

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 16 EDITIE 58

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 1B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: SEPTEMBER 2022



Pauwels Consulting
ENGINEERING-PHARMA-IT

PAGINA 19

SAMEN VERDER, OOK IN HET LEREN

CÉLINE VAN PUYMBROUCK & KOEN DE BORLE

PAGINA 47

KENNISBORGING VOOROP

KAROLIEN MEES

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



Geef je kennis een vitamineboost

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



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



sdworx academy



AGORIA ACADEMY

Collectieve, inhouse en online opleidingen

Thema's

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

www.agoria.be/nl/academy

.AGORIA



- 04** Open Opleidingen
- 05** Gespot
- 07** Leren uit boeken
- 11** Leerlocaties
- 15** Zoom op ROEM TOP10
- 16** L&D Solutions
- 19** Samen verder, ook in het leren
- 23** Events en Inspiratie
- 25** A talk with Atsusi Hirumi
- 31** The Festival of Work
- 35** Leren op Maat
- 40** A talk with Peter Cheese
- 42** Alice in Leerland
- 46** L&D Talent
- 47** Kennisborging voorop
- 50** Journal des Formations

EEN NIEUW WERKJAAR

Bij het begin van een school- of werkjaar is het altijd een beetje spannend. Het is een nieuw begin met nieuwe kansen en mogelijkheden. Vaak met nieuwe ideeën in de vorm van cursussen, trainingen en technische leeroplossingen die op een agenda komen te staan. Ook wij hebben onze planning klaar: er zijn de nieuwbakken kleine netwerkjes stimu-xx-learning, er zijn de Pottenkijkers bij Orange en Delhaize, er zijn de L&D Talks, de voorstelling Tendensen in Leren in organisaties, de TOP100 Tools for learning, de L&D Awards ... en dit **allemaal inbegrepen** in het lidmaatschap van Stimulearning. En dit heeft zo zijn redenen: we willen de drempel naar leren door en voor onze leden omlaag halen en dit gebeurt blijkbaar idealiter door de planlast met bestelbonnummers en facturatie af te schaffen.

En toch ... één (van de bijna 500) van de Stimulearners liet me weten dat haar organisatie geen budget heeft voor zo'n **all-in lidmaatschap** en daarom uitstapt. Ik geloofde mijn eigen oren niet ... want ik weet eerlijk gezegd niet hoe je je als L&D moet voelen als je eigen organisatie niet in jouw eigen ontwikkeling wil investeren. En om het persoonlijk(er) te maken, begrijp ik zelfs niet waarom die persoon dan in zo'n organisatie blijft werken, zeker nu er **tientallen L&D jobs** op onze site staan ...

Een schril contrast met de Stimulearners van Achmea waar vanaf 01/07 de CAO-afspraken **onbeperkt opleidingsbudget** geldt. Je kunt daar, onder bepaalde spelregels, echt doen wat je wilt. Pas bij opleidingen van € 5000 of hoger helpt een learning council beslissen. Echt een hele gave regeling toch?

Mensen die zelf (kunnen) beslissen wat, waar en hoe ze leren zou voor iedereen de **next step** moeten zijn. Ik ben met jullie benieuwd hoe de L&D Community in België en Nederland hier over denkt. Noteer om die reden met stip donderdagavond 6 oktober 2022 <ed tech station> Kortrijk want dan releasen we de onderzoeksresultaten **Tendensen in Leren in Organisaties**. Het wordt een 'hybride' event waar we ook een boeiende rondleiding in de wereld van edtech krijgen.

ISABELLE EN KRISTOFF



Leren & Ontwikkelen is een uitgave van Bedrijfsopleidingen.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Vormgeving ARTI·TUDE 0495 47 05 58
Druk Perka 050 71 60 71



OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
96171	12-09-22	Certified lean six sigma green belt	1060
116560	12-09-22	Prince2® foundation & exam	1060
63493	15-09-22	Prince2® practitioner & exam	1060
145153	15-09-22	Projectmanagement voor projectteamleden	2140
145207	15-09-22	Uw rol als business analist	9000
116601	19-09-22	Pmi® pmp® exam preparation - a 5-day course	1060
127620	20-09-22	Breintraining voor managers	2140
143686	20-09-22	Kpi's die wel werken	9000
145415	20-09-22	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	9000
91300	21-09-22	Systemisch coachen van individuele & organisatietransformatie	2800
119936	22-09-22	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolbox	9000
143682	23-09-22	Eén fan per dag	2140
116592	26-09-22	Agile pm foundation & exam	1060
116598	29-09-22	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
143822	29-09-22	Excel en financieel management	2140
158704	03-10-22	De fluïde organisatie	2140
79489	03-10-22	Professional scrum master	1060
93183	03-10-22	Itil 4 digital & it strategy	1060
140998	04-10-22	Business plan op 1 a4	9000
168334	04-10-22	De fluïde organisatie	9000
144045	06-10-22	Project management voor gevorderden	2140

85456	06-10-22	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle	2800
142191	11-10-22	Balans lezen voor niet-specialisten	9000
145423	11-10-22	Sla - service level agreements	9000
145420	13-10-22	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000
145212	13-10-22	Managing managers	2140
116579	17-10-22	Exin bcs business analysis foundation	1060
134951	17-10-22	Online rekruteren via linkedin & social media	9700
116567	17-10-22	Msp foundation	1060
143721	18-10-22	Voeren van resultaatgerichte functioneringsgesprekken	9000
116568	19-10-22	Msp practitioner	1060
123503	19-10-22	Prince2 agile® practitioner	1060
124943	24-10-22	Black belt in lean	9520
120009	25-10-22	Project portfolio management	9000
140955	27-10-22	Sla - service level agreements	2410
143698	08-11-22	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	2140
145411	15-11-22	Assertiviteit voor de leidinggevende	2140
143689	15-11-22	Hr kpi's	9000
120049	16-11-22	Kostprijscalculatie	9000
116561	21-11-22	Prince2® foundation & exam	1060
135049	22-11-22	Werken met kpi's - key performance indicators	9000
93153	28-11-22	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
95603	29-11-22	Lean administration - hoe groeien naar een paperless office	9000
143680	29-11-22	Resultaatgericht prospecteren	9000
145204	30-11-22	Masterclass in supply chain management	2140
158705	30-11-22	De businesscase als succesfactor voor projecten	2140
143881	01-12-22	Het perfecte project	9000

OP ZOEK NAAR TIJDELIJKE L&D ONDERSTEUNING?

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

 WWW.OPLEIDINGSCOACH.BE
 INFO@OPLEIDINGSCOACH.BE

 **DE OPLEIDINGSCOACH**



DE GUSSEM TRAINING & CONSULTING

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

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

GESPOT

Begin juni 2022 ging de door Corona uitgestelde **L&D Talks** 2021 door. Om die reden zijn er in 2022 geen één maar twee L&D Talks. Dit is een meevaller voor iedereen die van inspirerende L&D-verhalen houdt. Afspraak op donderdag **27 oktober 2022** in FOD Bosa te Brussel waar je opnieuw 6 internationale en 6 nationale keynotes kan ontmoeten.



116570	01-12-22	Prince2 agile foundation	1060
158709	06-12-22	Eigenaarschap ontwikkelen bij medewerkers & teams	9000
172480	07-12-22	Van perfectionist naar optimalist	9000
176860	08-12-22	Van functies naar rollen	9000
143723	08-12-22	Van perfectionist naar optimalist	2410
116549	08-12-22	Mop® foundation	1060
143664	08-12-22	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9000
143663	09-12-22	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	2140
155672	12-12-22	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
176858	12-12-22	Smarketing	2140
176826	14-12-22	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	2140
145218	15-12-22	Leiderschap in matrix organisaties	9000
176853	19-12-22	Managing projects	2140
162152	20-12-22	Strategie = executie	2140
120016	21-12-22	Opzetten van een project management office	2140

175967	22-09-22	Assertiviteit	9051
174730	22-09-22	Masterclass systemic coaching	3500
174731	24-09-22	Masterclass systemisch coachen	3500
145425	27-09-22	Mini mba: masterclass in management	9000
113658	27-09-22	Actp certified coach root	online
176040	28-09-22	Spreken tot een publiek	9051
135044	29-09-22	Turbomanagement	9000
83691	30-09-22	Systemische keerpunttag eigen case	2800
83692	30-09-22	Taste & test: de-stress	1731
145303	02-10-22	Kies voor jezelf	2800
79452	03-10-22	Actp certified coach level 1	2800
95323	03-10-22	Actp certified coach level 1 & 2	2800
174738	03-10-22	Opleiding loopbaan coach - loopbaanbegeleider	9320
176045	04-10-22	Timemanagement	8200
120056	04-10-22	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	9000
141137	05-10-22	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	2140
127670	05-10-22	Stem en lichaamstaal als fundament van authentiek leiderschap	2140
99172	05-10-22	De-stress	online
111290	05-10-22	Actp certified coach combi root-grow	online
145414	06-10-22	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	2140
145419	06-10-22	Fast close	2140
143538	07-10-22	Ik weet dat u liegt	2140
108858	07-10-22	Business accelerator - communicatie met impact	2800
176828	10-10-22	De kalme professional	2140
176032	11-10-22	Projectmanagement	8500
174770	11-10-22	Starten met leiding geven	2600
175976	13-10-22	Beter en sneller beslissen	8200
143657	13-10-22	Leiding geven aan arbeiders	2140

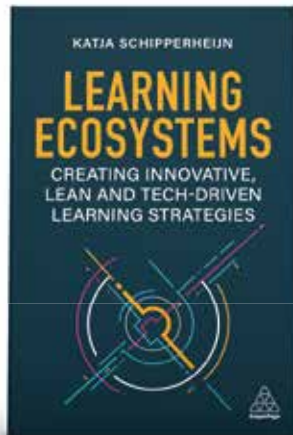


MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
99171	13-09-22	Actp certified coach combi root-grow	online
174728	15-09-22	Opleiding professional coach	3500
176850	15-09-22	Killer presentation skills	9000
174729	17-09-22	Opleiding professional coach	3500
145404	20-09-22	49 + 1 te vermijden arbeidsrechtelijke valkuilen voor	2140
176033	21-09-22	Projectmanagement	8200

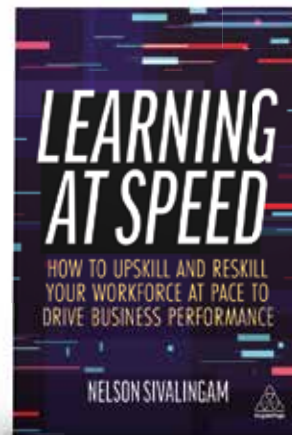
Reskill your workforce and build a nimble, resilient learning culture

Get 20% off with code **LEREN20**



Encourage a culture of continuous learning in your organization, build a value, data-driven learning strategy and discusses the symbiosis of people and technology.

£29.99 ~~£23.99~~ | 9781398607408



Stay ahead of the competition by learning to identify skill gaps in your organization and reskill employees at speed through Agile and Lean methodologies.

£19.99 ~~£15.99~~ | 9781398603103

Level up your learning strategy to increase learner engagement and deliver business impact



9781398601505
£29.99 ~~£23.99~~

9781398602625
£29.99 ~~£23.99~~

9781789668056
£39.99 ~~£31.99~~

9781789663327
£29.99 ~~£23.99~~

9781789663006
£29.99 ~~£23.99~~

9780749493264
£29.99 ~~£23.99~~

Keep up to date with the latest titles, content and offers. Sign up to our newsletter at koganpage.com/newsletter



#LEREN UIT BOEKEN



VAKANTIEBOEK VOOR PROFESSIONALS EN MANAGERS

Auteur # Business Contact # 9789047016151 # 160 p. # paperback

Het Vakantieboek voor professionals en managers wordt samengesteld uit de beste boeken en artikelen die het afgelopen jaar onder de aandacht kwamen van de redactie van uitgeverij Business Contact, aangevuld met samenvattingen van de boeken waar je als professional wel iets van gelezen móét hebben.

Lees over trends in managementland, laat je verrassen door handige technieken om werk en privé slimmer te organiseren en leer van de nieuwste inzichten in de wetenschap.

Met tests, columns, inspirerende quotes én verrassende quotes is dit een vakantieboek. Of je nu naar het buitenland gaat of vakantie viert in eigen land, met dit boek in de hand kun je bijlezen, ontspannen, reflecteren en opladen.

INSPIRATIEKALENDER 2023

Auteur # Business Contact # 9789047016144 # 365 p. # scheurkalender

De Inspiratiekalender 2023 biedt de nieuwste inzichten, tijdloze wijsheden en belangwekkende wetenswaardigheden. De ene dag krijg je een tip aangereikt die direct toepasbaar is in deze tijd waarin werk en privé steeds meer in elkaar overvloeien. De volgende dag word je geprikkeld door een verrassende persoonlijke vraag of word je meegenomen in diepgravend onderzoek naar hedendaagse ontwikkelingen, zoals: Hoe is onze houding ten opzichte van productiviteit en werken door de eeuwen heen veranderd, en wat betekent dat vandaag de dag voor ons? Of: Waarom kun je beter je energie managen dan je tijd, en hoe doe je dat? Door iedere dag een moment van reflectie in te bouwen wordt 2023 hét jaar van jouw persoonlijke groei, zowel in je werk als daarbuiten. Met tips en praktische oefeningen van wetenschappers, psychologen en vernieuwende denkers en doeners.

GOEDE LEIDERS ETEN ALS LAATSTE

Simon Sinek # Business Contact # 9789047016113 # 352 p. # paperback

Plezierig werken in een omgeving waar je je veilig en gewaardeerd voelt, dat is het resultaat van goed leiderschap volgens de auteur. Met aandacht voor de millennial. Simon Sinek, bekend van de bestseller Begin met het Waarom, legt in Goede leiders eten als laatste helder uit wat leiders kunnen doen om een cirkel van veiligheid in hun organisatie te creëren en mensen te laten floreren. Dit is de essentiële taak van een leider of manager, want zolang je je aandacht richt op mogelijk gevaar binnen de organisatie, heb je onvoldoende zicht op wat er buiten de organisatie gebeurt. Vertrouwen, een loyaal team en een goede samenwerking zijn noodzakelijk om adequaat op veranderende omstandigheden te reageren en optimaal te presteren. Goede leiders eten als laatste is een herziene editie van Een voor allen, allen voor een, met een uitbreiding geïnspireerd op Simon Sineks viral video 'Millenials in the workplace' en een handige bijlage vol praktische tips over leidinggeven aan deze nieuwe generatie.

NATUURLIJK AGILE

Paul Takken # Thema # 9789462723283 # 192 p. # paperback

In organisaties is het bereiken van balans vaak een groot probleem. Belangen van mensen, afdelingen en de omgeving conflicteren maar al te vaak met de commerciële belangen. Er is dan bijna altijd sprake van een spanning tussen het lineaire kortetermijnbelang en het cyclische, duurzame langetermijnbelang. In onze haast en ambitie maken we dan geen duurzame afweging en worden we keer op keer weer geconfronteerd met de gevolgen: stress, conflict, crisis. Met pijnlijke effecten voor onszelf, de organisatie en uiteindelijk de wereld als geheel. Agile werken kan voor organisaties een uitweg zijn uit deze schadelijke energieverspilling. Agile is namelijk veel meer dan een (software)ontwikkelmethode en zelfs veel meer dan een mindset. De essentie van agile bestaat namelijk niet uit waar het nu vaak voor wordt ingezet: in een hoog tempo voldoen aan steeds nieuwe eisen. Efficiencyverbetering, korte termijn resultaat en aandeelhouderswaarde. De kern van agile wordt juist gevormd door natuurwetten, die gericht zijn op het creëren van harmonie en ritme door steeds aan te passen en te leren. Dit boek neemt je aan de hand van praktische voorbeelden en modellen mee naar het fundament en de universele kracht van agile - Natuurlijk agile.

OVERPRIKKELD BREIN

Charlotte Labee # VBKU # 9789043924887 # 272 p. # paperback

Brain Balance Expert Charlotte Labee deelt in 'Overprikkeld brein' de laatste wetenschappelijke kennis over ons vaak overprikkelde en oververmoeide brein. Charlotte helpt je om symptomen van overprikkeling te herkennen en geeft concrete handvatten om je brein en leven weer in balans te krijgen. Ze laat zien hoe je door aan de slag te gaan met voeding, beweging, ontspanning en verbinding binnen 10 weken meer rust ervaart en je energie terugkrijgt.



REINVENTING HR-DATA

Jeroen Naudts & Timothy Desmet # LannooCampus # 9789401480574 # 160 p. # paperback

Big Data en AI hebben de afgelopen 20 jaar verschillende domeinen een gigantische voorsprong gegeven. Op het vlak van HR zijn er tijdens het afgelopen jaren ook verschillende innovatieve analysetools ontwikkeld die ons leerrijke inzichten geven in HR data. Denk daarbij aan netwerkanalyse, sentimentanalyse en verre gaande deep learning van HR data binnen bedrijven. Om als bedrijf een toekomst te blijven hebben in de 'war for talent' zal het cruciaal zijn om de eigen HR data professioneel te ontginnen. Dit boek wil bedrijven inspireren om deze nieuwe inzichten en analyses ook zelf toe te passen.

MENSENKENNIS VOOR BEGINNERS

Timon Krause # LannooCampus # 9789401477277 # 240 p. # paperback

Hoe je vertrouwen kunt winnen met de methode van cold reading
Mentalisten weten het al eeuwenlang: mensen zijn voorspelbaar. Timon Krause neemt je mee op een reis door de mysterieuze methode van cold reading: de kunst om, schijnbaar uit het niets, alles over de onbekende persoon tegenover je te weten te komen. Zo leer je hoe je op een heel natuurlijke manier het vertrouwen kunt winnen van mensen, zowel in je persoonlijke als in je professionele leven. Tussendoor deelt hij zijn persoonlijke, leuke spannende én vreemde ervaringen als mentalist.

AUTONOMIE VERBONDENHEID COMPETENTIE PURPOSE

Matthijs Steeneveld # Boom Uitgevers # 9789024446650 # 176 p. # paperback

Dit boek gaat over 'goed werk'. Wat maakt dat mensen wél floreren op het werk? Wat zorgt ervoor dat mensen goed presteren? Mensen willen groeien, ontdekken en goed functioneren. Dat vraagt om de juiste voorwaarden: psychologische basisbehoeftes die vervuld moeten worden. Goed werk voorziet idealiter in deze basisbehoeftes: autonomie, verbondenheid, competentie en purpose. Autonomie betekent dat we zelf willen bepalen wat we doen en hoe we dat doen. Verbondenheid draait om onze behoefte aan sociale connectie. De behoefte aan competentie gaat erom dat we niet hulpeloos of machteloos willen zijn. Purpose: mensen hebben de behoefte om zinvol bezig te zijn.
'Autonomie Verbondenheid Competentie Purpose' is voor jou als je andere werkenden wilt helpen met goed werk. Vanuit je rol als leidinggevende, als (team)coach of als betrokken collega. Je vindt geen uitgebreide interventieprogramma's, maar vooral bruikbare, kleinschalige acties die je vandaag nog kunt toepassen voor meer werkplezier, balans en beter presteren.

HET AMBACHT VAN DE SECURE BASE COACH

Jakob van Wielink e.a. # Boom Uitgevers # 9789024444533 # 272 p. # paperback

Het ambacht van de secure base coach gaat over transitie helpen vormgeven: verandering op de laag van de identiteit van mensen, teams en organisaties mogelijk maken. Gekozen en niet-gekozen veranderingen zijn de enige constanten in het leven. Ze dagen je op vele manieren uit en bevragen wie je bent, wie je wilt zijn en waarnaar je onderweg bent. Om te leren bij verandering heb je verbinding nodig met secure bases: inspirerende bronnen bij wie of waardoor je je welkom voelt. Ze moedigen je vanuit die verbinding aan de uitdagingen die het leven biedt tegemoet te treden en aan te gaan. Het ambacht van de secure base coach is hét handboek dat je theoretische kaders, casuïstiek, concrete handvatten en oefeningen aanreikt voor de begeleiding van mensen en teams in verandering. Je staat stil bij de belangrijkste bouwstenen van het ambacht en gaat op zoek naar de wortels van je begeleidingschap. Je volgt de thema's van de Transitiekring over de steeds terugkerende existentiële thema's van begeleidingschap. Je leert zelf een secure base te zijn voor je cliënten én leert cliënten zich te verbinden met hun secure bases.

