

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 12 EDITIE 41

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

PAGINA 12

MICROLEARNING ALS EEN BIJKOMENDE TROEF VOOR L&D

SHANNON TIPTON

PAGINA 17

LEREN BIJ BASF: DE KRACHT VAN COMBINEREN

ALAIN MOLINARD

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

Proeverijen

UW L&D FESTIVAL

PROEVERIJEN.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE
DO. 24 JANUARI 2019 - BLUEPOINT BRUSSELS

+ 120 sessies

Proef van o.a. Maai Team / Nova Terra Coaching / ROEM / UNI Learning / TinQwise /
Amelior / Curious Academy / Bit by Bit / Natural Leadership / the house of change / The Tipping Point /
Indra Partners / Learning Needs Results / Catena Company / Cometra / The Learning Hub / OPP België / marbl /
Kluwer Opleidingen / Amelior / De Opleidingscoach / Webinar Solutions / T&C Services / Tryangle / CrossKnowledge

Wij zijn nog op zoek naar nieuwe, originele L&D aanbieders.



PRACTITIONER LEARNING

Zoals stimulearner Jelle Jacquet op p. 5 (FR) beschrijft, is delen onder practitioners waar je het meeste van leert. Het is dan ook fijn dat onze **Tafels van 6** meteen volzet waren, doch nog leuker is dat deze tafels zonder onze tussenkomst verder worden gezet. Leren van elkaar en elkaar stimuleren om dat te doen is immers de boodschap die we met Stimulearning willen uitdragen.

Het zijn boeiende tijden in L&D. Op het CIPD L&D congres in London waar we met een 12-tal Stimulearners heen gingen, leerden we hoe technologie én wetenschappelijke inzichten ons kunnen helpen om mensen op de werkplek aan het leren te krijgen. Niet enkel om ze klaar te maken voor hun huidige job, maar ook om ze leergierig te houden in functie van een wel erg lang leven, waar de huidige job slechts een deeltje van uit maakt. We kregen er tips om het leren op een geïndividualiseerde, behapbare, realistische én leuke manier op de werkplek te brengen. Met als doel geëngageerde medewerkers te ontwikkelen die - ooit, dream on! - hun eigen leren in handen te nemen. Wij hebben als L&D-professionals een grote toekomst als L&D facilitator en L&D enabler.

En we zitten goed in België. Goed met de ideeën die we hebben. Goed met de kwaliteit van onze initiatieven. Zeer goed zelfs met het aantal mensen die in ons project geloven. Zo hebben we recent veel kunnen leren van 9 lokale initiatieven tijdens de L&D Awards en we laten ons binnenkort terug inspireren door internationaal L&D-geweld: gaande van werkplekleren (Jane Hart 30/08 en Leif Sørensen 25/10) tot digital body Language (Jo Cook 25/10) en artificial intelligence for L&D (Donald Clark 25/10). We tellen in summerclasses.stimulearning.be en ldtalks.stimulearning.be 10 internationale sprekers, onder wie ook Shannon Tipton, die samen met Tony Bingham, als 'main act' op de ATD European Summit in Amsterdam mocht fungeren. Grote namen, maar nog grotere content, en dit alles mogelijk gemaakt door onze sponsors, adverteerders én leden. Een welgemeende dank!

Tot slot een oproep tot deelname aan onderzoek.stimulearning.be. We bekijken er nieuwe rollen van de L&D-verantwoordelijke. Worden we effectief L&D enablers? Of blijven we hangen in onze oude L&D officer rollen?

ISABELLE EN KRISTOFF

Leren & Ontwikkelen is een uitgave van Bedrijfsopleidingen.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Vormgeving ARTI-TUDE 0495 47 05 58
Druk Hudders 050 78 97 97



- 04** Open Opleidingen
- 05** Gespot
- 07** Leren uit boeken
- 10** Leerlocaties
- 12** Interview met Shannon Tipton
- 15** TOP10, Jobs & Bedrijfsadvies
- 17** Leren bij BASF: De kracht van combineren
- 20** Interview met Jane Hart
- 23** Events en Inspiratie
- 25** Leren op Maat
- 33** Zoom op Roem
- 34** CIPD - L&D Show
- 40** Interview met Jo Cook
- 43** Interview met Julie Dirksen
- 46** L&D Awards UZ Gent
- 49** Journal des Formations



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141129	11-06-18	Van perfectionist naar optimalist	9831
141130	12-06-18	Van perfectionist naar optimalist	2020
141465	12-06-18	Projecten plannen en opvolgen met MS Excel	1120
141628	12-06-18	Strategie vanuit de praktijk	1831
141883	12-06-18	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	3000
143246	12-06-18	Financieel management voor de niet-financiële manager	9831
143692	12-06-18	8 te vermijden valkuilen in management accounting	9831
143498	13-06-18	Kennismakingsavond nlp practitioner	1880
141294	13-06-18	Mind Mapping®	9300
120016	14-06-18	Opzetten van een pmo (project management office)	9831
142025	14-06-18	Succesvol en overtuigend communiceren	1982
141606	15-06-18	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	1120
116598	18-06-18	Prince2 agile® practitioner	1050
143697	20-06-18	Contracteren met de overheid	2020
141558	21-06-18	Certified ScrumMaster	3000
140922	25-06-18	Prince2 foundation session + exam	1932
143775	27-06-18	Kennismakingsavond nlp practitioner	90509
116549	28-06-18	Scrummaster fundamentals & exam	2000
123503	02-07-18	Prince2 agile® practitioner	9051
143358	02-07-18	PRINCE2 2017 Foundation	1060
143360	02-07-18	PRINCE2 2017 Foundation + Practitioner	1060

141403	03-07-18	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	1982
141543	03-07-18	Certified Scrum Product Owner	3000
141612	03-07-18	Presentatietechnieken voor ervaren sprekers	2140
141576	04-07-18	Snellezen	1120
143359	05-07-18	PRINCE2 2017 Practitioner	1060
141573	09-08-18	Wintercourse sketchnoting	2060
141445	20-08-18	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	3000
143361	20-08-18	PRINCE2 2017 Foundation	1060
143363	20-08-18	PRINCE2 2017 Foundation + Practitioner	1060
140942	21-08-18	Financieel management voor de niet-financiële manager	9831
143362	23-08-18	PRINCE2 2017 Practitioner	1060
141396	27-08-18	PRINCE2® Foundation and Practitioner + Exams	2600
141549	27-08-18	Certified ScrumMaster	1831
143499	28-08-18	Kennismakingsavond nlp practitioner	1880
141601	04-09-18	Presentation skills in English	2140
141639	06-09-18	Correcte en heldere taal in bedrijfsteksten	9300
141544	11-09-18	Certified Scrum Product Owner	1030
142022	11-09-18	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	3000
142181	12-09-18	Hr Business Partner: masterclass	2600
141819	12-09-18	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1831
93114	12-09-18	Prince2® foundation & examen	1050
141556	13-09-18	Certified ScrumMaster	2600
141392	14-09-18	PRINCE2® Foundation + Exam	2600
143364	17-09-18	PRINCE2 2017 Foundation	1060
143366	17-09-18	PRINCE2 2017 Foundation + Practitioner	1060
141287	18-09-18	Bedrijfsintegratie na een fusie of overname	3000

KennisAteliers

FISCALITEIT | ACCOUNTANCY | VENNOOTSCHAPPEN

SEMINARIES
WEBCASTS
OPLEIDINGEN
WEBINARS ON DEMAND

FISCALITEIT
ACCOUNTANCY
FINANCIEEL BELEID
VENNOOTSCHAPSRECHT

De kracht van kennis.

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

OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE?

VRAAG NAAR ONZE GRATIS POCKET MET TIPS VIA WWW.CRIMECONTROL.BE (TOT 10 EXPL.)



Op 15 maart spraken we af bij Training Solutions te Erpe-Mere voor de 8e editie van **L&D Awards**. Het talrijk opgekomen publiek kon, na een intro over levenslang leren door Jan Fasen, kiezen uit 2 x 9 presentatiesessies. KBC Group won de publieksprijs, BMW Group de juryprijs.



Op 14 mei kwamen 30 Stimulearners samen in het Vinçotte Training Center om van gedachten te wisselen rond een aantal L&D topics: evalueren, leercultuur, leadership, technologie en strategie. Dat sommige 'tafels' al een tweede bijeenkomst inplanden zegt veel over deze **Tafels van 6**.



OPEN OPLEIDINGEN

141884	18-09-18	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	1030
141948	18-09-18	Plannen en budgetteren	1982
141607	20-09-18	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	9831
143365	20-09-18	PRINCE2 2017 Practitioner	1060
143698	21-09-18	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	2020
141446	21-09-18	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	1030
142026	24-09-18	Succesvol en overtuigend communiceren	3000
141946	25-09-18	Een succesvolle business case opstellen	1982
118153	25-09-18	Business case calculation - investeringsanalyse	2020
143699	25-09-18	Visual storytelling in business	9831
143809	25-09-18	Gdpr - general data protection regulation	9831
143810	26-09-18	Strategie = executie	2020
135049	27-09-18	Werken met kpi's - key performance indicators	9831
141253	27-09-18	Loonadministratie van A tot	9300
5327	01-10-18	Bedrijfskunde	1000
5397	01-10-18	Projectmanagement	1000
141550	01-10-18	Certified ScrumMaster	9051
141772	02-10-18	Time en priority management voor managers	2140
141319	02-10-18	Stress verminderen: eenvoudig en voorgoed	1030
141409	02-10-18	Project Portfolio Management	1982
127620	04-10-18	Breintraining voor managers	2020
141824	04-10-18	Agile business requirements	1831
75161	08-10-18	Conflicthantering	3000
140955	09-10-18	Sla - service level agreements	2020
141411	09-10-18	Programmamangement: het coördineren van verschillende	3000
141494	09-10-18	Strategische adviesrapporten schrijven	1030
143663	09-10-18	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9831
143664	10-10-18	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	2020

141182	10-10-18	Toepassing van IAS-IFRS in België en in de EG en presentat	1030
141996	11-10-18	Onderhandelings technieken voor inkopers	2600
141991	12-10-18	Competentiemanagement 2.0	2140
141295	12-10-18	Mind Mapping®	1982
129824	15-10-18	Corporate governance: de effectieve bestuurder	1000
70643	15-10-18	Adviseur familiebedrijven	1000



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Persoonlijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141982	11-06-18	Start to coach: leer ondersteunend coachen	1831
141966	12-06-18	Changecommunicatie: Hoe zet u communicatie succesvol	9051
141281	12-06-18	Marketing automation: waarom, hoe en wat	3000
118159	12-06-18	Assertief op de werkvloer	9831
119900	14-06-18	Extreem productief	2020
97679	15-06-18	Time management - delegeren, prioriteiten stellen met time	1982
108861	19-06-18	Taste & test: root	1731
141665	19-06-18	Creatief denken: van probleem tot innovatieve oplossing	1120
143696	20-06-18	Nooit meer te druk ..	2020
143767	26-06-18	Kennismaking met ons aanbod rond perfectionisme	1880
141194	27-06-18	IAS-IFRS - basisopleiding	2600
143780	28-06-18	Transformer	3450
142092	03-07-18	Emotionele intelligentie en NLP	3000
140983	03-07-18	Taste & test opleiding: communicatie met impact	1731

NOVATERRA
Coach Training & Corporate Development

EMPOWER YOUR TALENT



**Nova Terra Coaching School ...
ook in Vlaanderen:**

- meer dan een coachingopleiding
- een verrijkende persoonlijke journey

Ontdek onze coachingprogramma's
(in het NL, FR en EN)

www.novateracoaching.com
info@novateracoaching.com

**INTERNATIONALE CONTEXT / ICF CERTIFICATIE
DIVERSITEIT / INTEGRITEIT / LEARNING BY DOING**

#LEREN UIT BOEKEN



HANDBOEK NATUURCOACHING

Ann Sterckx # [Coachingbooks.net](https://www.coachingbooks.net) # 9789490384258 # 269 p. # [boek/matlaminaat](https://matlaminaat.nl)

In dit handboek vind je het werkkader van de natuurcoach, een inspirerend ecologisch-holistisch wereldmodel en een warme methodiek om de cliënt te begeleiden door verschillende lagen van natuurbeleving. Met de Koraalwaaier als methodisch denkmiddel, begeleidt de natuurcoach de cliënt in het herstellen van zijn verbinding met zijn natuurlijke zelf, de samenleving en de aarde.

UBER VOOR ALLES

Rens Lieman # [Business Contact](https://businesscontact.nl) # 9789047011101 # 224 p. # paperback

In 'Uber voor alles' legt journalist Rens Lieman de gevolgen bloot van de opmars van on demand-bedrijven als Uber, Deliveroo en Airbnb. Een taxi bestellen we via Uber, een schoonmaker via Helpling en een maaltijd via Deliveroo – de hoofdrolspelers in de on demand-economie. Er is wel een Uber voor alles. Fijn, want gemak dient de mens. Of toch niet? Lieman legt de schaduwkant van deze nieuwe economie bloot. Hij interviewde beleidsmakers, investeerders en ondernemers, maar ook topmanagers bij Uber, Helpling en Deliveroo, en keek onder de motorkap van de on demand-economie door zelf voor deze bedrijven te werken. In 'Uber voor alles' onderzoekt hij hoe on demand-bedrijven werken en hoe ze de arbeidsmarkt, ons gedrag én onze omgeving ingrijpend veranderen.

NEW POWER

Jeremy Heimans en Henry Timms # [Business Contact](https://businesscontact.nl) # 9789047009528 # 336 p. # paperback

De auteurs laten zien hoe macht verschuift en wat dat voor ons betekent. Eeuwenlang waren de regels van de macht glashelder. Macht was iets dat je moest grijpen, om het vervolgens niet meer los te laten. Onder deze 'oude macht' leefden we in een wereld van heersers en onderdanen. Maar dat is veranderd: de oude macht maakt plaats voor een nieuwe macht. Van #MeToo tot Harvey Weinstein, van Obama tot Trump, van YouTube tot duisterder fenomenen zoals de opkomst van IS: in de nieuwe, verbonden wereld verspreiden ideeën en bewegingen zich razendsnel en met verbijsterende kracht. Heimans en Timms analyseren in 'New Power' haarscherp welke krachten een rol spelen bij die nieuwe macht. Je betreft gebruikers bij je idee of product, waarna zij het verder verspreiden. Maar hoe zorg je ervoor dat de boodschap goed overkomt? En hoe voorkom je dat een beweging versnipperd raakt door een gebrek aan focus of leiderschap? Met voorbeelden laten men zien hoe je kunt navigeren op de stroom van de nieuwe macht, zonder stuurloos te raken.

HET JUISTE MOMENT

Daniel Pink # [Business Contact](https://businesscontact.nl) # 9789047010197 # 228 p. # paperback

In 'Het juiste moment' doet bestsellerauteur Daniel H. Pink de wetenschap achter timing uit de doeken. De keuze voor hét juiste moment kan namelijk het cruciale verschil maken tussen succes of falen. Maar gek genoeg staan we nauwelijks stil bij wat goede timing is. Timing is niets minder dan een serieuze wetenschap, zegt Pink. Aan de hand van zijn diepgaande kennis op het gebied van psychologie, biologie en economie legt hij uit hoe we door slim gebruik te maken van deze kennis succesvoller kunnen zijn in onze persoonlijke relaties en in ons werk.

Hoe benut je de verborgen dynamiek van de dag bij het inplannen van je agenda? Hoe tover je een haperend begin om tot een frisse start? En wat is het ideale moment om je baan op te zeggen, een carrièreswitch te overwegen of te gaan trouwen? In dit boek duikt Pink in de meest recente onderzoeken over timing en brengt hij zijn bevindingen samen in een fascinerend betoog vol verrassende voorbeelden en praktische takeaways.

GRIP OP JE STRESS

Annemiek Tigchelaar # [Thema](https://thema.nl) # 9789462720985 # 148 p. # paperback

De belangrijkste persoon die iets aan jouw stress en onrust kan doen, dat ben jijzelf! Met dit werkboek ga je actief aan de slag om je werkdruk en stress te verlagen. Je leert welke mogelijkheden je hebt om je werkdruk aan te pakken. En hoe jij verantwoordelijkheid kunt nemen voor jouw eigen leven en geluk. Hoe kun je leren 'nee' zeggen tegen een te hoge druk en leer je weer 'ja' zeggen tegen jezelf?

Er zijn vele factoren van invloed op de hoogte van jouw werkdruk. Je komt er in dit boek vele tegen. Bijvoorbeeld of je helder hebt wat je precies moet doen, of je je tijd goed indeelt, te veel te doen hebt, vaak wordt onderbroken in je werk, of je voldoende pauzes neemt, of je steun krijgt van collega's en of je alles perfect wilt doen. Snel het boek doorlezen op zoek naar de perfecte tip om jouw werkdruk te verlagen gaat niet. In dit boek ga je actief aan de slag en ontdek je zelf de tools die voor jou het beste werken. Je leert je werk te organiseren, grenzen aan te geven en je minder druk te maken.



HOE LANG BEN JE NOG HOUDBAAR

Ton Van Dongen en Pauline de VriesOnderwerpen # Thema # 9789462720930 # 154 p. # paperback

Duurzame inzetbaarheid is al jaren een thema op de agenda's van congressen, de overheid, in bedrijven en ook in het nieuws. Er worden vele beleidsadviezen over gegeven. Al die mooie beleidsadviezen worden pas waardevol als de medewerkers en leidinggevendenden goede ontwikkelingsgesprekken met elkaar leren voeren. Daar moet het gebeuren. Gesprekken die leiden tot praktisch uitvoerbare acties die bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerkers en daardoor van de organisatie als geheel. Want het voortbestaan van de organisatie hangt af van het optimaal benutten van de talenten van de medewerkers. Het schip is nog steeds zo sterk als zijn bemanning.

Dit boek richt zich dan ook tot leidinggevendenden én medewerkers. Het toont het belang van duurzame inzetbaarheid in een wereld die steeds sneller verandert, en geeft bovendien praktische tips en ideeën waarmee duurzame inzetbaarheid binnen handbereik komt. De kern van duurzame inzetbaarheid in organisaties is het gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

Hoe voer je zo'n gesprek? Wat kan en mag er allemaal besproken worden? Hoe bereid je je voor? Hoe krijg je inzicht in je eigen ontwikkeling? En wat vraagt en levert de organisatie? Het gaat om samen zorgen dat talent duurzaam inzetbaar wordt en blijft.

