



**LAURA KRAUSE –  
LEARNING ADVISOR**

# **VAN OPLEIDINGSCATALOGUS NAAR LEERPADEN DIE MOTIVEREN**



**OBELISK**

# WELKE LEERBELEVING VERANKERT GEDRAG HET STERKST ÉN ZORGT VOOR 'GOESTING' OM IN TE SCHRIJVEN?

**LEERBELEVING  
1**

**LEERBELEVING  
2**

**LEERBELEVING  
3**

# WELKE LEERBELEVING VERANKERT GEDRAG HET STERKST ÉN ZORGT VOOR 'GOESTING' OM IN TE SCHRIJVEN?

1

## **Titel: Feedback geven in de praktijk**

*Voor medewerkers die regelmatig lastige boodschappen bespreken met collega's.*

**Vooraf-opdracht:** Korte cases waarin deelnemers aangeven hoe ze feedback zouden aanpakken, aangevuld met korte E-learning module.

**Workshop:** Interactieve sessie met simulaties, oefenen met eigen voorbeelden en afsluiten met een actieplan: *wat neem ik mee uit deze opleiding?*

**Werkplekopdracht:** deelnemers kiezen een moment om feedback toe te passen binnen enkele weken.

**Meting:** korte opvolgmeting over toepassing

2

## **Titel: Durven benoemen wat schuurt — effectief feedback geven in moeilijke momenten**

*Voor medewerkers die lastige gesprekken niet langer willen uitstellen.*

**Vooraf-opdracht:** deelnemers brengen één concrete feedbacksituatie in die ze momenteel vermijden

**Workshop:** Interactieve sessie met realistische casuïstiek, praktijkvoorbeelden analyseren en beslissingen nemen over aanpak

**Werkplekopdracht:** vooraf gekozen situatie en toepassing binnen 1 week

**Meting:** opvolging op concrete feedbacksituaties en wat daarin anders werd aangepakt

3

## **Titel: lastige feedback bespreekbaar maken**

*Voor medewerkers die hun samenwerking met collega's willen verbeteren.*

**Vooraf-opdracht:** korte reflectie over eigen communicatie en feedbackstijl (*optioneel ondersteund door inspirerende video's*)

**Workshop:** Interactieve sessie met stellingen, discussies, rollenspelen en afsluiten van het geleerde: *'ik heb geleerd dat en neem mij voor om...'*

**Werkplekopdracht:** buddysysteem om ervaringen te delen + individuele zelfreflectie

**Meting:** evaluatie van tevredenheid en ervaren leeropbrengst.

0

# VALKUILEN



Interventies kiezen  
met **lage impact**



**Niet vanuit praktijk**  
vertrekken

# CHECKLIST: VAN OPLEIDINGSCATALOGUS NAAR LEERPADEN DIE MOTIVEREN

0  
—

01

Orden je  
bestaand  
aanbod

02

**Bepaal waar je  
impact wil  
maken**

03

**Geef het leerpad  
een aantrekkelijke  
titel**

04

**Ontwerp je  
leerpad**

05

**Meet wat het  
oplevert**

## CASE: SOPHIE



- › Timemanagement
- › Prioriteiten stellen
- › Stress en veerkracht
- › Time management
- › Efficiënt vergaderen
- › Effectieve e-mails
- › Assertiever communiceren
- › Grenzen stellen
- › Omgaan met weerstand



# 1. ORDEN JE BESTAAND AANBOD

- Breng alle **bestaande opleidingen** in kaart
- Bepaal wat **logisch samen hoort** vanuit de **werkcontext**
- Groepeer de opleidingen in **themaclusters**

**Voorbeeld: case Sophie**

**Cluster 1: Slimmer werken**

**Thema's:**

- › Prioriteiten stellen
- › Time management
- › Grenzen stellen



## 2. KIES WAAR JE IMPACT WILT

### Van cluster → leerpad

- Bepaal één **persona**: Rol, functie, doelgroepen
- Beschrijf de **praktijkpijn**
- **Formuleer één gedragsdoel**: *Na dit traject kan de deelnemer [**gedrag**] in [werksituatie] zodat [**resultaat**].*





# Sophie De Smet

 34

 Leuven

 Projectmedewerker

 Woont samen met haar partner

## Bio

Sophie werkt al zeven jaar bij ZorgPlus en combineert operationele projecttaken met interne coördinatie. Ze is loyaal, plichtsbewust en sterk in inhoud, maar merkt dat haar agenda steeds voller loopt. Ze zegt te vaak ja, wil iedereen helpen en eindigt haar dagen met een to-dolijst die langer is dan 's ochtends.