WITBOEK ORGANISEREN VAN CORPORATE LEREN

Mieke Posthumus # Digitale versie gratis op www.organiserenvanhetleren.nl

Een witboek een document dat gericht is aan collega's in een bepaald vakgebied. In dit Witboek (in de vorm van een oud schriftje) beschrijft Mieke Posthumus haar ervaringen met en tips voor het organiseren van corporate leren. Wat is het verschil tussen individueel leren en organisatieleren? Hoe bepaal je of je een academie volgens het school-, college- of academiemodel moet inrichten? Hoe kun je het beste de leervragen in de organisatie ophalen? Hoe richt je de bedrijfsvoering rond het leren effectief en efficiënt in? Een en ander uitmondend in een model voor 'het (ver)bouwen van een leerhuis'. De tekst in het Witboek wordt aangevuld met een podcast waarin Mieke in gesprek gaat met collega's uit het vakgebied. De podcastgesprekken zijn via QR-codes in het Witboek te benaderen. Mieke Posthumus en haar 'friends' vertellen hun verhalen onder het motto 'Ervaringen delen is kennis vermenigvuldigen'. Een mooi staaltje 'storytelling'!



OVER LEIDERSCHAP 19 INZICHTEN

Pelckmans Uitgevers
9789464018912
244 p.
Paperback

- # 19 leiderschapsinzichten
- # Unieke leiders aan het woord die per hoofdstuk hun eigen inzichten delen.
- # Een boek die de brug bouwt tussen wetenschap en praktijk
- # Een inspirerend verhaal wat de leider zelfkennis geeft en kijkt naar wat de groep nodig heeft waardoor er verruiming ontstaat.
- # Een boek met hoofdstukken die afzonderlijk informatie en tools bieden.



Koen Marichal is psycholoog, doceert en onderzoekt leiderschap aan Antwerp Management School en is gastdocent bij Sioo en Tias. Hij legt zich toe op de ondersteuning van schoolleiderschap in transitie.

Jesse Segers is rector van Sioo, een interuniversitair centrum voor leiderschap, verander-, organisatie- en advieskunde in Nederland, en bijzonder hoogleraar aan de Universiteit van Exeter (VK). Hij helpt leiders en hun organisaties in hun ontwikkeling.

WAARHEID EN REALITEIT IN LEIDERSCHAP EEN OPEN BLIK NAAR JEZELF EN WAT JIJ WIL WAARMAKEN

Vaak lezen we in leiderschapsverhalen over waanzinnige succesverhalen of over historische piekmomenten. Die zijn meestal prachtig en inspirerend, maar het is o zo moeilijk om vanuit die helikopter-succes-view weer de blik naar je eigen zelf te richten en jezelf de vraag te stellen: *What is my story?*

Vraag aan leerlingen om leiderschap te tekenen en velen komen uit op het cliché van 'sterk', 'extravert' en 'groter dan gewone mensen'. Dat vooroordeel wordt versterkt in hiërarchische structuren en zit flink ingebakken in onze cultuur. Door af te stappen van deze stereotypering, die vaak meer geassocieerd wordt met 'mannelijkheid', ontstaat er een interessante beweging. Zo ondervonden de vrouwelijke studenten na het inzien van deze stereotypering dat dit niets met mannelijkheid te maken heeft. Leiden komt van bovenuit, leiden komt van onderuit, leiden komt vanuit het midden. Leiderschap is overal. Het is wat sociale systemen samen en doeltreffend houdt.

“Koester een open idee over leiderschap, ook over dat van jezelf. Het gaat om wat jij wil waarmaken met mensen in jouw omgeving”

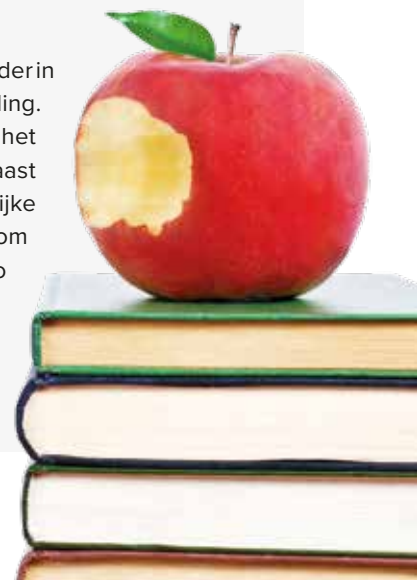
Bij het schrijven van *Over leiderschap. 19 inzichten* hadden de auteurs een belangrijke ambitie om recht te doen aan zowel waarheid als realiteit van leiderschap. Door leiderschapsinzichten meer toe te spitsen op de eigen ik en eigen kracht wordt het concept van 'leider' toegankelijker en is het makkelijker te vergelijken met wetenschappelijk onderbouwde inzichten. De wetenschap heeft het een en ander te vertellen over wat werkt en niet werkt. Elk inzicht in dit boek is wetenschappelijk onderbouwd. Dat is een goede start.

Tezelfdertijd staan de auteurs met twee voeten in de praktijk en weten ze dat leiders de kunst van het mogelijke beoefenen en dus creatief en flexibel moeten anticiperen in verschillende omstandigheden met de mensen die ze hebben. Hier schiet de wetenschap vaak tekort. Gelukkig komen in *Over leiderschap* per inzicht belangrijke leiders aan het woord met duidelijke antwoorden en voorbeelden uit de praktijk. De auteurs leggen bovendien ook uit waarom het zo moeilijk is om de wetenschap om te zetten in de praktijk en wat je vervolgens dan toch nog kan doen.

“Duurzaam leiderschap moet een beroep doen op menselijkheid. Dat is geen hoop. De moderne geschiedenis bewijst het. Maar het is een dagelijks gevecht tegen negatieve gevoelens.”

HERMAN VAN ROMPUY IN ZIJN WOORD VOORAF

Over leiderschap. 19 inzichten is ideaal voor iedereen die de leider in zich wil ontdekken en echt bezig is met leiderschapsontwikkeling. Door persoonlijke inzichten van diverse leiders die aan het woord komen krijgt het een persoonlijke benadering die naast het wetenschappelijk onderbouwde verhaal een toegankelijke invalshoek krijgt. Het biedt de leider inzicht en zelfkennis om toe te passen en in te zien wat een groep nodig heeft om zo tot betere leiderschap resultaten te komen.



OPEN OPLEIDINGEN

95607	17-10-22	Leiding geven aan arbeiders	9000	158718	17-11-22	De anti-klag workshop	9000
168250	17-10-22	Training verbindend leidinggeven	3450	145407	17-11-22	Aansturen van onproductief gedrag	2140
172481	18-10-22	Zo word je een productiviteits ninja	2140	95780	17-11-22	De kunst van het delegeren	2140
83690	18-10-22	De-stress	online	175939	17-11-22	Klantgericht communiceren in je job	8200
145155	19-10-22	Slim interviewen	9000	176817	17-11-22	Lichaamstaal bij online meetings	online
158697	19-10-22	Learn to communicate like hostage negotiators	2140	176551	17-11-22	Workshop. Virtuele presentaties die scoren	8200
176028	19-10-22	Opleiding tot loopbaancoach	8200	157927	18-11-22	Roos van leary: communiceren met moeilijke mensen	1982
176029	19-10-22	Opleiding tot loopbaancoach	8200	142184	21-11-22	Breinproductiviteit en stress	9000
143886	20-10-22	Managing yourself - resultaatgericht leiderschap	9000	108853	21-11-22	Actp certified coach level 1 & 2	2800
95761	20-10-22	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	2140	95681	22-11-22	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke	2140
116660	24-10-22	Enneagram ieq9 accreditation training	2800	145410	22-11-22	Assertief op de werkvloer	2140
51731	24-10-22	Actp certified coaching level 1 & 2	2800	145424	23-11-22	Van gelijk hebben naar gelijk krijgen	2140
145232	24-10-22	Masterclass team management; teamcoaching	9840	88796	23-11-22	Grow@ certified business coach - level 2	2800
79460	27-10-22	Empowering leadership	2800	143653	24-11-22	De anti-klag workshop	2140
174670	27-10-22	Masterclass teamcoaching	9080	145158	24-11-22	Emotioneel intelligent communiceren	9000
176009	07-11-22	Geweldloos communiceren en omgaan met mensen	9051	176830	24-11-22	Dienend leiding geven	2140
176460	08-11-22	Interne communicatie binnen uw organisatie verbeteren	9051	175938	25-11-22	Klantgericht communiceren in je job	8200
143654	08-11-22	Feedback geven en ontvangen	9000	145426	27-11-22	Stoppen met piekeren	2800
176057	09-11-22	Workshop: neem het woord en overtuig	8200	158730	29-11-22	Leiding geven aan experts & kenniswerkers	2140
176829	09-11-22	De psychologie van het onderhandelen	2140	143667	29-11-22	Elke dag uw mailbox leeg	2140
176847	10-11-22	Intervisie en bijscholing bemiddeling en conflictbeheer	9051	158682	30-11-22	De dirty tricks van het onderhandelen	9000
176021	10-11-22	Geheugentraining	online	99179	30-11-22	Systemische keerpunttag eigen case	2800
176041	10-11-22	Stoomcursus persoonlijke effectiviteit	8200	143535	01-12-22	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
108920	10-11-22	Actp certified coach combi root-grow	online	145156	01-12-22	Voeren van moeilijke gesprekken	9000
95336	14-11-22	Continued coach training programma: de-stress coaching	2800	95338	05-12-22	Coachen en leidinggeven met het waardenkompas	2800
118290	15-11-22	Coaching & managing van sales teams	2140	176851	05-12-22	Killer presentation skills	2140
176852	15-11-22	Managing people - werken met mensen	9000	95326	06-12-22	Masterclass coaching : look the beast in the eye	2800
175981	16-11-22	Brainstormtechnieken	8200	145217	06-12-22	Afspraak is afspraak	2140
143754	16-11-22	De psychologie van overtuigen: ijs verkopen aan eskimo's	2140	143651	06-12-22	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000

nha
dit is jouw tijd

CURSUS TOP

10

1 **Boekhouden Basiskennis** € 129
5x € 25,80 of ineens

2 **Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak)** € 159
6x € 26,50 of ineens

3 **Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz** € 199
12x € 16,60 of ineens

4 **Praktische Psychologie** € 199
12x € 16,60 of ineens

5 **Vertegenwoordiger** € 269
6x € 44,85 of ineens

6 **Administratief Bediende** € 379
12x € 31,60 of ineens

7 **Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken** € 159
6x € 26,50 of ineens

8 **Office** € 219
5x € 43,80 of ineens

9 **Middle Management** € 249
6x € 41,50 of ineens

10 **Online Marketing** € 319
9x € 35,45 of ineens



GRATIS
proefles
op nha.be

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

Een greep uit ons aanbod

Secundair Onderwijs

- BSO Nederlands
- BSO Wiskunde

Computer & Internet

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

Beroepscursussen

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

Taalcursussen

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

Eigen Zaak Starten

- Budgetcoach
- Gewichtsconsulent
- Kindercoach
- Lifecoach
- Personal Trainer

KMO-PORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING

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

LEERLOCATIES

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



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





Ruilok
9080 Lochristi
+32 484 73 85 35
ruilok.be
info@ruilok.be





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







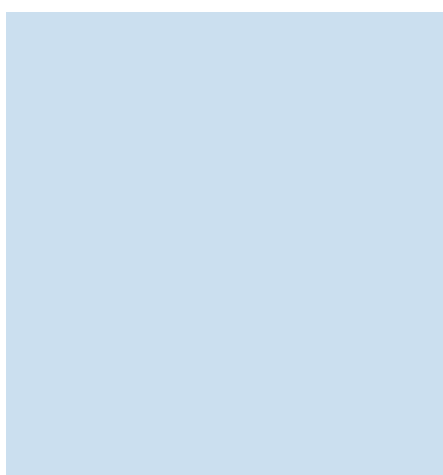
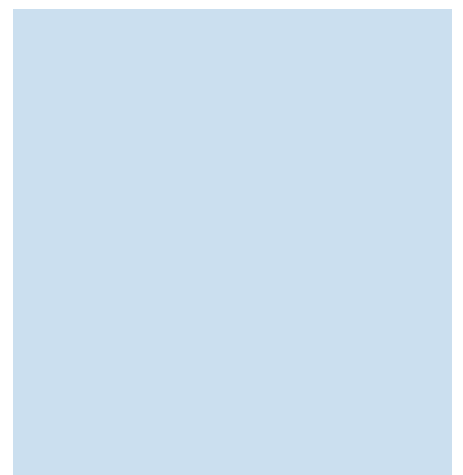
House of Meetings
2570 Duffel
+32 15 36 35 05
houseofmeetings.be
info@houseofmeetings.be





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



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





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







➔ Online event op 13 oktober 2022 om 14u00 tot 15u30

GoodHabitz talks: diversiteit & inclusie



Op het programma:

-  14u00 – Een keynote door inclusive strategist Hanan Challouki
-  14u45 – Een duik in de praktijk met de Vlaamse Overheid



Wil jij alles weten over het ontwikkelen van een D&I-beleid?
Schrijf je dan in via onderstaande QR-code.
Samen creëren we de werkomgeving van de toekomst!

goodhabitz
online training

Onderzoek: diversiteit & inclusie in België

Opmerkelijke cijfers.

67%

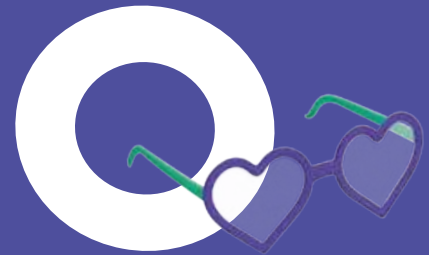
van de Belgische medewerkers vindt het belangrijk om voor een organisatie te werken die D&I hoog in het vaandel draagt. Diezelfde groep vindt echter dat de huidige werkgever nog meer kan doen.

72%

De meerderheid van de werknemers draagt slechts in (zeer) geringe mate (32%) of enigszins (40%) bij aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

14%

Bijna 2 op 10 (14%) medewerkers vindt dat niet iedereen gelijk wordt behandeld binnen de organisatie.



Benieuwd naar meer?

Download het onderzoek en ontdek alle cijfers.

goodhabitzz
online training

OPEN OPLEIDINGEN

176803	07-12-22	Afspraak is afspraak	9000
175978	07-12-22	Body language - lichaamstaal beheersen en gebruiken	9051
175995	07-12-22	E-mailmanagement: bewuster omgaan met e-mail	8200
176022	08-12-22	Power Reading efficiënt en effectief snelle	online
160652	09-12-22	Introverte kwaliteiten op de werkvloer - vergroot uw impact	1982
120311	09-12-22	Verbaal meesterschap	2410



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
174220	12-09-22	Van hr-medewerker naar strategische businesspartner	9000
176730	12-09-22	Praktijkgerichte basisopleiding eBlox voor Social Profit	online
176438	19-09-22	HR-Club West-Vlaanderen	8200
177084	19-09-22	Club Sociale actualiteit	8200
176832	20-09-22	Tover de nadelen van de arbeidsdeal om in voordelen	8200
127650	21-09-22	Hoe vang ik een rat	9000
176036	26-09-22	Rekruteren via sociale media	8800
143706	27-09-22	Alcohol & drugs op de werkvloer	2140
158729	27-09-22	Listig in lastige situaties	2140
162386	27-09-22	Financiële intelligentie voor de hr manager	2140
158726	29-09-22	De chief happiness officer	9000
176757	03-10-22	Start met eBlox HR - Basismodule	online
135832	04-10-22	Outplacement: de wetgeving in de praktijk	1000
176023	05-10-22	Mentoropleiding	8500
164707	06-10-22	Tendensen in leren in organisaties	8500
175059	06-10-22	Intervisie voor vertrouwenspersonen	8800
175977	06-10-22	Beter onderhandelen met de vakbond	8200
175990	10-10-22	Cursus loon- en personeelsadministratie	8200
162322	10-10-22	Rekrutering en selectie: gecertificeerde basisopleiding	1000
176048	10-10-22	Update loon- en personeelsadministratie	8200
176152	10-10-22	Personeelsmedewerker	8500
176153	10-10-22	Personeelsmedewerker	8500
176777	10-10-22	Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden	online
176849	11-10-22	Word specialist reward. Expert compensation & benefits	9051
176081	11-10-22	Opleiding tot vertrouwenspersoon	8200
176005	13-10-22	Expert Learning & Development	8500
168606	13-10-22	De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van orange	8200
155621	14-10-22	Klantgericht telefoneren	9000
553	14-10-22	Telefoneren met impact - telefoontraining - professioneel	9700
176059	17-10-22	Word recruiter! Specialist werving en selectie	9051
176060	17-10-22	Word recruiter! Specialist werving en selectie	9051
176731	17-10-22	Praktijkgerichte basisopleiding eBlox voor Social Profit	online
176795	17-10-22	Verdiep u in eBlox HR - Module Opleidingen	online
176462	18-10-22	Uw HR-beleid versterken met HR-data: tools en praktijk!	9051
175986	18-10-22	Chief Happiness Officer	8200
127659	19-10-22	Werken met zelfstandigen	9000
143908	19-10-22	Duurzame en flexibele ploegenarbeid	2140
174210	20-10-22	De essentie van Human Resources Management	9000
176046	20-10-22	Training interviewtechnieken bij werving en selectie	8500
176856	20-10-22	Personeelsbehoefteplanning	2140
176869	25-10-22	De loonbrief van A tot Z	8200
95760	25-10-22	Voeren van sociale onderhandelingen	2410
176827	27-10-22	Categoriemanagement voor inkoop	2140
177264	07-11-22	Start met eBlox HR - Basismodule	online
176053	07-11-22	War for talent-officer	9051
176054	07-11-22	War for talent-officer	9051
176013	08-11-22	Hoe zorgt u voor een effectief retentiebeleid?	9051
176525	10-11-22	Loonbeslag en loonoverdracht	8200
176732	14-11-22	Praktijkgerichte basisopleiding eBlox voor Social Profit	online
176044	14-11-22	Tijdscrediet, themavertolven, loopbaansparen en SWT: update	8200

174356	14-11-22	Van hr-medewerker naar strategische businesspartner	2140
176778	14-11-22	Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden	online
176038	16-11-22	Snelcursus sociale wetgeving	9051
176596	17-11-22	Ontslag: leidraad voor een correcte en respectvolle aanpak	8200
143762	17-11-22	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9000
175060	18-11-22	Intervisie voor vertrouwenspersonen	8200
145215	21-11-22	Hr plan op 1 a4	9000
143998	22-11-22	Het grote blunderboek van het ontslagrecht	9000
176027	22-11-22	Onboarding en begeleiden van nieuwe medewerkers	8500
176039	23-11-22	Sociale wetgeving voor de transportsector	8200
176024	23-11-22	Mentoropleiding	8200
176056	24-11-22	Uw HR-strategie afstemmen op uw organisaties	online
176008	24-11-22	Functioneringsgesprekken voeren	8500
174506	25-11-22	De 4 essentiële gesprekken voor de leidinggevende	2140
176796	28-11-22	Verdiep u in eBlox HR - Module Opleidingen	online
175975	29-11-22	Betaal minder sociale bijdragen als zelfstandige of venoot	8800
174544	01-12-22	Pas de arbeidsduur correct en flexibel toe	9810
176083	01-12-22	Een opleidings- en leerbeleid voor technisch	online
176055	02-12-22	De basis voor elke L&D-professional	8200
176758	05-12-22	Start met eBlox HR - Basismodule	online
174662	05-12-22	Onderhandelen met vakbonden	9000
176007	05-12-22	Feedback geven in een open feedbackcultuur	9051
176010	06-12-22	Hoe een wettelijk correct en volledig arbeidsreglement	8200
126565	08-12-22	Hr business partner met impact	2140
176133	08-12-22	Train the trainer: collega's opleiden met de juiste didact	8500



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
176597	12-09-22	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200
176982	12-09-22	Heftruckbestuurder	8800
176978	13-09-22	Heftruckbestuurder	8200
177081	14-09-22	Club Milieucoördinatoren	8200
177082	14-09-22	Club Milieucoördinatoren	8500
176925	14-09-22	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8200
176992	15-09-22	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200
176994	16-09-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
177003	17-09-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8200
176974	21-09-22	Bestuurder hoogwerker	8200
176047	21-09-22	Training moeilijke gesprekken voeren	9051
177011	24-09-22	EHBO-tips en ongevalsangifte	8500
177017	26-09-22	Rij- en rusttijden, documenten	8200
176948	26-09-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051
176983	27-09-22	Heftruckbestuurder	8800
177088	28-09-22	Ergonomie	8200
176951	29-09-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176963	29-09-22	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8500
177212	29-09-22	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	8200
177013	30-09-22	Oprissing wegcode en aanrijdingsformulier	8200
177029	30-09-22	Ladingzekering	8200
177030	01-10-22	Ladingzekering	8500
176984	03-10-22	Heftruckbestuurder	8800
176017	03-10-22	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	8500
176509	03-10-22	BA4 - Gewaarschuwden	9051
177200	03-10-22	EHBO hulpverlener	8800
177097	03-10-22	Omgaan met verkeersagressie	8500
177191	04-10-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8800
176302	04-10-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8500
176534	04-10-22	VCA voor leidinggevenden	8500
176955	05-10-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051

ZOOM OP ROEM

BOOST YOUR LEARNING IMPACT

In 2013 finaliseerden een 25-tal organisaties de tool ROEM, een webbased tool voor het meten van leereffecten en het managen van een opleidingsbeleid. Ondertussen groeide de tool voor diverse organisaties uit tot een must-have managementtool die hun L&D-beleid en dito financiering op de kop zette.