TOPVROUW IN 7 STAPPEN

Annette Onrust # Thema # 9789462720978 # 168 p. # paperback

Het aantal vrouwelijke bestuurders in de top van het bedrijfsleven neemt af. Het streefcijfer van 30% vrouwen in bestuursfuncties bij beursgenoteerde ondernemingen wordt bij lange na niet gehaald: de actuele stand is een bedroevende 7,1%. De traditionele route naar de top blijkt duidelijk voor het ene geslacht beter te werken dan voor het andere. En dat is zonde, want het is bekend dat diversiteit in de top een organisatie innovatiever en succesvoller maakt. Is het dan een mission impossible, de top bereiken als vrouw? Zeker niet! Het begint bij het juiste startpunt: de dingen doen die bij jou en je talenten passen. TOPvrouw in 7 stappen laat zien hoe je je carrière in eigen hand kan nemen en welke bepalende keuzes jouw weg naar de boardroom kunnen maken of breken. Bekende topvrouwen vertellen in openhartige interviews hoe zij het hebben aangepakt. Ze hebben elk de top bereikt in een andere branche, maar hebben in ieder geval één ding met elkaar gemeen: ze hebben hun hart gevolgd en maken daarmee het verschil.

BEZIELING EN KWALITEIT IN ORGANISATIES

Daniel Ofman # Kosmos Uitgevers # 9789021566917 # 240 p. # gebonden

Dit boek is een pleidooi voor het scheppend vermogen van zowel mensen als organisaties: ook de organisatie is een levend organisme. Dat vraagt om een respectvolle benadering, gericht op gezonde groei, met grote aandacht voor relaties en verbindingen op alle niveaus. Het herkennen en ontwikkelen van kernkwaliteiten is daarbij een onmisbaar hulpmiddel, dat zich in de afgelopen 25 jaar echt heeft bewezen. Dat hebben inmiddels wereldwijd meer dan 150.000 lezers en cursisten ervaren.

EFFECTIEF TIJDSBEHEER

Ineke E. Kievit-Broeze # Boom Uitgevers # 9789024421640 # 192 p. # paperback

Effectief tijdsbeheer biedt handvatten om je tijd effectief en efficiënt te gebruiken. Het helpt je om goed georganiseerd, flexibel en ontspannen in het leven te staan. In deze derde uitgave van de bestseller Effectief tijdsbeheer ligt de nadruk op verantwoordelijkheid nemen in déze tijd, als authentiek individu. Een praktisch model voor een work-life balance was al vanaf de eerste uitgave het unieke thema in Effectief tijdsbeheer. In de nieuwe editie is nog meer aandacht voor balans; deze wordt nu uitgebreid naar actuele thema's, zoals hoe je je plek in je familie van herkomst en je plaats in de organisatie van je keuze kunt innemen. Ook wordt er aandacht besteed aan hoe je je rol in de samenleving kunt spelen terwijl je al zo weinig tijd hebt. Een aantal nieuwe inzichten vanuit de positieve psychologie zijn toegevoegd, zoals geweldloze communicatie, compassie en comenterschap.

ZO HAAL JE MEER UIT JE BREIN

Theo Compennolle # LannooCampus # 9789401450652 # 160 p. # paperback

Een snelcursus in beter breinbeheer

Alles wat je moet weten om je brein beter te doen werken, kort en krachtig samengevat

Omdat ze hun brein onvoldoende kennen, doen slimme mensen domme dingen, zo stelt neuropsychiater Theo Compennolle. Moderne technologie zou ons leven makkelijker moeten maken, maar doordat we er fout mee omgaan, krijgen we stress én zijn we minder productief. In dit boek geeft hij je daarom een broodnodige snelcursus in beter breinbeheer. Vijf breinboeien en vijf breinboeibrekers: meer heb je niet nodig om efficiënter, creatiever en stressvrij te werken!

141377 05-07-18	Beïnvloeden en overtuigen	9831
139585 20-08-18	Driedaagse basistraining verbindende communicatie	3450
143779 23-08-18	Verdiepingstraining verbindende communicatie	3450
141421 28-08-18	Projectmanagement - Omgaan met verandering	3000
140984 28-08-18	Taste & test opleiding: communicatie met impact	1731
129167 07-09-18	Motiveer uzelf	2550
99174 10-09-18	Webinar nlp voor coaches: practitioner + master	1700
108306 18-09-18	Teamdynamica	3400
143652 19-09-18	De anti-klaag workshop	9831
127670 20-09-18	Stem en lichaamstaal als fundament van authenticiteit	2020
140979 20-09-18	Communicatie met impact: beter communiceren	1731
141193 20-09-18	De essentie van IAS-IFRS	2600
141378 21-09-18	Beïnvloeden en overtuigen	2600
142093 25-09-18	Emotionele intelligentie en NLP	1982
108860 25-09-18	Taste & test: root	1731
95780 25-09-18	De kunst van het delegeren	9831
143653 26-09-18	De anti-klaag workshop	2020
141111 27-09-18	Masterclass systemic coaching (msc20)	3500
14980 01-10-18	Communicatievaardigheden	1982
108859 02-10-18	Nlp voor coaches: practitioner & master	1731
143651 02-10-18	Communiceren en onderhandelen met vakbonden	9831
142042 02-10-18	Inleiding tot data science & analytics in	1982
141278 03-10-18	Social media marketing: boek meer online succes	1030
143928 04-10-18	Feedback geven en ontvangen	2650
143929 04-10-18	Ledinggeven op afstand	2650
143541 04-10-18	Probleemoplossend denken	4780
108303 04-10-18	Insights: ken uzelf en de ander	3400
141109 06-10-18	Opleiding professional coach (opc35) - weekend	3500

140957 06-10-18	Nlp master practitioner	1880
113763 08-10-18	Mindset-nlp in business - module verandering	1731
50745 08-10-18	Mindset-nlp in business - practitioner	1731
141260 08-10-18	Praktisch voorraadbeheer	2600
143749 09-10-18	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke	2020
143538 11-10-18	Ik weet dat u liegt..	9831
141893 11-10-18	Vennootschapsrecht: basisopleiding	1030
100469 11-10-18	Klant- en doelgericht e-mailen	3400
141163 11-10-18	Coaching essentials	2650



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

Zakelijke managementvaardigheden

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
108304	11-06-18	Resultaatgericht en coachend leidinggeven	3400
141241	12-06-18	Lichaamstaal: communiceer krachtiger	2600
95493	13-06-18	Coaching op de werkvloer	2020
143938	18-06-18	Zomeractie: neem je video's op in professionele studio	2800
141359	19-06-18	Efficiënt onderhandelen bij overheidsopdrachten	1831
141822	26-06-18	Wendbaar Leiderschap	1831
141759	27-06-18	Peoplemanagement: basisopleiding werken met mensen	9300
12950	05-07-18	Laptopnotuleren	4780
141330	20-08-18	Onderhandelings technieken: sluit succesvolle deals	1982
143748	23-08-18	De dirty tricks van het onderhandelen	9831
143907	27-08-18	Managing yourself - resultaatgericht leiderschap	9831

NIEUW!

E-learning met personal coach.

Leer een taal waar & wanneer u wil!

- Nederlands, Frans, Engels & Duits
- Focus op job context & aangepast aan uw taalniveau
- Onbeperkte online toegang voor 6 maanden
- Coaching: 2 contacturen met de coach (6 x 20 min. per telefoon/Skype)
- € 270 (= € 45 / maand)



T 02 217 37 47
info@lerian.be
www.lerian.be



LEERLOCATIES



leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be

events.bedrijfsopleidingen.be (ook p. 23)



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



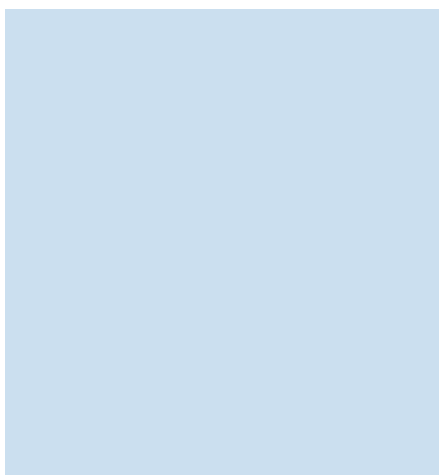
bit by bit
2060 Antwerpen
+32 3 232 51 12
bitbybit.be
info@bitbybit.be



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



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



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



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

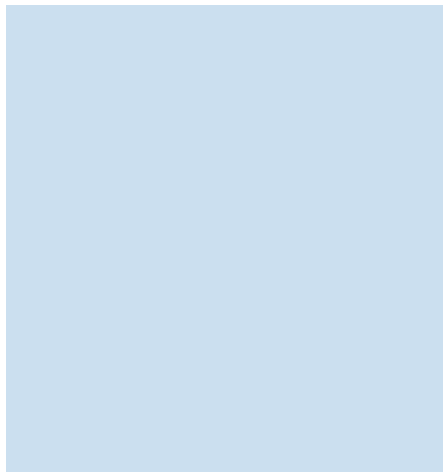


the house of change
2570 Duffel
+32 15 36 35 05
thehouseofchange.be
info@thehouseofchange.be



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





ClubHouse
2550 Kontich
+32 3 451 22 22
clubhouse.be
info@clubhouse.be



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



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



MEZURE
training & coaching
1000 Brussel
+32 2 421 17 70
www.mezure.be
info@mezure.be



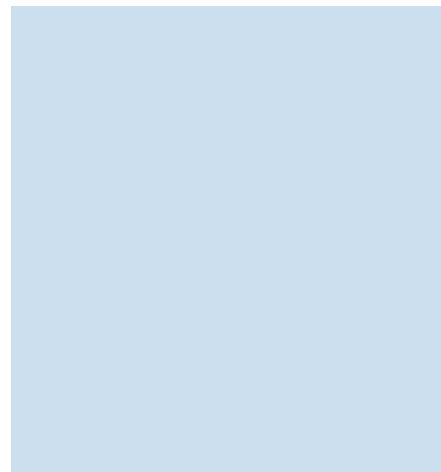
Van der Valk Hotel Nazareth
9810 Nazareth
+32 9 382 28 28
hotelnazareth.be
info@hotelnazareth.be



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



ibis Styles
8380 Zeebrugge
+32 50 20 12 02
ibis.com
h8091@accor.com



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



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



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



MICROLEARNING ALS EEN BIJKOMENDE TROEF VOOR L&D

Microlearning. Is het de toekomst voor L&D of is het gewoon één van die hypes die weer gauw voorbij gaat? Wat is het precies, welke mythes bestaan eromheen en waar zit de toegevoegde waarde voor een organisatie? Shannon Tipton komt op 25 oktober spreken rond dit onderwerp op de L&D Talks in Brussel, maar licht in dit interview al een tipje van de sluier op. Ze noemt zichzelf Chief Learning Rebel en is zonder het goed en wel te beseffen al 15 jaar bezig met Microlearning. Een ervaring die ze heel sterk kan inzetten, nu het ook voor haar een nog belangrijkere tool geworden is in L&D. Wat zij verstaat onder Microlearning, wat voor haar 3 belangrijke mythes zijn en wat de toegevoegde waarde is voor organisaties lees je hieronder. Voldoende informatie om te beoordelen hoe je Microlearning nog beter/meer kan toepassen in jouw organisatie.

Welke is volgens jou vandaag, de grootste behoefte van organisaties naar hun L&D- afdeling toe?

Ik denk niet dat we op 1 onderwerp kunnen focussen. Als mensen binnen een organisatie hun L&D-afdeling aanspreken willen ze hulp en dit meteen. L&D-afdelingen moeten om die reden kunnen reageren als een flexibel, snel aanpasbaar onderdeel van de onderneming. Het is onder meer de rol van de L&D-afdeling om een oorzaakanalyse aan te bieden bij een vraag om hulp vanop de werkvloer. Een oorzaakanalyse die een duidelijke diagnose stelt en waaruit voorstellen kunnen worden afgeleid om de business te helpen. Het enige wat de business wil, is zaken beter, sneller en goedkoper uitvoeren en daar ligt de uitdaging voor L&D.



Ik zie ook een trend dat L&D steeds minder focust op het bieden van hulp bij het onthouden van dingen. In het echte leven gaat dat ook zo. Ik moet geen telefoonnummers meer onthouden, dat doet mijn telefoon voor mij. Heb ik een vraag, dan stel ik deze aan Google, aan Siri of aan Alexa. Wat L&D nog meer dient te doen is mensen in staat stellen om de juiste oplossing te krijgen voor het juiste probleem op het juiste moment.

Er wordt op dit ogenblik heel wat gepubliceerd over Microlearning. Wat is het precies voor jou en hoe is Microlearning een antwoord op de uitdagingen van organisaties?

Laat ik je eerst vertellen dat er in onze industrie niet eens een afspraak is om Microlearning op een éénduidige manier te be- omschrijven. Dat zegt natuurlijk al iets over hoe divers er over Microlearning wordt gedacht. Voor mij gaat Microlearning over ondersteunen van performantie. Met andere woorden, het ondersteunen van de medewerker op het moment dat een behoefte ontstaat in de job. Bij Microlearning wordt de inhoud aangeboden in de vorm van een intro, een middenstuk en een einde of conclusie. Hierdoor kunnen kleine stukjes van leren als standalone ondersteuning worden aangeboden. Het is die inhoud die de gebruiker in staat stelt om een bepaald resultaat te behalen. Het is daarbij niet zo evident om de inhoud te reduceren tot enkele minuten en de essentie vast te pakken die leidt tot het verbeteren van die gewenste performantie. Als je dat goed kunt, dan zal elke medewerker, elke organisatie je er ontzettend dankbaar voor zijn.

Zijn er mythes over Microlearning die misverstanden rond de methodiek doen ontstaan?

Jawel, meerdere en ik wil er 3 benadrukken. Ten eerste is er de verwarring tussen Microlearning en Chunking. Onder Chunking verstaan we het opknippen van grote stukken inhoud in kleinere en cognitief beheersbare stukken. Chunking is enkel ontstaan om de te verwerken materie in kleinere stukken aan het brein aan te bieden zodat die de inhoud beter kan verwerken. Microlearning daarentegen, gaat over het aanbieden van kleinere standalone oplossingen, met een verhaalstructuur, waarbij het de bedoeling is om de performantie op te voeren. Het is dus niet omdat je een groter geheel opsnijdt in stukken, dat je dan aan Microlearning doet.

Een tweede mythe bestaat erin dat Microlearning altijd met een video gepaard gaat. Video is maar één van de vormen die je kan gebruiken. Je kan ook Infographics inzetten, geanimeerde PowerPoints, een schema en nog veel meer.

De derde mythe zegt dat Microlearning alleen maar hightech is. Niets is minder waar. Een schema dat ophangt, een getekende instructie, een fichebak, een geplastificeerde kaart met een stappenplan... Dit zijn allemaal vormen van lowtech Microlearning die even goed zijn. In mijn blog beschrijf ik de 7 dodelijke mythes van Microlearning: bit.ly/2sfoYzB.

Hoe staat Microlearning ten opzichte van de klassieke vormen van opleiding?

Microlearning is uiteraard niet dé oplossing of het nec plus ultra dat alle problemen van de business nu eindelijk zal oplossen. Microlearning is gewoon een extra middel die organisaties kunnen inzetten wanneer ze het nodig hebben. Ik ben ervan overtuigd dat Microlearning de klassieke vorm van leren niet zal vervangen. Het is gewoon een element om te overwegen. Een volledige dag opleiding voor een thema als bv. Emotionele Intelligentie is nuttig en nodig. Microlearning kan dan bv. na deze sessie worden aangeboden om de kennis naar een volgend niveau op te tillen.

Kan je mij een voorbeeld geven van hoe je Microlearning hebt gebruikt in een leertraject?

Eén van mijn klanten was aan het werken op een groot trainingstraject voor de verkopers in een organisatie. Ze wilden hun ervaren verkopers en een behoorlijk aantal nieuwe verkopers informeren over de nieuwe producten en tegelijkertijd hun verkoopvaardigheden aanscherpen. Het oorspronkelijke idee was om deze sales teams op een centrale plaats een training- en informatiesessie van meerdere dagen te laten doorlopen. Toen ze me vroegen om te helpen om van deze sessies een succes te maken, vertelde ik hen dat ik hen wel kon helpen maar niet in de vorm van sessies, gespreid over meerdere dagen. De oplossing die ik voorstelde was een blended learning oplossing, waarvan Microlearning een deel uitmaakte. De 2 groepen van verkopers - de ervaren en de nieuwkomers - hadden een andere benadering nodig. Er werd een gezamenlijke basistraining opgebouwd rond de nieuwe producten, waarna het vervolg van het leertraject voor de 2 groepen anders moest lopen. We bouwen momenteel een wiki voor hen, waar ze o.a. productinformatie kunnen opvragen. De Microlearning die we aanbieden behelst een aantal kleine toepassingen die onafhankelijk van elkaar én van de macro-omgeving kunnen worden opgevraagd. Het gaat over FAQ-lijsten, controlelijsten, korte video's en meer. Microlearning wordt hier ingezet om de kennis van de ervaren salesmensen te verdiepen. De andere groep krijgt een meer formeel traject aangeboden, om nadien ook gebruik te maken van de kleine modules van Microlearning. Zo wordt elke format optimaal benut door de 2 doelgroepen.

Spreken we dan niet over Reinforcement?

Microlearning onderscheidt zich van Reinforcement omdat het niet uitgaat van een opleidingstraject vooraf. De inhoud van de Microlearning

modules voor de verkopers was grotendeels nieuw voor zowel de ervaren verkopers als voor de nieuwelingen. De verhaalstructuur steunt wel op de inzichten en ervaring van de ervaren groep. De Microlearning vult deze ervaring dan verder aan.

Waar zou jij Microlearning bij voorkeur inzetten?