## Wants & Needs

- Meer rust en overzicht in haar werkweek
  - Grip krijgen op haar agenda en prioriteiten
  - Duidelijker communiceren over grenzen en verwachtingen
- 
- Een samenhangend leertraject in plaats van losse sessies
  - Heldere keuzehulp in het opleidingsaanbod
  - Concrete oefeningen rond timemanagement en prioriteiten

## Gedragdoel:

Na dit traject kan Sophie *actief prioriteiten stellen*

*wanneer haar agenda volloopt en nieuwe vragen binnenkomen*

zodat ze *controle houdt over haar werkdag en belangrijke taken afrondt.*

### 3. GEEF HET LEERPAD EEN AANTREKKELIJKE TITEL

- **Titel bevat:**
  - [Gewenste impact] — [Korte omschrijving van wat het oplost]
  - Voor [persona] die vaak [praktijkpijn] tegenkomen

#### Voorbeeld: case Sophie

Grip op je werkdag – slimmer omgaan met drukte en prioriteiten

Voor *projectmedewerkers* die *het gevoel hebben dat alles dringend is.*



# WAT ZIET SOPHIE NU OP INTRANET?

## Sectie: Aanbevolen leerpaden

### **Grip op je werkdag — slimmer omgaan met drukte en prioriteiten**

*Voor projectmedewerkers die het gevoel hebben dat alles dringend is*

Dit leerpad maakt deel uit van het **thema Slimmer werken**  
(Bekijk alle leerpaden binnen dit thema)

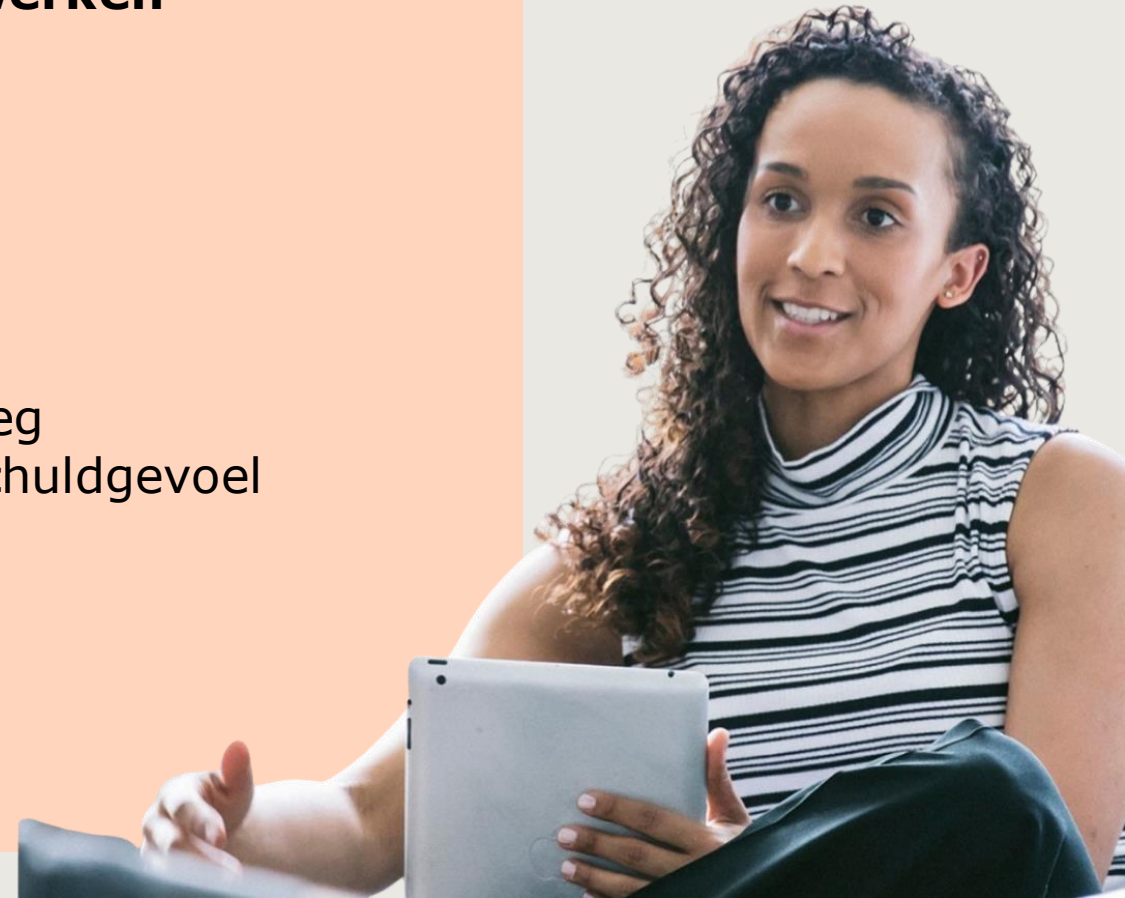


Als Sophie doorklikt, ziet ze:

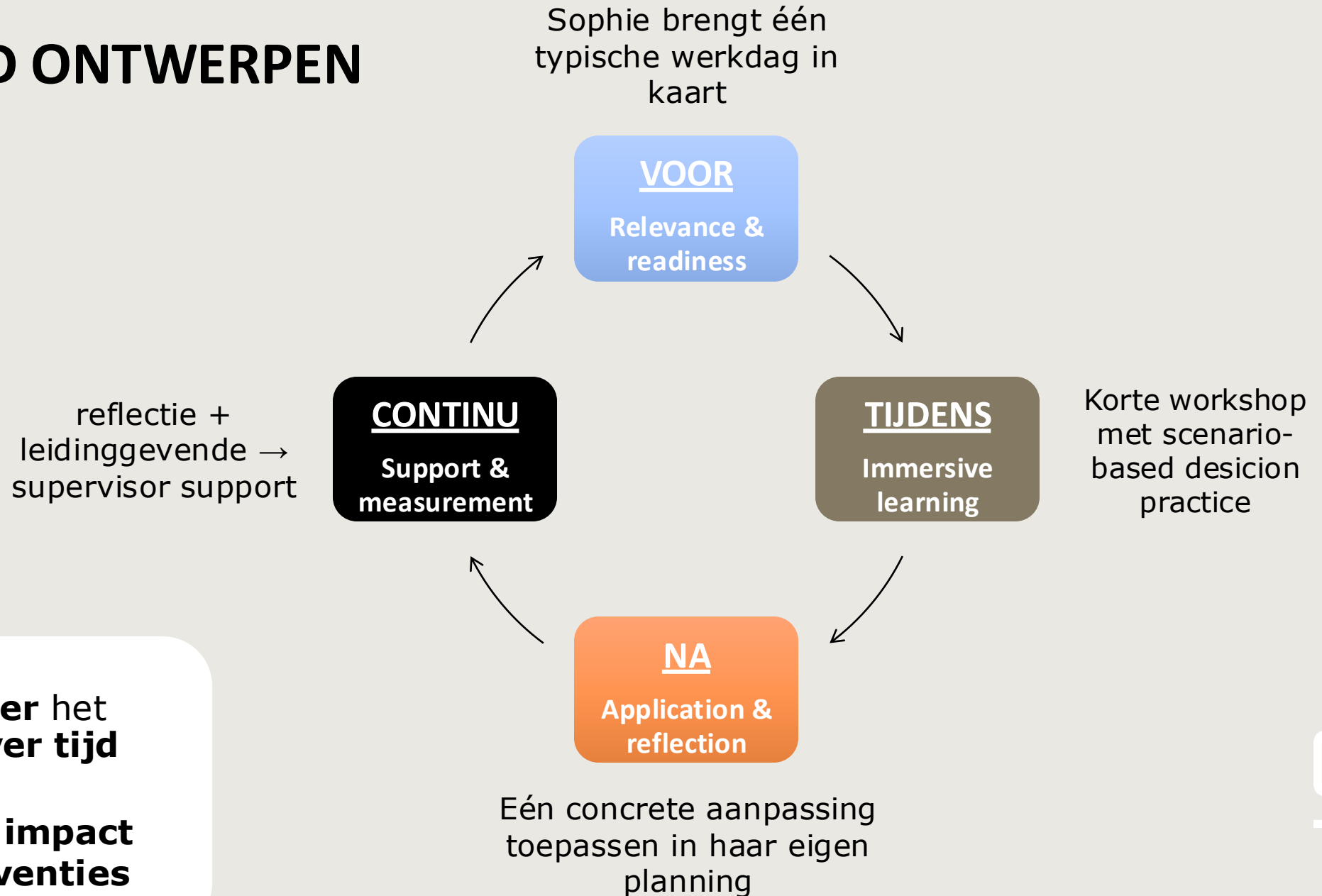
#### **Thema: Slimmer werken**

- Grip op je werkdag — focus en prioriteiten
- Rust in je agenda — slimmer plannen bij veel overleg
- Omgaan met werkdruk — grenzen stellen zonder schuldgevoel