De grootste ROI van ROEM zit in het feit dat er door te “roemen” meer wordt nagedacht over leerdoelstellingen en dat het de diverse stakeholders in leren rond de tafel brengt of zoals een van de gebruikers het uitdrukt “ROEM werkt even hard aan de onderstroom (het onzichtbare) als aan de bovenstroom van leren”. Uiteindelijk zorgt deze gedragenheid voor meer transfer en dus toepassing van het geleerde op de werkvloer. De holy grail van leren, zeg maar.

Helaas merken we zelf dat veel gebruikers de tool (nog) niet correct inzetten en/of er het maximale niet uithalen. Zo zetten te weinig organisaties in op de 15 transfer levers die ROEM biedt, of koppelen ze de leerdoelstellingen niet aan organisatiedoelen. Om die reden beslisten we recent om een ‘Click & Go’ versie van ROEM aan te maken, waarbij je als organisatie ons jouw evaluatieformulier bezorgd die wij voor jou activeren in de software. Tegelijk werden in de 3 reeds bestaande versies een aantal sjablonen toegevoegd die Will Thalheimer beschreef in zijn boek ‘Performance-focused Smile Sheets’.



Dit alles moet jou als L&D-verantwoordelijke of trainer dichter brengen bij jouw doel, nl. het gedrag van mensen op de werkvloer veranderen. Wil je hier meer over weten, dan kan je terecht op de gloednieuwe site www.roem.be waar je o.a. 6 tools kan downloaden om het leerrendement in jouw organisatie of bij jouw klanten te verhogen. Wil je L&D goeroes aan het woord horen over L&D Measurement en Performance kan je inschrijven voor een Meet&Greet met Guy W Wallace (USA) op de L&D Talks van 26/10/22 en/of met Andrew Jacobs (UK) op de L&D Talks van 26/10/23.

TOP 10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 EXCEL** InFidem / Quality Training
- 2 POTTENKIJKER** Stimulearning
- 3 COACHING** De Gussem Training & Consulting / Systo
- 4 COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / Elohim Language Services / ElaN Learning / Ththink / Learnia / Human Matters / Walk Your Talk / Syntra Bizz / The European Training House
- 5 FRANS** Elohim Language Services / ElaN Learning / BLCC / Syntra Bizz
- 6 ASSERTIVITEIT** De Gussem Training & Consulting / Syntra Bizz / The European Training House
- 7 LEAN**
- 8 EHBO** Syntra Bizz
- 9 TAALBAD** Elohim Language Services / ElaN Learning / Syntra Bizz
- 10 HEFTRUCK**

L&D SOLUTIONS

L&D gaat al langer niet enkel meer over het verspreiden van kennis, over trainen of over opleiden. Corona leerde ons een waaier aan mogelijkheden om te leren kennen. We brengen die graag samen onder de naam L&D Solutions. Deze oplossingen - die beslist niet allemaal L&D tech zijn - staan voor je klaar op het tabblad L&D Solutions van www.bedrijfsopleidingen.be en op deze dubbele pagina.

Assessments & Certificaties

Televic Education, WayFinders, Tosa

Digital Skills

Digital Sherpa by Kanli, Learnia, The Master Channel, e-Sia learning, Cornerstone OnDemand, NCOI Learning, InFidem

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

NCOI Learning, Amelior

E-learning & Afstandleren

Rise Up, UP learning, D2L, Flowsparks, The Master Channel, e-Sia learning, GoodHabitZ, Cornerstone OnDemand, NCOI Learning, Next Learning Valley, Arboth, hihaho, aNewSpring, TinQwise, Play It, The Learning Hub

Inkoop, Verkoop en Logistiek

NCOI Learning, Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

Learnia, Cornerstone OnDemand, Amelior

Leiding geven & Coachen

De Gussem Training & Consulting, Think, WayFinders, e-Sia learning, Play It, the house of change, The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior, Coaching The Shift

Omgaan met emoties en conflicten

De Gussem Training & Consulting, Think, e-Sia learning, GoodHabitZ, The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior, Coaching The Shift, CrimeControl

Organisatie-ontwikkeling

Cornerstone OnDemand, NCOI Learning, Allanta, Amelior, Coaching The Shift

Performance Support

Flowsparks, Cornerstone OnDemand, Arboth, hihaho, aNewSpring, TinQwise

Taal

ElaN Learning

Teambuilding

GoodHabitZ, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

De Gussem Training & Consulting, Think, GoodHabitZ, The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior



Bedrijfstheater & Acteurs

Klein Barnum

Communicatie, PR en Marketing

NCOI Learning

Cultureel Management & Globalisering

Greet Training

Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

Rise Up, D2L, Flowsparks, Arboth, Cornerstone OnDemand, NCOI Learning, Next Learning Valley, hihaho, aNewSpring, The Learning Hub, TinQwise

Gezondheid en Welzijn

The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior, Coaching The Shift, Ergoconsultants

Immersive Learning: Video, AR, VR

Play It, GoodHabitZ, Cornerstone OnDemand, TinQwise

LMS, Learning Portals & Learning Experience Platforms

Rise Up, UP learning, Myskillcamp, Digital Learning Agency, e-Sia learning, Flowsparks, Cornerstone OnDemand, Arboth, Next Learning Valley, TinQwise, aNewSpring, The Learning Hub

Loopbaan, Talent en Leren

Ththink, WayFinders, ROEM, Bedrijfsopleidingen.be, GoodHabitZ, Cornerstone OnDemand, Amelior, The Tipping Point, NCOI Learning

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

e-Sia learning, Play It, NCOI Learning, Allanta, hihaho, Centrum voor ProductiviteitsCoaching, Amelior, CrimeControl, Ergoconsultants

Persoonlijke Ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting, Ththink, WayFinders, GoodHabitZ, Cornerstone OnDemand, The Tipping Point, NCOI Learning, Coaching The Shift, Amelior

Play & Games

Play It, Arboth, TinQwise, T&C - Thales & Comenius

Proces- & projectmanagement

The Master Channel, NCOI Learning, Allanta, Amelior

Veranderings- en Crisismanagement

the house of change, Arboth, NCOI Learning, Coaching The Shift, Amelior, TinQwise

Werkplekleren

e-Sia learning, Flowsparks, hihaho, Coaching The Shift, aNewSpring, TinQwise

OPEN OPLEIDINGEN

176975	05-10-22	Bestuurder hoogwerker	8200	177174	19-10-22	De risicoanalyse brand	9051
176993	05-10-22	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200	176015	19-10-22	Leiding geven aan arbeiders	9051
177208	05-10-22	EHBO hulpverlener	8500	177005	19-10-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8800
177004	06-10-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden	8500	177093	20-10-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: vervoer van levende	8200
176591	07-10-22	Doelgericht communiceren: boost uw communicatieskills	8200	176058	20-10-22	Weerstand om buigen naar constructief samenwerken	8200
176985	08-10-22	Heftruckbestuurder	8800	176132	20-10-22	Lerend netwerk voor projectleiders en projectmanagers	9051
177031	08-10-22	Ladingzekering	8800	176960	20-10-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176946	10-10-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8500	177216	20-10-22	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200
177014	11-10-22	Oprissing wegcode en aanrijdingsformulier	8800	177071	21-10-22	Actualisatie vakbekwaamheid	9051
177074	11-10-22	Auditor voedselveiligheid en hygiëne	9051	177089	22-10-22	Ergonomie	8800
176979	11-10-22	Heftruckbestuurder	8200	176986	24-10-22	Heftruckbestuurder	8800
177194	11-10-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200	176949	24-10-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
177221	11-10-22	Evacueren: tips voor een vlot verloop	8200	175785	24-10-22	Delegeren	8200
177172	12-10-22	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	8500	177186	24-10-22	Waarom maken medewerkers fouten en hoe kunnen we	8200
177092	12-10-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: BBS - Behaviour	8500	177152	25-10-22	Voorwaarden lozing van afvalwaters	8200
176515	12-10-22	BA4 - Gewaarschuwden	8400	177116	25-10-22	Afvalwaterheffingen	8200
177187	13-10-22	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	8500	176969	25-10-22	Bestuurder hoogwerker	8800
177213	13-10-22	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	9051	177015	25-10-22	Oprissing wegcode en aanrijdingsformulier	8500
177018	15-10-22	Rij- en rusttijden, documenten	8200	176967	26-10-22	Bestuurder hoogwerker	8200
177079	17-10-22	Bedrijfsimago = Chauffeursimago	8800	176952	27-10-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176303	18-10-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	9051	175993	27-10-22	Efficiënter werken op basis van Agile en Scrum	8200
176511	18-10-22	BA4 - Gewaarschuwden	8500	177076	27-10-22	Basis kwaliteitstechnieken op de werkvloer	8200
176049	18-10-22	Vergadertechnieken	8500	176959	27-10-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8500
176532	18-10-22	VCA voor leidinggevend	9051	177178	27-10-22	Een arbeidsongeval, wat nu?	8200
177195	18-10-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200	177217	27-10-22	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	9051
177102	18-10-22	Uitzonderlijk vervoer: wetgeving	8500	177263	28-10-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
177025	18-10-22	Club Preventieadviseurs	8200	177105	29-10-22	Voertuigtechnologie	8200
177220	18-10-22	EHBO: hoe organiseren	8200	177098	29-10-22	Omgaan met verkeersagressie	8200
177224	19-10-22	Veilig omgaan met alternatieve energie	9051	177019	29-10-22	Rij- en rusttijden, documenten	8800
177145	19-10-22	Update bouw- en sloopafval	9051	176018	07-11-22	Leiding geven voor nieuwe leidinggevend	8200



Behaal duurzame resultaten door gedragsverandering

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

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

Bekijk onze website

www.franklincovey-benelux.com



THE 7 HABITS
of Highly Effective People®



SAMEN VERDER, OOK IN HET LEREN

CÉLINE VAN PUYMBROUCK & KOEN DE BORLE - PAUWELS CONSULTING

Als consultancy je job is, is continu up-to-date blijven een must. Maar hoe rijm je dat met een overvolle agenda? Bij Pauwels Consulting zetten ze sinds kort in op een digitaal contentmanagementlearningplatform en werd een contentmarketingexpert aangeworven die de beschikbare content verder zal digitaliseren en op een uniforme manier aanbieden. Consultants worden gestimuleerd om zelf initiatieven te nemen om hun kennis te delen met anderen. Opleiding wordt er bewust vertaald in 'learning journeys', waarbij enerzijds ingezoomd wordt op individuele leerdoelen en talentontwikkeling en anderzijds op geïntegreerd maatwerk om de klant optimaal te servicen.

Hoe is het leren georganiseerd bij Pauwels Consulting?

Céline: "Er zijn binnen het leren drie pijlers. De eerste is talentmanagement. Onze vier talentmanagers brengen de leernoden bij onze consultants in kaart en ontwikkelen voor hen een aanbod, zodat hun carrièrepad verder uitgebouwd kan worden. We houden daarbij van een persoonlijke aanpak: er is een constante interactie tussen de consultants en de talentmanagers. Als tweede pijler zetten we in op L&D, waar ik de coördinator van ben. Ik zet verschillende opleidingsvormen op en contacteer en screen mogelijke opleidingspartners. We zetten daarbij verschillende leervormen in, zoals mentoring (waarbij onze seniors hun kennis delen met de junior profielen) en coaching, onder meer rond human skills. Daarnaast organiseren we inspiratiesessies met externe experts, met onze opleidingspartners en met onze eigen ervaren consultants. Tot slot organiseren we ook workshops in kleine groepjes rond specifieke thema's en zetten we nadrukkelijk in op e-learning."

Koen: "Onze geïntegreerde trainingsprogramma's op maat vormen de derde en laatste pijler, en daar ben ik verantwoordelijk voor. Omdat onze klanten vaak op zoek zijn naar moeilijk te vinden profielen, leiden wij onze talentvolle medewerkers op voor de rol die ze bij de klant moeten vervullen. We 'reskillen' of 'upskillen' onze consultants dan wat betreft technische en menselijke vaardigheden, en bieden hen mentoring en coaching aan tijdens hun opdracht bij de klant. Dit is maatwerk, zowel voor de klant als voor de consultant. We doen dat op basis van een competentiematrix, waarbij we heel precies de juiste kandidaat kunnen screenen en trainen voor de specifieke rol die onze klant zoekt. En we blijven onze consultants ook verder vormen tijdens hun opdracht."

Céline: "Met dit alles richten we ons op zo'n 1.000 consultants, zowel eigen bedienden als freelancers. Onze leerprogramma's worden in de eerste plaats opgezet voor onze bedienden, maar de freelancers zijn zeker ook welkom op onze inspiratiesessies en in bepaalde workshops. We willen iedereen in de organisatie stimuleren om hun kennis te delen."

Met welke visie kijken jullie naar leren? Hoe belangrijk is het in de organisatie?

Céline: "Continu leren is steeds belangrijker voor ons. Toen ik hier drie jaar geleden de rol van L&D-coördinator opstartte en uitbouwde, was ik alleen. Intussen zijn we al met tien medewerkers. Ook het aantal leerprojecten en het totale leeraanbod is enorm uitgebreid. Onze consultants appreciëren dit enorm."

Koen: "We merken dat onze leerinitiatieven ook steeds meer gedragen worden in de organisatie. Bovendien is er nu ook meer structuur. En alles gebeurt vanuit de visie dat leren alles te maken heeft met kennis

delen. Onze corebusiness is nu eenmaal het detacheren van consultants bij onze klanten. Het is dus belangrijk dat hun kennis up-to-date blijft, en dat de opgebouwde kennis zo ruim mogelijk circuleert in ons bedrijf."

Jullie behaalden al enkele keren het label 'Great Place to Work'. Speelt de sterke inzet op leren daar ook een rol in?

Céline: "Zeker en vast. In deze jaarlijkse tevredenheidspeiling zitten ook vragen over learning. We willen niet alleen een fijne werkplek zijn, met leuke events en een warme sfeer, maar ook een werkomgeving met interessante projecten waardoor onze consultants mooi kunnen groeien tijdens hun loopbaan. Uit die bevraging komen er overigens ook actiepunten voor ons leerbeleid. Door telkens actie te ondernemen na de bevraging, wordt ons aanbod steeds efficiënter. Zo ontdekten we bijvoorbeeld dat we nog beter kunnen communiceren over alle leermo-





een groot aantal leermodules van externe experts, naast content van onze opleidingspartners. Elke consultant krijgt een persoonlijke login om toegang te hebben tot ons aanbod. Onze nieuwe contentmarketingexpert zal alle content verder digitaliseren en op een aantrekkelijke en uniforme manier aanbieden, ook aangepast aan de nieuwe media”

Wat zijn jullie belangrijkste uitdagingen op het vlak van leren?

Céline: “Enerzijds is het een uitdaging om een echte leercultuur te creëren met een gedragen engagement bij al onze consultants. Gezien de drukte is het soms moeilijk voor onze collega’s om het leren in te passen in hun dagdagelijkse job. We proberen daarop in te spelen door structureel een aantal synchrone leermomenten in te plannen. We laten bovendien aan onze klanten weten dat de consultants die bij hen aan de slag zijn ook de ruimte krijgen om extra vaardigheden bij te leren. Dat vinden onze klanten ook belangrijk, het komt ook hen ten goede. Een tweede uitdaging is om nog beter te begrijpen en in kaart te brengen waarom sommige consultants ondanks alle leermogelijkheden die

“Onze corebusiness is nu eenmaal het detacheren van consultants bij onze klanten. Het is dus belangrijk dat hun kennis up-to-date blijft, en dat de opgebouwde kennis zo ruim mogelijk circuleert in ons bedrijf.” - KOEN

gelijkheden die er zijn. Dat heeft geleid tot een digitale brochure en de uitbouw van een digitaal contentmanagementlearningplatform.”

Jullie hebben hier zelfs een contentmarketingexpert voor aangenomen, niet?

Céline: “Klopt. Vanaf augustus wordt zij verantwoordelijk voor dit digitale platform. We hebben al jaren een digitaal aanbod, en dat heeft door de pandemie een vlucht genomen. Je kan het zien als een digitale bibliotheek waar we alle inhoud die we creëren, centraliseren. Iedere consultant kan op zijn of haar eigen tempo kiezen wat hij of zij wil leren. We willen onze mensen op alle momenten toegang geven tot ons aanbod. De voorbije twee jaar hebben we een groot deel van ons aanbod gedigitaliseerd. Ook onze inspiratiesessies hebben we in die periode online aangeboden. Het digitale platform dat we nu lanceren bevat

we aanbieden toch vertrekken bij ons.”

Koen: “Tot slot is het delen van kennis die aanwezig is ook nog steeds een uitdaging. We groeien als bedrijf erg snel en daarom hebben we soms onvoldoende zicht op de kennis die we in huis hebben. Het is soms moeilijk om mensen samen te brengen en er een echte gemeenschap van te maken. De pandemie heeft het ons daarbij ook niet makkelijk gemaakt.”

Bracht de pandemie misschien ook onverwacht positieve zaken met zich mee?

Céline: “In deze periode heeft ons digitale opleidingsaanbod zeker meer vorm gekregen. En we zien nu dat ook meer hybride vormen aan populariteit winnen. We merken dat collega’s die vroeger door tijdsgebrek moeilijker fysiek konden deelnemen aan opleidingen, ze nu toch online volgen. Bovendien kunnen we nu meer trainingen en inspiratiesessies



aanbieden dankzij het digitale aanbod. Vroeger moesten we die opleidingen door tijdsgebrek ook vaak na de werkuren organiseren, nu kunnen de consultants ons digitale aanbod flexibeler inpassen in hun werkschema.”

tie, samenwerking, designthinking en veerkracht. Feedback geven en ontvangen zijn bijvoorbeeld belangrijke skills.”

Koen: “Onze klanten schakelen consultants in omdat die zich erg makkelijk en flexibel kunnen inwerken in hun opdracht. Onze mensen moe-

“Gezien de drukte is het soms moeilijk voor onze collega’s om het leren in te passen in hun dagdagelijkse job. We proberen daarop in te spelen door structureel een aantal synchrone leermomenten in te plannen.” - CÉLINE

Hoe zien jullie het leren verder evolueren, en welke trends zijn er?

Koen: “We geloven vooral in continu leren, waar we met ons digitale leerplatform op inspelen. We zetten onze eigen kennis hier om in content en stellen die beschikbaar voor collega’s. We stimuleren onze consultants ook actief om zelf initiatieven te nemen om hun kennis te delen. Daarnaast blijven we geconfronteerd worden met de war on talent. We willen onze talenten aan ons binden, en dat kan alleen maar door hen voldoende opleidingsmogelijkheden aan te bieden.”

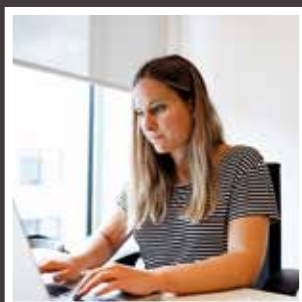
Welke competenties zijn volgens jullie van belang voor de toekomst?

Céline: “De skills van de toekomst zijn voor ons de human skills. Hier zetten we dan ook sterk op in. Het gaat dan onder meer over flexibiliteit en aanpassingsvermogen, en vaardigheden als emotionele intelligentie,

ten dus erg goed kunnen samenwerken, op een pragmatische manier, en ze moeten ook vlot kunnen communiceren met alle stakeholders.”

Tot slot nog de vraag van de vorige geïnterviewde: Hoe zorgen jullie dat het aangeleerde ook wordt opgenomen en dat het leren niet stopt na de opleiding?

Céline: “Da’s een hele goede vraag. We proberen van al onze opleidingen een echte journey te maken. Dat wil zeggen dat we naast de klassieke en digitale opleidingen ook terugkeermomenten organiseren om na te gaan of mensen het geleerde ook echt meenemen in hun job. Ook in de mentoringprogramma’s besteden we daar veel aandacht aan. Onze talentmanagers hebben tot slot als taak om te polsen of de consultants de opgedane kennis ook effectief toepassen.” ■



PASPOORT CELINE

- > **Functie?** Learning & Development Coordinator - Pauwels Consulting
- > **Vroeger?** Recruitment Consultant Life Sciences - Pauwels Consulting
- > **Studies?** Master of Social Work - UA; Bachelor Toegepaste Psychologie - Thomas More.
- > **Wat is je professionele motto?** “Curiosity is the engine of achievement.”
- > **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Stimulearning events & het netwerk dat ik hier uitbouwde, alsook de podcast ‘Kleur Bekennen’

PASPOORT KOEN

- > **Functie?** Training Program Manager - Pauwels Consulting
- > **Vroeger?** Senior accountmanager Engineering & Manufacturing - Recruitment consultant Engineering - Pauwels Consulting; Local manager experience - Kinopolis; Communications Intern - ING Belgium
- > **Studies?** Master in de Kunstwetenschappen - UGent; Communicatiemanagement - Arteveldehogeschool; Sales Management en Self-leadership - Vlerick Business School
- > **Wat is je professionele motto?** “Attitude is key, skills can be trained.”
- > **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Brainpickings - ZigZag HR, Stimulearning events



PASPOORT SAMEN

- > **Wat betekent Stimulearning voor jullie?** Een ontzettend interessant netwerk van getalenteerde, gepassioneerde mensen & bedrijven waarbij je na elk event enthousiast & geïnspireerd naar huis terugkeert. De personal touch & de variatie in leermogelijkheden maken dit echt een succesvol netwerk.
- > **Welke vraag hebben jullie voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Geloven jullie in gamification gelinkt aan learning? Zo ja, (hoe) doen jullie dit al?