Een typische omgeving waarbij Microlearning kan worden ingepast is deze voor het aanleren van het gebruik van allerlei software tools. Neem als voorbeeld een "Performance Management Systeem". Meestal moeten mensen dit slechts 1 of 2 keer per jaar gebruiken. Mensen bij elkaar brengen om hen op te leiden is dan niet meer de juiste manier om hen het systeem (beter) aan te leren. In dit geval is het veel meer aangewezen om hier met Microlearning aan de slag te gaan. Je kan dan een reeks van Microlearning elementen zoals een beslissingsboom, een checklijst of een video voorzien. Aangezien elke gebruiker een andere ervaring heeft, kan hij/zij zelf kiezen welke element hij/zij nodig heeft om het probleem op te lossen dat hij/zij ervaart op het moment dat hij/zij de oplossing nodig heeft. Dat aanbieden van de juiste oplossing, voor het juiste probleem op de juiste moment komt hierin terug. Hier is Microlearning vele malen efficiënter dan een 4 uur durende sessie over het gebruik van een toepassing, die zij in de nabije of verre toekomst mogelijks nauwelijks gaan inzetten.

Hoe zie je de problematiek van meting van resultaat bij Microlearning?

Ik weet dat heel wat organisaties ongerust zijn over het feit of hun aanbieder van Microlearning, al dan niet kan integreren met hun LMS om resultaten te kunnen meten. Ik denk dat ze zicht nodeloos ongerust maken. Aangezien het bij Microlearning gaat over het ondersteunen van performantie wordt meting wel heel gemakkelijk. Er is geen vragenlijst, er is geen goed of slecht antwoord. Als iemand toegang heeft tot de Microlearning inhoud en hij/zij kan daarmee zijn/haar probleem oplossen, dan spreken we over een succesratio van 100%. Downloaden en toepassen is dan het enige dat je dient te meten. Als het LMS dan in de tijd gespreid een aantal Microlearning modules kan aanbieden en bijhoudt hoe en door wie deze worden gebruikt ben je al een eind gevorderd.

Bedankt voor het interview en tot de 25ste oktober op de L&D Talks, FOD Bosa in Brussel. ■



Eric Van Camp is coach-trainer gepassioneerd door leren en ontwikkelen. Hij helpt organisaties om te groeien op het vlak van communicatie, leiderschap en persoonlijke efficiëntie, waarna een versterkingstraject met een mobiele app leereffecten in kaart brengt.

OPEN OPLEIDINGEN

143941	27-08-18	Inspirerend presenteren in ted-stijl	2800
141648	04-09-18	Leidinggeven aan collega's	2600
95834	06-09-18	Aikidocommunicatie om met culturen om te gaan	4780
139584	10-09-18	Vierdaagse training verbindend leidinggeven	2980
141760	10-09-18	Peopelmanagement: basisopleiding werken met mensen	1982
28663	11-09-18	Starten met leidinggeven voor managers	3000
141690	19-09-18	Train the trainer: doe uw boodschap plakken	3000
118290	20-09-18	Coaching & managing van sales teams	9831
141108	20-09-18	Opleiding professional coach (opc34)	3500
143539	20-09-18	Presenteren in het engels	4780
143658	20-09-18	Leiding geven aan experts & kenniswerkers	9831
143720	20-09-18	Managing people - werken met mensen	2020
108299	21-09-18	De impact van mijn stem	3400
141336	24-09-18	Onderhandelen met vakbonden	3010
141112	29-09-18	Masterclass systemic coaching (msc21)	3500
143660	02-10-18	Managing people - werken met mensen	2020
127631	04-10-18	Managing people - werken met mensen	9831
95339	07-10-18	Trainingsdagen verbindende besluitvorming	3450
141896	09-10-18	Masterclass Communicatiemanagement	1831
141961	09-10-18	Compensation and benefits: basisopleiding	1120
143535	09-10-18	De dirty tricks van het onderhandelen	9831
143536	10-10-18	De dirty tricks van het onderhandelen	2020
141242	10-10-18	Lichaamstaal: communiceer krachtiger	9831
141313	11-10-18	Gericht communiceren met NLP	1982
142155	11-10-18	Future Proof Data modelling	3000
141621	11-10-18	Selling your idea: buy-in door te leren pitchten	1831



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Personeel

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
120021	12-06-18	Het grote blunderboek van het ontslagrecht	2020
141322	12-06-18	Draaiboek onthaal en introductie	2140
127659	13-06-18	Werken met zelfstandigen	2020
116659	15-06-18	Werven, verlonen en behouden van sleutelmedewerkers	9831
141942	20-06-18	Btw en werken in onroerende staat	8560
141246	21-06-18	Balanced Scorecard in overheid en non-profit	2140
143740	02-07-18	Summerclass 70:20:10: charles jennings	3400
143940	03-07-18	Selfideo training, maak zelf een professioneel uitzijende	2800
59381	09-07-18	Selection punch training: motivatie gericht interviewen	9550
143945	09-07-18	Scriptcoaching: bereid je video of webinar optimaal voor	2800
143737	10-07-18	Summerclass instructional design: julie dirksen	2570
141774	12-07-18	Professioneel workshops organiseren en faciliteren	3000
122793	23-07-18	Mbti foundation programma	1831
134951	07-08-18	Team punch training: inzicht in de werkmotivaties	2550
119999	07-08-18	Werken met roem om 'leren' beter te evalueren	2060
143738	21-08-18	Summerclass breinleren: stella collins	2570
143739	30-08-18	Summerclass workplace learning: jane hart	2570
143937	11-09-18	Train-the-blended-trainer	2800
141589	13-09-18	Interviewtechnieken bij werving en selectie	9300

De Myers-Briggs Type Indicator®



Het meest gebruikte
persoonlijkheidsinstrument ter wereld

MBTI Foundation programma:

- > 23-25 juli | 27 juli 2018, Brussel
- > 16-18 oktober | 16 november 2018, Antwerpen
- > 10-12 december | 14 december 2018, Brussel

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



Help mensen op hun best te zijn

Bel OPP op **02 / 7092919**,
email belgium@opp.com
en bekijk www.opp.com/nl-BE/MBTI
om jouw MBTI-reis te starten.



BEWUSTE EN EFFICIËNTE COMMUNICATIE IN JE ORGANISATIE EN TEAM

In co-creatie modereren wij de performance van jouw
team en organisatie door middel van NLP, de cognitio-
scan, coaching en opleiding.

SPECIAAL AANBOD: GRATIS workshop Collective
Discovery in jouw bedrijf.

INTERESSE? Contacteer ons op info@arcturus.be

Meer info over Arcturus voor bedrijven op
www.arcturus.be/in-company

Liersesteenweg 105 ♦ 2560 Kessel ♦ +32 (0)3 488 40 54

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 **TAAL** Elohim Language Services / AMVR / Kluwer Opleidingen / Syntra AB / Lorian-Nti Languages
- 2 **EXCEL** IFBD - Institute for Business Development / Kluwer Opleidingen / InFidem
- 3 **COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / Greet Training / Expert Academy / Quintessence / Elohim Languages / Tryangle / AMVR / IFBD - Institute for Business Development / Human Matters / Key-consult / Konsensus / Kluwer Opleidingen / Arcturus / Syntra AB / B&D Business Development / The European Training House / Cameleon Business Training / SD Worx Learning
- 4 **VIDEO** Mezure / Webinar Solutions / Kluwer Opleidingen
- 5 **PROJECT** IFBD - Institute for Business Development / Key-consult / Kluwer Opleidingen / B&D Business Development
- 6 **SOFT SKILLS** Kluwer Opleidingen
- 7 **KENNIS** IFBD - Institute for Business Development / Kluwer Opleidingen
- 8 **GDPR** IFBD - Institute for Business Development / the house of change
- 9 **HR** IFBD - Institute for Business Development / Kluwer Opleidingen / SD Worx Learning
- 10 **ONDERHANDELEN** De Gussem Training & Consulting / AMVR / IFBD - Institute for Business Development / Kluwer Opleidingen / the house of change / B&D Business Development / SD Worx Learning /

BEDRIJFSADVIES

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

L&D JOBS

- › **STAFMEDEWERKER HR / LEERADVISEUR** - CM
- › **L&D SPECIALIST** - FrieslandCampina
- › **DIGITAL & SOCIAL LEARNING PROMOTOR** - Orange
- › **E-LEARNING ONTWIKKELAAR** - Provincie Vlaams-Brabant
- › **LEARNING ADMINISTRATOR** - The Tipping Point
- › **L&D MANAGER** - Renson
- › **TRAINING & DEVELOPMENT SPECIALIST** - Lidl
- › **L&D TRAINER/COORDINATOR** - Carglass
- › **L&D MANAGER** - Carglass
- › **L&D PROFESSIONAL BELGIUM** - Coca-Cola European Partners
- › **DEVELOPMENT OFFICER** - Baloise Insurance
- › **TRAINER** - Cameleon Business Training
- › **ACCOUNTMANAGER** - UNI Learning
- › **L&D ADVISOR** - Colruyt Group
- › **(SENIOR) MANAGER LEARNING TECHNOLOGY** - Deloitte Consulting

OPEN OPLEIDINGEN

143908	19-09-18	Duurzame en flexibele ploegenarbeid	2020
143741	20-09-18	Terugkomdag summerclasses 2018	2570
122795	20-09-18	Firo kwalificatietraining	9052
127650	21-09-18	Hoe vang ik een rat ..	2020
141387	27-09-18	Opleiding rond personeelsbehoefte: plan uw fte's optimaal	9831
141765	27-09-18	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
142134	27-09-18	Feedback geven en ontvangen	1831
5340	01-10-18	Human resources management	1000
95579	04-10-18	Hr policies	9831
142185	04-10-18	De chieff happiness officer	2020
141651	11-10-18	Terbeschikkingstelling van werknemers	1030
141388	15-10-18	Peterschap	2140



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

Overige

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141536	13-06-18	Copywriting voor het web	3000
141664	21-06-18	Toolbox interne communicatie: optimaliseer je interne	9051
141843	05-07-18	Assertief als medewerker	9300
141662	23-08-18	Time management: uw tijd, prioriteiten en stress	2140
553	23-08-18	Training klantgericht telefoneren telefoontraining	9100
141267	30-08-18	Marketing voor niet-marketeers	3000
141796	12-09-18	Update sociale actualiteit	2600
141797	13-09-18	Update sociale actualiteit	9300
141844	13-09-18	Assertief als medewerker	2600

141631	18-09-18	Stress (h)erkennen - aan de slag met uw eigen stressprofiel	9300
142108	20-09-18	Organisatie van evenementen	1982
143729	26-09-18	Listig in lastige situaties	2020
141471	26-09-18	Pricing: strategies & tactics	1030
141236	27-09-18	Omgaan met arbeidsongeschiktheid in de onderneming	9300
141570	27-09-18	Management assistent van A tot	3010
141537	02-10-18	Copywriting voor het web	2600
141674	04-10-18	Internationaal afvaltransport in de praktijk	9831
141398	05-10-18	Productieplanning in de praktijk	3000
142060	09-10-18	Douane van A tot	1982
142016	11-10-18	Corporate Wellness een strategie voor gelukkige en gezonde	9831



AANKOOP, VERKOOP, MARKETING EN EXTERNE COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
116668	11-06-18	Professioneel presenteren en spreken voor publiek	8800
141346	12-06-18	Update overheidsopdrachten	1030
143693	12-06-18	B2b productlancering	2020
143694	13-06-18	Masterclass inkoop - de inkoper als business partner	2020
142051	14-06-18	Uw digitale awareness	9051
142054	14-06-18	Het digitale secretariaat	3000
142124	14-06-18	Do's-and-don'ts voor e-mailcampagnes	1831
141187	14-06-18	Uitgestelde belastingen: theorie en praktijk volgens IFRS	2600
23694	15-06-18	Internet marketing	2018
142021	19-06-18	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	1982



BLUEPOINT Meet. Work. Tech.

Een totaalconcept voor *bedrijfsevenementen* in Brussel!

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

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

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

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



BLUEPOINT BRUSSELS

A. Reyerslaan 80
1030 Brussel

www.bluepoint.be
www.facebook.com/bluepointbrussels
www.linkedin.com/bluepoint-meet.work.tech

LEREN BIJ BASF: DE KRACHT VAN COMBINEREN

ALAIN MOLINARD - BASF

Soft skills, veiligheidsopleidingen, trainingen over gezondheid, welzijn én zelfs over op pensioen gaan: met 160.000 uur per jaar mag gerust gezegd worden dat BASF over een uit de kluiten gewassen opleidingsaanbod beschikt. Hun succesrecept? Een slimme combinatie van klassikaal leren met een goede, ouderwetse lesgever als facilitator enerzijds, en nieuwe technologieën anderzijds. Aan het woord is Alain Molinard, Head of Training & Change Management.

Kan je kort je functie schetsen bij BASF?

Alain: "Als Head of Training & Change Management moet ik de businessnoden binnen BASF vertalen naar een opleidingsbeleid. Daarbij zijn er verschillende stakeholders: in eerste instantie is er de operationele business. We zijn nu eenmaal een bedrijf dat chemicaliën produceert. Daarnaast zijn er de ondersteunende diensten, zoals de financiële afdeling, boekhouding, logistiek ... En als derde stakeholder is er onze directie, die binnen de groepsvisie van BASF een opdracht te vervullen heeft. Mijn opleidingsbeleid wordt bepaald door de input van deze groepen van belanghebbenden. In totaal gaat het om zo'n 3.500 mensen. Hun opleidingsnoden zijn zeer divers. Daarom hecht ik er veel waarde aan om over een netwerk van interne en externe experts te kunnen beschikken, die me kunnen vertellen wat de behoeftes zijn, maar ook mee waken over het bepalen van juiste leerdoelen en accurate leercontent. Dit leidt tot een 600-tal titels in het opleidingsaanbod die we zowel afzonderlijk aanbieden als in opleidingsplannen."

Hoe belangrijk is leren voor jullie?

Alain: "We zijn ervan overtuigd dat levenslang leren nodig is, en – meer zelfs – cruciaal is in een omgeving waarin vakmanschap en veranderende technologie mee het succes van onze business bepalen. Dat nieuwe mensen intensief opgeleid worden wanneer ze net bij ons in dienst komen, is vanzelfsprekend. Maar bij ons loopt opleiding ook daarna gestaag verder, zelfs tot op het einde van de carrière van een medewerker. Voordat mensen op pensioen gaan, is er bijvoorbeeld een training over wat we prepensionering noemen. Daarbij begeleiden we hen praktisch, bijvoorbeeld wat betreft de gevolgen voor hun verzekeringen, maar ook op mentaal en fysiek vlak. We geven bijvoorbeeld tips mee om te vermijden dat ze in een zwart gat vallen. Levenslang leren nemen we bij BASF dus echt wel au sérieux. Jaarlijks organiseren we dan ook zo'n 160.000 uur opleiding voor onze medewerkers. Bijna twee derde daarvan gaat naar werkplekleren. En dan heb ik het enkel over de uren die we formeel kunnen registreren. We hebben ongeveer een vijftigtal productiebedrijven op de site en ongeveer even veel diensten. Dat betekent dat we een enorme variatie aan vakkennis en functies hebben. Daardoor zijn bedrijfs- en dienstspecifieke opleidingsplannen een must voor onze kennisborging."

Hoe pak je dat werkplekleren concreet aan?

Alain: "We proberen de organisatie zoveel mogelijk te ondersteunen met een standaard opleidings- én opvolgingsconcept waarbij problembased learning centraal staat. Medewerkers krijgen een opdracht toegewezen voor hun dienst. Die opdracht bestaat altijd uit een hele brede vraag, waarbij ze 101 facetten zullen moeten onderzoeken om een antwoord te kunnen formuleren. Die facetten onderzoeken ze tijdens hun dagelijks werk. Ze kunnen vragen stellen aan ploegleiders of collega's, en heb-

ben toegang tot heel wat materiaal. Na enkele weken of zelfs maanden bespreken ze het antwoord dat ze geformuleerd hebben tijdens een ankergesprek met hun leidinggevende. Wanneer mensen verschillende probleemstellingen onderzocht hebben, groeien ze door binnen hun dienst of het bedrijf. Omdat het gaat om bedrijfs- en dienstspecifieke opleidingen, is het mijn rol om met name het concept van problembased learning te ondersteunen, zodat iedereen het op dezelfde manier aanpakt. De leerinhoud zit bij het bedrijf of de dienst zelf, maar wij stellen wel materiaal ter beschikking zodat het geleerde toegankelijk wordt. Denk maar aan video's, 3D-tekeningen ... Op dit moment zijn er ook al mensen die met een tablet door het bedrijf lopen, waarmee ze de QR-code van een installatie kunnen scannen. Daarna kunnen ze op de tablet bijvoorbeeld het debiet en de temperatuur van een pomp checken, onderhoud aanvragen of de pomp aan de binnenkant bekijken. Dat is voor ons werkplekleren pur sang."



Hoe vatten jullie de formele opleidingen precies op?

Alain: "We geloven in de combinatie van klassikale trainingen met nieuwe technologieën. Die laatste mogen echter geen doel op zich zijn. Neem nu e-learning bijvoorbeeld: het kan efficiënt zijn qua doorlooptijd en toegankelijkheid, maar het blijft erg individueel. Voor leren van elkaar is het niet het juiste medium. En ook webinars zijn leuk, maar

Bij heel wat bedrijven staat welzijn nu hoog op de agenda. Hoe pakt BASF dit aan?

