

pottenkijkers:
L&D Randstad Group Belgium.

Bianca Reuse & Tom Bruyninckx

Voorlopige timing/ structuur: 14u30-16u

- 14u30 - 14u45:
 - TB: intro bedrijf en merken België - slides 1 tem 11
- 14u45 - 15u10:
 - BR: L&D
 - BR: leren binnen RSG
 - filmpje
 - 4u leren
 - TB: tooling
- 15u10 - 15u35:
 - BR: learn to grow - vanuit futureproof zijn - toekomstgericht noden
 - BR: learning agility
- 15u35 - 15u45:
 - TB: sociaal leren
- 15u45 - 16u:
 - TB: challenges (*huidige ppt vorm → verspreid doorheen onderdelen*)

over

randstad.



human forward.



wij ondersteunen mensen
en organisaties

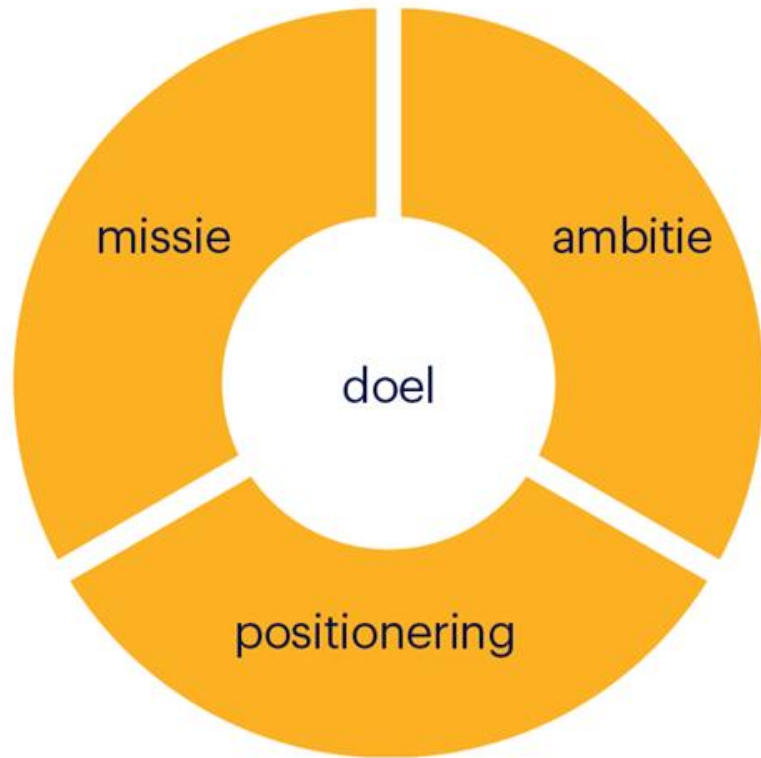
om hun ware potentieel
te bereiken.

mensen

staan bij ons altijd centraal.

Randstad is in België een belangrijke human resources dienstverlener: uitzendarbeid, rekrutering en selectie, outplacement, opleidingen, inhouse kantoren, human resources projecten, payroll en projectsourcing.

waarom randstad?



ons doel

We helpen mensen en organisaties hun ware potentieel te bereiken.

onze missie

De wereld van werk vormgeven.

onze ambitie

In 2030 willen we wereldwijd een rol spelen in het werkende leven van 500 miljoen mensen.

onze positionering

Een vertrouwde menselijke partner in de door technologie gestuurde wereld van talent.



belgië.



> 2500 medewerkers



> 290 kantoren

onze merken:



wereldwijd.



39 landen



34.680 medewerkers



568.800 mensen die
we elke dag aan werk
helpen.

Randstad.

staffing.

uitzendarbeid met sector- en doelgroep specialisaties.

inhouse services.

inhouse vestigingen voor grootschalige inschakeling van uitzendkrachten.

hr solutions.

- outplacement & career services (risesmart)
- managed services & RPO
- recruitment & selection

professionals.

consultancy & project services



Tempo-Team.

uitzendarbeid.

uitzendarbeid met sector- en doelgroep specialisaties.

inhouse.

inhouse vestigingen voor grootschalige inschakeling van uitzendkrachten.

household services.

dienstencheques

exselsia.

outsourcing reception services

professionals.

consultancy & project services

childcare.

thuisoppasdienst zieke kinderen.

onze merken
in België.