**Losse opleidingen** via “Bekijk alle opleidingen”



## 4. LEERPAD ONTWERPEN



- **Structureer** het leerpad **over tijd**
- Kies **high impact leerinterventies**

# EVIDENCE BASED INTERVENTIES



## HOGЕ IMPACT

**Betrek leidinggevende**  
welk gedrag  
wanneer opvolgen  
en hoe?



## MEDIUM IMPACT

**Intervisie**  
waar enkel ervaringen  
gedeeld worden



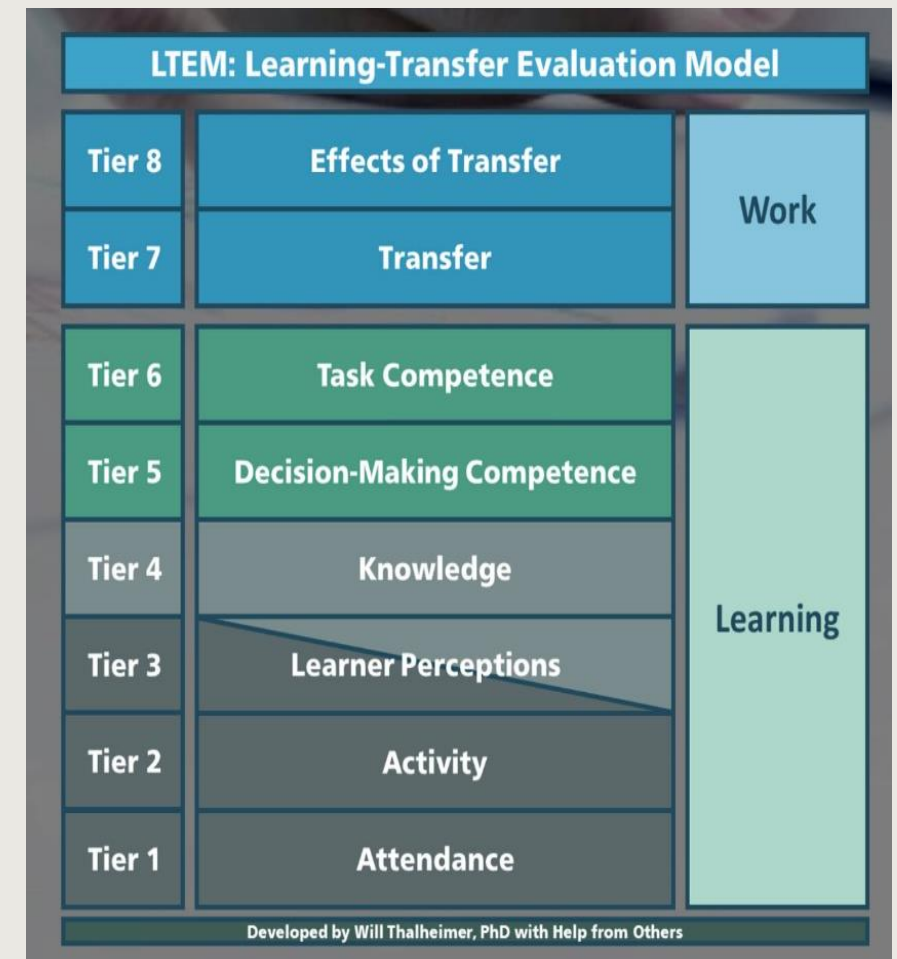
## LAGE IMPACT

**Losse content**  
(video, e-learning)

# 5. METEN WAT HET OPLEVERT

- Meten = nagaan of het beoogde **gedrag zichtbaar** wordt in de **praktijk**
- **Focus op** —————→
  - Bv. meet via herkenbare situaties i.p.v. kennisvragen

- 
1. Na 3-4 weken: leidinggevende vraagt aan Sophie: Welke aanpassingen in je werkdag pas je vandaag anders toe dan voor dit traject? In welke situaties lukt dat wel / niet?
  2. L&D: minicheck bij leidinggevende: waar zie je medewerkers bewuster keuzes maken in hun planning?



**'JULLIE HOEVEN  
NIET MEER TE  
DOEN,  
WEL BETER TE  
KIEZEN'**



# CHECKLIST: VAN OPLEIDINGSCATALOGUS NAAR LEERPADEN DIE MOTIVEREN

OBELISK

**CHECKLIST: VAN OPLEIDINGSCATALOGUS  
NAAR LEERPADEN DIE MOTIVEREN**

**1. Orden het bestaande aanbod**  
*Wat hoort logisch samen als je kijkt naar werkcontext, niet naar titels?*

- Leg alle bestaande opleidingen op tafel
- Groepeer ze in **themaclusters**: Vb. *Leidinggeven aan starters*

**2. Kies waar je impact wil (focus aanbrengen)**  
*Voor welke werkcontext of doelgroep is dit cluster vandaag écht belangrijk?*

- Van cluster → leerpad via
  - Benoem **één persona**: Voor wie is dit bedoeld? (rol, context, functie)
  - Beschrijf **typische praktijkpijn & lastige situaties die zij ervaren** (geen leerdoelen!)
- Formuleer nu **één gedragsdoel** Dit wordt de kern van de **leerbeleving**. Gebruik deze vaste zin:
  - *Na dit traject kan de deelnemer [gedrag] in [werksituatie] zodat [resultaat].*

**3. Geef het leerpad een aantrekkelijke titel**

- Gebruik deze formule: [Gewenste impact] — [wat het oplost]  
*Voor [persona] die vaak [werksituatie] ervaren*
- **Voorbeeld**: *Durven benoemen wat schuurt — feedback geven wanneer het echt moeilijk wordt. Voor projectmedewerkers die lastige gesprekken uitstellen.*

info@obelisk.be  
+32 16 61 65 65

obelisk.be

1

OBELISK

**4. Ontwerp het leerpad: wat neem je mee uit de cluster?**  
*Niet alles uit de cluster hoeft in deze leerbeleving.  
Je selecteert wat nodig is om dit ene **gedragsdoel** te versterken.*

- Kies een mix van leerinterventies:
  - **High impact**: Triggered action planning "Wanneer [situatie], dan doe ik [gedrag]."
  - **Medium impact**: peer feedback rond concrete situaties
  - **Low impact**: inspirerende voorbeelden of video's
- Voorzie altijd minstens 1 werkplekopdrachten met opvolging
- Structureer het leerpad over tijd:
  - **VOOR** – focus & motivatie
    - Is duidelijk waarom dit leerpad relevant is? Bv. via teaservideo, zelfscan
    - Is er een persoonlijk leerdoel? Bv. via intake leidinggevende,
  - **TIJDENS** – oefenen & scenario's
    - Oefenen deelnemers met realistische scenario's?
    - Maken ze keuzes zoals op de werkvloer?
  - **NA** – toepassen & reflecteren
    - Is er een eerste toepassing binnen 1 week gepland?
    - Reflecteren ze op echte ervaringen?
  - **CONTINUE** – herhaling & verankering
    - Wordt het gedrag later opnieuw opgehaald?
    - Zijn successen zichtbaar en gedeeld?

**5. Meten wat het oplevert**

- Gebruik **meten als onderdeel van de beleving**, niet als audit
- Gebruik **scenario's en gedragsindicatoren**
- Meet toepassing met **meerkeuzeopties**
- Focus op: Beslissingen- Taakcompetentie – Transfer – Effecten van transfer

info@obelisk.be  
+32 16 61 65 65

obelisk.be

2

# EVEN SPARREN AAN ONZE STAND?



## WORKSHOP PROEVERIJEN: BLUE-COLLAR LEREN DAT BLIJFT PLAKKEN

### Tijdstippen:

- 10u30-10u50
- 14u00-14u20
- 16u20-16u40



**Locatie:** Zaal CONGRES

# SCAN VOOR EXTRA MATERIAAL

**Scan de QR-code** en ontvang extra materiaal:

1. **Checklist:** van opleidingscatalogus naar leerpaden die motiveren
2. **Slides** van de sessie
3. **Leergroepen** voor L&D-professionals



# LEERGROEP VOOR L&D-PROFESSIONALS

- ✓ **4 vaste bijeenkomsten per jaar** met een groep van max. 10 deelnemers\*
- ✓ Begeleiding door een **ervaren intervisiebegeleider**
- ✓ **Vertrouwelijke setting** gewaarborgd via een contract
- ✓ **Thema's op maat:** van draagvlak tot meten van impact
- ✓ Duurzaam **netwerk** en **klankbord**, ook tussen de sessies door



BOEK JE VERKENNEND GESPREK  
VIA [DEZE LINK](#)



\*Start volgende groep: 15 september 2026. Volzet of kan je niet? Schrijf je in op [de wachtlijst](#) voor 2027

Obelisk versterkt **jouw talenten**  
en die van je **organisatie** om  
stappen te zetten, vandaag  
en morgen.

## CONTACT

Grauwmeer 1,  
3001 Leuven

Belpairestraat 39,  
2600 Antwerpen

+32 16 61 65 65

[Info@obelisk.be](mailto:Info@obelisk.be)

**OBELISK**