Alain: "Ook wij zetten in op welzijn en willen dat onze medewerkers zich goed voelen op het werk. Daarom bieden we trainingen aan op het vlak van stressbeheersing, ergonomie, gezonde voeding en beweging. Voor shiftleiders en hun medewerkers is er bijvoorbeeld een opleiding 'slaap-

“Onze studerende kinderen gebruiken nieuwe media, klassieke media én hun netwerk. Maar in bedrijven worden we tegengehouden door information protection.”

het blijft toch hoofdzakelijk eenrichtingscommunicatie van de lesgever naar de deelnemers toe, tenzij je het echt heel goed voorbereidt en hoge leerdoelen stelt. Nieuwe technologieën zijn dus efficiënt in sommige gevallen, maar ze zijn niet zaligmakend. Elke technologie die je inbouwt, is bovendien een barrière voor de kennisoverdracht tussen mensen onderling. Ik geloof dan ook in de combinatie van bijvoorbeeld e-learning met virtual reality en een klassikale sessie, die de discussie en ervaringsuitwisseling stimuleert. Daarnaast geloof ik ook nog altijd in de kracht van een goede ouderwetse lesgever, maar dan wel volgens de moderne inzichten en methodieken. Interne vakexperten zijn kennisdragers, die dikwijls zeer enthousiast zijn om hun kennis over te dragen. Als we van zo'n mensen goede facilitators maken, die nieuwe technologieën gebruiken om leerdoelen op een efficiënte manier te bereiken, dan zijn we goed bezig."

coaching': daarbij leren we hen omgaan met hun verstoorde biologische klok, adviseren we hen om op hun voeding te letten en een gestructureerde dagindeling aan te houden. Tien jaar geleden zat zoiets niet in het leeraanbod van de meeste firma's. Het is goed dat daar vandaag verandering in komt. Maar we zetten ook in op samenwerken over generaties heen, en diversiteit in talenten. En dat verwerken we mee in onze opleidingstrajecten voor leidinggevendenden, omdat zij die concepten moeten ondersteunen. Nog al te vaak gaan we uit van de aspecten waar iemand niet goed in is, om die vervolgens te proberen opkrikken. Maar dan krijg je een team van gemiddelden. Beter is het om te kijken naar iemands talenten. Waar is iemand van nature goed in? Als je dat kan vertalen naar de werkomgeving, zal die persoon zich niet alleen goed voelen, maar ook uitmuntend werk neerzetten. Op die manier krijg je olympische teams. En dat proberen we over te dragen aan onze leidinggevendenden."

PASPOORT

- › **Functie?** Learning & Development Manager, Site Change Manager, BASF
- › **Vroeger?** Communications Manager, BASF
- › **Studies?** Aggregaat Hoger Secundair Onderwijs, UA; Doctoraat Chemie, UA
- › **Over welk L&D-onderwerp wil jij graag nog iets bijleren? Wat interesseert jou in functie van de toekomst?** Over het opzetten van persoonlijke leertrajecten. Die kunnen zowel de efficiëntie als de effectiviteit van een training enorm doen stijgen. Maar voor 3.500 medewerkers is dit best een uitdaging (lacht). Alle inspiratie om hier toch een haalbare stap te kunnen zetten, wordt in dank aanvaard.
- › **Hoeveel opleiding voorzien jullie gemiddeld per medewerker voor opleiding en ontwikkeling?** Als ik het formele en informele (werkplek)leren bij elkaar tel, komen we gemiddeld aan zes dagen per jaar per medewerker. De eerste vijf jaar dat iemand bij ons in dienst is, is dit veel meer. Daarna vlakt het af.
- › **Wat betekent Stimulearning voor je?** Het is een belangrijke inspiratiebron voor mijn huidige functie en een actueel referentiepunt om onze L&D-activiteiten af te toetsen.
- › **Meest inspirerend(e) L&D-boek/auteur/video/blog/keynote ...? Wat zou je andere L&D'ers aanraden?** De keynote van Arnoud Raskin (streetwiZe). In ons leadershiptraject legde hij de link tussen de streetskills van straatkinderen, en het managen van medewerkerstalenten. Een schot in de roos, vonden de deelnemers. Verder houd ik als wetenschapper wel van onderbouwde theorieën en vind ik de publicaties van Pedro De Bruyckere zowel inhoudelijk sterk, als toegankelijk gebracht.
- › **Welke vraag wil jij stellen aan de volgende persoon op de praatstoel?** Hoe ga je om met het verschil in leerstijl tussen ervaren, oudere generaties en jonge generaties, wetend dat ze voor een goede kennisborging van elkaar moeten leren?



Wat is de belangrijkste L&D-uitdaging waar je vandaag en morgen voor staat?

Alain: "Die zit 'm in de vergrijzende bevolking enerzijds, en de mindset van de jongere generatie en de snel veranderende omgeving anderzijds. Naar mijn mening moeten onze opleidingen hierdoor korter, krachtiger, effectiever en toegankelijker worden. Medewerkers moeten een opleiding kunnen krijgen op het moment dat ze die echt nodig hebben. En wat dat betreft kunnen nieuwe technologieën absoluut een rol spelen. Daarnaast is de oude manier van opleiden aan het veranderen omdat de jongere generatie anders werkt dan de oudere. Een driedaagse opleiding waarbij je op dag drie ontdekt hoe de pomp werkt die jij gaat bedienen, volstaat niet meer. Buiten mijn werkomgeving stel ik vast dat heel wat informatie meteen toegankelijk is dankzij nieuwe media. Wanneer er met vrienden of familie in een gesprek een thema aan bod komt waarover we meer willen weten, zoeken we allemaal meteen op onze smartphone informatie op. Dat zou ook moeten kunnen in onze werkomgeving, maar dat is bij heel wat bedrijven niet het geval. Als we het over blended learning hebben, zou ik zeggen: laat ons eens kijken naar onze kinderen die aan het studeren zijn. Ze gebruiken én nieuwe media, én klassieke media zoals syllabi, én hun netwerk om van elkaar te leren. Maar binnen bedrijven worden we tegengehouden en geremd door information protection, en dat hindert medewerkers om hun eigen leren in handen te nemen. Er moet dus ook een andere IT-mindset komen, waarbij ons opleidingsmateriaal wel intrinsiek beveiligd is, maar tegelijk overal en snel raadpleegbaar is. Een

laatste uitdaging zit 'm in het feit dat we allemaal langer moeten werken. De overheid vraagt ons om het werk werkbaar te houden. Een logische stap is dan om oudere medewerkers opleiding te laten geven aan jongere generaties. Maar de leeftijds kloof die we nu tussen beide generaties hebben, is groter dan ooit. En er is ook een enorme kloof tussen de leerstijlen. Daarom geven we oudere werknemers die hun kennis willen delen een training in 'generations@work'. Daarbij maken we hen bewust van het feit dat jongere generaties heel anders denken, leren en media gebruiken. En ook de jongere generatie maken we bewust van hoe de ouderen dit zien. Zodat ze respect hebben voor de manier waarop de oudere generatie iets wil overbrengen."

Hoe zie je L&D verder evolueren binnen BASF?

Alain: "Met de huidige middelen moet het mogelijk zijn om leerinformatie niet alleen snel ter beschikking te hebben, maar ook dichtbij of zelfs op de werkplek. Pas wanneer mensen aangereikte informatie in hun context kunnen plaatsen, kunnen ze inzicht verwerven en wordt het ook echt kennis. Verder vind ik dat we intern schitterende experts hebben, maar weinigen zijn uiteraard getraind als lesgever. Ik geloof, zoals ik al vertelde, nog steeds in de kracht van een lesgever. Dus wil ik hen graag ondersteunen met inzichten rond bv. breinleren, interactieve en effectieve leermethodieken en leerconcepten, alsook nieuwe media. Hun ervaring en kennis is zo waardevol. Ik wil ze niet verliezen, maar kennisoverdragers van hen maken." ■



Verbindende Communicatie

Verbindende Communicatie zorgt voor betrokkenheid, efficiëntie en een hartelijke sfeer.

Gebaseerd op geweldloze communicatie van Marshall Rosenberg.

'Verbindende Communicatie als basis' van 20-22/8/2018

verdieping 'Verbindende Communicatie' van 23-24/8/2018

tweedaagse 'Verbindende Besluitvorming' van 7-9/10/2018

'Verbindend Leidinggeven' op 22-23/10/2018 en 3-4/12/2018

'Verbindende Communicatie als basis' van 31/10-2/11/2018

www.humanmatters.eu



LEGO SERIOUS PLAY INNOVATIEF LEREN VOOR INDIVIDU, TEAM EN BEDRIJF



WORKPLACE LEARNING NO LONGER THE SOLE RESPONSIBILITY OF L&D

In a world of change, we look to people with a vision, experts in their domain that can lead the way. Jane Hart is all about modernizing the workplace. She is an international speaker, editor of the Modern Workplace Magazine and author of many books. Therefore, she is the perfect interviewee to address some of the issues L&D professionals struggle with these days: staying relevant, evolving alongside the rapid technological developments and creating effective training programs, classes and what not. She will also take the stage on August 30th during a Summerclass 'Designing & Delivering Modern Training for the Workplace'.

Your Summerclass will take place in The House of Change, which is quite appropriate as a setting. In your opinion, what is the biggest change trainers and coaches need to make to meet the challenge of the modern business climate?

Not to feel the need to track, manage and control everything that their people learn – but instead provide them with resources and opportunities to enable them to learn and support them as they do so. It is more important to measure performance outcomes.

Training is no longer enough in the modern workplace.

Everyone needs to take it upon themselves to self-improve and self-develop in the new and evolving world of work where jobs are changing all the time – and where there is no such thing as a job for life.

Furthermore, organizations need workers to be self-sufficient lifelong learners too – that is people who are constantly discovering new things – new ideas, new thinking, new resources – and bring what they learn into the organisation, so that others can benefit from them too. In fact,



this is the only way to build a true “learning culture” or “learning organisation” – otherwise you simply have a training culture.

As the power of the individual grows, modern employees want more flexibility and autonomy in how they work and learn. We are now in the Age of the Individual.

Whilst many L&D professionals do recognise this, they just don't know how to enable and support continuous independent learning, and more often than not try to force-fit it into the traditional training model – by trying to capture and manage everything in some sort of central enterprise learning management system or “learning platform”. Whereas an enterprise platform might be relevant to keep track of (mandatory) corporate training, it is just not appropriate to use it to try to manage an individual's professional learning.

In other words, the traditional, top down, one-size-fits-all, command-and-control approach to workplace learning – which organizations have been using for more than 100 years – is just not up to the new world of work. What it requires is a new workplace learning model, one that turns everything on its head. I will be happy to talk more about the Employee-centred Learning & Development (ECLD) Model during the summerclass.

Can you name some tactics, or tips and tricks that never get old?

Remembering it is all about purpose and motivation of the individuals. They need to see purpose in what they are doing and this will drive their motivation to engage in any learning initiatives.

So, I strongly urge to make your training as effective as possible, with a clear impact on the job. Start by considering what new performance is needed and provide training that meets those needs, rather than considering what people need to learn. Use a performance - rather than training - design and assessment approach like Performance Consulting or Design Thinking.

On our website, modernworkplacelearning.com you can find a list of 10 reasons to modernize workplace training, each with some pointers how to address the issues.

Are there any recurring topics that are as important today as they were five years ago? Can you elaborate on that?

The results of our annual survey show year after year that people see e-learning as one of the least valued ways to learn at work, together with conferences and classroom training.

What does this mean? It means that most of L&D efforts are focused on activities that individuals find of little value. It means it's therefore time to re-focus efforts on those activities that bring more value to individuals – both inside and outside the workplace

But it doesn't mean organising and managing these activities (in the old, traditional ways) but helping individuals to do this for themselves in the ways that suit them best.

You are the Founder of the Center for Learning & Performance Technologies, which is one of the most visited learning sites on the Web and you invite people to connect with you via Twitter, Facebook, LinkedIn and E-mail. So, it is fair to say you embrace (social) technologies to open the dialogue. How important is technology for Learning & Development and how can people benefit from e-learning? Social technologies allow people to interact with and learn from one another in ways not possible before. But remember that using social technologies to MAKE people interact with one another is not the way forward.

The traditional way of implementing any new trend or technology – we have seen it with e-learning and the LMS – is to do this top-down. I already mentioned the poor score of e-learning in our survey, so there is clearly something wrong with the implementation of these platforms. Someone or some people decide what tools or platforms are best for use within the organization and these are then purchased, installed and set up for employees to use. They then have to get the employees to use the tools, perhaps even train them to how to do so.

In other words, it is seen in terms of imposing social and collaboration tools on the workforce, compelling them to share and collaborate, and then controlling and tracking what they do share.

However, social media is an important way for L&D to keep up to date themselves with what their peers are doing – quickly, easily and informally – not just something to use in their training.

A more appropriate approach, therefore is to use a supportive bottom-up approach, which is more about supporting those individuals who already are sharing and collaborating with one another and encouraging others to experience the benefits of social working and learning. It is also about recognizing the fact that social learning works best when individuals and teams have a genuine purpose, need or interest to do so, e.g. to deal with a common issue or problem or to support one another – rather than because they are being told or forced to do so.

And furthermore, the ultimate success of the use of social technologies to support collaborative learning and working doesn't lie in the quantity of sharing that takes place which is measured in the number of posts, likes and comments – since that just encourages people to share for sharing's sake and ultimately leads to over-sharing and noise – but in the value that people derive from those shared experiences, which leads to improvements in job, team and organisational performance.

Final question, Jane. How optimistic (or pessimistic) are you when it comes to the near – and not so near – future of the Learning and Development Professional? Any last pointers for those who are in doubt of their own added value, or words of encouragement to attend your summerclass?



Organizations do already recognise that to deal with a fast-changing world they now need to value “learning agility” or “learnability” – that is the capacity to keep learning and developing new skills and expertise, even if they are not obviously linked to one's current job.

In a Harvard Business review article, which is titled “It's the company's job to help people learn”, Tomas Chamorro-Premuzic and Mara Swan make three recommendations for managers to foster learnability in the workplace: select for it, nurture it, and reward it.

In her column “How leaders face the future of work”, Lynda Gratton explains that leaders need to actively champion the learning agenda, by making their involvement in learning initiatives a priority, and by role-modeling adult learning through their own development activities. As I said earlier, it is as clear as day that workplace learning is no longer the sole responsibility of L&D – it's now up to everyone.

A growing number in L&D get this and are pushing forward, others are scared of the future and resisting change – but things will have to change. So the more people that understand what needs to be done, the better. It is a big task that lies ahead, but I am sure that we can do it. Although many modern professionals recognise they are constantly learning from a multitude of sources as a natural way of life, there are others who think that workplace learning is all about being trained. So, when it comes to learning in the modern workplace, the first step will involve helping both managers and employees acquire a new mindset about what this means in practice – and how the learning function can help them.

Modern Workplace Learning is more than designing and delivering training, but where it is appropriate – there is a lot of scope for doing things in new and more relevant ways. In the summerclass we'll consider what that might look like. ■



Robin Leemans is Marketing Communications Specialist for VOV lerend netwerk, working on his debut novel in the off hours. When you meet him, talk to him about literature, fitness and his two beautiful daughters. You will not be sorry.

Bedrijven die gebruik maken van de nieuwste HR software besparen per medewerker gemiddeld 22%.

Source: Bersin by Deloitte

Progreso is een Belgische aanbieder van HR software. We ontwikkelen systemen en tools die HR data op pragmatische wijze in kaart brengen. Onze software focust op Talent en Resultaat en laat mensen hierover communiceren, leren, delen en samenwerken. Progreso volgt HR- en IT-trends op de voet en vertaalt die door naar een gebruiksvriendelijk platform dat comfort, transparantie en efficiëntie brengt voor elk type gebruiker. We streven naar een fijne en rendabele samenwerking waarbij nabijheid en partnership essentiële kenmerken zijn.

ONTDEK ONZE ONLINE TOOLS
VOOR EEN STERK HR BELEID
WWW.PROGRESO.BE

EVENTS & INSPIRATIE



WORKSHOPS EN INFOESSIE EDCONNECT

do 14 juni 2018 - ING Antwerpen Metropool
edconnect.be/home/event-workshops-and-info-session/



#LEARNINGTECHDAY 2018

wo 20 en do 21 juni 2018 - Zebrastraat Gent
learningtechday.be



SUMMERCLASSES - CHARLES JENNINGS

di 3 juli 2018 - Kasteelhoeve Wange
stimulearning.be - vov.be



SUMMERCLASSES - JULIE DIRKSEN

di 10 juli 2018 - the house of change Duffel
stimulearning.be - vov.be



SUMMERCLASSES - JANE HART

do 30 augustus 2018 - the house of change Duffel
stimulearning.be - vov.be



SYMPOSIUM BREIN, BRANIE, BURN-OUT

do 4 oktober 2018 - Gent
stressmanagement.be



L&D TALKS PRECONFERENCE DINNER & DEBATE

wo 24 oktober 2018 - WebinarSolutions Mechelen
ldtalks.stimulearning.be



L&D TALKS

do 25 oktober 2018 - FOD Bosa Brussel
ldtalks.stimulearning.be



EAPRIL CORPORATE LEARNING DAY

di 13 november 2018 - Portoroz/Piran, Slovenia
eapril.org/corporate-learning-day



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 24 januari 2019 - Blue Point Brussel
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



OPEN OPLEIDINGEN

143695	19-06-18	Selecteren, opvolgen & beoordelen van leveranciers	9831
141897	19-06-18	Visual content: aan de slag met visuals op social media	1982
141781	21-06-18	Scoren in Google met SEO	2140
142170	26-06-18	Growth hacking: hack de groei van uw product of organisatie	3000
143939	19-07-18	Self-webinar training: ontwerp en presenteer een impact	2800
141595	21-08-18	Basisopleiding: social media op het werk	1982
141437	22-08-18	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	3000
141429	23-08-18	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	3000
134952	29-08-18	Klantgericht communiceren	9100
143936	11-09-18	Social media: hoe chatten, twitter, facebook en youtube	9000
142005	13-09-18	Contracteren voor niet-juristen	3000
142117	17-09-18	MS Excel voor hr	2030
143518	18-09-18	Negotiating - onderhandelen	1831
142010	19-09-18	Contentstrategie	9000
141900	19-09-18	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	1120
141572	20-09-18	Soft skills voor inkopers	1831
135031	20-09-18	De psychologie van de inkoper	2020
141324	21-09-18	Online Adverteren	3010
112101	24-09-18	Workshop klantgerichte schriftelijke communicatie	2640
141927	24-09-18	Klantvriendelijke brieven en e-mails schrijven	9051
142166	25-09-18	Grafische productie: van materiaal aanleveren	3000
141229	25-09-18	Klantvriendelijk en efficiënt telefoneren	1982
141529	25-09-18	Sales: training voor starters	2600
141540	26-09-18	Workshop copywriting	3000
141196	27-09-18	Een infographic maken	1982
141902	27-09-18	Krachtig en helder beslissen	1120
141598	28-09-18	Sociale media strategie 2.0	1030
20584	28-09-18	Klantvriendelijk telefoneren	2018