Een vertrouwde human
partner

in een door technologie
gedreven wereld van werk.

voorstelling I&D.



werken = leren



Via continu leren en learning on demand, ondersteunen we de ontwikkeling en wendbaarheid van onze medewerkers tot best people.

leren...

... is altijd en overal mogelijk.

... wat je nodig hebt op het moment dat je het nodig hebt.

... zit verweven in alles wat we doen en is een middel om onszelf te verbeteren.

... door growth mindset.

4h maand

team.

learning facilitators

learning advisors

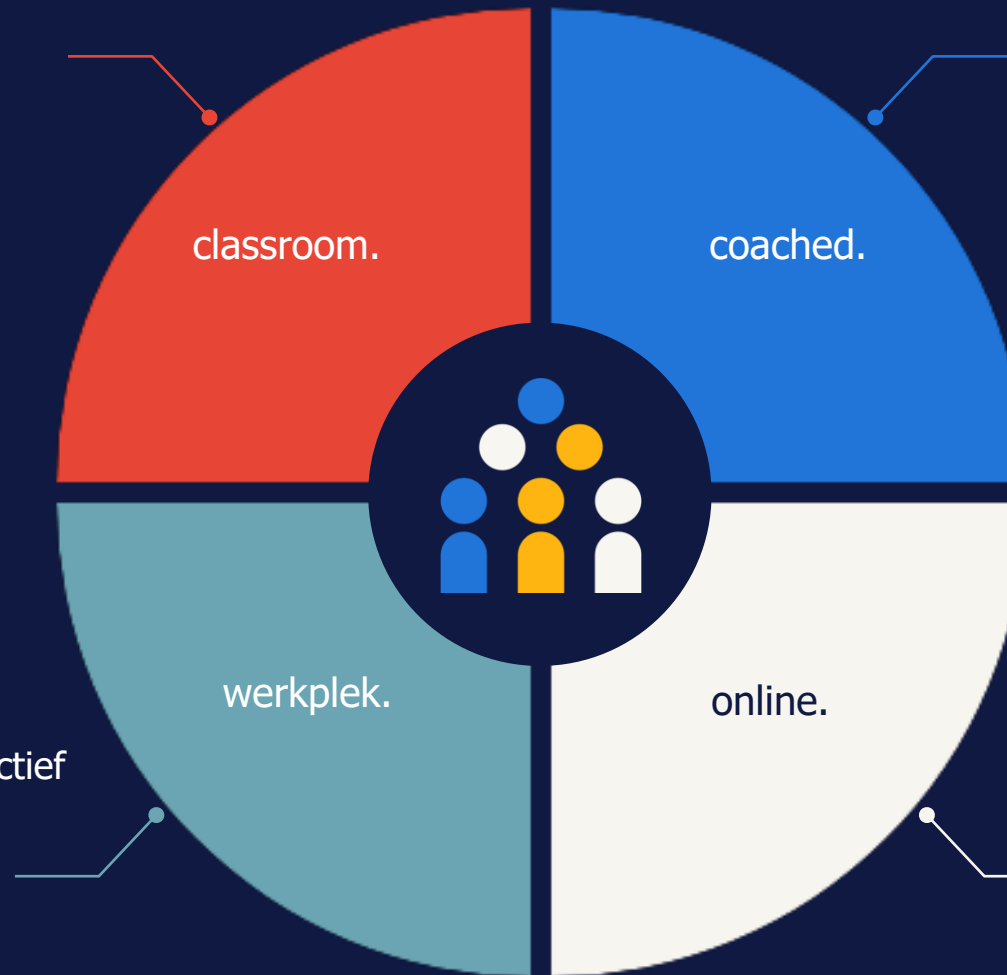
learning coaches

interne trainers



leervormen.

- workshops f2f
- workshops virtueel
- webinars
- intervisie
- Hybrid classroom (exp.)



