkel boven als we een (nieuwe) job zoeken, ze doen ons ook effectief beslissen om van werk te veranderen.

Uit recent onderzoek door GoodHabitiz & Markteffect blijkt dat **60%** van de Belgische werknemers een gebrek aan persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden een geldige reden vindt om van werkgever te veranderen.

1.044

werknemers uit
de Belgische
beroepsbevolking.

Resultaten zijn
generaliseerbaar naar
de populatie met

95%

betrouwbaarheid.

Tussen de leeftijd

25

en

55



2.679

Europese beslissers
waarvan

210

uit België.

12.572

andere Europese werknemers.

Benieuwd naar meer opvallende resultaten? Download het onderzoeksrapport en ontdek alle inzichten en cijfers over talentmanagement in België.



Scan mij!

EVENTS & INSPIRATIE



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

10 dinsdagen vanaf 21 juni 2022 - online

TOP10.bedrijfsopleidingen.be



FESTIVAL OF WORK

wo 15 + do 16 juni 2022 - Olympia London

festivalofwork.com



TENDENSEN IN LEREN EN ONTWIKKELING IN ORGANISATIES

do 6 oktober 2022 - EdTech Station Kortrijk

onderzoek.stimulearning.be



DE POTTENKIJKER - OP BEZOEK IN DE KEUKEN VAN ORANGE

do 13 oktober 2022 - online

pottenkijker.stimulearning.be



L&D TALKS

do 27 oktober 2022 - Holiday Inn Brussels Airport

ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 26 januari 2023 - De Montil Affligem

proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



STRUCTURED SOCIAL LEARNING ALS KWALITEITSLABEL VOOR PERFORMANTIE

Interactie is een krachtige manier van leren. *Social Learning* staat dan ook hoog op de agenda van leerexperten. Maar vergis je niet, social learning is veel meer dan vrijblijvend ideeën uitwisselen met collega's.

Guy Wallace (USA) lanceerde onlangs zijn boek 'Structured Social Learning for Enterprise Performance Impact'. Social learning, een term die doorgaans niet naar het Nederlands wordt vertaald, staat volgens Wallace voor 'leren gefaciliteerd door anderen'. Met andere woorden, middels interactie tussen 2 of meerdere personen. Dit wordt ook wel eens 'on the job training' of 'workflow learning' genoemd. Stimulerer Sofie Willox (So We Grow) had voor ons een gesprek met hem.

Hoe zou je social learning definiëren?

"Social learning is een concept dat zich op een continuüm bevindt en vanuit twee perspectieven bekeken kan worden. Het eerste onderscheid is direct en indirect leren. Als we iets bijleren door een YouTube film te bekijken, spreken we van indirect social learning. Daar tegenover staat direct social learning, gekenmerkt door bewust georganiseerde interacties, doelstellingen en objectieven. Denk aan een expert die de nieuwe administratieve collega toont hoe de copymachine opnieuw opgestart kan worden na een blokkage met als doel dat hij of zij dit in de toekomst zelf oplost.. Een gerichte en weinig vrijblijvende interactie dus. Het tweede spectrum behelst ongestructureerd versus gestructureerd. Denk bij ongestructureerd sociaal leren hoe we bijleren door spontaan een vraag te stellen aan de collega over pakweg excel. Bij gestructureerd leren zien we dan weer een expert die handelingen voordoeft en feedback geeft nadat jij de activiteit zelf hebt uitgevoerd. De coach volgt hierbij een script volgens een afgesproken structuur. Samengevat, de term social learning heeft verschillende gezichten: gestructureerd, ongestructureerd, direct en indirect."

In welke situaties zetten we best in op social learning?

"Organisaties zetten doorgaans in op drie leervormen. *Leren in groep* met een trainer is een klassieker. Het voordeel van deze vorm is de persoonlijke interactie die de trainer toelaat de aanpak af te stemmen op de noden van deelnemers. De keerzijde is timing: komt de opleiding op tijd, te vroeg of te laat in verhouding tot mijn nood?

Daarnaast investeren steeds meer organisaties in 'on demand' opleidingen, waarbij leerinhoud op eigen tempo bekeken kan worden. Denk hierbij aan e-learning modules of video's. Deze vorm speelt in op het probleem van timing. Een zwakte is dan weer dat inhoud en aanpak standaard is, niet afgestemd op persoonlijke behoefte, achtergrond of context van de student.