95569	28-09-18	Geef nooit korting	2020
127669	02-10-18	Het strategische marketing plan	2020
141488	02-10-18	Inkoop: essentiële aandachtspunten	1982
141438	05-10-18	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	1030
141492	09-10-18	Inkoop: juridische aspecten (basisopleiding - module 3)	1982
141341	09-10-18	Opslag gevaarlijke producten volgens Vlarex	1030
141481	09-10-18	Product Management van A tot	1982
143750	09-10-18	Contract management voor niet-juristen	2020
141986	09-10-18	Coachend leidinggeven	9300
141357	10-10-18	Overheidsopdrachten: onderzoek en evaluatie van offertes	1831
141352	11-10-18	Overheidsopdrachten van A tot	2600
141523	11-10-18	Maak het verschil met uw customer service	9300
143665	11-10-18	Opex & lean - masterclass operational excellence & lean	9831
141925	11-10-18	BPMN 2.0: bedrijfsprocessen modelleren	9051
142169	12-10-18	Grafische vormgeving: van ontwerp tot productie	1982
142028	12-10-18	Leidinggeven op afstand	2600
141430	12-10-18	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	1030
109034	15-10-18	Digitale marketing en communicatie	1000



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
120013	19-06-18	The customer journey	9831
141288	20-06-18	Milieudministratie: de belangrijkste jaarlijkse aangiften	3000
142082	21-06-18	e-Learning maken en inzetten binnen uw welzijnsbeleid	3000

nha

CURSUS TOP

10

- 1 Boekhouden Basiskennis**
5x € 25,80 of ineens **€ 129**
- 2 Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak)**
6x € 24,90 of ineens **€ 149**
- 3 Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz**
12x € 16,60 of ineens **€ 199**
- 4 Praktische Psychologie**
12x € 15,00 of ineens **€ 179**
- 5 Vertegenwoordiger**
6x € 41,50 of ineens **€ 249**
- 6 Administratief Bediende**
12x € 33,50 of ineens **€ 399**
- 7 Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken**
6x € 26,50 of ineens **€ 159**
- 8 Office**
5x € 35,80 of ineens **€ 179**
- 9 Middle Management**
6x € 49,90 of ineens **€ 299**
- 10 Online Marketing**
9x € 27,70 of ineens **€ 249**

GRATIS
proefles
op nha.be

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

Een greep uit ons aanbod

Secundair Onderwijs

- BSO Nederlands
- BSO Wiskunde

Computer & Internet

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

Beroepscursussen

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

Taalcursussen

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

Eigen Zaak Starten

- Budgetcoach
- Dating Coach
- Kindercoach
- Personal Trainer
- Wedding Planner

KMO-PORTEFEUILLE
30 OF 40% KORTING

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

LEREN OP MAAT

[illegible]

		TECHNIEK & TECHNOLOGIE •							
				TAALOPLEIDINGEN •					
				ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •					
				AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •					
				COMPUTER & AUTOMATISERING •					
				MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •					
				INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •					
				MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •					
				MANAGEMENT •					
	Bizness Academie 1050 Brussel / +32 2 888 22 00 info@bizness.academy / Bizness.Academy	•	•	•	•				
	Bureau Stroom Sterk Leiderschap 3600 Genk / +32 472 99 14 05 info@bureaustroom.be / www.bureaustroom.be		•					•	
	Cameleon Business Training 1853 Strombeek-Bever / +32 2 266 89 99 info@cameleontraining.be / www.cameleontraining.be	•	•	•				•	
	CIPERS Training Professionals 2800 Mechelen / + 32 15 75 88 77 info@cipers.be / www.cipers.be	•	•					•	
	Coachinghouse 9000 Gent / 9450 Haaltert / +32 475 67 54 23 info@coachinghouse.eu / www.coachinghouse.eu	•	•	•					
	Cometra 1380 Lasne / +32 475 27 78 00 lieve@cometra.be / www.cometra.be		•						
	Cresept 1620 Drogenbos / +32 2 376 94 74 info@cresept.be / www.cresept.be							•	
	Crime Control 3000 Leuven / +32 16 23 11 67 info@crimecontrol.be / www.crimecontrol.be		•					•	
	CrossKnowledge 1000 Brussel / +32 28 80 60 91 contactbe@crossknowledge.com / www.crossknowledge.com	•	•	•				•	•
	De Gussem Training & Consulting 9051 Afsnee / +32 473 91 52 06 info@degussemtraining.be / www.degussemtraining.be	•	•	•				•	
	De Opleidingscoach 2970 Schilde / +32 496 06 38 58 info@opleidingscoach.be / www.opleidingscoach.be	•	•	•				•	

	TECHNIEK & TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ADMINISTRATIE, FISCALITEIT, ECONOMIE EN WETGEVING •	AANKOOP, VERKOOP, MARKETING & EXTERNE COMMUNICATIE •	COMPUTER & AUTOMATISERING •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
 dONUS⁺⁺ The Development Bonus	dONUS, the development bonus 2650 Edegem / 1030 Brussel / +32 3 286 82 39 info@donus.be / www.donus.be	•	•	•	•	•	•	•	•
 elohim LANGUAGE SERVICES	Elohim Language Services 3000 Leuven of 3500 Hasselt / +32 16 40 66 64 of +32 11 22 54 07 marc@elohim.be / www.elohim.be								•
 Expert Academy Groeien door inzicht	Expert Academy 2018 Antwerpen / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•				•	
 ACADEMY febelfin	Febelfin Academy 1040 Brussel / +32 2 507 69 61 contact@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be								•
 Residentiele communicatie- seminaries Greet Training	Greet Training 9971 Lembeke / 4780 Recht (St. Vith) / +32 474 71 48 00 greet.de.baets@greet-training.be / www.lerencommuniceren.eu	•	•					•	•
 het ONTWIKKELINGS INSTITUUT • NLP • Coaching • Transitie	het Ontwikkelingsinstituut 2540 Hove / +32 475 61 45 23 info@hetontwikkelingsinstituut.be / www.hetontwikkelingsinstituut.be	•	•					•	
 HRD ACADEMY center for talent development	HRD Academy 9080 Beervelde / +32 9 336 31 64 info@hrdacademy.be / www.hrdacademy.be	•	•	•					
 Make your communication work HUMAN MATTERS	Human Matters 2627 Schelle / +32 497 45 53 30 ann@humanmatters.eu / www.humanmatters.eu	•	•	•					
 IFBD Institute for Business Development	IFBD - Institute for Business Development 8200 Sint-Michiels Brugge / +32 50 38 30 30 info@ifbd.be / www.ifbd.be	•	•	•				•	
 InFidem ORGANISATIE VAN LEERMOMENTEN	InFidem 3570 Alken / +32 11 75 78 23 info@infidem.be / www.infidem.be							•	
 Institute of NeuroCognitivism	Institute of NeuroCognitivism 1040 Brussel / +32 2 737 74 80 info@neurocognitivism.be / www.neurocognitivism.be	•	•						

[illegible]

[illegible]

[illegible]

143951	11-09-18	Ehbo hulpverlener - basisopleiding	1000
141722	13-09-18	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	3000
143957	17-09-18	Ehbo hulpverlener - bijscholing	1000
141515	18-09-18	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2011	3000
141890	24-09-18	Vennootschapsbelasting van A tot	9831
142097	25-09-18	Energiemanagement: ISO50001 in theorie en praktijk	1982
141449	02-10-18	Creëer een positief veiligheidsklimaat in uw organisatie	9300
141707	09-10-18	Supervisie vertrouwenspersoon: bespreking van cases	1982
141711	09-10-18	Supervisie vertrouwenspersoon: deontologie en beroep	1982
116658	10-10-18	Vergroot uw impact als preventieadviseur	2020
141698	11-10-18	Hoe implementeert u ATEX 153 op de werkvloer?	1982



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Financieel management en bedrijfseconomie, Boekhouden, Balans en Jaarrekening

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
109983	12-06-18	Financiële kpi's	2020
141856	12-06-18	Audit en fraude	2600
141859	13-06-18	Interne audit en IT	1982
141922	14-06-18	Lean Six Sigma: Yellow Belt	2600
141912	14-06-18	Verbeter de werking van uw CPBW	1982
141219	19-06-18	Basiskennis ICT voor niet-ICT'ers	2600
141858	21-06-18	Interne controle en administratieve organisatie	3000

142136	28-06-18	Van salesmanager naar salescoach	2600
141681	03-07-18	Financieel-economische begrippen voor niet-finance functie	2600
142140	11-09-18	Financieel management voor niet-finance functies	2140
141850	18-09-18	Audit: basisopleiding	2600
142142	19-09-18	Masterclass Financieel Management	3000
142146	20-09-18	Financiële analyse van de onderneming	1030
143537	27-09-18	Balansanalyse voor financiële professionals	9831
5337	01-10-18	Corporate finance	1000
5341	01-10-18	Investment adviser	1000
142037	03-10-18	Data en informatie modelleren: basisopleiding	3000
141956	04-10-18	Future proof Learning and development	9051
141866	09-10-18	Audit in de publieke sector	3000
141871	09-10-18	Basisopleiding boekhouden en jaarrekening	1982



ECONOMIE, ADMINISTRATIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

Fiscaliteit, Wetgeving en contracten

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141787	14-06-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	2600
141788	14-06-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	9051
141342	18-09-18	Performance improvement voor de assistant	1982
141789	20-09-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	2600
141790	20-09-18	Update voor boekhoudmedewerkers en fiscale bedienden	9051
141828	02-10-18	Arbeidswetgeving in Nederland: basisopleiding	2600

Workshops sociaal-juridische actualiteit!

Twee uur per maand, tien maanden per jaar en u bent weer helemaal mee met de sociaaljuridische actualiteit. Net zoals die 1000 andere HR-professionals.

- Maandelijks grondig en snel geïnformeerd over arbeidswetgeving, loonfiscaliteit en sociale zekerheid
- Keuze uit 30 locaties of 2 livestreamsessies
- Co-learning met pragmatische oefeningen en voorbeelden
- Interactie met inspirerende collega's en experts op locatie, via livestreaming of online community

Gratis proefsessie om kennis te maken met deze unieke formule. Kijk op www.sdworx.be/nlworkshops voor meer informatie en om uw gratis proefsessie te boeken.

SUMMER Classes

KASTEELHOEVE WANGE

DI 03/07/18

CHARLES JENNINGS (UK)

Addressing the Challenges of Using 70:20:10

UPDATED

THE HOUSE OF CHANGE - DUFFEL

DI 10/07/18

JULIE DIRKSEN (USA)

Instructional Design for Behavior Change

DI 21/08/18

STELLA COLLINS (UK)

How to Apply Neuroscience and Psychology for Improved Learning and Training

VOLZET!

DO 30/08/18

JANE HART (UK)

Designing & Delivering Modern Training for the Workplace

DO 20/09/18

Terugkomdag

INSCHRIJVEN VERPLICHT VIA VOV OF STIMULEARNING

Laat uw mensen & organisatie groeien met de SILVER®-methode

Bereik uw persoonlijke & economische doelstelling in 3 leerfasen

INSPIREREN

LEREN

VERANKEREN

- ✓ SILVER®-platform met 180 SILVER®-blocks in 8 domeinen
- ✓ Voor medewerkers, leidinggevenden, management en directie
- ✓ Business consulting en SILVER®-projectplan
- ✓ SILVER®-tools: ondersteuning en administratie
- ✓ Inspirerende leer-, verander- en vergaderplekken

www.thehouseofchange.be


the house
of change
inspireren, leren & verankeren

PERFORMANCE-FOCUSED SMILE SHEETS

Wie is Will Thalheimer?

Will Thalheimer beschrijft zichzelf als een leerexpert, onderzoeker, instructional designer en schrijver. Als doctorandus in 'Educational Psychology' en met meer dan 30 jaar ervaring in L&D onder de arm, wordt hij binnen het domein gezien als één van de drijvende krachten om L&D een stevige evidence-based injectie te geven en de brug te vormen tussen theorie en praktijk samen met zijn bedrijf Work-Learning Research. Zijn stokpaardje is daarbij het meten van leren.

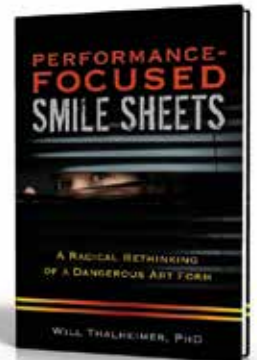
Waarom dit boek?

Begonnen als een project op Kickstarter in 2015, tracht dit boek evaluaties van leeractiviteiten (ik vermijd het woord trainingen liever), de zogenaamde 'smile sheets', terug sexy te maken, zoals Thalheimer zelf poneert. Evaluaties zijn nog steeds een zeer populair meetinstrument voor L&D professionals, maar tegelijk ook verguisd door het gebrek aan effectiviteit. Op basis van vele huidige evaluaties lijkt het alsof de hoofdtak voor L&D bestaat uit het verzorgen van goede catering en het kiezen van een locatie die met zo min mogelijk file bereikbaar is. Dan kunnen we ervan op aan dat de evaluaties uitstekend scoren. Dit is echter niet meteen zinvolle feedback voor L&D en evaluaties vormen vaak één van de weinige middelen om nuttige feedback op te halen. Met het gros van de bestaande evaluaties tast L&D daarom ook vaak in het duister als het gaat om effectiviteit van leeractiviteiten. Vele 'smile sheets' geven geen inzicht in het leerdesign en focussen op de verkeerde zaken. Enkele problemen met evaluaties die Thalheimer in de introductie van het boek hierbij aanhaalt zijn bijvoorbeeld dat ze geen correlatie vertonen met leerresultaten, dat ze vaak moeilijk te begrijpen zijn voor deelnemers, dat ze geen inzicht geven in verbeteringen en dat ze moeilijk te vergelijken zijn. Met dit boek tracht Will Thalheimer ons bruikbare inzichten en concrete handvaten te geven om deze zaken aan te pakken.

Wat beschrijft het boek?

Gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar het meten van leren, begint Thalheimer bij de essentie en legt in een duidelijke en klare taal uit dat evaluaties in de eerste plek draaien om het verkrijgen van goede

feedback. Hij haalt daarbij op een grappige maar doch strenge manier huidige 'smile sheets' helemaal onderuit. Direct meten na een leerevent, subjectieve input van deelnemers, Likert schalen, allemaal komen ze aanbod en Thalheimer plaatst ze vakkundig op het kapblok. Over de verschillende hoofdstukken bouwt hij de 'smile sheet' stelselmatig terug op. Dit maakt van het boek een zeer onderbouwde en zeer concrete handleiding voor de lezer.



Het boek gaat eerst dieper in op wat trainingseffectiviteit nu écht meet aan de hand van Thalheimer zijn eigen Training Maximizer en Decisive Dozen modellen (overigens zeer nuttig in gesprek met aanbieders van leeroplossingen en interne trainers). Vervolgens bespreekt het boek hoe je resultaten verkrijgt waar je echt iets mee bent. Na het belichten van de meer theoretische kant van de zaken, wijdt het boek ook een heel hoofdstuk aan mogelijke vragen voor evaluaties. Dit hoofdstuk is veruit het meest nuttige en direct toepasbare geweest in mijn eigen context. Afhankelijk van je eigen behoeften kan je hier aan 'cherry picking' doen en meteen opnemen in je eigen evaluaties.

Tot slot sluit het boek ook nog af met hoofdstukken rond de timing van evaluaties en het presenteren van de resultaten. Waar velen evaluaties kort na het aflopen van de leeractiviteit uitsturen, maakt Thalheimer de case om dit uit te stellen. Dit helpt onder andere om de toepassing van het geleerde in een werkcontext effectiever te meten. Zelf had ik (en ook de trainers) hier meer moeite mee (vanuit een gewoonte en planningsgevijs), maar nu worden evaluaties telkens twee weken na de leeractiviteit uitgestuurd. Het hoofdstuk rond het presenteren van de evaluaties hielp mezelf ook om alle stakeholders beter te informeren en de meerwaarde van L&D op een begrijpelijke en professionele manier kracht bij te zetten.

Waarom moet ik het lezen?

Zelf pas ik de inzichten van dit boek sinds enkele weken toe en de vernieuwde evaluaties bieden duidelijk meer inzicht aan zowel mezelf als de mensen die betrokken zijn bij leeractiviteiten. Na afloop van de bespreking van de resultaten, hebben zowel trainers als ikzelf een heleboel concrete taken ter verbetering en dat is waar het bij leren natuurlijk om draait. Bovendien zijn leeractiviteiten ook beter te vergelijken zelfs als de onderwerpen zeer verschillend zijn. Natuurlijk zijn er ook aspecten aan het boek die beter hadden gekund. Zo zijn niet alle vragen die Thalheimer voorstelt even toepasbaar en is het feedback geven aan deelnemers over de resultaten nog iets waar ik mee worstel. Bovendien had het fijn geweest om een heel hoofdstuk toe te wijden aan het verhogen van de 'response rate' op evaluaties. Maar al bij al is dat muggenziften en is het boek een must-read voor elke HR / L&D professional die verantwoordelijk is het voor het meten van leren! ■



Matthias Nauwelaers is Learning & Development Expert en Career Coach bij TriFinance, waar hij instaat voor leren en ontwikkeling van A tot Z. Hij verslindt meer dan 20 boeken per jaar en won in 2017 met de TriFinance Book Club een L&D Awards. Hij las het boek van Will Thalheimer voor de rubriek Zoom op ROEM (www.roem.be).

Stimulearning trakteerde, net als in 2017, de 9 winnaars van de L&D Awards 2018 op een inkomticket voor de **CIPD L&D Show** op 25 en 26 april in London. Samen met een paar extra deelnemers toerden we 2 dagen rond in de buurt van Hammersmith Road. Via Whatsapp, Twitter en Drive maakten we afspraken en deelden we content en foto's. We leerden elkaar beter kennen en merkten dat we niet allen op dezelfde golflengte zaten als het over de evaluaties van de sessies ging. De gesprekken over het wat, waarom en hoe van leren waren om die reden des te interessanter. We waren het wel bijzonder eens over volgende: we wilden de thuisblijvers graag deelgenoot maken van de inspirerende tweedaagse door een aantal sessies samen te vatten. Enjoy!

De L&D show wordt in 2019 ingebed in www.festivalofwork.com waar 7000 bezoekers 1200 aanbieders en 130 sprekers in het thema **The future of work is human** ontmoeten. Wellicht zullen wij L&D-mensen vooral geïnteresseerd zijn in de topics streams 4: **Learning technology**, 5: **Learning strategy for business performance** en 6: **Talent development & future skills**. Op 12 en 13 juni 2019 weten we meer want ook dan reizen we met de nieuwe winnaars van de L&D Awards 2019 naar London. Ook jij kan (kosteloos) met ons mee!