- op maat van individuele nood starter
- coaching f2f
- coaching virtueel
- active learning kleine groep

- = individueel en/of collectief op werkplek (regionaal/cluster)
- jobcoaching
- Taalcoaching
- ambassadeurs

- toegang tot leerportaal learnit en intrane
- blended: E-learnings, video/tutorial, docs, assessment, ...
- structureel, nudged, of ad hoc
- chatrooms

aanbod.

niveau's

open aanbod

- zoek en play 'open' catalogus
- eigen content+externe providers

leerpaden, e-learning, content pages, video, classroom, workshop & labs.

leerplan

- formele leeraspect: te volgen tegen die datum.
- standaard + op maat
- vastgelegd door learner, manager & coach na onboarding.
- blended.

coaching

- ingebed in leerplan learner
- In functie van specifieke nood op korte termijn
- 1on1 of in kleine groep (max 3)
- online of decentraal.

regionale initiatieven

- 'gaan waar energie zit'
- faciliteren en registreren
- breder uitrollen indien opportuun.

future of learning en 4h leren per maand...



... maar hoe zorg je ervoor dat leren niet het eerste is dat sneuvelt wanneer het drukker wordt/de business roept?

... daar waar manager achter leren staat loopt alles goed. Maar hoe krijgen we 'de rest' mee...?

Randstad Training for Talent.

focus op ontwikkeling van skills voor bedrijven en kandidaten.

- selecteren potentiële opleidingspartners
- ontwikkelen leertrajecten werknemers/uitzendkrachten
- eigen aanbod aan trainingen(live/online).

trainingfortalents@randstadgroup.be



tools.

learnit. (*exceed LMS/LXP by Intellum, V.S.*)
global contract (16-20 landen), eigen entiteit

toegang voor alle medewerkers en trainers (live events).
België en Luxemburg
>3000 users

- open catalogus: *click & learn/click & book*
- inschrijving en beheer aan/afwezigheid.
- deelname online training

2022: eerste grote cleanup/makeover.



authoring:

e-learning **Flowsparks** (2021)

eigen creatie (5-tal authors) + uitbesteden.

video **Moovly**

I&d faciliteert: 30 users en stijgend.

Google apps (forms, meet, **chat-spaces**, data studio/bigquery)



global vs local...

toenemende trend leren op 2 snelheden of niveau's

meer uniformiteit vs. lokale realiteit adaptatie materiaal.

***poll** in google meet: Global vs local... herkenbaar?*

***jamboard:** best practices indien er zijn.*



Learn to grow.

@@@Slides 21-23 worden verder deze week uitgewerkt door Bianca@@@

Your job in 2030? working on your employability



aanpak.

Insteek: Hoe kunnen we de verschillende afdelingen van ons SSC future proof maken (worden minder geconfronteerd met change).

Via stimuleren growth mindset en denkoefening rond job van 2030. Inzicht in 3 delen brein....gebruiken jonge brein en wegwerken belemmerende veronderstellingen.

Workshops gegeven op maat van verschillende dept. en afdelingen shared service centre.

HR gesprek met manager (waar wil team binnen 5 jaar staan, welke comp nodig binnen team)--> dit is startpunt manager. Wordt neergezet als team-project.

Input annelies.

Wat al gedaan/wat moet er nog gebeuren.

methodiek/middelen.

Delen ervaring.

Koppelen aan learning agility in HR reviews.

learning agility. visie.

leervermogen=

bereidheid om te leren van ervaringen in het nu,
vermogen om wat werd geleerd toe te passen nieuwe omstandigheden.

leervermogen is hoe we **potentieel meten**:

Onze jobs worden dynamischer, complexer en veelzijdiger dan ooit. Collega's die zich kunnen aanpassen en flexibel zijn, presteren over het algemeen beter.

leervermogen is een betere voorspeller van prestaties en promotiekansen dan IQ en de big five. Learning Agile collega's worden vaker gepromoveerd en als competenter beoordeeld.

learning agility. talent review.

MY LEARNING AGILITY

Learning agility is het vermogen en de wil om snel van ervaringen tot nieuw gedrag te komen. Change, mental en people agility zijn drie cruciale dimensies van learning agility.

Waar zie je jezelf op deze 3 dimensies van learning agility?