De derde vorm is *coaching*. Deze is gepersonaliseerd en gefocust op de te verwachte prestatie van de deelnemer. De begeleider past zijn aanpak aan aan specifieke noden, context en voorkennis van de student. Coaching, ofte gestructureerd social learning, werkt doeltreffend, maar is tijdsintensief.



THE INFORMAL TO FORMAL SOCIAL LEARNING CONTINUUM

Zero Risks & Rewards

Medium Risks & Rewards

High Risks & Rewards

Informal Social Learning - - - - - **Formal Social Learning**

No Structured Social Learning Guides

Highly Structured Social Learning Guides

Idealiter werken we in een blend. Medewerkers kunnen eerst een klas-sieke training volgen of on-demand aan het leren gaan. In een volgende fase gaan ze met een coach aan de slag in de praktijk. Zo vloeit het leren naadloos over naar de werkcontext. Dankzij een blend worden de nadelen van de ene vorm gecompenseerd door de andere.”

Hoe kunnen we mentale beslissingen expliciet maken?

“Bij het formaliseren van sociaal leren worden zowel observeerbare gedragingen als mentale beslissingen beschreven. Deze lijst vormt een strak scenario waarbij coach en coachee stap voor stap door alle handelingen gaan. Hierbij is het belangrijk niet alleen observebaar gedrag te documenteren, maar ook hoe mentale beslissingen worden genomen. Onderzoek wijst uit dat experts 70% van hun gedrag geautomatiseerd hebben. Indien we nalaten expliciet te documenteren hoe high performers mentaal tot de juiste beslissingen komen, lopen we een groot stuk van dit kennisdelen mis. Meer nog, idealiter bevragen we meerdere experts om impliciete kennis expliciet te maken en zo blinde vlekken te voorkomen.”

Als mensen op informele wijze van elkaar leren, waarom zouden we er dan een formele structuur rond bouwen?

“Zowel voor de leerexpert die het scenario schrijft als voor de coach die op maat aan de slag gaat vergt dit heel wat inspanningen. Niet alle situaties nopen tot formalisatie. Enkel in situaties waar veel op het spel staat is het verstandig hier werk van te maken. Denk daarbij aan sterk gereguleerde bedrijven zoals kerncentrales of een context waarbij grote financiële winsten of verliezen op het spel staan. In deze gevallen kan je je geen fouten permitteren en raad ik aan een doordacht en volledig stappenplan op te stellen. Enkel dan zijn we zeker dat we kritische beslissingen en gedragingen expliciet hebben gedocumenteerd, verwoord en toegepast in de leersituatie. Bekijk het als een checklist die als kwaliteitslabel fungeert.

Er zijn nog voordelen. Deze lijst vormt ook een houvast voor managers en medewerkers. Het stappenplan geeft de organisatie een helder zicht op het leerplan, wie verantwoordelijk is voor kennisdeling, hoe succesvol gedrag er concreet uit ziet en op welke manier we dit gedrag kunnen bereiken.

Tot slot werkt het geformaliseerd karakter responsabiliserend. De medewerker kan dankzij de transparantie zijn coach aanspreken als elemen-



ten van zijn leerplan niet behandeld werden. De pet ‘coach’ kan trouwens door verschillende collega’s gedragen worden: een medewerker met meer ancienniteit, iemand met diepgaande expertise, een trainer of de leidinggevende. Sommige organisaties kiezen ervoor de coach te certificeren, anderen dan weer niet. Daarbij worden zowel praktijkervaring, expertise als didactische vaardigheden in aanmerking genomen.”

Structureren of niet?

“Kiezen voor gestructureerd social learning? Of eerder spontaan leren van elkaar? De juiste beslissing hangt af van de context waarin de job wordt uitgevoerd en wat er op het spel staat.” ■

Wil je hier meer info over dan kan je Guy persoonlijk spreken op de L&D Talks van 27/10/22 tijdens een Meet & Greet. Kan je niet zo lang wachten lees dan zijn boek ‘Structured Social Learning for Enterprise Performance Impact’ (2022) of bezoek zijn website eppic.biz.



Sofie Willox van sowegrow.be is een Learnatic. Ze ondersteunt organisaties bij het neerzetten van een sterke leercultuur door te sleutelen aan learning design en facilitatie vaardigheden. Ze vertrekt hierbij steeds vanuit de wetenschap die ze vertaalt naar pragmatische oplossingen. Daarnaast volgt Sofie L&D trends op door te bloggen, vloggen en voor enkele HR vakbladen te schrijven.



KNOWLEDGE IS POWER

Rise Up biedt bedrijven en opleidingsorganisaties technologie, content en expertise. Ontdek ons alles-in-één platform ontworpen om L&D-activiteiten te ondersteunen.