LMS: "IT ALL COMES DOWN TO SOLVING REAL PROBLEMS!"

Een leerplatform voor medewerkers om op een digitale manier meer wijsheid te vergaren ... Klinkt niet nieuw in de oren en elke grote organisatie is er mee vertrouwd.

Maar wordt het systeem wel goed geïmplementeerd? En is elke medewerker even enthousiast in het gebruik ervan, als de L&D professional die het lanceerde? Helaas niet ... en dat is een gemiste kans!

Waar botsen we dan juist tegenaan? Daar wisten Adam Harwoord, David James en Barbara Thompson in deze sessie ons, gebaseerd op hun eigen ervaringen, meer over te vertellen.

Vaak start men met het aankopen van een LMS, om er vervolgens inhoud in te verwerken en dan te lanceren. Medewerkers kunnen dan bijleren over allerlei thema's door te raadplegen wat ze interessant vinden of te volgen wat hen wordt aangeboden. Echter, zo werkt het niet. Medewerkers maken er geen gebruik van, want ze worden niet getriggerd, hoe mooi de e-learning ook vormgegeven is. En dat ter frustratie van de L&D-professionals, die er veel tijd in hebben gestoken.

Hoe moet het dan wel? Een LMS bouwen voor én door de medewerkers, waarbij we vertrekken vanuit de noden en niet vanuit de technologie.

Vertrek van de problemen die medewerkers ervaren op de werkvloer en waarop ze een antwoord zoeken. Bekijk je LMS als een soort websearch, een google pagina waarmee men snel geholpen kan zijn.

Medewerkers zullen het pas gebruiken als ze het zien als een middel, dat ervoor kan zorgen dat ze hun dagelijks werk efficiënter en sneller kunnen uitvoeren. Want dat is het doel van de aangeboden e-learnings. Een leerplatform dat een duidelijk antwoord biedt op de vragen waar zij dagelijks mee geconfronteerd kunnen worden. En dit heeft meteen ook impact op de organisatie.

'Iedereen heeft het druk en niemand heeft tijd.' Dus zorg ervoor dat het LMS ervaren wordt als iets dat geen extra werk levert, maar juist het werk faciliteert.



Deze sessie was een eyeopener, want ook ik merk dat we al snel in dezelfde valkuilen vallen. Vertrek niet vanuit iets wat je denkt dat anderen interessant gaan vinden en hun kostbare tijd in gaan willen steken. Maar doe een grondige analyse van wat leeft in de organisatie, waar de medewerkers nood aan hebben en wat de doelstellingen zijn van de organisatie. Ga bv. bij nieuwe medewerkers na welke vragen zij hadden de eerste maanden van tewerkstelling. Of welke noden iemand had bij een vernieuwing van zijn takenpakket. "It all comes down to solving real problems!"

Zoek manieren om antwoorden te bieden op die leernoden en uitdagingen. Het gebruik van het LMS is er hier één van en het is aan ons als L&D-professional om het zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten.

Leen Van Nooten



Leen, sociaal pedagoge, is sinds 2011 werkzaam bij Vzw Vokans als stafmedewerker. Ze startte als projectbeheerder van loopbaanbegeleiding en schreef het handboek 'Loopbaancoaching volgens de loopbaanleemniscaat'. Na enkele jaren opvolging van diverse projecten met jongeren en werkzoekenden, spitst ze zich toe op alles wat met leren en ontwikkelen te maken heeft. Zowel voor de medewerkers van Vokans als ondersteunend voor de werkzoekenden en werknemers die Vokans begeleid.

LEARNING TO INSPIRE YOUNGER GENERATIONS ENTERING THE WORKPLACE

Verschillende generaties samen op één werkplek: volgens de ene een toegevoegde waarde, voor de ander is 'de jeugd van tegenwoordig' toch niet meer wat het geweest is. 'Millenials' zijn geboren tussen 1980 en 2000 en nemen tegen 2030 75 % van de workforce in. Ze zijn actief op sociale netwerken, hebben hoge verwachtingen, zijn gericht op presteren en willen iets betekenen. Hun levensmotto: 'work hard, play hard'.

Zoë Jackson, jonge ondernemer, vertelt over hoe zij jongeren inspireert in haar organisatie. Geen theoretische modellen, maar een verhaal vanuit haar eigen passies en 'believes'.

Empowerment. Zoë gelooft dat je iedereen, jong en oud, kansen en vertrouwen moet geven. Laat hen in het diepe duiken samen met een ervaren expert. Zo krijgen 10-jarigen de kans om assistent-danscoach te worden. Het is nu eenmaal 'oké' om fouten te maken.

Impact hebben op mensenlevens. Dit vertalen ze door 'leren' te combineren met acties voor het goede doel zoals een dansopleiding als teambuilding, een flashmob ... Laat jongeren samen meedenken over uitdagingen voor de toekomst en schiet daarbij niet te snel ideeën af. "It's the crazy ideas that change the world".

Fun. "Als mensen niet lachen tijdens hun pauze, dan doe je iets verkeerd." Durf het anders doen en gebruik de 'jongeren' hiervoor. Laat zien dat je hen begrijpt en geef hen de mogelijkheid dezelfde technologie te gebruiken als ze thuis doen.

Een goed netwerk helpt je bij het bereiken van je doelen. Laat intern netwerken geen optie zijn en maak het een onderdeel van je inductieprogramma. Investeer ook in mentoring. Zoë ervaarde zelf de toegevoegde waarde van een mentor, Richard Branson, zonder hiërarchische lijn en zonder remmingen. Toon waardering en beloon. Jongeren houden van 'instant gratification' zoals ze dit krijgen op instagram en andere sociale media. Zoë stelt extra's voor zoals (sport/event tickets, maandelijkse loting voor ontbijt, strijkservice ...)

Tot slot heeft ze een boodschap voor alle 'Millenials': "get out there and stop hiding"!

Kansen moet je zelf creëren: neem initiatief en toon wat je in je mars hebt.



Nele Franssen



Nele Franssen is learning & development expert in het Europese Distributiecentrum van SKF, marktleider op het vlak van kogellagers en aanverwante producten. Ze zorgt er voor de invulling van de opleidingsnoden en ondersteunt verschillende development programma's. Nele heeft een hands-on mentaliteit en is gefascineerd door leren. Haar motto: leren kan je elke dag en van iedereen.



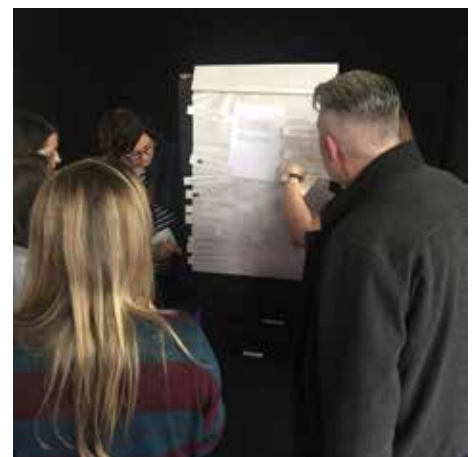
HOW TO CURATE LEARNING TO HELP PEOPLE TO DO THEIR JOB BETTER

“Content curation” is al enkele jaren een buzz-term in L&D-middens. Hoe eenvoudig het begrip ook lijkt, hoe gemakkelijk het ook “bekt”, de toepassing ervan in de praktijk is een stuk complexer. Ik zag deze sessie dan ook als een kans om meer inzicht te krijgen in deze vaardigheid, die stevast in de toplistjes van future L&D skills voorkomt.

Dankzij het internet is er leercontent ten overvloede, dat weten we al langer. De echte uitdaging als L&D afdeling zit hem in het goede beheer van deze overvloed aan leercontent, zodat deze relevant wordt voor de lerende.

Voor Martin Couzins heeft (leer)content curation alleen ook dan maar zin, als die relevantie voor de lerende wordt gerealiseerd. Hij stelt in zijn benadering de lerende centraal. Vandaar dat de titel van zijn sessie niet luidt: “How to curate content for performance support”, maar het learner-centric “How to curate learning to help people do their jobs better”. Je merkt deze “lerende centraal”-benadering ook sterk in het designproces dat Martin voorstelt.

Naast het juiste designproces heeft de goede content curator volgens Martin ook de juiste mindset, skillset en gedrag/gewoontes. De mindset laat zich kenmerken door enerzijds een “open mind” (nieuwsgierig: wat gebeurt er in de business, waar liggen de uitdagingen ...?) en een growth mindset (gericht op voortdurende verbetering en bekwaamheid). De skillset van de content curator draait rond behandelingsaspecten van de content: seek, sense & share; ofwel: het vinden van content, het filteren van content en het delen van content. Daarbij kan de content curator zich slim laten bijstaan door technologie. De favoriete apps van Martin: Twitter, Nuzzle, Pocket, Feedly, LinkedIn, GoogleAlert ... Over gedrag/gewoontes: ontwikkel een doe-gedrag. Blijf je in een denk-modus, dan zal je er niet in slagen deze rol volwaardige te ontwikkelen. M.a.w. je moet er actief tijd voor maken, experimenteren, opvolgen, evalueren ... Finaal voel je dat voor Martin content curation geen job is, zelfs geen rol, maar een te ontwikkelen passie. Curation – curare – to care: zorg dragen voor, wakker liggen van, oplossingen zoeken voor een performance issue. En voor hem is dat: begrijp de performance-uitdagingen en begrijp de medewerker.



Jen Deneckere



Jen is KBC Learning Architect, kennispons, ideeënmens, denker. Zij ondersteunen leren binnen KBC, met een focus op leermethodiek en -technologie. Na zijn studies geschiedenis en bedrijfseconomie (KULeuven) en een eerste werkervaring elders, is hij in 2008 aan de slag gegaan in het commerciële netwerk van KBC. In 2013 zette hij de stap naar L&D, als trainer commerciële vaardigheden. Voor hem was toen al duidelijk dat hun rol zou verschuiven van (centrale) opleidingsdienst naar learning supporter. Sinds 2017 maakt hij deel uit van het team Learning Architects.

HOE ONTWIKKEL JE EEN INNOVATIEVE ZELFSTURENDE LEERCULTUUR?

Voor veel organisaties is het een grote uitdaging om een duurzame leercultuur te installeren die ervoor zorgt dat medewerkers op een zelfsturende manier hun leernoden beantwoord zien.

Leren is nooit veranderd, de manier waarop we leren wel. Er is veel vraag naar 'just in time' en 'just enough' opleiding en training.

David Chivers, Head of Learning Operations bij Virgin Media, heeft tijdens het CIPD congres, toelichting gegeven over hoe zij deze uitdaging aangegaan zijn.

Virgin Media heeft eerst een analyse gemaakt van hun learning & development aanbod en leercultuur. Daaruit bleek dat men binnen het bedrijf geen duidelijk zicht had over hoeveel tijd medewerkers spendeerden aan 'leren' en ook dat de reputatie van het leeraanbod niet goed was. Ze stelden eveneens vast dat het ontwikkelen en uittekenen van leerinitiatieven intern onvoldoende goed gebeurt en dat de business te weinig betrokken was bij learning & development. Ook hun L&D Systeem liet de wensen over, waardoor het moeilijk was om relevante opleidingen terug te vinden.

Dit allemaal in een organisatiecontext met veel veranderingen en waar er elke dag meer van mensen verwacht wordt.

Het bedrijf heeft daarom een visie ontwikkeld op vlak van L&D voor de komende 5 jaar, waarbij 'learning experience', 'speed & agility', 'digitaliteit' en 'impact' centraal staan. Ze hebben gekozen voor een interactieve leerapp waarbij individuele leernoden, leernoden per team en strategische leernoden voor gans de organisatie, in kaart gebracht worden. Het leerplatform focust op het delen van informatie en ervaringen. Op hun digitaal leerplatform kunnen medewerkers via een zoekfunctie connecteren met de persoonlijke en professionele ontwikkelingsacademies.

Om ervoor te zorgen dat de academies de juiste inhoud krijgen, werkt Virgin Media met 11 werkgroepen binnen de organisatie, die rond de verschillende thema's de inhoud voorzien. Elke werkgroep doet dit met een mindset van continue verbetering en legt steeds zijn oor te luisteren binnen de organisatie, waardoor de academies zeer wendbaar zijn. De L&D afdeling heeft zijn eigen IT developers, zodat zij snel kunnen inspelen op wijzigingen aan de applicatie. Er is gekozen voor een leerplatform met veel animaties, video's, vlogs, etc.

De eerste resultaten van hun project voor het installeren van een innovatieve zelfsturende leercultuur, zijn zeer positief. In de toekomst plannen ze nog het ontwikkelen van eigen podcasts en initiatieven rond 'Experiences, not just learning'.



Katrien Op de Beeck



Katrien is HR Business Partner bij Bank J. Van Breda & C°. Ze is geïnteresseerd technieken en manieren om leren van elkaar nog meer te ondersteunen, en om mensen goesting te geven om dat te doen, en daar innovatiever in te zijn.

HOW TO BECOME AN EFFECTIVE COACH FOR BUSINESS PERFORMANCE USING 5 QUESTIONS

"Jonathan Hill is an experienced executive coach, facilitator and leadership consultant with a strong commercial track record having worked for two of the world's most recognised brands over ten years, Coca-Cola and Red Bull." – CIPD London 2018

De grootste valkuil voor een coach tijdens een gesprek met een collega? Dat is volgens Jonathan Hill het "advice monster" oftewel de neiging om voortdurend goede raad te geven. Goed bedoeld, dat wel, maar vaak ongevraagd of zelfs ongewenst.

Jonathan Hill lijst 5 vragen op die je als leidraad kan gebruiken voor een goed gesprek:

1. What's on your mind?
2. What's the real challenge?
3. And what else?
4. What do you want?
5. What was most useful?

De vragen spreken voor zich. Elke coach weet dat je gesprekspartner het eerlijkst zal zijn als hij of zij het gesprek kan leiden. Je bent als coach de motor voor een goed gesprek, maar je collega stuurt. Door de 5 bovenstaande vragen te stellen, kom je pas echt uit bij de kern van de zaak.

Je begint bij het begin: waar zit je collega mee? Soms ligt dit voor de hand, soms is het iets compleet onverwacht. Laat ze het probleem of de uitdaging benoemen. Met vraag 2 "What's the real challenge?" begin je samen het probleem concreet te maken.

Vraag door met behulp van vraag 3: "And what else?". Laat deze vraag continu terugkomen, wanneer je merkt dat het gesprek stil valt of dat je collega nog dingen te vertellen heeft. Vraag 4 "What do you want" is heel concreet. Waarmee is je collega geholpen? "And what else?" komt alweer terug. Probeer het onderste uit de kan te halen! De laatste vraag koppelt terug: "What was most useful?" Deed dit probleem zich al eens eerder voor? Wat heeft je toen verder geholpen? En ... "What else?"

Een voorbeeldje: Je collega worstelt ergens mee en je besluit in te grijpen. Je weet ongeveer wat er scheelt, dus je formuleert goede raad. Deze mist vaak echter de kern van de zaak. Door de 5 bovenstaande vragen te gebruiken, en verder enkel te luisteren, kom je bij het echte pijnpunt uit. Laat je collega zelf nadenken en zo de vinger op de wonde leggen. Wanneer je na een kort gesprek en slechts enkele vragen al een advies meegeeft, is dit een gemiste kans. Vraag daar – "And what else?" – en help zo je gesprekspartner bij het opstellen van een concreet en haalbaar actieplan. Stiltes zijn geen enkel probleem. Laat de grijze cellen even op volle toeren draaien en wees geduldig. "And what else" helpt je gesprek zeker verder. Je collega verwacht echter wel feedback, goede raad of zelfs een kant-en-klare oplossing. Die kan jij als coach zeker voorzien. Zorg er gewoon voor dat het advies uit je coachee zelf komt. Veel succes!

Thomas Bertin



Thomas is 25 jaar en Sport- en bewegingscoach bij Vokans VZW. Gepassioneerd door lesgeven, anderen motiveren en bijleren. Frequent te vinden aan een klimmuur of rots, met of zonder touw. Kan niet stilzitten en krijgt bijgevolg iedereen in beweging.

LEVERAGE LEARNING FROM YOUR MOBILE PHONE

Tijdens de werkuren heeft 82 % van de werknemers steeds zijn gsm in oogbereik liggen. 83 % opent een binnenkomend bericht 90 seconden na ontvangst. Uit angst voor onaangepast gsmgebruik heeft 43 % bedrijven bang om jonge mensen aan te nemen.

Onderstaand geven we de meeste interessante focuspunten voor bedrijven mee.

Leer werken met een zoekmachine. Het is essentieel de zoekvaardigheden te verbeteren van je medewerkers. Een makkelijk te organiseren 'lunch and learn' over Google zoekvaardigheden is een voorbeeld dat opgepikt kan worden. Vergeet zeker Google Scholar niet. Deze publicaties vindt u niet op de 'gewone' Google.

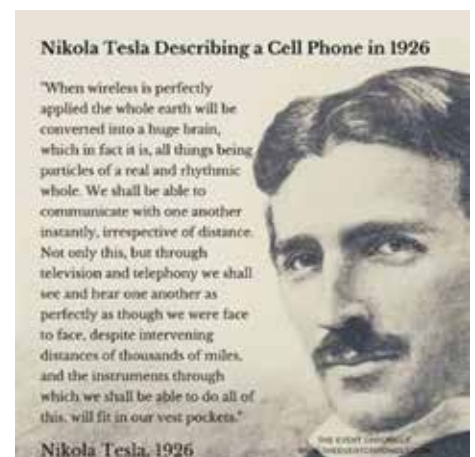
Creëer een WebQuest met als doel jullie literatuurstudie alsook expertise te vergroten. Of construeer een eigen wiki. Een wiki is een uitstekende manier om een internetgemeenschap te bouwen die gebaseerd is op het uitwisselen en leren van informatie.