OPEN OPLEIDINGEN

177206	07-11-22	EHBO hulpverlener	8500	177199	16-11-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8900
177202	08-11-22	EHBO hulpverlener	9051	177218	16-11-22	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200
177192	08-11-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051	177188	17-11-22	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	9051
177129	08-11-22	De Vlare Omgevingstrein	9051	177095	17-11-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: Vervoer van voeding	8200
175988	08-11-22	Coachingtechnieken voor gevorderden	9051	176016	17-11-22	Leiding geven voor niet-leidinggevenden	8500
176006	08-11-22	Resultaatgericht sturen van workshops	9051	177077	17-11-22	Basisopleiding kwaliteit ISO 9001:2015	9051
176956	08-11-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	177012	17-11-22	Kwaliteitscoördinator	8500
176536	08-11-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8800	177010	17-11-22	EHBO-tips en ongevalsangifte	8800
176972	08-11-22	Bestuurder hoogwerker	8200	177000	18-11-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
176531	08-11-22	VCA voor leidinggevenden	8800	176506	18-11-22	BA4 - Gewaarschuiden	8200
176887	08-11-22	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8500	177104	18-11-22	Vervoer gevaarlijke stoffen	8800
177032	08-11-22	Ladingzekering	8500	177211	19-11-22	EHBO hulpverlener	8500
176999	08-11-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800	176521	19-11-22	BA4 - Gewaarschuiden	8200
175994	09-11-22	Eigenaarschap ontwikkelen bij medewerkers en teams	8200	176987	19-11-22	Heftruckbestuurder	8800
177214	10-11-22	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	8800	177090	19-11-22	Ergonomie	8200
177006	12-11-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500	177080	19-11-22	Bedrijfsimago = Chauffeursimago	8500
176990	14-11-22	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200	176988	21-11-22	Heftruckbestuurder	8800
175987	14-11-22	Coachen van medewerkers	8200	143817	21-11-22	The customer journey	2140
177207	14-11-22	EHBO hulpverlener	8500	177128	21-11-22	De levenscyclusanalyse van een product	9051
177196	14-11-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500	177219	22-11-22	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8500
177197	15-11-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500	176042	22-11-22	Succesvol onderhandelen	8200
177193	15-11-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051	176968	22-11-22	Bestuurder hoogwerker	8200
177185	15-11-22	Veiligheidszorg: aandacht voor systeem en cultuur	8200	176520	23-11-22	BA4 - Gewaarschuiden	8900
177117	15-11-22	Algemene voorwaarden luchtemissies	8200	176996	23-11-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
176507	15-11-22	BA4 - Gewaarschuiden	8800	177020	23-11-22	Rij- en rusttijden, documenten	9051
176961	15-11-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	177184	23-11-22	Risicomanagement: hiërarchie van beheersmaatregelen	8200
177033	15-11-22	Ladingzekering	9051	177182	23-11-22	Opmaken van een explosieveiligheidsdocument	9051
176528	16-11-22	VCA voor leidinggevenden	8200	177204	24-11-22	EHBO hulpverlener	8200
176301	16-11-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8200	177007	24-11-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8200
177183	16-11-22	Preventie van ernstige arbeidsongevallen	8200	177034	26-11-22	Ladingzekering	8200



RECRUTEER OP BASIS VAN NATUURLIJK POTENTIEEL I.P.V. DIPLOMA'S EN COMPETENTIES

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

De beste bescherming van uw investering in opleiding !

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



WWW.MYTALENTPASSPORT.COM

WWW.OURTALENTDNA.COM

WWW.PONTIS.BE



EVENTS & INSPIRATIE



TENDENSEN IN LEREN EN ONTWIKKELING IN ORGANISATIES

do 6 oktober 2022 - EdTech Station Kortrijk + online
onderzoek.stimulearning.be



DE POTTENKIJKER - OP BEZOEK IN DE KEUKEN VAN ORANGE

do 13 oktober 2022 - online
pottenkijker.stimulearning.be



LEARNING SHOW

wo 19 en do 20 oktober 2022 - Couvent des Jacobins Rennes (Fr)
learning-show.com



L&D TALKS

do 27 oktober 2022 - FOD Bosa Brussel
ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 26 januari 2023 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



DE POTTENKIJKER - DELHAIZE GROUP

do 9 februari 2023 - online
pottenkijker.stimulearning.be



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

do 9 maart 2023 - FOD Bosa Brussels
top100.stimulearning.be



L&D AWARDS

do 16 maart 2023 - BNP Paribas Fortis Brussel
awards.stimulearning.be



ONTDEK LEARNING IN THE FLOW OF WORK

met  rise up en  Microsoft Teams

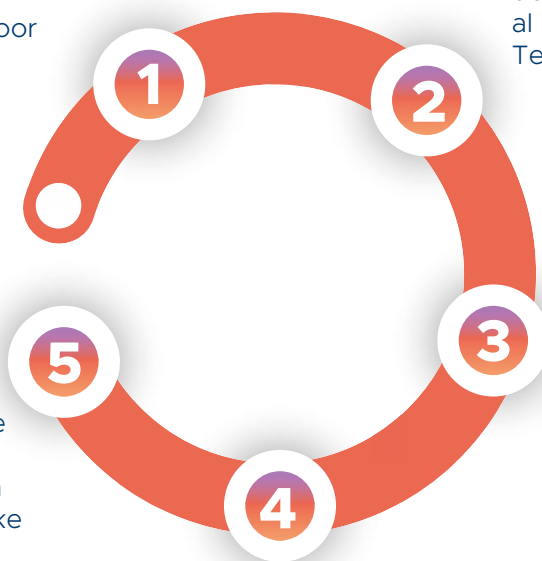
Het eerste **trainingsplatform** dat speciaal ontworpen is om leren onderdeel te maken van de workflow

TIJDGEBREK AANPAKKEN

Rise Up voor Microsoft Teams maakt het mogelijk voor lerenden om moeiteloos te schakelen tussen werken en leren, waardoor zij sneller nieuwe vaardigheden aanleren.

EEN GEPERSONALISEERDE LEERERVARING

Aangedreven door kunstmatige intelligentie, past Rise Up's virtuele coach, Lia, zich aan aan de specifieke behoeften van elke lerende.



VERHOOG BETROKKENHEID

Rise Up moedigt proactief leren aan door lerenden toegang te geven tot al hun training direct vanuit Microsoft Teams.

FACILITEER MICROLEARNING

Rise Up's resources zijn ontworpen om zich perfect aan te passen aan Teams, hierdoor kunnen lerenden snel nieuwe vaardigheden leren, door middel van hapklare training content.

BETROKKENHEID STIMULEREN MET SOCIAL LEARNING

De samenwerkingsfuncties van Microsoft Teams stellen lerenden in staat om training te volgen terwijl ze interageren met andere lerenden.



Scan de QR-code om een demo te boeken of ga naar riseup.ai/nl



HOW TO DESIGN EFFECTIVE, EFFICIENT AND ENGAGING LEARNING EXPERIENCES

A TALK WITH ATSUSI HIRUMI, SPEAKER AT THE NEXT L&D TALKS

At the next edition of the L&D Talks on October 27th, we have the honour of welcoming Atsusi '2C' Hirumi for a keynote about hybrid learning. He will be talking about key lessons learnt and tactics for facilitating online and hybrid learning. We decided to already give you a heads-up interviewing Atsusi at the very start of his one year sabbatical, asking him about instructional design and how to set-up an efficient and effective online, blended or hybrid learning experience.

You have just started your sabbatical. What is it all about?

Atsusi: "Next to relaxing and rejuvenating, my main focus is to learn as much as I can about healthcare and how different countries prepare health care professionals throughout Europe and Eurasia. The focus of my research these days is on how to improve health profession's education. About 10 years ago I was asked to participate in a grant to design a virtual patient simulation in the US. They had already built a beautiful simulation, but the education part needed some work. After successfully completing the project, I was invited to join the faculty, in the college of medicine. I did so half time, and that really refocused my research. I really want to dedicate the rest of my career to improving health profession's education, particularly in resource scarce countries, so I'm taking this opportunity to learn as much as I can throughout Europe and Eurasia this year, and then add that to what I've learnt in the US. As I travel I'm asking anyone about their health care system. At each major stop in Europe and Eurasia I already have something scheduled: in Germany I stop at a company that develops medical platforms for healthcare profession's education, in The Netherlands I visit a university, in Belgium I present at the L&D Talks ... Then hopefully I will travel back to Africa, where I grew up, and other resource scarce countries, to see what I can do."

You are an expert in instructional design. What does this mean for you exactly?

Atsusi: "People in the field of instructional design, like myself, are supposed to be experts in how and why people learn, how to design training and educational systems, and how to work with content experts to take content, and design an effective, efficient and engaging learning experience. University faculty and trainers are typically experts in the content, but not necessarily in teaching & learning. Subject matter expertise is essential. You need the knowledge to train & educate people about a topic. But you also need to know pedagogy, have experience with emerging technologies, and experience in designing training & educational systems. That is what instructional design specialises in."

First there was training and development, then learning and development, then instructional design, learning experience design, learning design ... Is there a need for these different labels? Or are they just different words for the same thing?

Atsusi: "My dad always says: 'Oh, you social behaviour scientists, all you do is play with words.' And many times I agree. We try to articulate

how we differ from what other people are doing. That's why we invent different titles. Learning engineer is a very popular one right now, and that includes things like AI and machine learning. You have to define your terms as you articulate what you're doing, just to make sure everyone's clear about what you're doing. But in general what we do is all about teaching and learning and facilitating human performance."

From research conducted by Stimulearning we learn that L&D professionals in Holland and Belgium think that blended learning will be the most popular way of learning in the future. What would be your definition of blended learning? And what is the difference with hybrid learning?

Atsusi: "Honestly, I think ubiquitous learning is the future: we learn anytime, anywhere, in any form, without this distinction between synchronous, asynchronous, online, face to face. You're just learning in a way that suits you or the group the best. I agree that blended learning has lots of advantages. Again, in my opinion, there are fundamental aspects of designing educational materials and learning experiences, no matter what technology you're using. In blended learning some of the experiences are synchronous and some of them asynchronous, facilitated in different technologies. The synchronous portion can be





done face to face or in a video conference, asynchronous is typically via internet somehow, either the worldwide web, e-mail or discussion boards ... To me blended means a combination of synchronous and asynchronous learning. I don't make a distinction between blended and hybrid learning."

Do you have an explanation why we think this is the way of learning for the future?

Atsusi: "In blended learning you have the opportunity to continue learning - if designed properly - without having the requirement to travel. It's convenient. And the convenience of not having to travel outweighs so many things. I've been doing blended learning for over thirty years. At first it was partially face to face in a traditional classroom, and the rest was asynchronous through e-learning. At that time, at graduate school, I had about 50% attendance in the face-to-face classes, which is kind of high. During the pandemic we started using Zoom for the synchronous portion. And now the attendance is 90% or higher, because students don't have to travel to campus. The key, in my opinion, is not if it's online or offline, synchronous or asynchronous. The key is interactivity: what is the nature of interactions, how often do you interact? That interaction corresponds to the time on task: you're thinking about the subject, you're learning ... And the wonderful thing about the internet is that before you could only interact with the people in the classroom, but now you can take a trip around all the world."

Do you think classroom trainings will be back?

Atsusi: "I love classroom interactions. They will not disappear, but may occur less frequently and the nature of the interaction in there must change. We have to get away from lecturing about basics. Many now call it flipped learning: traditionally we learnt the content during the training, and then did homework to apply the content. We have to flip that around: we learn the content online first, and then when we meet up for a class room training we apply the content with the guidance of the instructor. I think we can do a lot of understanding of key concepts and things that don't change asynchronously out of the classroom, and keep the rest - higher order thinking, problem solving, issues where there's not necessarily one right answer - for the synchronous interactions. In my opinion there's no going back to full classroom trainings."

Why do trainers who are exceptional at teaching in a traditional classroom setting have so much trouble facilitating online or hybrid learning? What makes it so difficult?

Atsusi: "A really good teacher in a classroom will facilitate many interactions intuitively, based on their experience or their intuition. All those

interactions have to be carefully planned in an asynchronous environment where you don't have the body language, the freedom of communicating verbally ... That's the most difficult part: how do you plan and integrate those into an online or asynchronous learning experience? The fundamental problem, in my experience, is they don't know how to plan, sequence and facilitate these essential interactions."

Do you have any tips for our readers on how to get better at this?

Atsusi: "It usually is an evolutionary process. Thinking that someone will go online and be exceptional within three or six months is not feasible, unless they are given really high quality materials, which us industrial designers are supposed to design. In most cases first you have to learn how to use the technology, and then you have to think about how to change the traditional practices to meet the different requirements and practices of the online environment. That's why it takes quite a bit of time to learn how to teach online or in a blended environment, where the key question is what you teach synchronously and what asynchronously. I'm a strong proponent of evidence based education, where decisions are based on research. There's hundreds of years of research that say that certain interactions are essential, and over time lots of different instructional strategies have been published. What they all do is list the different interactions that should occur during a learning experience. I use those to help educators design the interactions and then determine what should be done synchronously and asynchronously. So my advice would be to use instructional strategies and learning principles, to work with people who have online and hybrid experience, and to base it on evidence. I don't focus on the technology as much. We have to understand it, but people will enjoy a well-designed paper and pen based instruction better than a poorly designed really immersive simulation."

Actually, how important is the technology in all of this?

Atsusi: "There's research that says that the degree in variance in people's reactions and motivations and learning is much greater in terms of design, rather than technology. The different technologies just give you opportunity for different types of interactions. You have to understand which technology allows you what type of interactions. Is it realtime or asynchronously, one to one or one to many or better for a small group, is it better for speaking and listening, or for reading and writing? Another thing we have to understand is that in a class room most learning occurs in speaking and listening, but in asynchronous learning most learning occurs in reading and writing, or listening to video. That changes the learning experience significantly. It takes much more time to read and write than it does to speak and listen. Therefore, it takes a lot more time to facilitate asynchronous learning through reading and writing than synchronous learning through speaking and listening. You have to understand this, in order to design an efficient learning experience. I do understand managers have to prove the method of their choice is effective in order to invest resources, but to me the question is not where you should go for blended or hybrid of class room training. The more appropriate question is: how do I design the learning experience to be more effective, efficient and engaging? Not what technology to use to deliver."

Our own research points out that 'engagement' is not one of the top 10 reasons for companies to invest in L&D technology. However, providers focus on it a lot. Why is that?

Atsusi: "To me, the three fundamental keys to quality are effectiveness, efficiency and engagement. If people are not engaged, they are not learning. I think providers focus on it because they understand how

important it is. However, the tool isn't what makes the experience engaging. It is the design of what the tool uses."

The same study shows that in Belgium and Holland 31% of the companies don't measure any key performance indicators about learning & development. Of those that do, 13% doesn't do anything with the results. What do you think about this, as a believer in evidence based learning?

Atsusi: "I think they may be wasting money. To me performance is why we train and educate. We're trying to facilitate people's ability to perform and to make appropriate decisions. If you're not collecting data on whether your learning is facilitating performance, how do you know if it is effective? I use Kirkpatrick's four levels of evaluation to determine effectiveness, and have added a fifth level. Next to reactions, learning, performance and impact I have added level zero, which is their use and engagement in the training."

To sum up, if someone were to start creating a hybrid or blended learning experience, what would be the key steps to take for them, according to you?

Atsusi: "The first thing is to have a very good understanding of why you are doing the training & educational experience. What do you want your learners to be able to do after the experience? They call it backwards or systematic design. From there you define what skills and knowledge the



learners need to have in order to perform. Then I recommend a whole series of analyses: a learner analysis which teaches you what your learners know and don't know, what their preferences are and their access. Then you have to understand the context, the equipment and facilities they have. Next is the performance context: where are the learners supposed to perform after the training? In my personal opinion, the analysis part at the beginning and the evaluation part afterwards is what companies don't do, and where most improvement can be achieved." ■



VERGADEREN & BIJLEREN IN IDEALE OMSTANDIGHEDEN

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

De Montil, voor onvergetelijke bedrijfsfeests.



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

IN DE MIX: VERGROOT JE IMPACT MET BLENDED LEARNING

Alles in één keer of liever spaced learning? Fysiek of uitsluitend online? Op kantoor of toch ook eens vanop de trein? Moeilijk, want kiezen is al te vaak verliezen. Daarom hebben we bij NCOI Learning een serieuze boon voor blended learning. Een hybride leermethodiek waarbij je het beste van twee werelden samenbrengt. Voor HR- of L&D-professionals is het de ideale manier om medewerkers klaar te stomen voor de uitdagingen van morgen.



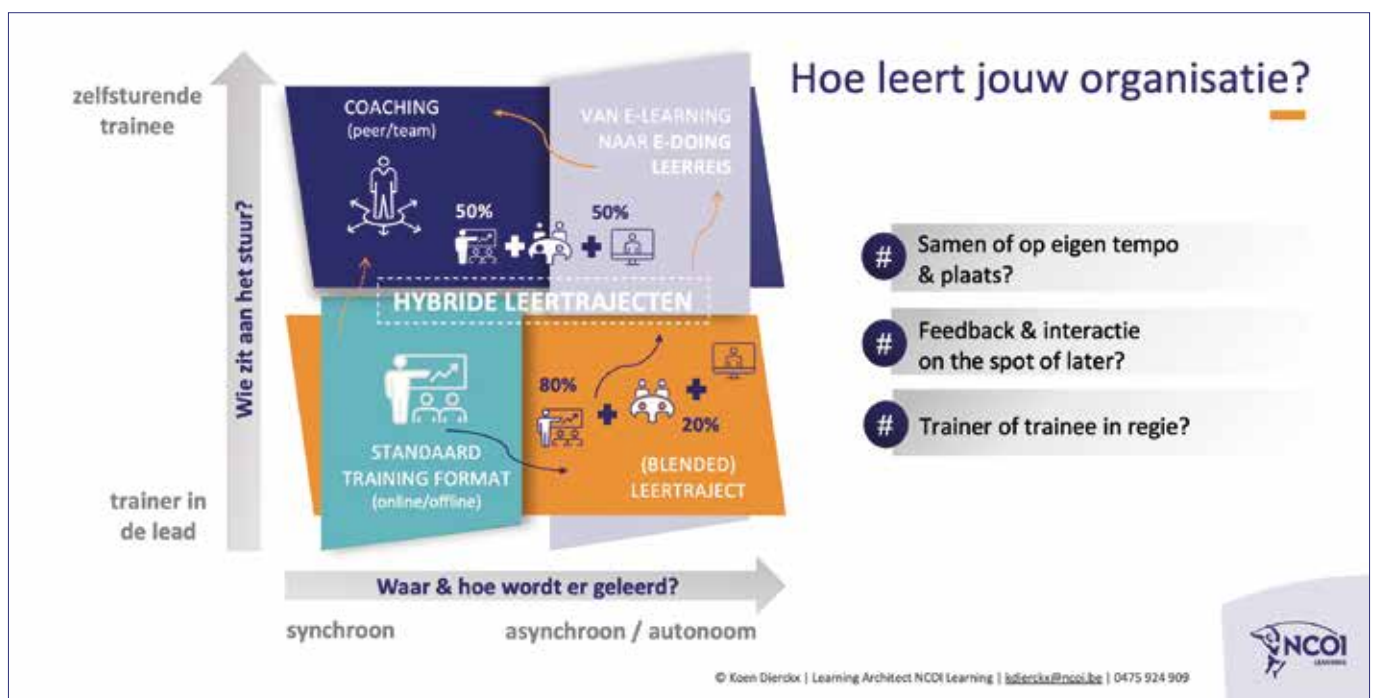
Blended learning wil zoveel zeggen als verschillende leervormen met elkaar combineren. De mogelijkheden zijn haast eindeloos, maar de mix van on- en offline leeractiviteiten groeide de laatste jaren uit tot populairste van de klas. Die opmars heeft weinig betoog. Door de pandemie werd e-learning noodgedwongen de maatstaf en braken we met het klassieke opleidingsmodel. Pas na de lockdown zagen velen het potentieel in van een hybride aanpak. “Voor

corona koos ongeveer 95% voor een klassieke opleiding, verspreid over 1 of meerdere dagen”, vertelt **Nanou Pauwels**, Incompany Manager bij NCOI. “Ondertussen is die tendens helemaal omgeslagen en verkiezen vele bedrijven een mix van off- en online. De klanten geven ook aan dat dit een veel grotere impact heeft op hun medewerkers in verge-

lijking met een klassieke klassikale opleiding.”