Adaptive Learning

Rise Up maakt het mogelijk om trainingen te individualiseren. Het platform helpt en begeleidt zowel de trainers als de cursisten tijdens de trainingscyclus.



Blended Learning

Rise Up maakt het plannen, beheren en combineren van zowel fysieke als virtuele trainingen eenvoudig.



Tools & Integratie

Naast de Rise Up app, kan het platform geïntegreerd worden met productiviteitstools, externe SaaS-oplossingen en zakelijke communicatieplatforms zoals Microsoft Teams.



Content & Data

Rise Up biedt, adviseert en integreert generieke en op maat gemaakte trainingscontent. De content is eenvoudig te beheren en te creëren met de geavanceerde auteursopties. The Data Lab, i.s.m. Quicksite, biedt rapportagemogelijkheden die eenvoudig kunnen worden afgestemd.

ZIJ VERTROUWEN ONS



LEREN OP MAAT

[illegible]

[illegible]

[illegible]

KENNISVERDIEPING EN KENNISVERBREIDING BIJ SCK CEN

SUZY VAN DUN - SCK CEN

De federale overheidsinstelling SCK CEN is gespecialiseerd in onderzoek naar kernenergie, en telt - niet verwonderlijk - vooral kenniswerkers onder haar medewerkers. Die moeten uiteraard *on top of their game* blijven binnen het eigen vakgebied, maar de organisatie daagt ze daarnaast ook graag uit om eens over het muurtje te kijken. Een kolfje naar de hand van Suzy Van Dun, L&D-verantwoordelijke bij de organisatie.

Hoe is leren bij jullie georganiseerd en wat is jouw rol erin?

Suzy: "Ik ben verantwoordelijk voor L&D, dat onderdeel is van hr. Concreet zet ik mijn schouders onder de opleidingen voor ons eigen personeel, en de opleidingen die we aanbieden aan de PhD studenten, die gedurende gemiddeld 4 jaar aan hun doctoraat werken. In totaal gaat het over net geen 1.000 mensen. SCK CEN is een Belgisch nucleair onderzoekscentrum en is wereldleider op het vlak van wetenschappelijk onderzoek, dienstverlening en opleiding in de nucleaire sector. Dat maakt dat een groot deel van onze medewerkers kenniswerkers zijn: universitair geschoolde ingenieurs, doctors in de wetenschappen... Een ander deel bestaat uit gespecialiseerde technici: reactoroperatoren, laboranten... De SCK CEN Academy, die opleidingen organiseert voor externe klanten over bv. stralingsbescherming in ziekenhuizen of bedrijven, valt buiten mijn verantwoordelijkheden."

Hoe kijken jullie naar leren? Hoe belangrijk is het?

Suzy: "Onmisbaar. Ook in economisch uitdagende tijden is het belangrijk om te blijven investeren in leren. Met L&D willen we bijdragen tot de kwaliteit van het onderzoekscentrum door opleidingen te organiseren die de professionele competenties van de eigen medewerkers en de PhD-studenten ontwikkelen. We zijn het interne aanspreekpunt voor opleidingen, en willen een leercultuur bevorderen, zodat de competenties en kennis in onze organisatie verder groeien. Omdat we een gespecialiseerd bedrijf zijn, binden we de medewerkers vaak voor lange tijd aan ons. We moeten ervoor zorgen dat het ook op langere termijn interessant en leuk blijft, en dat ze aan de top van hun expertise blijven door zich verder bij te schaven maar ook te verbreden. Het is deels de verantwoordelijkheid van de medewerker om bij te blijven in hun vakgebied, maar het is zeker ook onze verantwoordelijkheid om daaraan bij te dragen. Daarnaast is leren ook belangrijk om medewerkers gemotiveerd te houden."

Je spreekt over het verbreden van de kennis van de medewerkers. Wat bedoel je hier concreet mee?

Suzy: "Het is een uitdaging om onze mensen te prikkelen om ook eens over het muurtje te kijken. Niet iedereen is daar even geneigd toe en onze medewerkers hebben vaak een nogal gespecialiseerd profiel. Ons bedrijf en de maatschappij vragen echter dat ze wat breder kijken dan enkel naar wat ze vandaag in hun huidige functie nodig hebben. Ik heb het dan bv. over onderwerpen als communiceren met collega's, omgaan met veranderingen, creativiteit... De zogenaamde 'softskills', maar

ik noem ze liever 'strongskills'. 'Soft' minimaliseert in mijn beleving het belang van deze competenties. Het zijn net die competenties en vaardigheden die het verschil maken om succesvol door te groeien in een bedrijf of te functioneren in een groep. Het begint al bij zelfkennis, zelfbewustzijn en jezelf kunnen bijsturen."

In welke mate zien de medewerkers jullie al als een lerende organisatie?

Suzy: "Dat weet ik eigenlijk niet. Op dit moment gaat onze focus naar het invoeren van competentie management, waar we sinds drie jaar



mee bezig zijn en wat nog twee jaar gaat duren. We willen de technische en wetenschappelijke kennis en vaardigheden van onze medewerkers vatten in een redelijk gedetailleerde beschrijving, zodat we weten welke rol wat vereist. We maken dit visueel, zetten het in een leerplan en koppelen er opleidingen aan. Op dit moment richten we ons op de eerder technische, wetenschappelijke en veiligheidsgerelateerde kennis en vaardigheden, maar we hebben ook de ambitie om dit op termijn uit te breiden naar de strongskills. Daarover bieden we ook optionele opleidingen aan.”

Heb je het gevoel dat er genoeg ruimte en tijd is om te leren bij de medewerkers?

Suzy: “Ik denk het wel, maar ben wel zo realistisch om te beseffen dat wat wij als L&D-afdeling organiseren maar een klein stukje is van het hele leren. Het klassikale leren gaat maar over een kleine 10% van het totaal. Ik denk ook niet dat alles in een systeem geregistreerd hoeft te worden. Zolang leidinggevend, het management en hr leren en zelfstudie maar blijven aanmoedigen... Ik geloof wel in hybride leren en het aanbieden van kleine stukjes leerstof op diverse momenten. Veel

“Ik spreek liever van ‘strongskills’ dan softskills.
Het woord ‘strong’ zet duidelijk in de verf
hoe belangrijk deze zijn.”

Wat is vandaag jullie belangrijkste uitdaging op het vlak van leren?

Suzy: “Iedereen enthousiast krijgen om te blijven bijleren. Ik denk dat we de situatie vandaag kunnen vergelijken met een gausscurve, waarbij er early adopters zijn die er al helemaal mee aan de slag zijn, en anderen die dat nog helemaal niet doen. Het enthousiasme voor leren stijgt en de mensen beginnen meer hun weg te vinden. Hopelijk zet dat zich verder. Een andere uitdaging is om het leerbeleid in snelheid af te stemmen op de strategie van het bedrijf en de veranderingen in onze omgeving. Enerzijds moet je snel schakelen, anderzijds moet je ver vooruit kijken. Dat wordt moeilijker. Je kan wel dromen, maar je weet niet altijd in welke tijdspanne je ze kan realiseren en of je de mensen mee krijgt. Tot slot is de invoer van het competentie management ook een grote oefening die mensen stretcht maar tegelijk ook een kans is om ze naar hun leerplan te brengen. We hebben tegelijk een LMS ingevoerd, dat stilletjes aan ingeburgerd begint te raken.”

kan voorbereid worden via e-learning of zelfstudie, op termijn zullen we naar een klassikale sessie komen om de leerstof te bespreken en van mening te wisselen met collega's. Onze interne lesgevers zullen veel meer de rol krijgen van facilitator. We merken wel dat nog niet iedereen openstaat voor deze manier van leren.”

Heeft de pandemie bepaalde kansen met zich meegebracht voor jullie organisatie?

Suzy: “E-learning is zeker versneld ingevoerd en geaccepteerd. Vroeger organiseerden we sommige opleidingen vier keer klassikaal per jaar in het Nederlands, Frans en Engels, in een e-learning voorzie je drie knoppen voor de talen en kunnen mensen er op eigen tempo mee aan de slag. Dat is niet meer weg te denken. Medewerkers zien nu dat les volgen even goed virtueel kan, ook op een telewerkdag kan je een virtuele opleiding of e-learning volgen. Ik zie eigenlijk alleen maar voordelen.



Van: Suzy Van Dun, Britt Cuyvers, Ans Vansant en Ilse Van Baelen

Al was het herplannen van opleidingen een hele tijd wel erg moeilijk, onder meer omwille van de afstandsregels waardoor er minder mensen in een lokaal konden.”

Naar de toekomst toe vinden jullie het erg belangrijk om sterk te blijven inzetten op strongskills. Hoe komt dat precies?