Creëer leercontent in audioformaat en vergroot de leertijd van je medewerkers exponentieel. Onderweg in de auto of het openbaar vervoer ligt een enorme winst in leertijd, maar ook de betrokkenheid en motivatie van je medewerkers verhoogt. Dit kan tweedelig gebruikt worden. Zowel ter verdeling van kennis vanuit een expert point of view als een tool om feedback te ontvangen van de leerder.

Ooit al gedacht aan inhouse tutorials? Binnen IKEA heeft deze culturele shift al plaatsgevonden. Indien medewerkers niet weten hoe ze een taak binnen productie moeten uitvoeren, scannen ze het gele 'vraagteken' logo en verschijnt er een tutorial betreffende de uit te voeren taak. Deze leerform vorm zorgt eveneens voor een grote zelfstandigheid van een (nieuwe) medewerker.

Blogging en vlogging is niet meer weg te denken van het internet. Plaats wekelijks een Leading senior blog/vlog online. Laat jullie CEO of expert on Well Being of ... aan het woord en inspireer je medewerkers. Maar ook een individuele medewerker kan via 'program impact' collega's informeren over de sterktes en zwaktes van een project.

Vooraleer deze toepassingsmogelijkheden effectief bruikbaar zijn, is er binnen vele bedrijven en organisaties nog nood aan een culturele shift. Een smartphone is een hulpmiddel binnen het L&D verhaal van een organisatie en het gebruik hiervan dient niet bekeken te worden als tijdsverspilling. Zeker als je weet dat 40 % van de werknemers aangeeft ook 's avonds en in het weekend te willen leren via deze vormen.



Suzanne Van Praet



Suzanne Van Praet, sinds september 2017 werkzaam als bewegingscoach & stafmedewerker bij Vokans vzw. Door het uitwerken van FIT@Vokans spitst ze zich toe op het ontwikkelen van gezondheidsambassadeurs binnen Vokans om zo de werkzoekenden en werknemers die Vokans begeleid verder te inspireren.

DEVELOPING COACHING AND MENTORING SKILLS IN MANAGERS TO SUPPORT

'Een coachend gesprek met haar leidinggevende over waarden', meer had Emma Smythe, hoofd van L&D department bij BAE Systems niet nodig om van job te veranderen en echt gelukkig te worden. Ze dacht: 'Dat kan eigenlijk niet', 'Iedereen zou die kans moeten krijgen om zo te leren en te ontwikkelen'. Dat was haar drive om mentoring in BAE Systems te introduceren. En dat was een hele uitdaging!

De leercultuur bij BAE System was 'expert'-gedreven: Wat je zelf niet kan of weet, dat regelt een expert voor je. In het bedrijf werkt een grote groep intelligente, gedreven technische mensen, het zijn experts met bakken vol ervaring die voor elk probleem een oplossing hebben. Maar de komende 10 jaar verlaten veel van hen de organisatie omwille van pensioen. De nieuwe generatie zal binnenkort niet meer terecht kunnen bij hun senior collega's. Ze zullen dus zelf en op een andere manier moeten leren.

Ook het senior leadershipteam was overtuigd dat het bedrijf een andere leercultuur nodig had. De oude wijze uilen die alles oplosten voor het bedrijf, moesten mentoren worden. Er was een cultuur nodig waar werknemers zelf hun leren in handen namen en waar veilig geleerd kon worden.

De senior-experten werden opgeleid tot mentoren. Men heeft daarvoor geïnvesteerd in een 'toolset', 'skillset' en 'mindset' om dat te realiseren. Er werden verschillende vormen van mentorship opgezet: 'pair-mentoring', 'group-mentoring' en ook 'reverse mentoring'.

Het project werd volledig getrokken vanuit het senior-management (niet vanuit HR) en volgens Emma Smythe was dat een van de sleutels tot succes. De cultuurswitch is duidelijk te zien op de werkvloer en de werknemers van BAE Systems zijn klaar voor de toekomst.

Deze mooie 'case-study' toont aan dat mentoring een belangrijke plaats binnen L&D verdient!

Evelyne Ketels



Evelyne is bij VDAB gestart in de opleidingsdienst voor werkzoekenden als expert Nederlands voor anderstaligen. Leren heeft haar altijd geboeid en ze ging altijd op zoek naar innovatieve manieren om te leren. Als coachee kon ze ervaren dat coaching de ultieme manier van leren op maat is. Ze werd persoonlijke coach en later ook teamcoach. Sinds 2 jaar coördineert ze vanuit de interne opleidingsdienst coaching binnen de organisatie.



MEDICAL DEVICES

FOOD

AUTOMOTIVE

INDUSTRY & SERVICES

KENNISPARTNER VOOR UW KMO



**Praktijkgerichte opleidingen en events
advies en begeleiding**

Kwaliteit | Lean | Six Sigma

Milieu | Veiligheid | Duurzaamheid

Management | HR | Vaardigheden | L&D

OPLEIDINGEN EN EVENTS

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

ADVIES EN BEGELEIDING

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

ENGAGE AND CONNECT WITH PEOPLE THROUGH VIRTUAL CLASSROOMS AND WEBINARS

I love it how technology makes it possible for us to work at home. Especially today, the sun is shining and I am sitting outside in the garden waiting for Jo Cook to skype me and have a chat on distant learning, virtual classrooms and webinars. While checking Jo's latest facebook posts I find out that she recently did a facebook live experiment. She just got online with her mobile phone, unplanned, wondering who of her friends were going to join, testing out the features and joking around. At that moment Jo calls in.

Hello Jo, I just saw the recording of your facebook live. It looks like you are having a lot of fun experimenting with new technologies...

Oh no, you saw that. The image was going upside down and everything (laughing). You know, I really like to have a polished, perfect thing, absolutely. I'm very much a perfectionist. But you can't have the polished, finished thing without experimenting. It took me a long time in my career, but I got to the point now that it doesn't have to be perfect. We can practice and learn together. And you can tell me what was good, you can tell me what needs to be better. And maybe somebody else will think: "If Jo tried it, maybe I can try it". That's part of what we should

be doing as learning and development professionals. We call it working out loud or sharing out loud. Just being genuine and authentic. For instance I don't know much about Snapchat. I'm nearly 40, I think this is a teenagers app. I don't quite get it but I can see what some people do with it. So when people ask me about it I say go and ask him or her because they know far more than me. And that's what we should be doing in our profession. We should have an awareness of the horizon. Horizon scanning is what they call it in some thinking. But that doesn't mean I have to know everything. I certainly don't know everything. But I know enough to say this could be useful and these are the people to go and speak to about it.

Exactly. Technology is changing so quickly, there are new tools appearing every day. It's just impossible to master them all.

Absolutely, a couple of years ago I was thinking: "This year I'm going to find one of these new pieces of technology and I'm going to champion it. Everyone is going to say: Jo is the person that told us about this." Which is very very silly, and very very self centred. Because actually it takes a lot of work to find that. You have to be in a lot of different places on the internet, groups or communities, to find the little thing that might be useful somewhere else. And that's not me, that's not my niche. My niche is something else.

Indeed, I guess that's why I was asked to interview you. We both have the same niche: webinars and virtual classrooms...

Indeed wonderful. The biggest difference for me between a webinar and a virtual classroom is the number of people. So a webinar could be ten people, could be a thousand people, could be a hundred people. But a virtual classroom is six or eight or ten people, no more. You get to know every individual. You get to understand their questions, their problems, where they're coming from. Just like an individual person's digital body language which is some stuff I've been working on recently.

This is a hot topic today with facebook and GDPR. Working online you gather a lot of data about people. I'm curious to learn some more about your findings on digital body language.

Yes, it's a very fascinating topic. Everybody knows about normal body language. Right now we can see each others faces and gestures and





nods and smiles and hand movement. All of these things help with the conversation and how we get to know each other. Digital body language is the technical online equivalent. So this came from marketing. It was Steve Woods, chief technical of Nudge who came up with the term initially. He said it's the aggregate of everything you do and don't do on the internet. So every click that you make, every movement you make, every message whatever it might be. It could be the posts you make on LinkedIn, your tweets, pictures on Instagram, the language that you use... How you get involved in a conversation? Do you maybe come in and lurk a little bit, write comments towards the end of the conversation or do you get in there and ask the questions from the start? Do you have an agenda that is always about business or always about you making money or something else. So you can get to know people very well. As you're scrolling through social media looking at things there will always be someone of whom we think "oh, they're always talking about X" or they're always the first to complain. So you just skip, you don't even read them anymore. Because that's the digital body language that you've picked up on. There will also be people you love to follow and see what they have to say about things.

When I host live webinars I notice that it's always the same people that ask questions, the same people that participate in the polls, the same people that leave before the q&a...

You can start to look to all of this and see what you can do with this information. What does this tell us about the person? Maybe one person is always late to a webinar. But is that because they're really busy or because they are not interested? If you focus specifically on the virtual classroom you could notice how quickly they click the textbox and type their name. Is that because they're not very good with the technology? Is it because they were on their phone? Is it because they're thinking? For example when somebody clicks away then WebEx shows a little red explanation point next to their names. The question is why? Why have they clicked on something else? Maybe they've clicked on a link in the chat. But it could also be because they're bored. It could be that they got into Microsoft Word making notes because it's truly interesting. The technology doesn't tell everything. So the red explanation point only means they clicked on another program. But we don't know whether that's to take notes because I'm amazing or to check email because I'm boring. So then it comes to how we as a facilitator react to that. I always tell people that they are the learners, trust what they're doing. And also for your confidence, assume they're making notes because you're amazing. Then you'll feel good until you know otherwise. Thinking "oh, they clicked here, they don't like me", wouldn't help me and my confidence. So I assume they make notes, I assume they think it's brilliant. Then I

will feel better and I will deliver more confidently. Even if they were a bit bored, maybe when I deliver more confidently with my voice, they'll come back a little bit more engaged in the next part.

When I'm helping organizations to make learning webinars it happens that l&d managers assume that the trainers will just do it like they do in classroom and that there is no need for training. While I see that even the most experienced trainers are overwhelmed by the cameras, even the experts that are used to be interviewed by the media. Trainers need to prepare differently, they need to learn a different skillset and it also acquires a specific mindset. For instance a lot of trainers tell me it's a challenge for them to teach without seeing the body language of the participants...

Absolutely... and this is really strange because logically we know this but still it's very weird... I worked for the Turner Broadcasting Group and when I first visited the CNN News floor, I got to sit in the chair where the anchor sits to read the news. There were three cameras and there were no camera operators, it was all electronic. This is so weird because there are people who watch you, but you can't see them. I remember so clearly how that felt. That must be what trainers feel when they deliver for the first time a webinar or virtual classroom. They might have a camera on them or they might not. But they probably don't physically see their attendees. So actually they're in a room on their own talking at a computer screen and there's no microphones involved or they're all muted. It can feel the same way. And that's a huge thing to go over. So when I have people on my virtual classroom training sessions, I get them to arrive early and I have my webcam on to say hello. Depending on the group and the technology they might have their webcams on to say hello at the beginning. Then I get them talking over the microphone to make sure it works. As I'm British I would talk about the weather... This is before the official start. So it's really a great way to get people talking on the microphone or using the chat window. Those are two really important skills. Then it's about using the tools how you introduce yourself, the session and topic. So not necessarily the boring, horrible ice breaker that we've all seen on hundreds of trainings before. But just getting people involved as is appropriate in the technology and what you're doing. A webinar session usually takes about 45 minutes and that's enough to build some kind of relationship. Not the same as face to face, but something. 99 % of the time you have some kind of connection because it's about how you design it, how you deliver it. If you haven't done it and you haven't seen it done well, it could feel like you're locked in a box, talking at a computer screen. You can't feed of the energy of the group. You can't make a connection. And that's the biggest thing that people say to me, I can't see them, I can't react to people. And it's absolutely not true. It's different, you have to learn different ways of doing it. But you can absolutely do it. There are so many techniques about how to get involved with people and engage them. And that goes back to the digital body language, the interaction, the activities and so much more.

When you roll out a blended learning in company. One of the most challenging things is to have the learners actually doing the digital work in between live interventions. How do you engage and enrol the participants? Do you have any tips & tricks for that?

Absolutely. It can be a real problem because people don't do the pre-work and they don't engage in your forum. They turn up and you expect they have seen this, read this, done this, filled in this form, know things... and people haven't done it. It can be a real challenge. So when you design interventions like that you have to take into account the culture and where you are with the individuals. Actually when I design the program, I rarely design the prework because I know usually

people won't do that. They want to but they don't have time. So what I'm trying to achieve is maybe do a little bit of something before. It could be a technical check if it is in virtual classroom. It may be just 15 minutes, they come in, everything is working, headset, connection, software, things like that. Then they have a chance to meet me and say hello. Maybe I try to get them to do a survey beforehand, just ask them a few questions about what they know and offer them something to read. It's not required but I might say: "if you want to do a two minute video or a five minute read, this will set you up. If you don't do it it's not a problem". It gives people an option to get involved. I just remind them. It's a little bit like an email campaign or a marketing campaign to remind them a few times about why it's important. I intend to design the work in between sessions, some home work or post session work. Because after the first session, people will be invested by then. It's almost like: "Oh it has started now", whereas before it might not have started yet. This is not the best way or most ideal way but it seems to be the way

that is working for people at the moment. Maybe in 5 or 10 years it will be a different thing and cultures will have changed. But for now just start with the smallest amount you can get away with beforehand and schedule everything else in between the sessions.

One last question. How do you see your job evolving in like ten years?

Good question. I think technology will become much easier and people will become more comfortable with it. So in some ways I'll have less of a job. But I think something new will come along. Will we have virtual reality classrooms? I don't know. Will we have Artificial Intelligence bots teach in our virtual classrooms? I don't know. But there's always going to be a need for really good quality understanding of the business and good quality understanding of the great modern learning theory. I think my job will be more and more about helping people to both design and deliver training regardless of technology. It will be about actually helping people to do their jobs better and that's what I'm really passionate about. ■



Sandra De Milliano helps I&D professionals to use video and webinar for more learning impact.

As co-founder of WebinarSolutions she offers specialized training and coaching as well as learning video productions and professional studio webinars. www.WebinarSolutions.eu



De Gussem

Training & Consulting bvba

Op maat gemaakte groepsopleidingen,
workshops en individuele coaching

- › DOELGERICHT COMMUNICEREN
- › FLEXIBEL EN RESULTAATGERICHT LEIDINGGEVEN
- › OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE
- › TIME MANAGEMENT, CHANGE, STRESS,
CONFLICTHANTERING, ONTHAAL ...

resultaatgericht - gepersonaliseerd - praktijkgericht

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



Training
Coaching
Teambuilding
Webinars
Lezingen
WOW-mobiel



Versterk
welzijn op het werk

info@tryangle.be
03 281 60 35



www.tryangle.be



LEARNER DESIGN FOR BEHAVIOR CHANGE

In Stimulearning's Summerclass on Tuesday July 10th, we will introduce Julie Dirksen: a learning strategy consultant, learning designer and author of 'Design for how people learn, Second Edition'. In her workshop, she will dive deeper into Instructional Design for Behavior Change. This is the perfect opportunity for an interview with Julie Dirksen on her approach to Instructional Design en lessons learned for those who are new to the field.

EXPLICATING THE TACIT SKILLS OF THE DESIGNER

You started your presentation at Learning Technologies 2014 with something that was very recognizable to me: the field of Instructional Design has a tendency to be very relied on the different process steps to designing learning experiences, but when it comes to the actual design, there aren't many tools and strategies on how to do so. Why is that?

We as a field have kind of felt our way into designing learning experiences. For example, I was talking to some experts and I asked them: you all do an analysis prior to your design, but when do you know when to stop? And they said: you just 'kinda know' when it's a good time to stop.... But when are you done designing a website? When are you done with coaching your employees? When do you have a good design solution? These are things that experts learn through pattern recognition. They've seen so many examples and they start to recognize a pattern to determine when they've reached a good stopping point of something. The issue is that we don't have enough guidelines or tactics for learning design for tacit topics, that makes it difficult for new people entering our field. We need to bring these tacit skills back into the explicit place if you want to be able to actually improve them.

What does this imply for those who are new in the field of learner design?

What that should mean, logically, in terms of a learning design experience for a new person is that that person is going to need to see a lot of examples too before 'they get it'. If you have a topic where somebody says to you: you just know it when you're done, then that means that that's something you learn through tacit experience and that means that your learning experience has to have multiple examples in it. So one case study will not be enough, you have to offer many case studies to that person. I don't think that anyone can be a good instructional designer without any practice. But hopefully if we can distil out better guidelines and support their learning process.

GUIDELINES TO LEARNER DESIGN

What lessons can be drawn from these guidelines?

I've been looking at what do I feel like is solid advice around those kinds of things: so if I find out this in the analysis, I know they'll need this kind of learning experience. Those kind of things are never written down as a guideline before and that's what I've been trying to do: explicate what experienced people know and turn that into guidelines that new people can use to design instruction and better learning experiences. This is important because I don't think new instructional designers or

subject matter experts (SME's) are getting enough of these guidelines. For example, I have a simple rule of recognizing whether or not you're dealing with a skill. Just ask the question: 'is it reasonable to think that people can be proficient without practice?' 'Could somebody do this right without any practice?' So if it's a basic procedure, then probably 'yes'. But if it's hitting a golf ball, or doing a complex cognitive skill, then probably 'no'. As an Instructional Designer, I know that practicing a skill has to be a part of the learning experience and I'll have to build practice in it.

CO-DESIGN FOR BEHAVIOR CHANGE

When we are designing for a company, we are always co-designing with the company. That means that we invite all the stakeholders around the table such as subject matters experts, L&D, team leaders, etc. However, the learners themselves are not often involved. Whenever I ask about the learners, I often get a strange look because 'we are still in the designing phase, aren't we'? Do you see that often?



SUMMER Classes

Absolutely. Too many learning experiences are designed, without involvement of the users. I often teach 'User experience for learning' about the process of designing learning experiences. Generally the designing starts with the stakeholders saying that they want training. Then the Instructional Designer creates a learning experience for the SME's, and they either approve or disapprove. When it's approved, it goes back to the stakeholders and that's it. However, the person who's not in the flow chart anywhere is the user. One of the questions I have been thinking about a lot lately is 'How do we fix that?' Co-design with users, is in my opinion not a practical solution in a lot of projects, but I think it's very useful. It is especially an interesting possibility in facilitating behavioral change. There are many ways to involve the learners in the designing process.