CHANGE

= nieuwe mogelijkheden promoten en ideeën van theorie in praktijk brengen

- nieuwsgierig
- experimenteert
- open voor verandering/opportunities
- ambitieus

change



MENTAL

= situaties doorgronden, altijd het fijne van de zaak willen weten en snel kunnen schakelen

- gaat naar de essentie
- comfortabel met complexiteit/doorzetter
- creatieve problemsolver

mental



PEOPLE

= anderen kunnen lezen en deze inzichten toepassen in mensgerelateerde situaties

- zelfkennis/zelfkritisch
- empathisch
- constructief naar anderen / open voor feedback
- open voor andere meningen/culturen/...

people



Geef hieronder je global learning agility score in

global



learning agility.

change

- curious
- experiments
- tries out

mental

- analytical
- complexity
- new ideas

people

- need to understand
- constructive towards others
- open to other cultures

result

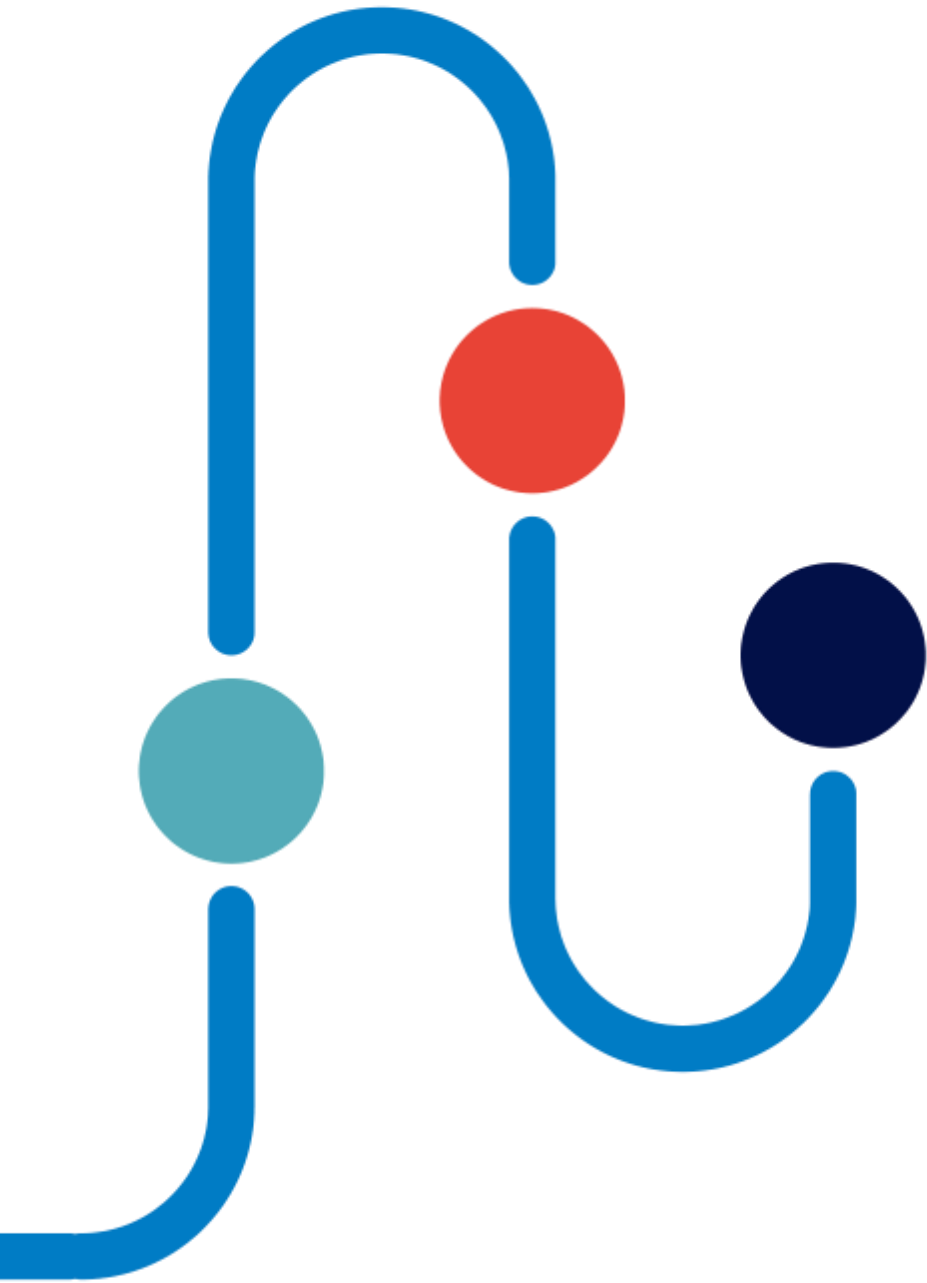
- ambitious
- purposeful
- confident

self-awareness

(situational)