Suzy: “Strongskills moeten inderdaad een belangrijke vaste waarde blijven in het opleidingsaanbod. We moeten blijven investeren in een basisopleiding voor beginnende leidinggevend: hoe geef ik feedback, hoe houd ik een een-op-eengesprek met een medewerker? En in welzinsopleidingen voor alle medewerkers: hoe leren medewerkers onderling feedback te geven? Dat zijn misschien dingen die tien jaar geleden ook al aan de orde waren, maar door de pandemie merk ik dat menselijkheid vandaag meer op de voorgrond staat dan voordien. Ik vind het ook onze rol om daarop in te zetten. Ik zie ons als bruggenbouwers. Ons personeelsadministratiesysteem heet dan ook niet zomaar ‘Connect’. Verbinden is onze taak. Het leuke van L&D is dat we met iedereen in contact staan: zowel met de directie waar we plannen gaan voorstellen of terugblikken op het jaar, als met de directeurs van de diverse afdelingen waar we voeling mee houden om te weten wat er leeft, met hun leidinggevend die kunnen vertellen wat er in de teams aan de orde is, én met individuele medewerkers die met hun opleidingsnoden bij ons terecht kunnen.”

“Opleiders zijn bruggenbouwers, verbinden is onze taak.”

Waar zou je graag naartoe willen met het leren in je organisatie?

Suzy: “Ik zou een goede balans willen vinden tussen verdiepen (wat doorgaans verplichte opleidingen zijn) en verbreden (wat optioneel aangeboden wordt), en meer tijd willen maken om echt in gesprek te



gaan met de medewerkers over wat ze willen en waar ze naartoe willen. Ik denk dat dit erg belangrijk is, net als blijven doorvragen als iemand met een opleidingsvraag langskomt. Die gesprekken zijn het leuke aan de job, maar soms hebben we er te weinig tijd voor omdat we verdrinken in administratieve taken. Ik zou ook een manier willen vinden om ervoor te zorgen dat het leren niet ophoudt als de opleiding stopt, zodat we komen tot ‘leren voor het leven’. Dat doe ik zelf ook graag, het houdt me geboeid.”

Welke zijn volgens jou de competenties en talenten van de toekomst?

Suzy: “Nieuwsgierig zijn, willen bijleren, en chaos leren omarmen, zoals het boek dat ik nu aan het lezen ben, suggereert (‘Omarm de chaos’, Jan Rotmans). Gewoon ‘gewoon’ bestaat niet meer.”

Tot slot nog de vraag van de vorige geïnterviewde: welke tips en tools hanteren jullie om eigenaarschap binnen de organisatie te stimuleren?

Suzy: “Ik denk dat het belangrijk is om te vertrekken van een duidelijke strategie, die vervolgens vertaald wordt naar concrete doelstellingen op bedrijfs-, team- en individueel niveau. Zorgen dat er een opvolgingsmodel is met concrete, meetbare doelstellingen. Zodat de medewerker weet welk soort eigenaarschap er van hem of haar verwacht wordt, al dan niet gekoppeld aan een review- of evaluatiesysteem.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** L&D Coördinator - SCK CEN
- › **Vroeger?** 15 jaar sales en marketing in de medische industrie, 6 jaar als expat geleefd in VS & Nederland + freelance coach & consultant
- › **Studies?** Bio-ingenieur KU Leuven, Biomedische ingenieurstechnieken KU Leuven, Bedrijfskunde KU Leuven, Coachingopleiding Jef Clement
- › **Wat is je professionele motto?** “To plant a garden, is to believe in tomorrow.” Je kan pas oogsten als je eerst gezaaid hebt (ofwel geïnvesteerd hebt in mensen). Je moet ook de omstandigheden mee hebben: goede grond, de zon, wat meststoffen... en ook regen is nodig (of blijven water geven ☺).
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Een stimulerend en inspirerend netwerk, waar ik providers ontmoet die ik nog niet ken en collega's in gelijkaardige functies bij andere bedrijven.
- › **Welke vraag heb je voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Hoe zorgen jullie ervoor dat het aangeleerde ook wordt opgenomen in de job en het leren niet stopt na de opleiding?
- › **Welke inspiratiebron kan je aanraden aan andere L&D'ers?** Ik haal mijn inspiratie uit gesprekken met mensen en ik lees ook graag. Ik ben doorgaans in vijf boeken tegelijk bezig. Enkele tips: ‘Omarm de chaos’, van Jan Rotmans, en ‘Think Again’ van Adam Grant. Ook kinderen zijn heel inspirerend, zij leren spelenderwijs. Dat zouden we als volwassenen ook moeten blijven kunnen.