BLENDED LEREN

Wat maakt blended learning nu zo doeltreffend? Door op te leiden aan de hand van verschillende leerinterventies kan je als trainer de inhoud volledig afstemmen op ieders leernoden. Daarnaast hoeft je de materie niet in één keer uit te storten over je publiek. Blended leren, waarbij je informatie spreidt over fysieke en digitale leermomenten, blijkt veel efficiënter. Als HR-professional wil je er ook voor zorgen dat medewerkers hun kwaliteiten zoveel mogelijk kunnen benutten. Waarom zou je die filosofie dan niet toepassen bij een opleiding en inspelen op de aanwezige diversiteit?





#01 Incompany blended & hybride

Samen met jouw collega's f2f en/of online (bij)leren:

- Inhouse opleiding standaard of intake
- Learning journeys op maat van jouw organisatie & leerbehoeften
- Teamcoaching & intervisie
- Strategisch leeradvies rond impactvol trainen



#03 Autonoom leren

Remote (bij)leren anyplace, anywhere, anytime (asynchroon leren):

- Individuele begeleidingstrajecten met onze erkende **coaches**
- Meer dan 250 individuele online leerreizen met **Online Academy**
- **DIY / E-doing learning journeys** in project management, leiderschap & veerkracht



#02 Sharing with peers

Interageren & kennisdelen met "peers":

- In meer dan **17 vakspecialisaties**
- Zowel **face2face** als **virtual classrooms**
- **Intercompany: beperkte groep** (open trainingen) **tot grote communities** (studiedagen & congressen)



#04 Bite-sized trainingen

Ontdek onze **boostsessies & proeverijen** (60'/90') voor grote(re) groepen, zowel onsite als online:

- **Webinars** (live & on demand)
- **Learning labs** met een stevige 'deep dive' in diverse onderwerpen
- **Lunch & learn, keynotes,...**

"Tegenwoordig is het zowel de uitdaging als de verantwoordelijkheid van onze trainers om stil te staan bij de verscheidenheid van een groep. Daarom moet je proberen aandacht te hebben voor verschillende leervoorkeuren", vertelt **Koen Dierckx**, Learning Architect bij NCOI Learning. "Met dat idee ontwikkelden we blended learning trajecten. Zo kan je kiezen uit verschillende leermomenten gaande van synchroon, tot asynchroon en individueel leren. Er zitten nog steeds klassieke elementen in zulke opleidingen, maar we vullen ze aan met andere - vaak digitale - componenten. Hierdoor kunnen deelnemers zoveel mogelijk plaats- en tijdsafhankelijk leren op een manier die aansluit bij hun voorkeuren."

"Je moet aandacht hebben voor verschillende leervoorkeuren."

LEARNING JOURNEY

We hoeven niet meer te vertellen dat je een L&D-strategie best afstemt op de bedrijfsstrategie en -doelstellingen. Te meer omdat je hierdoor eens zo gemakkelijk de inzetbaarheid van je medewerkers en teams te vergroten. In het woord 'ontwikkelen' ligt een belangrijke nuance waar een klassieke opleiding vaak aan voorbijschiet. 'lets in ontwikkeling' komt geleidelijk aan tot stand en vraagt dan ook tijd. Het is verleidelijk om je medewerkers simultaan bij te scholen in enkele groepssessies, maar zo verlies je het individu uit het oog. Doorgaans oogst je meer succes door deelnemers mee te nemen in een blended learning journey.

"Door een leertraject op maat zullen je human capital professionals nieuwe vaardigheden sneller kunnen toepassen."

Nanou mocht aan de lijve ondervinden hoe een opleiding projectmanagement haar amper bijbleef. De opleiding beperkte zich tot één leermoment en kreeg nadien geen vervolg. "Leren zou gedurende je hele professionele carrière aanwezig moeten zijn. Een leermoment heeft minder slaagkansen als je het sporadisch of ad hoc aanbiedt", meent ze. "Daarom hoop ik dat bedrijven nog meer zullen investeren in duurzaamheid en levenslang leren. Als je geen leercultuur kweekt, zal je inspanning weinig impact hebben. De positieve reacties op onze trajecten bewijzen alvast dat bedrijven dit ook lijken te beseffen."

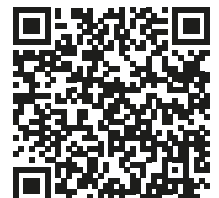
CO-CREATIE

Blended learning zit al lange tijd in het DNA van NCOI Learning. Het blijft voor vele organisaties een heuse uitdaging om in te zetten op de meest effectieve hybride & blended leermix, die afgestemd is op het doelpubliek, het doel van de leerinterventie en de actuele leercultuur. Tijdens onze dialoog met jou als HR & L&D professional streven we er steeds naar om de efficiëntie én impact van jullie actuele opleidingsaanbod te verhogen. "Co-creatie is voor mij de sleutel om een volwaardige gesprekspartner te zijn voor de L&D-professional aan de andere kant van de tafel. Concreet betekent dit dat je zoveel mogelijk mensen betreft bij een traject en alle stakeholders samenbrengt", duidt Koen.



**SCAN DE QR-CODE EN ONTDEK HOE
ONZE ONLINE LEERREIZEN
JE LEERCULTUUR VERSTERKEN**

Vraag een demo-sessie aan via <https://to.ncoi.be/indemix>
0475 92 49 09 (Koen Dierckx) • info@ncoi.be



OPEN OPLEIDINGEN

176947	28-11-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8800
176535	29-11-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8200
176529	29-11-22	VCA voor leidinggeevenden	8200
177091	29-11-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: BBS - Behaviour	8200
176980	29-11-22	Heftruckbestuurder	8200
177205	29-11-22	EHBO hulpverlener	8200
177210	29-11-22	EHBO hulpverlener	8630
177118	29-11-22	Algemene voorwaarden opslag van gevaarlijke (afval)stoffen	8200
177139	29-11-22	Milieuzorg: aandacht voor verplichtingen en administratie	8200
177179	30-11-22	Gas- en stofexplosies	9051
177225	30-11-22	Veilig omgaan met alternatieve energie	8500
177009	30-11-22	EHBO-tips en ongevalsangifte	9051
177021	30-11-22	Rij- en rusttijden, documenten	8900
176973	30-11-22	Bestuurder hoogwerker	8200
176026	01-12-22	Omgaan met conflicten en lastig gedrag	9051
176991	01-12-22	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200
177119	01-12-22	Asbest - eenvoudige handelingen	9051
177201	01-12-22	EHBO hulpverlener	8800
176995	02-12-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
176981	05-12-22	Heftruckbestuurder	8200
177189	05-12-22	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	8500
177106	05-12-22	Voertuigtechnologie	8500
177176	05-12-22	De risicoanalyse brand	8200
177209	06-12-22	EHBO hulpverlener	8400
176518	06-12-22	BA4 - Gewaarschuwden	8500
176970	06-12-22	Bestuurder hoogwerker	8800
176958	07-12-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8800
176513	07-12-22	BA4 - Gewaarschuwden	8500
177173	07-12-22	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	8500
177203	08-12-22	EHBO hulpverlener	9051
177035	08-12-22	Ladingzekering	8800
177022	10-12-22	Rij- en rusttijden, documenten	8500
177072	10-12-22	Actualisatie vakbekwaamheid	8200
176998	10-12-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800
177008	10-12-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
134952	16-09-22	Klantgericht communiceren - klantgerichtheid	9700
176264	20-09-22	Verkooptechnieken in de kleinhandel	8200
176306	26-09-22	Visual retailing: staat uw winkel nog op punt?	8200
139045	27-09-22	De succesvolle product manager	9000
140999	29-09-22	Framing	2140
135022	29-09-22	Afsluiten van verkoopgesprekken	9000
175991	04-10-22	Digital marketeer - Starter: leer de basics in online advertising	8800
176096	04-10-22	Verkooptechnieken in de bouw	8500
175934	05-10-22	Basis verkooptraining: Verkopen is (meer dan) een werkwoord	8800
176291	05-10-22	Service Excellence in de praktijk - voor leidinggeevenden	8500
175935	06-10-22	Coachen en managen van een commercieel team	8500
176158	06-10-22	Facebook voor professioneel gebruik	9051
175423	10-10-22	Spreken, verkopen en onderhandelen als een Sales Pro	9051
135031	11-10-22	De psychologie van de inkoper	2140
176159	11-10-22	Het samenstellen en coachen van een topteam	8200
176527	11-10-22	Online sales snacks 1 - 4: het verkoopsgesprek van A tot Z	8200
176157	13-10-22	Facebook voor professioneel gebruik	8200
143688	17-10-22	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerk	2140
143751	17-10-22	Effectief & doelgericht onderhandelen voor aankopers	9000
176874	18-10-22	Professioneel inkoper	8500
176876	18-10-22	Professioneel inkoper: uw inkoopproces sneller en beter	8500

174653	25-10-22	Strategisch account management	2140
127653	08-11-22	Managing & coaching van uw commerciële binnendienst	2140
143910	09-11-22	Masterclass inkoop - de inkoper als business partner	9000
175936	09-11-22	Digital marketeer - Expert: Google Analytics	8200
143675	16-11-22	Wat als de klant nee zegt	9000
175937	17-11-22	Google SEO-Copywriting	8200
176155	17-11-22	Aanbestedingen: efficiënt en correct offertes opmaken	8200
141125	23-11-22	Klantenservice voor technische medewerkers	9000
143750	23-11-22	Contract management voor niet-juristen	2140
176154	24-11-22	Aanbestedingen & e-procurement: correct en vlot digitale	8200
143883	28-11-22	B2b productlancering	9000
176878	29-11-22	Professioneel inkoper: Van leveranciersselectie	8500
19351	09-12-22	Omgaan met ontevreden klanten	9700



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
172905	12-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	1982
172906	13-09-22	Bike Mobility: een fietsplan in de praktijk	online
172907	13-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
172979	13-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500
172920	15-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	8500
172921	15-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	9052
172942	19-09-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
176281	19-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200
176284	20-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8800
175661	20-09-22	Flex workshops social-legal news	online
176283	21-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8400
140948	22-09-22	Rsz knelpunten	9000
173011	22-09-22	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
173169	22-09-22	Ondernemingsraad, Comité voor Preventie en Bescherming	9000
176282	26-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8500
176285	27-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200
173062	27-09-22	Frans arbeidsrecht voor Belgische bedrijven	online
176286	29-09-22	De fiscale actualiteit in de praktijk	8200
173094	30-09-22	Sociaaljuridische actualiteit	online
175578	30-09-22	Proxy bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online
176275	03-10-22	BTW Club	8200
176340	03-10-22	Financiële rapportering met Excel	8200
176871	03-10-22	Grondige snelcursus btw	8200
176810	04-10-22	De optimalisatie van de roerende inkomsten in de personenb	8200
95734	04-10-22	Telefonisch debiteurenbeheer	2140
175922	04-10-22	Bedrijfswagen: van co2-taks tot mobiliteitsbudget	2600
176278	05-10-22	BTW Club	8800
176080	05-10-22	Grondige snelcursus vennootschapsbelasting	8200
176277	06-10-22	BTW Club	8400
176337	06-10-22	Grondige snelcursus personenbelasting	8200
173116	06-10-22	Nederlands arbeidsrecht voor Belgische bedrijven	online
176276	10-10-22	BTW Club	8500
176595	10-10-22	Juridische aspecten van credit management	8500
176341	11-10-22	Grondige snelcursus vennootschapsrecht	8200
176279	11-10-22	BTW Club	8200
173155	11-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	2140
173156	11-10-22	PC 124.00 : Bouwbedrijf	2800
173160	12-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
162235	12-10-22	Schrijven van rapporten met impact	2140
176093	12-10-22	Meepraten met de boekhouder	8800
109983	12-10-22	Financiële kpi's	2140
143771	12-10-22	Strategic pricing	2140
176067	13-10-22	Landbouwfiscaliteit	8800

FESTIVAL OF WORK 2022: HOOGTEPUNTEN EN KEY TAKEAWAYS

Na twee jaar online konden de 8 winnaars van de L&D Awards hun gewonnen tickets voor het door CIPD georganiseerde Festival of Work in London eindelijk weer live souperen. De winnaars werden vergezeld van een aantal 'wildcard' Stimulearners en deden zich 2 dagen tegoed aan meer dan 90 sprekers en 100 standhouders binnen 3 thema's: Leadership, Engagement en L&D.

Het Festival of Work 2022 ging op zoek naar een antwoord op 2 grote vragen binnen HR en L&D:

- > Hoe kan ik een omgeving creëren die mijn medewerkers helpt beter te werken, maar ook beter werkt voor mijn medewerkers?
- > Hoe kunnen we door de steeds veranderende wereld navigeren om het potentieel van onze medewerkers te ontplooiën en in te zetten op hun talenten?

Op 27/10/22 komt Peter Cheese, CEO van CIPD naar de L&D Talks om een antwoord te geven op deze vragen. Jill Everaert interviewde hem naar aanleiding van zijn bezoek aan Brussel op pag. 40, maar ook de andere deelnemers waren enthousiast over het #FOW en schreven hun ervaringen hieronder kort neer.



OOK IN DE LONDENSE METAVERSE KAN JE WAARDEVOLLE GESPREKKEN VOEREN

There are decades that nothing happens and weeks that decades happens. Deze quote van Lenin past wonderwel in de huidige tijdsgeest. Het was dan ook deze quote die het CIPD Festival Of Work 2022 in London aftrapte, alwaar we met een groep enthousiaste Official Stimulearners naartoe trokken.

Gedurende twee dagen werden we via een gigantische beurs, meet & greets (bedankt Kristoff) en tal van internationale sprekers, ondergedompeld in de (technologische) evoluties die de toekomst van werk beïnvloeden, trends in leren en ontwikkelen, de veranderende rol van leiders en hoe je dat alles kan inzetten om het engagement van je medewerkers te verhogen.

Hoewel duidelijk werd dat de Britse context aanzienlijk verschilt van de onze en we in ons belgenlandje eigenlijk gewoon echt goed bezig zijn, werd ik geïnspireerd door enkele straffe uitspraken. Voor alle duidelijkheid: ik ben er het niet noodzakelijk mee eens, maar deze uitspraken zijn op zijn minst food for thought. Hier gaan we, ongefilterd en ongezoeten:

- > Van zodra je user-generated learning (collaborative learning) in je organisatie probeert te managen, heb je het kapot gemaakt.
- > Als leidinggevende is informeren naar levensupdates misschien wel belangrijker dan vragen naar werkupdates.
- > Nieuwsgierigheid is de belangrijkste vaardigheid voor de toekomst.
- > Wij zullen ooit digitaal samenwerken als avatars of in de metaverse, en 'ooit' is dichterbij dan je denkt.
- > Je employer value proposition bevindt zich op het kruispunt van wat je raad van bestuur en directie comité vooropstellen, je doelgroep wenst en je huidige medewerkers voelen.
- > Je kan met iedereen waardevolle gesprekken voeren, digitaal of fysiek, eender wanneer. Stel gewoon vragen.
- > In de toekomst van werk schrappen we de begrippen werkdag en weekdag.
- > Elke fout, afwijzing of flater is een moment van persoonlijke data acquisitie.



Tom Jonkers begon zijn loopbaan als consultant met een sterke focus op procesmanagement en data-analyse. Na enkele boeiende projecten kwam hij als Lean Six Sigma Expert tijdelijk bij Bank en Verzekeraar Argenta terecht. Na bijna 10 jaar in verschillende functies, van Project en Change Manager tot HR Business Partner, voelt hij zich dan ook een echte Argentaan. Sinds 2018 is hij als Manager Talent Management verantwoordelijk voor rekrutering en leren & ontwikkelen voor de Argenta hoofdzetel. Daarnaast is hij begeleider van de management trainees die hun loopbaan bij Argenta aftrappen.

LEARNING CURATION - HOW TO CREATE A STRATEGY FOR COST-EFFECTIVE LEARNER RESOURCING?

Your organization already has loads of valuable content for learning, but how to start tapping into these sources and how do you organize this effectively? Using this premise, the speakers shared a framework to curate this information and talked about real-world applications in organizations.

› C.U.R.A.T.E.

If anything I will remember the mnemonic shared by Andy Lancaster (Head of learning CIPD): C.U.R.A.T.E.. Breaking this down helps to think about a strategy for your own organization. Find champions (C) in your organization that formally get a role to be a curator of content. Look for a way to unearth (U) information so you can structure it in a certain taxonomy linked to your organization's business practices. Don't just push all content to everyone, but take the time to refine (R) this information so a decision is made on what is relevant and will have an impact. Look for ways to aggregate (A) knowledge so it helps to reach certain KPIs in the organization and fosters continuous growth. Find a method to transfer (T) all the content via communication channels that is usable and allow for quick retrieval of information. And finally, made sure to embed (E) this mechanism in your organization by providing feedback loops to make this a sustainable way of working.

› User generated content

Linked to this framework there is a trend in organizations to introduce a 'creator economy' whereby not only trainers and coaches provide formal learning, but Subject Matter Experts participate in both formal and informal learning initiatives. Many organizations have a habit of organising formal compliance training but can also benefit from peer-to-peer learning initiatives. And although there are tools out there to facilitate this, the most important aspect is first finding the existing communities in an organization that are willing to participate and take ownership in this knowledge-sharing initiative.

› Be a gardener, not the police

Aside from the theoretical framework I was just as much inspired by the implementation in practice shared by Malcolm Taylor (People development manager / MET Office). It reminds me of discussions I have weekly with L&D professionals. Malcolm has set up user-generated initiatives and points out that these communities in organizations already exist. They are not waiting around until the L&D department gives permission to share knowledge. Find these groups and see how you can further leverage what they are doing by facilitating them. The next thing to consider is making the contents 'findable' in the organization. Don't all hide it in the LMS, but make sure learning happens in the moment of need. That doesn't mean removing all of your formal learning. Formal learning as a foundation is necessary, but make sure a new layer of content is ready to be exposed too. And a third insight is about curation in the mid to long term. Ownership of the content should reside with the Subject Matter Expert, but L&D should take up the role of a 'gardener'. Weed out unused/non-relevant information and prepare from time to time a nice bouquet of content by creating marketing campaigns to expose pieces of content to certain target audiences.



Christophe Jacobs, Chief Customer Success Officer at Flowsparks, responsible for a group of success coaches that help implement Flowsparks as an enterprise authoring tool in the learning ecosystems of organizations. Connoisseur of digital learning authoring tools and hands-on instructional designer who is passionate about finding the most suited solutions for digital learning needs.

BE CURIOUS, BE FOCUSED, BE BRAVE

Een wijs man op de trein richting Londen vertelde me dat, volgens het boek dat hij aan het lezen was, schrijven de belangrijkste skill van de toekomst wordt. Laat me deze vaardigheid dan maar meteen even oefenen. Want 2 dagen rondhollen op een flinkgevolde conferentievloer, dat levert heel wat key takeaways op, die ik graag structureer aan de hand van het leiderschapsmodel van de LEGO Group. Voor LEGO zijn kinderen trouwens hun rolmodel in alles wat ze doen. Hun verhaal resoneerde enorm bij mij, al kan dat ook te maken hebben met de levensfase waar ik nu in zit.

LEGO definieert leiderschap aan de hand van 3 gedragingen:

- › **Be curious:** Ik was erg nieuwsgierig om te ontdekken wat onze medewerkers precies nodig hebben van hun L&D-team, hoe we bij Argenta (nog) meer kunnen inzetten op welzijn en wat holistisch leren precies kan zijn. De afsluitende spreker Elizabeth Day vatte één en ander voor mij mooi samen met haar definitie van succes: "to be able to bring my full authentic self in every aspect of my life." Lees: dus ook en zeker op het werk, en wat mij betreft is dit ook een mooie, holistische beschrijving van welzijn.
- › **Be focused:** De focus van waar L&D op dient in te zetten heb ik verder aangescherpt. De smartphone als "the most powerfull learning tool in your pocket" en hoe je mensen kan ondersteunen daarmee, door een kwaliteitsvol cureren van 'content' - dat inzicht neem ik bijvoorbeeld mee. Wat ik zag in de wellbeing village (honden, mandala's en geurstokjes) hielp me dan weer mijn focus scherp te stellen op wat welzijn precies omvat voor onze organisatie. Ik heb niets tegen honden, integendeel, maar ik boom er toch liever met Elizabeth Day over door.