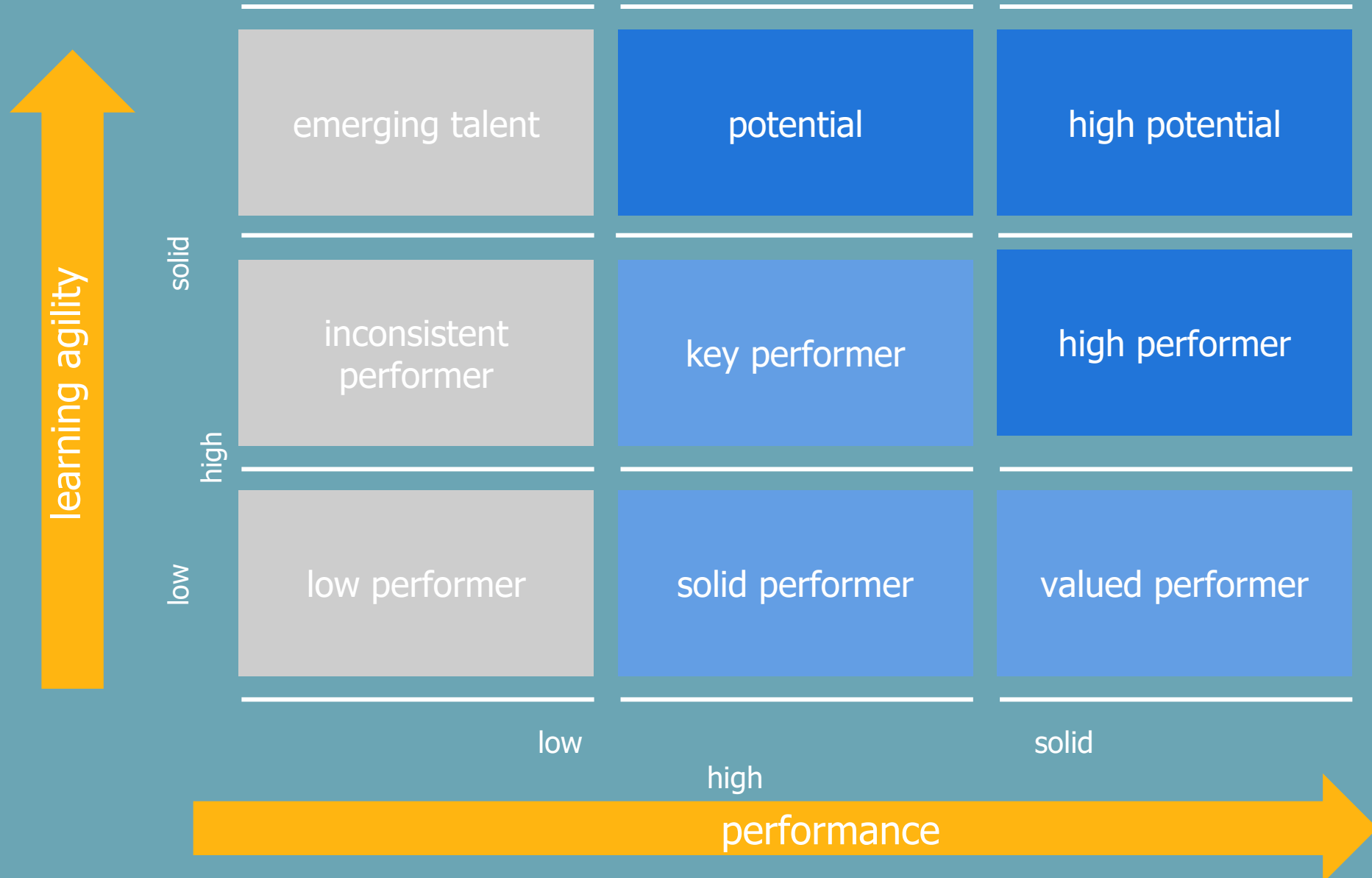
- self knowledge
- self-critical
- development-oriented





- Wanneer ben je je beste zelf/zet je de beste resultaten neer?
- Hoe kan je je learning agility inzetten als hefboom om je performance nog te versterken?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Waar wil je naar toe?
- Welke punten wil je daartoe verder ontwikkelen?
- Welke opdrachten lenen zich daartoe?
- Hoe inspireer je anderen?

development box



social learning.