What have you found to be valuable ways to involve learners in the design process?

One of the ways to involve the learners is user testing. You have an idea or a prototype and you test it to see the reactions of the users. As a designer, you often have a tunnel vision where you do not see the problems of the user anymore. User testing can allow you to see a lot of issues in the beginning phases of design to better adapt the design to the needs of the users. Another way to involve learners is simply by talking to them before designing.

My personal favorite is job shadowing. You can do interviews, surveys, focus groups, etc. but what works best for me is following some users around and asking them some questions while they are doing their job. It is the most time efficient and provides the best results because you actually see the environment in which they operate. In just one day, you can learn more by job shadowing than you can from surveys and other kinds of user analysis.

INCREASING THE VALUE OF THE LEARNING DESIGNER

We do not have a lot of 'instructional designers' in Belgium. The term is not very well known in companies. Do you think that companies need a learning designer in their team?

That's an interesting problem. The answer is 'yes – they probably do'. However, the challenge that I've seen with a lot of clients is determining who should be the designer. The question is: are you better off with someone who knows the subject and teaching them how to design learning experiences or are you better off with a learning designer who has to learn the subject? I think the answer is: it depends. Sometimes one is better than the other. For highly technical subjects, it's hard to get your learning designer up to the level you need. We're always going to have a push-pull on that matter I think. I think that we are good in what we do as a learning designer but our field has trouble establishing our value within companies because we cannot provide enough feedback from what we are doing. Too often training programs are created without a measurable result and the reason is that it is hard to measure. For example: 'Oh I created sales training and sales went up, but we also introduced a new product at the same time, so maybe that's why the sales went up?' That's difficult to measure...

How can we as learning designers better establish our value within companies?

We have a hard time showing our value within organisations but I also think we are not getting enough feedback as an instructional designer on our efforts to be able to guide our practice. One thing we could be better at is doing more qualitative evaluation. This can be done by talking to some users after they completed a training or by calling them



after a few months to gather input from them. The lack of feedback is illustrative with learning management systems (LMS). I sometimes ask trainers: do you ever not change a classroom training between the first time you deliver it and the second time you deliver it? Even if it's just how you explain activities or examples that you use. The answer is 'I always change', 'I always learn from the first class what I have to do differently'. In e-learning, we upload a training to the LMS and that's it. At least in classroom training you have your feedback in class whereas in e-learning, we don't have feedback from users unless we do user testing. Most of the time we simply don't know what's working and what's not which means that the next time we design e-learning we don't have feedback that we can incorporate into the next design. These are things that are causing our field to be sort of stunted and also make it hard for us to show our value in organizations.

CREATING CHANGE THROUGH DIRECT FEEDBACK

What do you find is the key element to create behavioral change through learning activities?

To distinguish between behavioral change or motivational issues, I ask one question: 'do people know the right thing to do, but are they still not doing it?' In case it is not a knowledge gap, there is something else going on. When that's the case, a bunch of reasons can make that happen: fear, anxiety, discomfort, absent of feedback, etc. For most of the behaviors we struggle with, there is no immediate feedback. This is the same for exercise. One of the problems with exercise is that you don't see the benefits of exercising immediately. When there's a big delay between the action and the result, it is difficult for people to maintain their behavior. The likelihood of direct feedback is too small nowadays but it is a key element in behavioral change.

DESIGN FOR HOW PEOPLE LEARN

What do you think about this quote 'If you feel the urgency to know something, you will invest the energy required to learn it'? Is creating a sense of urgency the key to behavioral change?

Immediacy is part of it. If you have an immediate use for knowledge, it's not hard for allocate attention to it. So the question is when can someone use the knowledge, because that's the reward for learning: getting to apply it in practice. You are discounting the value of learning when you know you can only use your knowledge in about six months for example, making it harder to allocate attention to something. I have to force myself to pay attention to it because I can't use it right away. That means that in your learning experience you should try to let people use their knowledge immediately.

How do you deal with people who do not want to learn at the moment they are in your classroom?

Never forget starting with why you teach them something. Are you forcing people to learn things they don't need? Then they are right that they don't want to sit in your class. Sometimes it's legal compliance,

in which case: how do I make these learning experience as pleasant as possible for these learners? I often refer to the self-determination theory, by making sure that autonomy, sense of mastery and social belongingness are incorporated in the training.

You wrote the book "Design for how people learn, Second Edition". Why should we read it?

A lot of people become official or unofficial instructional designers because they know a lot about their topic and they teach it to someone else. I found that there wasn't a good first book to give to that kind of person. So this book is intended to be the first book for someone who needs to teach what they know to someone else, but they lack the background to do so effectively. The book is also written very conversationally with a lot of pictures and visuals, kind of underlying the why of what we do and how to do better learning. ■



L&D consultant and founder of "De Opleidingscoach", **Els Minner** provides advice and support to both organisations and individuals to increase the impact of learning activities. Through co-creation and learning networks, she inspires others to think differently about the design of learning activities.

De Opleidingscoach

Aan de slag als L&D professional

Wilt u als L&D professional meer strategisch aan de slag en meer impact genereren op de organisatiedoelstellingen? Dan is deze 3-daagse opleiding waarin we interactief aan de slag gaan iets voor u!

 Inschrijven? info@opleidingscoach.be



Brussel



07/06/18
14/06/18
21/06/18



Zoersel



18/10/18
25/10/18
08/11/18

Meer info?
Scan hier!



UW ALL-ROUND
L&D PARTNER

www.opleidingscoach.be

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



TRAINING & COACHING OP MAAT:

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

WWW.MEZURE.BE
INFO@MEZURE.BE

partner van SYNTRA Brussel

TOUR & TAXIS
Havenlaan 86C
1000 Brussel

WE EVOLUEREN SAMEN, ELKE DAG

TERUGBLIK: DAG VAN HET WERKPLEKLEREN IN HET UZ GENT

Het team Vorming van het UZ Gent organiseerde onlangs een leer- en netwerkevent 'Samen EvoLuEREN: Dag van werkplekieren'. Inzet was een jury- én een publieksprijs voor de beste praktijkvoorbeelden, de 'L&D Awards UZ Gent' zeg maar.

In een topreferente medische omgeving zoals het UZ Gent is het essentieel om mee te zijn met de laatste medische updates en de continue instroom van nieuwe toepassingen. Klassikaal leren blijft heel belangrijk om basiskennis op te bouwen. Maar omdat we 90% van alle kennis en vaardigheden "al doende" opsteken en door samen te werken met collega's, is werkplekieren onmisbaar om vaardigheden in te oefenen en kennis in praktijk te brengen.

Na een interne oproep om sterke praktijkvoorbeelden van werkplekieren te delen, werden 11 teams van diverse interne afdelingen geselecteerd om mee te dingen naar de bedrijfsawards:

- > Werkplekieren verpleging: studenten nemen het "over" (Multidisciplinair Team SP Locomotorische Revalidatie)
- > Hoe laten we jou stralen als nieuwe medewerker? (MTD Radiotherapie - Oncologie)
- > U vraagt, wij draaien (Laboratorium voor Klinische Biologie)
- > Implementatie van het digital werkplekportfolio (Materniteit - Verlosafdeling - vroedvrouwenteam)
- > Scenariotraining 'Wat ... ALS ... er een rea was ...?' (verpleegkundig team Post-anesthesie zorgafdeling)
- > Individuele bijscholing (Neonatale Intensieve Zorg)
- > Opleiding nieuwe verpleegkundige op de afdeling (Pediatrie Hemato-oncologie en stamceltransplantatie)
- > Buddy's in agressietraining (Universitaire dienst psychiatrie en Interne BewakingsDienst)
- > Aankoopdienst en dienst Infrastructuur = 1 team (Aankoopdienst en Infrastructuur)
- > Optimalisatie van de procedure koelen na hartstilstand op intensieve zorg doen we bedside (Intensieve Zorg)
- > Staf 'Morbidity & mortality' (Intensieve Zorg)

Elk team maakte zelf een 1-minuutpromotiefilmpje waarin ze kort hun project schetsten, de aanpak en het effect van het leren op de werk-

vloer. UZ-medewerkers konden via intranet stemmen op het project of team dat hen het meeste inspireerde of overtuigde. Op de dag van het werkplekieren kon elke aanwezige ook nog een unieke stem uitbrengen voor de publieksprijs. De finalisten toonden zich daar van hun beste kant in korte projectpresentaties van een kwartier om extra stemmen te ronselen. De publieksprijs ging naar de finalist bij wie duidelijk sprake is van een leercultuur en die ingezet heeft op zelfkennis en zelfvertrouwen bij verpleegkundigen dankzij mentorrollen: het team Multidisciplinair Team SP Locomotorische Revalidatie met het project 'Werkplekieren verpleging: studenten nemen het "over"'.

Voor de juryprijs duiden 9 professionele juryleden met kennis en ervaring in de L&D-wereld na grondig wikken en wegen het verpleegkundig team van de Post-anesthesie zorgafdeling met hun scenariotraining voor reanimatie aan als winnaar. De jury loofde in het bijzonder het dossier waarbij het meest ingezet wordt op een lerende organisatie en dat al het meest verankerd zit in de werking van de afdeling: het verpleegkundig team Post-anesthesie zorgafdeling.

WAT NA DE L&D AWARDS UZ GENT?

'Binnen ons team Vorming werken we aan een toolbox om teams te ondersteunen en te faciliteren om met werkplekieren te starten of verder te doen. We nemen daarvoor o.a. de ervaring en tools van de finalisten anno 2018 mee, die we bundelen met onze eigen expertise in opleiding en ontwikkeling', zegt Brigitte Boivin, dienstverantwoordelijke Vorming in het UZ Gent. 'En onze interne winnaars van de jury- en publieksprijs maken in 2019 kans om mee te dingen naar de nationale L&D Awards van Stimulearning. Ze kunnen daarvoor rekenen op de ondersteuning van ons vormingsteam. Het is intussen al bijna 5 jaar geleden dat het UZ Gent daar nog op het podium stond met een leer- en ontwikkelingsproject ter ondersteuning van startende leidinggevendenden. Hoog tijd voor opvolging!', besluit Brigitte nog.



De juryprijs was voor het team van Selien Verbrugge en Kim Byn, uitgereikt door prof. dr. Rik Verhaeghe en Brigitte Boivin.



De publieksprijs was voor het team van Stef Dhulst.



COMPUTER EN AUTOMATISERING ALGEMENE COMPUTEROPLEIDINGEN

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

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
141420	21-06-18	Projectmanagement - Omgaan met verandering	2140
142004	03-07-18	Contracteren voor niet-juristen	1982
142053	19-09-18	Digitale marketing: shift van traditionele naar online mar	1982
141734	04-10-18	Betere boordtabellen en rapporten met Visual Basic	1120
141210	09-10-18	De ISO 45001:201(8) opzetten en invoeren	3000



COMPUTER EN AUTOMATISERING

ICT Management, Opleidingstrajecten, Informatica en Automatiseren voor IT-ers

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
123499	11-06-18	Itil® foundation & examen	2000
141936	14-06-18	De meest gestelde btw-vragen in ondernemingen	3000
116570	25-06-18	Oceb2 business process management-fundamental level	1050
141642	26-06-18	MS Excel Turbostraining: van basic naar advanced in een hal	2140
93153	02-07-18	Itil® service transition (st) & exam	1050
116576	09-07-18	Itil® operational support and analysis (osa) & exam	1050

116603	09-07-18	Cobit® 5 assessor	1050
116578	17-09-18	Itil® foundation & exam	1050
142033	20-09-18	Strategische Communicatie	1982
70657	01-10-18	It strategie & organisatie	1000
142129	08-10-18	Facility management van A tot	3000
141656	09-10-18	Testmanagement en testcoördinatie	2600
141216	09-10-18	Functionele analyse: opleiding	9300



COMPUTER EN AUTOMATISERING ALGEMENE COMPUTEROPLEIDINGEN

Internet en websites, Introductie tot PC, Office Pakketten ...

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
143725	13-06-18	Excel experience day 2018	1120
141743	13-06-18	Webstrategie en informatiearchitectuur	1982
141692	02-10-18	User Experience Design (UX)	1030



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
93183	20-06-18	Dasa devops fundamentals	1050
129163	02-10-18	Lean accounting	2020

Shannon Tipton (USA)

Donald Clark (UK)

Maïke Küper (DE)

Leif Sørensen (DK)

Jo Cook (UK)

Andy Lancaster (UK)

L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011

24-25 oktober 2018
FOD Bosa Brussel
ldtalks.stimulearning.be

PRECONFERENCE DINNER & DEBATE
MASTERCLASSES & KEYNOTES: Maïke Küper (DE) • Jo Cook (UK) • Leif Sørensen (DK) • Donald Clark (UK) • Shannon Tipton (USA) • Andy Lancaster (UK)

WEBINARSOLUTIONS ACADEMY LANCEERT DE EERSTE OPLEIDING TOT PROFESSIONELE WEBINAR PRESENTER & HOST

Na het succes van de 'train-the-blended-trainer'-opleiding lanceert WebinarSolutions de nieuwe opleiding tot professionele webinar spreker en host. Trainers zijn Blended Learning Expert Sandra De Milliano en ex-VRT presentatrice Gina (Geena Lisa) Peeters. We praten met Sandra De Milliano over leerimpact, blended learning, grenzen verleggen, webinars en hologrammen.

De L&D professional staat onder druk. Alles moet sneller, met minder budget en met meer resultaat. Is video de oplossing?

Video is zeker een belangrijk deel van de oplossing en wordt nog veel te weinig gebruikt in L&D. In een recente peiling bij onze klanten gaf 83 % aan dat de leerimpact was gestegen door meer video en webinar in te zetten. Dat is toch een mooi cijfer. Video is een zeer effectieve tool maar je moet wel weten hoe en wanneer video inzetten. Dat is wat deelnemers leren in de train-the-blended-trainer-opleiding: een klassikale training omzetten naar een blended leertraject met meer ROI. Achteraf hoor ik vaak dat blended werken zoveel meer voldoening geeft en zoveel tijd doet winnen dat de trainer het niet meer anders zou willen.

Voor jou is video vanzelfsprekend. Je roots liggen bij de VRT redactie. Maar voor een trainer is het toch een grote stap om zelf video's te gaan maken?

Er zijn verschillende facetten aan video maken. Je hebt de inhoud, de techniek en de vorm. Vóór mijn trainerscarrière heb ik inderdaad zo'n 10 jaar gewerkt voor televisie als journalist, eindredacteur en hoofdredacteur van actualiteitenmagazines. Voor mij is het een tweede natuur geworden om verhaallijnen te zien en goed gestructureerde teksten te schrijven voor video. Heel wat trainers worstelen hiermee in het begin. Het didactisch script schrijven is vaak de grootste uitdaging. De technische realisatie van de video valt meestal heel goed mee. In de train-the-blended-training starten we laagdrempelig met software en tools die de trainers al kennen. Met PowerPoint en een mobile phone kan je al heel wat doen. Niet zozeer het maken van een video maar wel het in beeld komen is vaak een drempel, en dat pakken we aan in de nieuwe training tot professionele video presenter en webinar host.

De meeste trainers zijn vlotte praters. Ze zijn het al gewoon om klassikaal voor een kleine of grotere groep te presenteren. Wat moeten ze nog leren om een goede webinar trainer of host te worden?

Er valt nog heel veel te leren en dat wordt vaak onderschat. Trainers zijn inderdaad vlotte praters voor de groep. Toch zijn er heel wat trainers die blokkeren als ze voor de eerste keer in een studio staan. Je staat daar vaak alleen, er staan meerdere camera's op je gericht, de lichten van de spotlights schijnen in je ogen. Voor veel trainers is dat nieuw en overweldigend. Ook de voorbereiding van de visuals, de opbouw van het verhaal en het draaiboek zijn helemaal anders. Dat zijn nieuwe skills die moeten geleerd worden. Ik begeleid al jaren trainers en experts bij het maken van professionele video's en webinars. Vooraf is niet altijd iedereen overtuigd van de noodzaak. Achteraf beseffen ze des te meer dat de voorbereiden-coaching of training een must is om alles vlot te laten verlopen. Presenteren voor camera is telkens weer grenzen verleggen. Zelfs de gevestigde tv-gezichten van de VRT laten zich coachen door Gina.

Je bedoelt Gina Peeters, beter bekend als ex-VRT presentatrice Geena Lisa?

Inderdaad. Gina is niet alleen een goede presentatrice en performer. Ze is ook een toptrainer en ze werkt al een hele tijd samen met WebinarSolutions als professio-



nele host. Een studio-webinar presenteer je met 2 personen in beeld: een host en een expert-spreker. De host zorgt ervoor dat alles vlot verloopt, zorgt voor de dynamiek en interactie met het online publiek. Zo kan de spreker zich concentreren op de inhoud. Gina en ik zijn allebei ervaren webinarhosts, toch zijn we heel verschillend. Ik ben van nature introvert en heb het moeten leren om zowel voor publiek als voor de camera te presenteren. Voor Gina is het een aangeboren genieten. Het is super om deze training samen te geven, we vullen elkaar heel goed aan.

WebinarSolutions was onlangs in het nieuws met hologram-technologie. Jullie blijven innoveren. Wordt de trainer binnenkort vervangen door een hologram?

Zo'n vaart zal het zeker niet lopen (lacht). WebinarSolutions blijft wel innoveren. We zijn nauw betrokken bij een aantal onderzoeksprojecten rond immersive technologies en hebben onlangs meegewerkt aan een hologram-productie van Jasna Rok over fashion & technology.

Innoveren helpt ons om onze missie waar te maken: professionele media producties betaalbaar en toegankelijk maken voor iedereen. Onze semiautomatische Webinar Studio's zijn hiervan een mooi voorbeeld. In 2 uur tijd kan je in de studio 12 MOOCS of vlogs opnemen voor slechts € 650 excl. btw. Een ander voorbeeld zijn onze remote oplossingen. Een spreker hoeft zich niet meer te verplaatsen en WebinarSolutions zorgt vanop afstand voor een professionele opname. Zo deden we onlangs een opname met Prof. Frederik Anseel, live vanuit Londen. Er is zoveel mogelijk vandaag. Het doet me plezier dat steeds meer L&D professionals inzien en ervaren dat nieuwe technologie het leven een stuk makkelijker kan maken. We zijn op de goede weg.