- › **Be brave:** We mogen als great L&D-people gerust wat moed aan de dag leggen. Durven doorvragen en écht het gesprek aangaan, falen en daaruit leren, Al leren begrijpen en gebruiken. Experimenteren met nieuwe leervormen, zoals de fishbowl (check it out, het is een ding, en het bestaat blijkbaar al een tijdje). Een karikatuur van jezelf laten maken door een Middeleeuws slash 80ies-style uitgedoste grote vriendelijke reus. Er valt veel te zien op zo'n conferentievloer.

“Conversations are the smallest units of change” hoorde ik vertellen in die fameuze fishbowl. Zo is het maar net. Het inspireert mij alvast om hier te blijven op inzetten.



Ellen Schruns, Senior Expert Leren & Ontwikkelen - Argenta, voelt zich thuis bij de Belgische bank-verzekeraar, waar ze samen met haar collega's werk maakt van een ontwikkelbeleid en -aanbod dat de hoofdzetelmedewerkers goesting geeft om te blijven leren en groeien. Daarnaast heeft ze een hart voor welzijn en kan je haar vaak, ook op het Festival of Work, op een yogamatje terugvinden.

KEY TAKE-AWAYS VAN EEN AGOOG

Op 15 juli was het zover en konden we voor het eerst in 3 jaar weer naar Olympia London voor het Festival of Work van CIPD. Buitenom het feit dat het heel erg fijn was om met de andere delegatieleden te connecteren - onder andere bij het zalige ontbijt in de Londense voorjaarszon - was het ook heerlijk om ongedwongen inspiratie op te kunnen doen.

Ik koos ervoor om enkel de beursvloer te bezoeken, omdat mijn ervaring bij voorgaande edities me heeft geleerd dat daar veel waardevolle informatie te vinden is voor wie op zoek is naar HR en L&D oplossingen. Bovendien zijn er ook hier heel wat inspirerende sessies, met veelal goede sprekers die niet gekomen zijn om tools te promoten maar die weten te boeien met concrete cases, studies en verdiepende inzichten.

Wat me opviel? De beurs was overzichtelijk ingedeeld met diverse thema 'areas', zoals Employee Experience, Wellbeing, HR Technology, Document Automation ... Dat laatste vond ik opvallend maar tegelijk ook een terechte keuze. Ik ben zelf altijd één van de eersten die roept dat je nog zo hard je best kunt doen voor je medewerkers met opleidingen, teambuilding, open feedbackcultuur, noem maar op ... als je met slecht functionerende of achterhaalde tools moet werken, dan help je de werknemerservaring natuurlijk toch om zeep.



Winnie met kantoorhond Whinnie

Ik besloot me voornamelijk te richten op de Employee Experience area, omdat we daar zowel binnen als buiten onze eigen organisatie veel mee bezig zijn. Wat ik onthield?

- › Employee Experience heeft zo zijn eigen afkortingen ... OKR, ESG, BE&I ... Als je niet weet waar die voor staan, dan moet je Google er toch even bijpakken - of verder lezen.
- › OKR's of Objectives and Key Results zijn de organisatiedoelstellingen, die als leidraad gelden en doorvertaald worden naar team- en individuele doelstellingen (de KPI's). Je bent er niet veel mee als je niet regelmatig bij je collega's gaat horen hoe het er met hen en hun team voorstaat. Zonder feedbackcultuur geen alignment, om het kort door de bocht te zeggen.
- › ESG staat voor Environment - Social - Governance, tot 2021 volgens Workday de topprioriteit voor werknemers als het gaat om employee engagement. Ik vertaalde het vrij naar het duurzaam ondernemerschap van de organisatie. Na 2021 kwam 'Growth' als prioriteit nummer één naar voren. BE&I hoort ook tot de top 3 en staat voor 'Belonging, Equality & Inclusion'. Een hot topic met de War for Talent op de achtergrond.
- › Ik voeg er meteen aan toe dat Employee Experience in vele geuren en kleuren komt ... en de oplossingen die daarbij horen ook. Zowel het faciliteren van de interne communicatie (vervangen intranet), het aanreiken van leerinhouden gebaseerd op profiel (de LXP's van deze wereld) als het inspelen op employee wellbeing (in te huren kantoorhonden, diensten rond financial wellbeing, om er maar een paar te noemen) of het registreren van feedback en evaluaties vallen onder de noemer Employee Experience.

Mijn lijstje van key take-aways is nog wel iets langer, maar eigenlijk kan ik je maar één ding aanraden: ga volgend jaar mee!



Winnie Valbracht is in eerste instantie een sociaal & cultureel agoog. Een agoog probeert de competenties en talenten in mensen naar boven te halen. Vandaag vertaalt zich dit in haar rol als Managing Partner bij The Compass, een netwerk van consultancy-bedrijven dat klanten ondersteunt bij het opzetten van hun duurzame 'employee journey': van het aantrekken en de onboarding van medewerkers tot hun verdere ontwikkeling, van ondersteuning bij veranderingen in organisaties tot het faciliteren van een feedback- of leercultuur.

OPEN OPLEIDINGEN

176280	13-10-22	BTW Club	8200	176809	15-11-22	Complexe boekingen: een specialisatie	8200
173167	13-10-22	Reconciliatie van bezoldigingen met de boekhouding	2140	176594	16-11-22	Financieel management voor bouw- en installatiebedrijven	8200
174172	17-10-22	De essentie van sociaal recht	online	176259	16-11-22	Efficiënt invullen en controleren van de btw-aangifte	9051
174173	17-10-22	Ziekte, moederschapsverlof en progressieve werkhervatting	2140	174412	16-11-22	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
175969	17-10-22	Balansen lezen en begrijpen	8500	174420	17-11-22	Internationale tewerkstelling in al haar dimensies	2140
175662	18-10-22	Flex workshops social-legal news	online	174421	17-11-22	Payroll Professional: je eerste stappen	online
173166	20-10-22	Payroll Professional: je eerste stappen	online	174422	17-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	8500
118157	25-10-22	Balansanalyse voor financiële professionals	2140	174423	17-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	9052
174277	27-10-22	10 vragen over het pensioen van uw werknemer	9810	174424	17-11-22	Verdiep je in tijdskrediet en de themaverloven	online
174279	27-10-22	Einde loopbaan: Van tijdskrediet tot werkloosheid	9810	175989	17-11-22	Cryptomunten: onderdeel van de gediversifieerde portefeuille	8200
162199	27-10-22	Basisopleiding sociale wetgeving - diensten aan particulieren	1000	176068	17-11-22	Stoomcursus boekhouden voor de éénmanszaak	8200
174350	07-11-22	De essentie van loonberekening: van bruto naar netto	9810	176072	17-11-22	IFRS	9051
176804	07-11-22	Afsluiten boekjaar	9051	177238	17-11-22	Praktijkopleiding successieplanning	8200
175970	07-11-22	Balansen lezen en begrijpen	8200	176901	18-11-22	Stoomcursus controller	8200
177075	08-11-22	Basis beleggingsproducten en de beurs	8500	176338	21-11-22	Overnames, fusies en splitsingen	8200
127664	08-11-22	De controller als business partner	2140	174454	21-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
174352	08-11-22	Verdiep je in sociaal recht	2800	175666	22-11-22	Flex workshops social-legal news	online
177228	09-11-22	De maatschap en stichting: wat is nog mogelijk na de WVV	8200	176076	22-11-22	Algemene boekhouding voor financiële medewerkers	8200
176052	09-11-22	Waardebepaling van ondernemingen	8500	135671	23-11-22	Cash is king - cash flow analyse	2140
176825	10-11-22	Workshop: Timemanagement en outlook voor accountants	8200	144057	23-11-22	Efficiënte financiële rapportages	9000
176821	10-11-22	Workshop: van cijferverwerker naar empathisch adviseur	8200	127641	24-11-22	Consolidatie	9000
176600	14-11-22	Uitdagingen en valkuilen bij oplijsting roerend vermogen	8500	175933	24-11-22	Balansen lezen en begrijpen	8900
176078	14-11-22	Basistraining dubbel boekhouden	9051	174501	24-11-22	PC 140.03 - PC 226.00 : Transport	online
174355	14-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online	174502	24-11-22	Praktijkdag ontslag	2800
174379	15-11-22	Payroll Professional: je eerste stappen	2140	174503	24-11-22	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
174380	15-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500	174519	28-11-22	Belgisch arbeidsrecht voor Nederlandse bedrijven	online
174381	15-11-22	Sociale actualiteit voor de private social profit	online	175966	28-11-22	(Telefonisch) innen van vorderingen	9051



VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Open aanbod: Basis Verbindende Communicatie

Drie dagen met optie overnachting: **02, 03, 04 november 2022** - Geetbets
Tweedaagse snelcursus: **08, 09 december 2022** - Online training

Open aanbod: Verbindend Leidinggeven en Besluitvorming

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

Op maat: Bedrijfstraining in jullie organisatie

Een praktische training in functie van jullie noden, met cases op maat en voorbeelden uit jullie eigen werkomgeving. Neem contact op voor meer info.

“Een heel bruikbare training. Geleerd hoe omgaan met anderen maar ook met mezelf.”

www.humanmatters.eu
info@humanmatters.eu
+32 (0)497 45 53 30

**SCHRIJF IN VOOR
GRATIS DEMO**
FR: 17/11
NL: 24/11



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

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

LEREN OP MAAT

		TECHNIEK EN TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING •	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE •	COMPUTER EN MEDIA •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	4 YOU Consulting 1082 Brussel / +32 497 45 82 44 cathy.vanliempt@4youconsulting.be / www.4youconsulting.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	AGORIA 1030 Brussel / +32 2 706 78 00 academy@agoria.be / www.agoria.be/nl/academy	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Allanta 3500 Hasselt, 3001 Leuven en 9320 Aalst / +32 11 87 09 44 info@allanta.be / www.allanta.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Amelior 8500 Kortrijk / +32 56 20 36 23 info@amelior.be / www.amelior.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Attentia Academy 1082 Brussel / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	bit by bit 2060 Antwerpen / +32 3 232 51 12 info@bitbybit.be / www.bitbybit.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	BLCC 8500 Kortrijk / +32 56 22 73 51 info@blcc.be / www.blcc.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Catena Company 2300 Turnhout / +32 14 70 22 12 info@catenacompany.be / www.catenacompany.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Crime Control 3000 Leuven / +32 16 23 11 67 info@crimecontrol.be / www.crimecontrol.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•

		TECHNIEK EN TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING •	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE •	COMPUTER EN MEDIA •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	De Gussem Training & Consulting 9051 Afsnee / +32 473 91 52 06 info@degussemtraining.be / www.degussemtraining.be	•	•	•			•			
 DE OPLEIDINGSCOACH	De Opleidingscoach 2970 Schilde / +32 496 06 38 58 info@opleidingscoach.be / www.opleidingscoach.be	•	•	•			•			
	Elohim Language Services 3000 Leuven of 3500 Hasselt / +32 16 40 66 64 of +32 11 22 54 07 marc@elohim.be / www.elohim.be									•
 ELAN {LEARNING} it's better to be understood	ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / Tel +32 11 79 05 28 cathydeceuster@elanlearning.com www.elanlearning.com	•	•				•			•
	Expert Academy 2018 Antwerpen / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•			•			
	Febelfin Academy 1210 Brussel / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Flowsparks 9000 Gent / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com					•	•	•	•	•
	FranklinCovey 2800 Mechelen / +32 2 719 02 15 info@franklincovey.be / www.franklincovey.be	•	•	•						
	FulFil Coaching & Training 3440 Zoutleeuw / +32 495 28 37 47 welkom@fulfil.be / www.fulfil.be	•	•	•			•			
	GoodHabitZ 2000 Antwerpen / +32 3 808 90 00 info@goodhabitZ.com / www.goodhabitZ.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•

		TECHNIEK EN TECHNOLOGIE																
	Human Matters 2627 Schelle / +32 497 45 53 30 info@humanmatters.eu / www.humanmatters.eu	•	•	•														
	InFidem 3570 Alken / +32 486 28 41 31 info@infidem.be / www.infidem.be																	•
	Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be										•							
	Ludo 9032 Wondelgem / +32 476 62 25 59 yves@ludo.nu / www.ludo.nu	•	•	•	•													•
	NCOI Learning 2800 Mechelen / +32 15 79 16 30 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•							
	NHA Thuis cursussen 2060 Antwerpen / +32 03 257 51 91 info@nha.be / www.nha.be										•							•
	Play It 8400 Kortrijk / +32 56 59 12 88 lisa@playitsafe.eu / playitsafe.eu	•	•	•	•	•												•
	Pontis 2290 Vorselaar / +32 3 645 79 85 peter.monsieurs@pontis.be / www.mytalentpassport.com	•	•	•														
	Quality Training 1180 Ukkel / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be										•	•						•
	ROEM 8200 Brugge / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be																	•

		TECHNIEK EN TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING •	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE •	COMPUTER EN MEDIA •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	SD Worx Academy 2000 Antwerpen / +32 78 15 90 24 learning@sdworx.com / www.sdworx.be/learning	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Syntra Bizz 2600 Berchem / +32 78 15 40 05 opmaat@syntra-bizz.be / www.syntra-bizz.be/bedrijfsopleidingen	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	SYSTO 3500 Hasselt / +32 11 15 15 11 contact@systo.be / www.systo.be	•	•	•						
	T&C - Thales & Comenius 9150 Rupelmonde / +32 3 744 21 66 info@thalescomenius.be / luc@thalescomenius.academy / www.thalescomenius.academy	•	•	•			•			
	The European Training House 2500 Lier / +32 3 443 19 87 info@eth.be / www.eth.be	•	•	•			•			
	The Tipping Point 2800 Mechelen / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						
	Think Corporate brain skills 2800 Mechelen / +32 494 17 03 18 admin@think.be / www.think.be	•	•	•						
	TinQwise 2000 Antwerpen / +32 477 59 73 91 kristin@tinqwise.be / www.tinqwise.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Walk Your Talk 9290 Berlare / +32 485 75 90 38 els@walk-your-talk.be / www.walk-your-talk.be	•	•	•						

176135	29-11-22	De fiscale rechtspraak	8500
176134	30-11-22	De fiscale rechtspraak	8200
174531	30-11-22	Sociaaljuridische actualiteit	online
174533	30-11-22	Proxy bijlijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online
176136	01-12-22	De fiscale rechtspraak	8200
176062	02-12-22	Consolidatie - Opstellen van de geconsolideerde jaarrekening	8200
176898	02-12-22	Hoe ga ik om met faillissementen?	8200
175044	02-12-22	De decemberafrekening	online
176824	05-12-22	Workshop: Assertiviteit en constructieve samenwerking	8200
175045	08-12-22	De decemberafrekening	2800
175046	09-12-22	De decemberafrekening	2140

175760	21-09-22	SketchUp vervolgcursus: architectuur	8500
175765	22-09-22	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
175770	22-09-22	Inventor voor beginners	9051
175743	23-09-22	InDesign gevorderd: Hoe maak ik een kapvorm of verpakking?	8200
175732	26-09-22	Excel gevorderd	8800
175775	26-09-22	SketchUp voor beginners	8800
177149	27-09-22	Upskill Word - Snelle start in Word	8200
175716	29-09-22	AutoCAD voor beginners	8500
175759	30-09-22	Revit Architecture voor beginners	9051
175754	03-10-22	Outlook & Timemanagement	8800
175793	03-10-22	SharePoint vervolmaking	8200
175926	03-10-22	Revit MEP voor beginners	8500
175923	04-10-22	Blender 3D voor beginners	8200
175789	04-10-22	Power Apps en Power Automate	8200
176523	04-10-22	Excel - basis	8200
175758	04-10-22	Revit Architecture voor beginners	8500
175751	04-10-22	OneNote	8200
175763	04-10-22	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
175730	04-10-22	Excel en Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8500
175739	04-10-22	Het beste uit Office!	8200
175736	05-10-22	Excel Power Query	8200
175984	05-10-22	Certified Data Protection Officer: Functionaris	8200
175915	06-10-22	SQL	8200
116584	06-10-22	Cobit® 2019 foundation	1060
175745	06-10-22	MS-Project	8800
175703	06-10-22	Adobe Illustrator: basis	8500
175734	06-10-22	Excel gevorderd	8200
176343	07-10-22	C# Software Architect	9051



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
175729	13-09-22	Excel en Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8200
175748	14-09-22	MS-Teams voor beginners	9051
175738	20-09-22	Fotografie basis	8200
170709	20-09-22	Xylos microsoft 365 day	online
175712	20-09-22	Adobe Photoshop voor beginners	8200
175928	20-09-22	VectorWorks voor beginners	9051
175790	21-09-22	Power Apps en Power Automate	8800
116578	21-09-22	Itil® 4 foundation & exam	1060
175708	21-09-22	Adobe InDesign: basis	8800
175746	21-09-22	Managing projects with MS Teams	8200



Guy W Wallace (USA)



Felipe Zamana (BRA)



Susi Miller (UK)

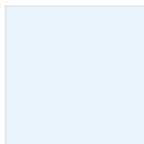


L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011



Atsusi Hirumi (USA)



Peter Cheese (UK)



Patricia Riddell (UK)

Thursday 27 October 2022
 FOD Bosa Brussels
ldtalks.stimulearning.be

6 INTERNATIONAL KEYNOTES & 12 MEET&GREETS:
 Felipe Zamana (BRA) • Susi Miller (UK) • Guy W Wallace (USA)
 Atsusi Hirumi (USA) • Patricia Riddell (UK) • Peter Cheese (UK)

6 NATIONALE KEYNOTES: BEST OF TOP10 ONLINE

DOING WELL BY DOING GOOD !

This summer I had the privilege to have an inspiring chat with Peter Cheese, CEO of the CIPD and keynote at the L&D Talks 22/10/2022. The vision and purpose of both CIPD and Peter are very clear: championing better work and working lives by improving practices in people and organization development, helping business and professionals to ensure that work benefits individuals, businesses, economies and society.



I did prepare a few questions however before going into them, are there any specific topics that you would like to elaborate yourself?

I always like to start by talking about the bigger context of change that is happening in the world, changes on a technical level, sociodemographic and geopolitical level, as well as environmental challenges. We also had the pandemic and now the economic crisis. These events put a great deal of pressure on the “people side” of business. From attracting and retaining the right people, understanding the skills and capabilities we need to build, responding to the expectations of new hires on development and opportunities, and making sure that our businesses are adaptive and agile to respond to these changes. All of this being reinforced by these different drivers of change, which makes it a very interesting and challenging time. “A crisis forces change and this is not always bad if we make sure this becomes a positive change for businesses and people”.

“Let us try to put people again in the center of our business. We spent so much time at work. That’s why work should be good for us, for our wellbeing. We need to feel that we have the opportunity to get the best out of ourselves, to progress and to learn. If we can do that, then we create engagement and loyalty for our people who are working in our organization. I love it and if you read it, it seems so simple but why is it then so difficult to also put it into practice?”

Indeed, the principles are not that complex but if you look at reality and history, people have not always been at the center of our business agenda. For many years we used the language of finance, we thought

off people as a cost, as an asset in a corporate culture of command and control. During the 90’s and early 2000’s the younger generation coming into the business disagreed and said: “This is not the way we think or how we have been educated. We don’t just come to our job where we do what we are told or expected to do. We expect to have a voice. I want to develop my skills and capabilities over the length of my career. And as an employer, if you do those things then I will be loyal and stay with you.” People are in the heart of every business and people have a choice. A choice about where, when and how they work. Especially younger people are also looking for more purpose. So we really need to listen more to our people and what they are demanding. It always comes back to the 3 primary drivers for engagement and loyalty which are purpose, autonomy and mastery.

Change in behavior, always follows a certain distribution curve. At one end you will still have organizations who live as in the 1980’s, and on the other side of the spectrum you will see organizations who are much more enlightened, who are giving their people a voice. In my view the distribution has moved towards the right direction. More businesses are asking themselves : what do have to do to create an organization and a culture that engages people, that motivates them to join my organization and stay with me because if I can’t do that, how am I going to sustain my business in the future ?

During the pandemic every business had to really think about their people. They had to think about their wellbeing, how to protect them, how to connect with them, how to keep them engaged and how to keep innovating and responding to the changes. Organizations have to think about people issues like engagement, wellbeing, development, inclusion ... and in a fundamental strategic way. If you don’t, I don’t know how you are going to create a sustainable long term business model.

Regarding Diversity & inclusion, do you think L&D has a role to play in it?

Absolutely. L&D plays a vital role. But then we have to unpack L&D a bit as well. It’s about Learning and Development. What is so fascinating, is that L&D is now emerging into a much bigger space and recognizing that you can do certain things via formal training to some degree, we can for example train managers to understand things like culture and diversity. However to really be successful a lot of it is about behavior and development. So it’s not just one single training course that I can give to everybody in the organization and then say:” Brilliant, job done, we are now an inclusive culture.” All the other interactions with people, experiences with other voices, are all part of our individual and collective development. It is a particularly important theme for L&D to engage in and it is also pushing the L&D professional to think about L&D as not only a training course but as a much wider idea of development.

Our leadership play a crucial role in all of this. How do we make sure our leaders demonstrate the same values? Do we have enough attention and care for our leaders themselves?

Over the years we tried to reduce leadership to something that you can easily define. It was the idea of leaders being the ones who got promoted because they were the most technically competent one. Leadership is not about that, it's about the competence to lead, about the ability to engage and inspire people, the ability to understand paradox and uncertainty. Uncertainty often means discomfort; besides that as a leader you are supposed to coach and train your team, respect every individual, to listen and engage, to deal with different cultures and ideas, with different ways on how people are going to work (in the office, at home, parttime, fulltime, ...). My belief is that we have all done a poor job in training and developing our managers into good **people** managers. People are still joining organizations and leaving managers. We do have to work harder to train the fundamental capabilities of our leadership at all levels.

What are the best ways to train people on these more behavioral skills or soft skills?

First, we have to recruit more for these skills, we have to be better in defining what these skills are and then we have got to understand how we can develop them in the best way. And again, yes there are some things that I can teach via formal training but most of them is about how I develop and experience which leads you back to L&D. We have to measure and evaluate our leaders much more on these skills. Besides competence and integrity, people are now more looking for managers who show compassion or empathy, who really care for their people, who understands what you are going through. It is much more about the human characteristics not just your job.

Why is skilling, up- and reskilling, and having a skills strategy today so important?

I think there are several drivers for this. First the nature of jobs is changing faster and faster. This creates a constant issue of reskilling or upskilling because business is also continuously changing and evolving. Secondly, there are major questions about productivity. A lot of organizations suppose that you simply can fill a job with a certain number of skills, you find that person and then you just plot him into that job. Employers often think that they can acquire "*oven ready employees*" straight out of education or the labor market. That was never really true, but that gap is becoming clearer and more visible because the job market everywhere is very tense. Upskilling and reskilling, L&D has become a real strategic competence. L&D is not merely a cost that gets cut in tough economic times. We need to understand what we were investing in to build, which is the value outcome of our creations. Skills gaps are not a temporary phenomenon anymore, they are a long-term permanent feature of a tense job market in a world that is shifting and changing all the time. So we have to recruit much more based on soft skills, like attitude and potential, job skills can be trained.

In many ways this is good news for the L&D profession. But we've got to step up as well and change in L&D ourselves. We have got to innovate more, connecting L&D to neuroscience, how to really shift behaviors and habits. We need training that is much more accessible, bite-sized, delivered in the flow of work, learning while I'm doing and of course all

those new technologies like VR, AR, gamification. Really exciting stuff that we need to embrace and show that we can deliver that upskilling and reskilling agenda more efficient. Measure and evaluate the impact of what we are doing so that people see the strategic value and not only the cost of delivery.

Technology and automation are a fact. This evolution will not stop, it will only get better, faster, easier, but what's next?

Technology is still and will never stop advancing. There is not a single job that is not going to be affected by technology. This doesn't mean that all these jobs are going to disappear, no, they will be reshaped. This means that we have to be far better in designing jobs that are good for people.

Jobs with good organization outcomes (like engagement and attraction) but also good societal outcomes. People and technology should come together where technology benefits people and not were human becomes slaves of technology.

Are there jobs that are going to disappear? Will only people with highly skilled jobs remain employed? How do you distribute wealth more fairly if capital is replacing labor? Are we educating people and young people in the right way for the future that is emerging? Key questions...

Whatever the future of work is, the future of work is human. As organizations it is our responsibility to make sure that we are designing jobs that are good for people and that we are creating managers and leaders who care for their people, who help them to develop in our human centered organization.

There are decades when nothing happens and weeks where decades happen. A quote by Vladimir Lenin that is becoming ever more applicable. Imagine us being 5 years further down the line: what do you hope for?

Well, I'm an optimist and I strongly believe that we are at a point in history where businesses have got to step up and show that they can act responsibly, to show that business is part of the societal change as much as anything else. If you think off business today - big social media organizations for example - only by their size, they have more influence than most politicians or politics have. Business must step up to show that they can be more responsibly. In the past the sole purpose of business was to make profit for the shareholders (Milton Friedman, American economist 1970). And off course you need to make money to survive but that is not the only thing you need to do.

Now we are talking more about the idea of responsible business and not only towards our financial stakeholders but also towards our people, our customers, suppliers, our communities and our environment. These ideas like ESG developing at a pace and what I hope to see over the next few years is that these ideas are becoming more fundamentally important for the business as drivers. It is not only a job for our politicians or government, **it's up to us!** So I really hope to see some genuine change in business thinking, more transparency in business and yes some more regulations to reinforce it. **In other words, that you are doing well, by doing good!** This is what a purpose-driven business should think and what people are looking for anyway. ■



Jill Everaert is Manager of SD Worx Academy, the learning channel and partner on payroll, socio-legal and other HR domains within SD Worx People & Solutions. Experienced trainer and learner by doing by far, curious and passionate about everything that touches L&D, people and technology.

ALICE IN LEERLAND

Alice beland soms in onverwachte avonturen. Dit keer stapte ze door de heg en bevond ze zich in Brussel midden tussen de gasten van de L&D Talks waar zes internationale keynote sprekers voor waren uitgenodigd. Eveneens aanwezig zes winnaars van de 'Best of Proeverijen 2020 en 2021'. In goed gezelschap dus. Een van de keynotes was An Coppens, en aangezien Alice vooraf gevraagd was An in te leiden had ze zich al wat verdiept in wie An is en wat ze doet. Dat wekte al de nieuwsgierigheid van Alice op. Vol aandacht luisterde Alice naar An. Met haar presentatie over "To game or Not to Game, that's a learning question" hoopte An namelijk enkele aanwezige L&D professionals te inspireren om een mix van gamification, of games, in hun huidige leeraanbod op te nemen. Maar, vroeg Alice zich na afloop van An's presentatie af, hoe vertaal je dat 'spelen' nu exact naar Leren & Ontwikkelen? Alice gaat, met behulp van An én Ellis, voor jullie op onderzoek uit.

MAAR EERST WIE ZIJN AN EN ELLIS?



An Coppens is Chief Game Changer bij Gamification Nation. Wereldwijd ontwerpen zij voor hun klanten gamification en game design oplossingen. An is ook CEO bij My G-Nation en MyDigitalOffice, waar momenteel verder gebouwd wordt aan een metaversie om een positieve teamcultuur te helpen creëren voor hybride en externe teams. An won samen met

haar team ook al enkele prestigieuze awards voor haar werk. Ze is ook een veelgevraagd spreker.



Alice leerde Ellis Bartholomeus kennen via haar boek 'speel het spel'. Dit boek lag in de L&D bibliotheek op de L&D Talks. Na een mail van Alice aan Ellis met uitleg, was ook zij bereid aan dit artikel mee te werken. Korte achtergrond van Ellis: ze studeerde productontwerp op de Design Academy in Eindhoven, werd vervolgens grafisch

ontwerper, toen web ontwerper en in 1999 vroeg haar klant van het magazine Samsam over wereldburgerschap: "hoe betrekken we onze lezers nog meer bij het onderwerp?" en zo maakte zij met haar collega's een serious game. Sindsdien is zij geïntrigeerd geraakt en gebleven in het motiverende aspect in spelen en games. Zij ontwikkelde in co-creatie meer dan 75 speelse leeroplossingen binnen en buiten Nederland.

WANNEER ZET JE GAMES DUS 'HET SPELEN' IN?

Volgens de visie van An Coppens bedrijf, Gamification Nation, blijft de 'toekomst van werk' zeker menselijk, maar aangevuld met game-achtige technologie. Echter, als je iemand iets wilt leren over een onderwerp, probeer diegene(n) dan niet de les te lezen. Samen leert het beter. Het eigenaarschap van de kennis over een onderwerp delen en gunnen: dat is intens leren. In het onderwijs valt het Bartholomeus¹ als docent op, dat daar voornamelijk aandacht wordt besteed aan antwoorden en oplossingen. De werkelijke waarde ligt in de vragen en het bevragen van vragen, verbanden en context rondom een onderwerp, inclusief onontdekte verbanden tussen mensen en invloeden, wekt creativiteit op en maakt ontwikkeling mogelijk.

Een voorbeeld over leren. Als je werknemers wilt laten begrijpen hoe een bepaalde machine werkt, of hoe ze binnen een installatie moeten handelen, dan kun je ze de handleiding laten lezen. Of je kunt het ze het een keer voordoen, maar begrijpen ze dan 'waarom' ze dit wanneer, hoe en waarom doen? Kunnen ze straks in het 'echte leven' optimaal gebruikmaken van zowel de opgedane kennis als de vaardigheden? Het theoretische ASK-onderwijsmodel (attitude, skills, knowledge, afgekort ASK) is speciaal hiervoor ontwikkeld door Ahmed A. Barkarman².

Dit model wordt ook gebruikt voor de game-industrie, namelijk voor het creëren van de magische cirkel. Het zorgt namelijk voor het faciliteren van zinvolle ervaringen, waarbij een speler niet alleen passief kennis tot zich neemt, maar het zich vooral ook eigen maakt. Bewustwording en eigenaarschap van een vaardigheid of kennis biedt vermogen om alternatieven te kunnen bedenken in een onverwachte situatie. Door het gebruik van dit model leert de (nieuwe) collega zelfredzaamheid en zich weerbaar en flexibel te ontwikkelen. Meer en meer wordt gebruik gemaakt van simulaties, of worden games ingezet om het inwerken van collega's zo de veilige vrijheid van proefondervindelijk leren te bieden, én de mogelijkheid van leren en fouten te maken te benutten. Spelenderwijs: volgens Ellis is spelen bij uitstek geschikt ter motivatie en de verdieping van leren, omdat (1) je als speler fouten mag maken, (2) je wordt uitgedaagd een probleem anders te benaderen en (3) een spel je nog meer 'eigenaar' maakt van de informatie.



1 Speel het spel; gamification als motor voor verandering, Ellis Bartholomeus (2020)

2 Ph.D. Associated Professor, College of Architectural and Planning, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

ENKELE OPLOSSINGEN WAAR GAMIFICATION VOOR IS ONTWIKKELD

De klantvraag: “Hoe zorgen wij ervoor dat verzekeringsagenten beter bekend zijn met cybersecurity en zodoende meer verzekeringen verkopen”.

De oplossing?

Een bordspel, een game hoeft dus niet altijd digitaal te zijn, waarop tijdens het spel de spelers het bedrijf tegen cyberaanvallen verdedigen. De voorbeelden zijn uit de meest frequente voorvallen gekozen zoals, iemand vergeet zijn laptop op de trein, iemand klikt per ongeluk op een phishing link, etc. Het spel speel je samen, maar al gelang je individuele rol, heb je meer of minder invloed op bepaalde technologieën die aangevallen worden. Na drie rondes begint het spelen steeds moeilijker te worden om alle problemen in een keer op te lossen en dan moet je als team samen kiezen wat prioriteit heeft. Degene die na vijf rondes nog steeds geld heeft wint het spel. Dit is weer gebaseerd op het feit dat de meeste bedrijven na een cyber attack tussen de drie en vijf jaar failliet gaan.

Het resultaat: de spelers rapporteerden 80% verhoging in zelfvertrouwen en sloten meer cyber verzekeringen af. 40% kon zich concrete gevallen beter herinneren; zelfs 6 maanden nadat ze het spel voor het eerst hadden gespeeld. Met dit bordspel won Gamification Nation de Gamification design excellence award.

De klantvraag: “Hoe lossen wij het probleem op om als leidinggevend de toezicht te houden op de externe of hybride medewerkers?”

De oplossing?

Door een digitale kantooromgeving voor werknemers te bouwen. My Digital Office is een complete online digitale werkplek, met bureaus, kamers en zelfs een kantoortelefoon. Zo profiteert de klant van alle voordelen van een fysiek kantoor zonder dat er fysiek een kantoor nodig is. Iedereen blijft op de hoogte zonder steeds al die berichten te moeten lezen en opvolgen. My Digital Office automatiseert de status- en taakbeheer, zodat iedereen op de hoogte is. Het geeft het externe team de beste balans tussen asynchrone en synchrone communicatie. Via je computer (thuis) doe je mee aan een video call, whiteboard sessie, of werk je gezamenlijk in een document.

Het resultaat: Positieve medewerkers, ze vinden het digitale kantoor een echte tijdsbesparing. www.mydigitaloffice.io



De klantvraag: “Hoe kunnen wij jonge mensen, met een verschillende achtergrond, enthousiasmeren voor een functie binnen engineering?”

De oplossing?

Opnieuw een spel, maar dit keer gebaseerd op een avontuur, 7 Seas. In een submarine avontuur met mini-games die de spelers lieten zien 'hoe het leven van een engineer op een submarine eruitziet'. Er zaten eveneens tests ingebouwd die deelnemers zelfvertrouwen gaven en aan



het einde van het spel kregen ze nog een klein duwtje om te solliciteren. Het resultaat was enorm positieve feedback en resulteerde erin dat het spel, via social media, de komende maanden gespeeld en getest wordt bij de Royal Navy, de militaire vloot van het Verenigd Koninkrijk. Het 'spel' was in 2019 ook één van de finalisten in 'Best Educational or Serious Game' tijdens de uitreiking bij de TIGA games awards, de award die wordt uitgereikt door de games industrie.

WANNEER ZET JE SPELEN NIET IN VOOR LEREN?

Er is een risico dat games of spelen worden ingezet als een “one size fits all”, hier kan aan spelers zelfs ernstige schade worden aangedaan, in zowel hun speelbehoefte voor de lange termijn als ook hun leervermogen. Een vertrouwensband kan gebroken worden en een speler kan gedemotiveerd raken als deze de betekenis van de activiteit niet inziet. Zo zijn er bijvoorbeeld voorbeelden van gamification waarbij diegene die scores en punten voor aanwezig zijn als onzinnig ervaren en dan al gauw het hele systeem ongeloofwaardig vinden. Zo zijn er ook mensen die een spel al bij voorbaat kinderachtig vinden en het niet serieus nemen. Dit alles betreft goede vormgeving en een gedegen doelgroep en doelstellingen onderzoek, inclusief het maken van alternatieven, zodat het spel elke speler als een handschoen past, flexibel en adaptief, en passend bij de type speler of learner.

Zo zijn er de vier spelertypes van Bartle (een classificatie van videospelers): achiever, explorer, socialiser en killer, die vergelijkend zouden kunnen zijn met Kolb's doener, denken, beslisser en dromer. Bij veel grote game concepten wordt gezorgd dat een speler het spel herkent omtrent zijn/haar voorkeurs spelertype, maar in het spelen wordt deze speler uitgenodigd ook de andere type spelers mee te maken, wat ook weer een verdieping in het leren oplevert. Zie ook de hexad van Andrzej Marczewski³. Andrzej was sinds 2011 medewerker bij Gamification Nation maar wilde zich verder specialiseren en is nu als zelfstandige werkzaam. Hij is doorgegaan op de Bartle-taxonomie spelertypes en heeft de hexad ontwikkeld. Verder is hij een veelgevraagd keynote speaker en heeft gamification nog verder doorgetrokken naar het bedrijfsleven.

EN WAT LEVERT DAT SPELEN DAN OP?

Onze hersenen zijn toevallig verslaafd aan leren, ook die van Alice. Want hoe beter het brein raad weet met een situatie (eenvoudig tot complex), hoe breder het repertoire aan alternatieven, hoe meer het in staat is om uitdagingen te overwinnen. Spelenderwijs biedt het een werknemer de kans om in zijn eigen tempo en moeilijkheidsgraad op een verkennende manier kennis te vergaren. Dit creëert letterlijk (spel) ruimte en meer controle over het eigen leerproces en eigenaarschap over datgene wat geleerd wordt. Start een speler met spelen, dan kan

3 Andrzej Marczewski, Digital Experience Consultant, Gamification, bedenker van het Hexad model.



hij nooit het eindresultaat voorspellen, ook al houdt hij zich aan de spelregels en speelt hij samen met andere spelers. Ieder spel is een nieuw avontuur; wie wint of verliest, hoe het spelverloop is, hoelang het duurt, welke emoties er op tafel komen en welke inzichten er vergaard worden. Ieder spel levert een variatie aan uitkomsten en opbrengsten

4 Johan Huizinga, Homo Ludens, 1938.

op. Een aspect van het spelen van games betreft vaak het aanwakken van nieuwsgierigheid. Nieuwsgierigheid wordt subtiel gevoed in de 'magische cirkel' van Huizinga⁴, hoe beter het wordt gevoed (niet te veel en niet te weinig), hoe meer de speler ernaar verlangt. Je wilt dat het nooit eindigt, maar tegelijkertijd wil je wél het einde van het spel halen, omdat dan de honger gestild en de nieuwsgierigheid bevredigd is.

CONCLUSIE VAN AN, ELLIS EN ALICE

Als je gamification niet benadert vanuit een motivatieperspectief, dan zie je punten, badges en leaderboards. Een goed ontworpen spel is zo, dat iemand die een vaardigheid, of kennis, minder beheerst, tóch mee kan spelen, zelfs al zijn de andere spelers er wel al beter in, een goed ontworpen spel kan zich vormen naar de verschillen in spelers met verschillende behoeftes, deze in bescherming nemen en op aangepast niveau de speler aan boord krijgen en houden en betrokken houden, als een goede gastheer. Een goed ontworpen spel speelt in op de leercurve van een speler en geeft deze een goed gevoel over wat deze ervaart en leert en zich voelt groeien en ontwikkelen, de juiste feedback geven in falen en succes en zo gemotiveerd raken. ■



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

175904	10-10-22	Agile PM Foundation	9051	176954	27-10-22	Boekhouden op pc - BOB 50 KMO Software	8200
175756	10-10-22	Power BI	9051	116547	07-11-22	Oceb2 business process management foundation	1060
175710	11-10-22	Adobe InDesign: basis	8500	175920	07-11-22	Upskill Word - Werken met stijlen	8200
175741	11-10-22	InDesign gevorderd - Opmaak van publicaties	8200	175905	07-11-22	Basis ICT begrippen voor niet ICT-specialisten	8200
175917	11-10-22	Upskill Excel - Een snelle start in Excel	8200	175727	07-11-22	Excel draaitabellen	8500
176336	11-10-22	Adobe XD voor beginners	8200	175715	07-11-22	AutoCAD voor beginners	8500
176808	11-10-22	Carwrapping	8200	175721	07-11-22	Excel - basis	9051
123499	11-10-22	Itil® 4 foundation update v3 to v4	1060	175742	08-11-22	InDesign gevorderd: Hoe maak ik een huisstijl aan?	8200
93150	12-10-22	Itil® 4 foundation & examen	1060	175913	08-11-22	Microsoft 365 - Administrator	8200
175910	12-10-22	Discovering Microsoft 365 Apps - Overview, security	8200	129148	08-11-22	Black belt excel	2140
175914	13-10-22	Microsoft 365 - Administrator	8500	175909	09-11-22	Customize en optimize Microsoft 365 - SharePoint	8200
175728	13-10-22	Excel en Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	9051	175705	09-11-22	Adobe Indesign gevorderd	8800
175702	13-10-22	Adobe After Effects	8200	175722	10-11-22	Excel - basis	8500
175766	13-10-22	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200	175717	10-11-22	AutoCAD voor gevorderden	8500
175778	13-10-22	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	9051	175711	10-11-22	Adobe Photoshop voor beginners	8500
175787	13-10-22	MS PowerPoint voor beginners	8500	175731	10-11-22	Excel en Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8200
175750	17-10-22	MS-Teams voor beginners	8200	175774	10-11-22	SketchUp voor beginners	8500
175726	17-10-22	Excel - basis	8500	175772	14-11-22	Inventor voor gevorderden	9051
175968	17-10-22	Autodesk Vault voor beginners	8500	175784	14-11-22	Adobe Premiere Pro voor een creatief resultaat - Beginner	8800
176464	18-10-22	Computer Hacking Forensic Investigator	9051	175906	14-11-22	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essentie	8200
175733	18-10-22	Excel gevorderd	8500	116597	14-11-22	Iso-iec 27001 foundation	1060
175757	19-10-22	Power BI	8200	120336	15-11-22	Lean excel	9000
176465	20-10-22	Computer Hacking Forensic Investigator	9051	175912	15-11-22	ICT contracten het proces van A tot Z: opmaken, beheren	9051
176820	20-10-22	Outlook voor beginners	8800	175788	15-11-22	Power Apps en Power Automate	9051
176085	20-10-22	Ontwerpen van IoT Raspberry Pi Solutions met Node Red	8500	175704	15-11-22	Adobe Illustrator: basis	8800
176129	20-10-22	Vectorworks voor gevorderden - Hybride tekenen	9051	175747	16-11-22	Managing projects with MS Teams	8200
175761	21-10-22	SketchUp vervolgcursus: architectuur	8800	175792	16-11-22	SharePoint initiatie	9051
175737	21-10-22	Excel PowerPivot for Business Users	8500	175942	17-11-22	Social Media & Video voor professioneel gebruik: video's	8200
175919	24-10-22	Upskill Word - Met tabs werken, hoe gaat dit ook al weer?	8200	175940	17-11-22	Maak met Wordpress een professionele website	8500
116572	24-10-22	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060	116576	17-11-22	Iso-iec 27001 practitioner	1060
116607	24-10-22	Professional scrum product owner	1060	175921	18-11-22	Workshop: Roadmap voor SPEED & SMART Industrie 4.0 project	9051

175918	21-11-22	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200	176466	29-09-22	Koelcertificering koeltechnische begrippen - Extra vooropl	8500
175755	21-11-22	Power BI	8500	176588	03-10-22	Pneumatica	8500
175780	22-11-22	AutoCAD voor beginners	9051	176589	05-10-22	Storingstechnicus industriële elektriciteit	8500
175771	22-11-22	Inventor voor beginners	8500	176584	05-10-22	Hydraulica	8500
175724	22-11-22	Excel - basis	8800	175979	05-10-22	Bouwconductor - werfleider gesloten ruwbouw	9051
176899	22-11-22	Licensed Penetration Tester	8200	93182	06-10-22	Prince2® agile foundation	1060
177140	23-11-22	MS PowerPoint voor gevorderden	8500	176547	06-10-22	Dronepilot Advanced: Open A2	8500
176335	24-11-22	Adobe XD voor beginners	9051	176051	06-10-22	Verlichtingsdeskundige - basis	8200
175723	24-11-22	Excel - basis	8200	176844	07-10-22	EPC - permanente vorming	8200
175709	28-11-22	Adobe InDesign: basis	9051	176608	10-10-22	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
175777	28-11-22	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	8800	176003	10-10-22	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
176900	28-11-22	Licensed Penetration Tester	9051	176012	10-10-22	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
175941	29-11-22	Professionele nieuwsbrieven ontwerpen met MailChimp	8500	176004	11-10-22	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
175927	29-11-22	VectorWorks voor beginners	8500	176590	11-10-22	Visueel lasinspecteur VT-w Level 2	8500
175786	29-11-22	Excel Power Query	8500	176578	11-10-22	EPB@home Smart Air	8200
175907	01-12-22	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essentie	9051	176870	11-10-22	De thuisbatterij van A tot Z	8400
176807	01-12-22	Carwrapping	8200	176872	11-10-22	Laadpalen en laadinfrastructuur	8400
177222	02-12-22	Ontwerpen van IoT Raspberry Pi Solutions met Node Red	9051	177239	11-10-22	Tadelakt: een initiatie in de Marokkaanse sierpleister	8200
176976	05-12-22	Certified SOC Analysts	9051	176290	12-10-22	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
145412	06-12-22	Boordtabellen in excel	2140	177024	17-10-22	Club Continu Verbeteren	8800
175762	07-12-22	'Stand out from the crowd' met Adobe Illustrator, InDesign	8200	177099	20-10-22	Opleiding voor meestergasten	8500
175752	07-12-22	Outlook & Timemanagement	9051	177083	24-10-22	Club onderhoudsmanagers	8800
175749	08-12-22	MS-Teams voor beginners	8800	176897	24-10-22	Hands-on ventilatievoortwerp	8200
175776	08-12-22	SketchUp voor beginners	9051	177163	24-10-22	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
175764	08-12-22	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200	177026	26-10-22	Club Productiemanager	8800
175706	08-12-22	Adobe Indesign gevorderd	8500	176602	26-10-22	Ventilatieverslaggever	8200
176977	08-12-22	Certified Threat Intelligence Analyst	9051	175971	26-10-22	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	8200
127662	08-12-22	Succesvol managen van it projecten	9000	177156	27-10-22	Houtbouw basis verplichte module	9051
175911	09-12-22	Excel gevorderd	9051	177001	07-11-22	Inleiding in de machinebouw	9051
175916	09-12-22	SQL	9051	175998	07-11-22	EPB-Software introductie EPW Residentiële gebouwen	9051
175767	09-12-22	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200	176609	07-11-22	Ventilatieverslaggever - Certificering	8200
				176576	08-11-22	EPB@home Daikin	8200
				175930	08-11-22	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Commerciële	8500
				175932	08-11-22	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Totaaltraject	8500
				177229	08-11-22	Leem en leemfinish	8200
				176823	14-11-22	Warmteverliesberekening volgens nieuwste normen	8200
				177073	15-11-22	Asset Management: een praktische handleiding	8200
				176604	16-11-22	Ventilatieverslaggever	8200
				176549	16-11-22	Dronepilot Advanced: Open A2 - verkorte opleiding	9051
				175982	16-11-22	Brandveilige doorvoeren correct plaatsen	8200
				176043	17-11-22	Technisch administratief bediende in de bouw	9051
				177159	17-11-22	Houtskeletbouw Casco	9051
				176845	18-11-22	EPC - permanente vorming	8200
				176819	21-11-22	Professioneel renovatie-advies voor Renuveren van F naar A	8200
				177164	21-11-22	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
				176583	22-11-22	Elektrische motoren industrieel	8500
				176050	22-11-22	Verlichtingsdeskundige - basis	9051
				176550	22-11-22	Dronepilot Advanced: Open A2 - verkorte opleiding	9051
				176030	24-11-22	Praktisch opmaken van een schadebestek	8500
				176842	25-11-22	EPC - permanente vorming	8200
				176839	28-11-22	EPC - permanente vorming	9051
				175996	28-11-22	EPB software - bespreking eigen projecten	9051
				175983	30-11-22	Buitenverlichting	9051
				176019	01-12-22	Lichtberekening met EVO	8200
				176843	02-12-22	EPC - permanente vorming	8200
				176610	05-12-22	Ventilatieverslaggever - Certificering	8200
				176011	05-12-22	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
				176025	05-12-22	Negotiatie architectuurovereenkomst: over erelonen	8200
				175997	05-12-22	EPB-Software introductie EPN niet-residentiële gebouwen	9051
				176289	07-12-22	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
				176848	07-12-22	Vloerverwarming	8200
				175881	08-12-22	Herstellen van een fietswiel	8800
				176896	09-12-22	EPC - permanente vorming	8400



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
175884	28-09-22	Duits - intermediair	8500
175885	11-10-22	Frans - basis	8800
175887	11-10-22	Frans - basis	8200
175888	13-10-22	Frans - intermediair	8500
175886	13-10-22	Frans - basis	8500
176084	13-10-22	Frans - initiatie	8500
176342	17-10-22	Roemeens - Initiatie	8500
175890	17-10-22	Portugees - initiatie	8800
175925	18-10-22	Italiaans - Initiatie	8500
175924	25-10-22	Chinees - Initiatie	8500



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
176838	12-09-22	EPC - permanente vorming	9051
176579	13-09-22	EPB@home Viega	8200
177162	19-09-22	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
176601	21-09-22	Ventilatieverslaggever	8200
176582	22-09-22	Bouwen van industriële elektrische schakelkasten	8500
176599	26-09-22	Tekenen ventilatie uitvoeringsontwerp met Sketchup	9051
176577	27-09-22	EPB@home Saint-Gobain	8200
176822	28-09-22	Warmteverliesberekening volgens nieuwste normen met dimens	9051

L&D TALENT

jobs.stimulearning.be

OPLEIDER 24+

TRAINING MANAGER D'leteren Automotive

ERVAREN PROJECTMANAGER E-LEARNING Epyc

L&D MANAGER Fluxys

ACCOUNT MANAGER / CLIENT PARTNER FranklinCovey

CUSTOMER SUCCESS MANAGER Goodhabitiz

CUSTOMER SUCCESS MANAGER SME/KMO Goodhabitiz

TRAINING COORDINATOR imec

TECHNICAL WRITER OMP

L&D ONBOARDING SPECIALIST Pfizer

LEARNING & DEVELOPMENT SPECIALIST Renewi

TRAINER DIGITAL LEARNING EXPERT Telenet Group

INSTRUCTIONAL DESIGNER The Learning Hub

E-LEARNING DEVELOPER The Learning Hub

CONTENT CREATOR DIGITALE OPLOSSINGEN TinQwise

TRAINEE DIGITALE LEEROPLOSSINGEN TinQwise

HR BUSINESS PARTNER LEARNING & DEVELOPMENT Veolia

HR OFFICER LEARNING & DEVELOPMENT Veolia

SPECIALIST DIGITAAL LEREN Vlaamse Overheid AgO

PROGRAMME COORDINATOR Vlerick Business School

LEARNING & DEVELOPMENT LEAD Vynova



KENNISBORGING VOOROP

KAROLIEN MEES - VYNOVA GROUP

Wat doe je als je weet dat een groot deel van je medewerkers binnen dit en vijf jaar met pensioen gaat? Op tijd kennisborging beginnen te verzekeren en organiseren, zo dachten ze bij chemiebedrijf Vynova Belgium in Tessenderlo. Training Officer Karolien Mees hoopt er gaandeweg tegelijk ook een cultuur van levenslang leren te installeren. Aan enthousiasme alvast geen gebrek ...

Vynova bestaat nog niet zo lang maar heeft tegelijk toch al een hele lange traditie. Wat kan je in een notendop vertellen over je bedrijf?

Karolien: "We zijn inderdaad een vrij jong bedrijf, maar met een hele rijke geschiedenis. Vynova is in 2015 ontstaan, toen vijf productiesites uit de pvc-sector, waaronder onze vestiging in Tessenderlo, werden samengebracht onder een nieuw bedrijf. Vynova zelf is dus een relatief nieuwe naam, maar de geschiedenis van onze site in Tessenderlo gaat meer dan honderd jaar terug. Intussen tellen we meer dan 1.250 medewerkers in de vijf landen waar we aanwezig zijn. Onze Belgische vestiging in Tessenderlo is de grootste site, met ongeveer 600 medewerkers, en huisvest ook het hoofdkantoor van Vynova Group. We produceren enerzijds pvc, die voornamelijk gebruikt wordt in de bouwsector voor bijvoorbeeld raamprofielen en vloerbedekking, maar ook voor medische producten zoals bloedzakjes en beademingsmaskers. Anderzijds maken we chemieproducten met talloze toepassingen in bijvoorbeeld de voedingsindustrie, voor waterzuivering of in verzorgingsproducten."

Hoe is het leren georganiseerd bij je organisatie?

Karolien: "Het leren gebeurt deels decentraal. Veiligheidsopleidingen en productiegerelateerde trainingen worden gecoördineerd door respectievelijk de veiligheidsdienst en de instructeurs die in elke productieploeg zitten. Overkoepelende opleidingen over bijvoorbeeld softskills vallen onder mijn verantwoordelijkheid. Op dit moment ben ik de enige L&D-verantwoordelijke, maar we zijn het leren in ons bedrijf heel erg aan het ontwikkelen en zijn ook altijd op zoek naar continue verbetering. Verdere professionalisering staat hoog op onze lijst van doelstellingen. In dat kader zijn we op zoek naar een L&D-lead die samen met anderen het overkoepelende opleidingsbeleid zal moeten aansturen, de mensen op het terrein gaat begeleiden en helpen om leren en opleiding nog beter vorm te geven, uit te bouwen, en die ook de visie en strategie vorm gaat geven. Op dit moment werken we al samen met een externe partner om in het kader van successieplanning en de war for talent nog doelgerichter in te zetten op opleiding en leren. Een belangrijke uitdaging voor ons is het feit dat we een ouder bedrijf zijn. Er zit ontzettend veel kennis in de hoofden van onze medewerkers, maar binnen dit en vijf jaar hebben we te kampen met een uitstroom van 25% omwille van pensionering. Al die kennis moet vervangen worden. We zetten er nu heel erg op in om die te borgen. De L&D-lead zal hier ook een grote rol in spelen en er mee voor zorgen dat we klaar zijn voor het moment waarop die mensen vertrekken."

Welke is op dit moment de visie op leren in je organisatie?

Karolien: "We hebben onze visie uitgestippeld, maar ze moet nog vorm krijgen, een plaats krijgen in onze waarden, gaan leven, uitgedragen en gevoeld worden. We willen onze mensen de kans geven om zich te professionaliseren en ontwikkelen, en we zullen dit ook altijd ondersteunen. We appreciëren het ook enorm als mensen wat dat betreft initiatief nemen. Bijvoorbeeld om een opleiding te volgen omdat ze zien dat er op

een andere afdeling een tekort is aan bepaalde kennis. We zijn een bedrijf dat de mens vooropstelt. We zoeken echt naar de optimale match tussen de functie en de persoon. We creëren de kansen voor onze mensen door ze opleidingen te laten volgen die ze zelf interessant vinden."

In welke mate gebeurt het vandaag al dat mensen dat initiatief nemen?

Karolien: "De jongere generatie neemt dit vandaag sterker in handen dan de oudere generatie. Die laatsten oefenen hun job vaak al meer dan 25 of zelfs 35 jaar uit en hebben in die lange carrière zoveel ervaring opgedaan, dat ze minder de noodzaak voelen om nog andere vakgebieden te gaan bijleren. Om die reden proberen we leren heel aantrekkelijk en interactief te maken, om zo veel mogelijk mensen te motiveren en betrekken. We hebben zoals veel bedrijven tijdens de pandemie sterker ingezet op digitalisering en hebben ons aanbod op het vlak van e-learnings en blended trajecten gevoelig uitgebreid. Wat dat betreft,





letten we erop dat het geen saaie boel wordt, maar maken we het leuk. We betrekken ook iedereen bij het leren, bijvoorbeeld in de veiligheids-trajecten, die in de chemische sector natuurlijk uitermate belangrijk zijn. We hebben oor voor frustraties en bedenkingen van alle mensen in de organisatie, niet enkel van het management. En we merken dat e-learning ook door de oudere generaties opgepikt wordt, wat wel mooi is. Er staan in de productieomgeving kioskp's opgesteld waartoe ie-

vestigingen en indien nodig vertaald en/of aangepast aan de lokale wetgeving en cultuur. Wanneer het echter gaat over een overkoepelende opleiding, zoals compliance of onze waardenopleidingen, dan worden deze georganiseerd in het Engels. Ook op dat gebied streven we naar 'One Vynova' en zoeken we steeds naar de synergieën tussen de vestigingen om verder te professionaliseren en intern een netwerk uit te bouwen om best practices te delen."

“We zien dat er ook medewerkers zijn die zich buiten de uren om met leren bezig houden. Een mooi signaal dat mensen willen leren.”

dereen toegang heeft, andere medewerkers hebben een eigen pc. We zien dat er ook medewerkers zijn die er zich buiten de uren om mee bezig houden. Een mooi signaal dat mensen willen leren. Een ander initiatief dat ondertussen al drie jaar loopt, is het D²-Programma. D² staat voor 'Do & Develop' en is een programma waarbij medewerkers uit alle vestigingen de kans krijgen om in een traject te stappen waarin hun eigen ontwikkeling voorop staat en waarbij ze tegelijkertijd een zelf gekozen project onder begeleiding kunnen uitwerken. Een win-winsituatie, want zijzelf leren enorm veel bij, zowel van de begeleiders als van elkaar, én het project komt ten goede van de organisatie."

Onze vorige geïnterviewde wilde graag weten hoe jullie het leren georganiseerd hebben rekening houdend met de taal- en culturele verschillen tussen de vijf sites en landen waar jullie aanwezig zijn. Kan je daar iets over vertellen?

Karolien: "Net omwille van die verschillen worden bij Vynova de opleidingen lokaal georganiseerd. De onderwerpen die voor alle sites interessant kunnen zijn, worden uiteraard wel gedeeld met de andere

Wat zijn jullie voornaamste uitdagingen op het vlak van leren op dit moment?

Karolien: "Zoals ik al vermeldde, is het een belangrijke uitdaging om ervoor te zorgen dat we alle kennis borgen die er momenteel is, en dat we de war for talent kunnen aangaan en de juiste mensen op de juiste plaats kunnen krijgen. De schaarste op de arbeidsmarkt is er. We hebben mensen nodig met ambitie die ook willen doorgroeien. Om aan deze uitdagingen tegemoet te komen, werken we met een peter-meterschap. We zijn ook alle functies en werkplekanalyses aan het uitschrijven: dat laten we doen door de mensen die de job op dit moment uitoefenen, de specialisten ter zake. Zo weten we wat een taak nu eigenlijk omvat, en wat iemand daar zoal voor moet kunnen. Aan de hand daarvan maken we opleidingstrajecten voor de functies, die we kunnen gebruiken voor toekomstige medewerkers. Zowel voor de medewerker als de leidinggevende is het handig om te weten waar we staan en wat er bijgeschaafd moet worden om de kloof te verkleinen en om de kennis over te dragen van de oude naar de nieuwe medewerker. Om die reden gaan we ook ruim op tijd op zoek naar nieuwe collega's, zodat er nog

zoveel mogelijk kennis overgedragen kan worden van de ervaren naar de nieuwe medewerker. Een ambassadeurschap zorgt er verder voor dat huidige medewerkers beloond worden als ze nieuwe potentiële collega's aanbrengen. We zetten ook sterk in op duaal leren om ook van daaruit nieuwe instroom te creëren. Daarbij werken we samen met scholen en verwelkomen we leerlingen op diverse afdelingen om het werk in de praktijk te ervaren. Dat doen we zowel voor de richtingen Elektromechanische Technieken, Lassen-Constructie als Chemische Procestechnieken. Anderzijds zijn er het afgelopen schooljaar ook twee medewerkers in een proefproject van onze sectorfederatie essenscia gestapt rond duaal lesgeven. Dat betekent dat ze hun job bij Vynova combineren met tijdelijk en deeltijds lesgeven in een secundaire school, en zo hun praktijkervaring en expertise kunnen delen met de volgende generatie.”

“Ik droom van een cultuur van levenslang leren, waarbij mensen zien dat leren iets is waarmee ze zichzelf een bredere basis geven die hen enkel ten goede komt.”

Hoe zie je het leren bij jullie de komende jaren verder evolueren? Waar zou je graag naartoe willen?

Karolien: “Ik droom ervan dat er een cultuur komt van levenslang leren, waarbij mensen weten dat leren geen verplichting hoeft te zijn, maar net iets waarmee ze zichzelf een bredere basis kunnen geven die hen enkel ten goede komt. Zelf ben ik ontzettend leergierig, ik vind leren heel boeiend. Ik vind het mooi dat mensen de kansen krijgen om zo veel te leren en zichzelf een trapje hoger te tillen in hun eigen kennisniveau. En ik zou ze graag meenemen in mijn enthousiasme wat dat betreft.”



En als we het wat ruimer bekijken, welke tendensen of trends zijn er belangrijk binnen het leren, denk je?

Karolien: “Ik denk dat het digitale aspect nog aan belang gaat toenemen en ook zal evolueren, waardoor er nieuwe functionaliteiten zullen komen. Bij Vynova zijn we nog niet zo ver dat we virtual reality implementeren, maar ik hoop wel dat er een dag komt dat het bij ons toepassing vindt. We zijn hier nu nog niet klaar voor, maar ooit hoop ik zelf in de fabriek een filmpje te kunnen maken om daar dan mijn ding mee te doen.”

Welke competenties en talenten zijn binnen jullie organisatie belangrijk voor de toekomst?

Karolien: “Initiatief is erg belangrijk bij ons, we hebben een hele grote fabriek en niet altijd de tijd om de mensen bij de hand te nemen. Medewerkers moeten hun mannetje kunnen staan. Stressbestendig zijn, is ook belangrijk. Het is en blijft een chemische fabriek, en in een lastige situatie is koelbloedigheid vereist om er verstandig mee om te gaan. Vandaar dat een attitude die gericht is op veilig werken en veilig gedrag zeker een must is; veiligheid is en blijft immers onze topprioriteit. Oplossingsgericht denken, meedenken met de organisatie, is tot slot ook essentieel.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** Training Officer bij Vynova Belgium
- › **Vroeger?** HR Payroll Officer bij Vynova Belgium, Customer Service Representative bij Ineos ChlorVinyls Belgium & Schoeller Arca Systems.
- › **Studies?** Secretariaatsmanagement Talen bij Hoger Instituut der Kempen, nu Thomas Moore.
- › **Wat is je professionele motto?** “Volg je ambitie en ga ervoor. Spring erin. Wees niet bang, doe het gewoon.”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Er zijn er veel. Stimulearning is er eentje van, maar er zijn ook zo veel mensen die online inspirerende dingen zeggen. Als ik er eentje moet noemen, dan neem ik ‘Dare to lead’, het boek van Brené Brown dat mij persoonlijk geholpen heeft om meer in mezelf te geloven.
- › **Welke vraag heb je voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Hoe spelen jullie in op de verschillende leerstijlen van jullie medewerkers (cf. de leercirkel van Kolb)?