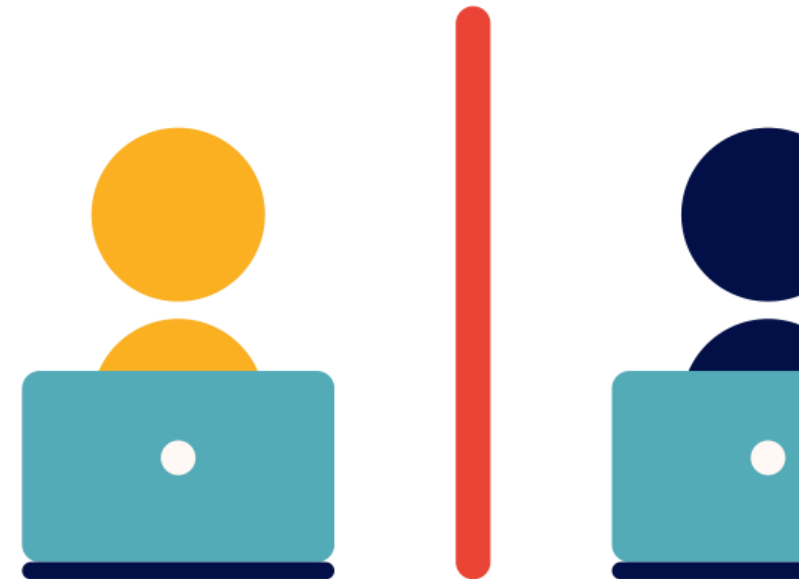
via ons LMS zijn we beperkt qua social component.

intranet (connect) vooral gebruikt om content te pluggen en ruchtbaarheid te geven

Via chat wordt vooral individueel uitgewisseld.

Google spaces/chatrooms die goed werken, maar eerder vanuit specialisatie/expertise en creëren bredere kennisbasis.

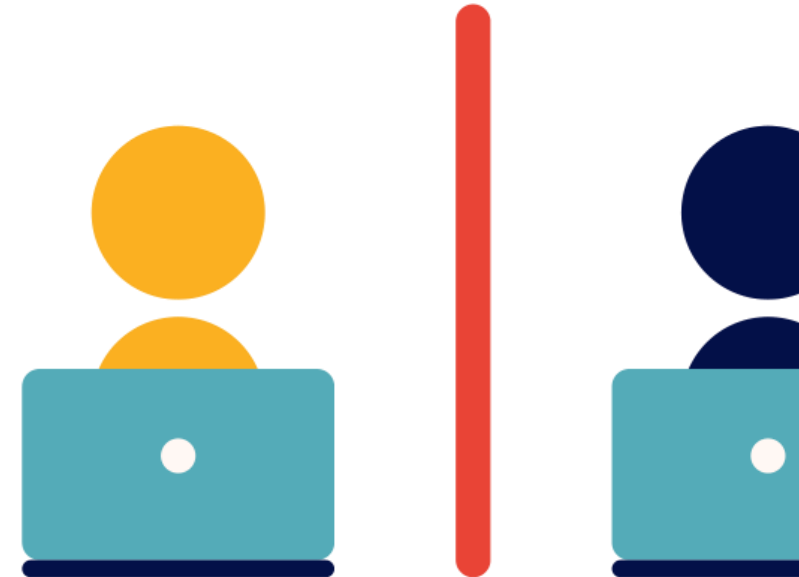
Momenteel niet vanuit cohorte, en is moeilijk te embedden op andere plaatsen (blijft meer faciliteren dan leren).



social learning.

challenges:

- cohorte-leren wordt opgebroken omwille van onze modulaire aanpak en op maat leertrajecten (na onboarding geen cohesie meer).
- overload aan info en kanalen voor learners... moeite om in de aandacht te komen.



Optioneel extra te bespreken...

Spanningsveld tussen maximaal ownership leren (inschrijven workshops, volgen training etc...) en makkelijkheid waarmee zelfstandig geannuleerd kan worden...

Waar manager achter leren staat loopt alles goed. Hoe krijgen we rest mee... (niet realistisch om te verwachten dat elke manager 'pro leertijd is'.)

Case RIS academy (isolatie om leerklimaat af te dwingen en lege stoel on hold te zetten)

(breakoutroom met jamboard)

Optie POL.

Jullie advies voor ons? (jamboard).

randstad

group.



nos marques
en Belgique:

