

L&D in onze onderneming: yes we can!

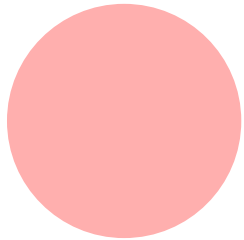
Davy Maes

Opwarmer

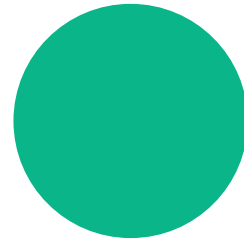
- Wat is leren voor jou?
- Wanneer heb je voor het laatst iets geleerd?
- Via welke kanalen leer jij?



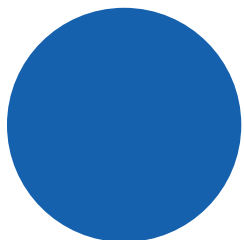
Wat is leren?



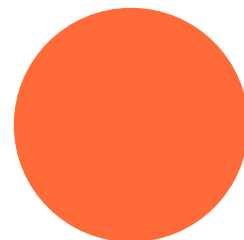
Formeel, informeel, non-
formeel



Synchroon, asynchroon



Visueel, auditief, verbaal

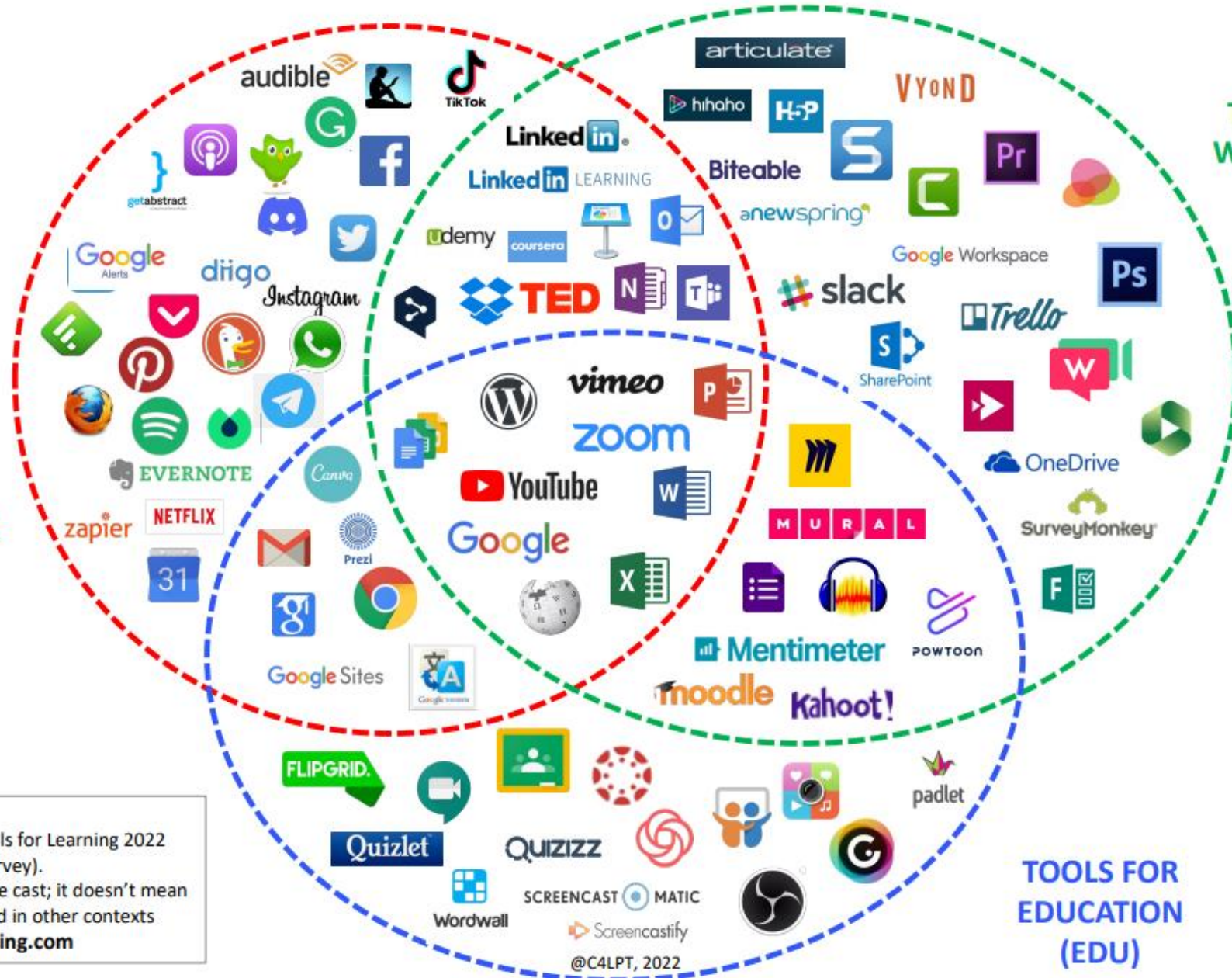


Actief, concreet, reflectief,
abstract

TOP 100 TOOLS FOR LEARNING 2022

TOOLS FOR PERSONAL LEARNING (PPL)

TOOLS FOR WORKPLACE LEARNING (WPL)



TOOLS FOR EDUCATION (EDU)

NOTE

Here are the results of the Top 100 Tools for Learning 2022 (from the 16th annual survey). This graphic shows where most votes were cast; it doesn't mean that these tools aren't or can't be used in other contexts
Jane Hart, TopTools4Learning.com

@C4LPT, 2022

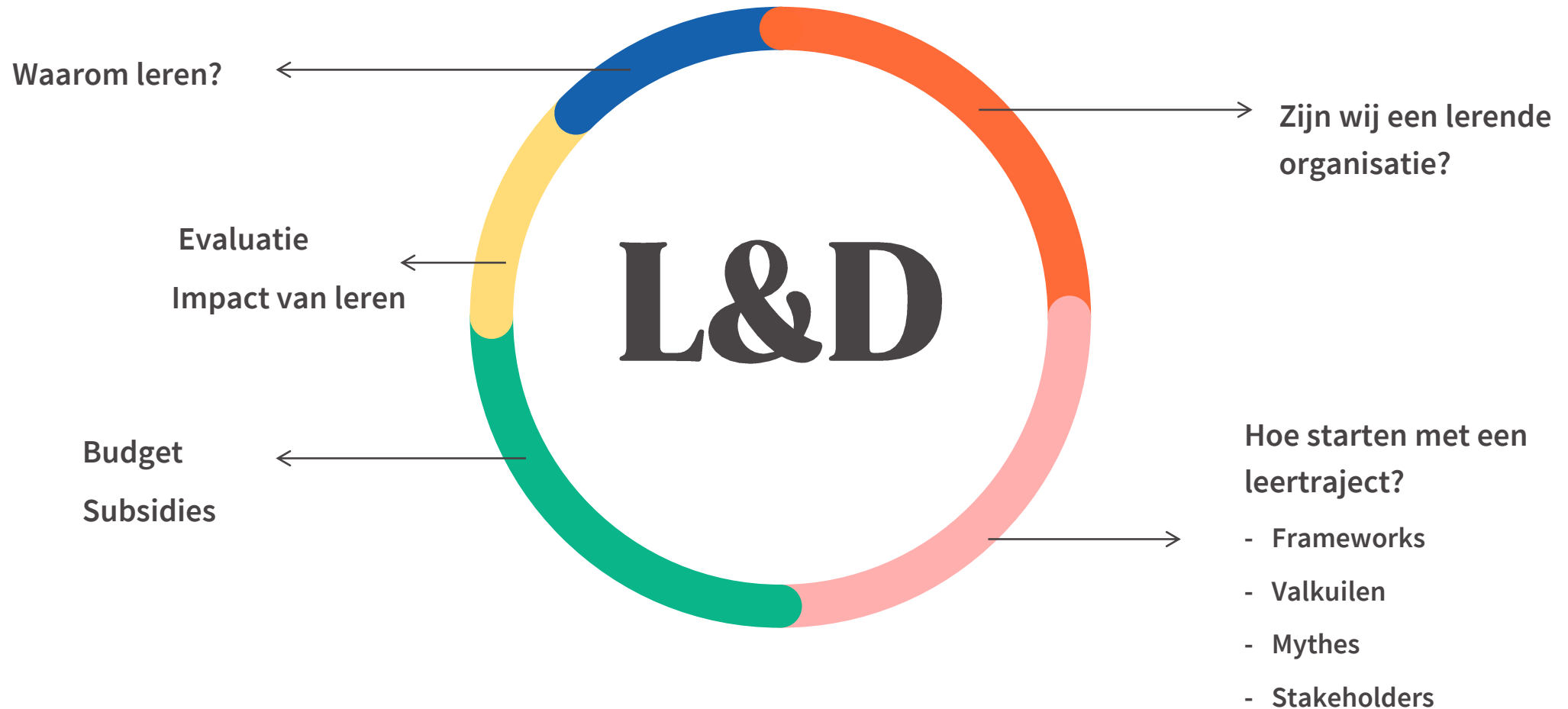


“

Er bestaat niet zoals iets
als de ene perfecte
leerstrategie voor jouw
onderneming!

— Davy Maes, Voka West-Vlaanderen

Inhoud



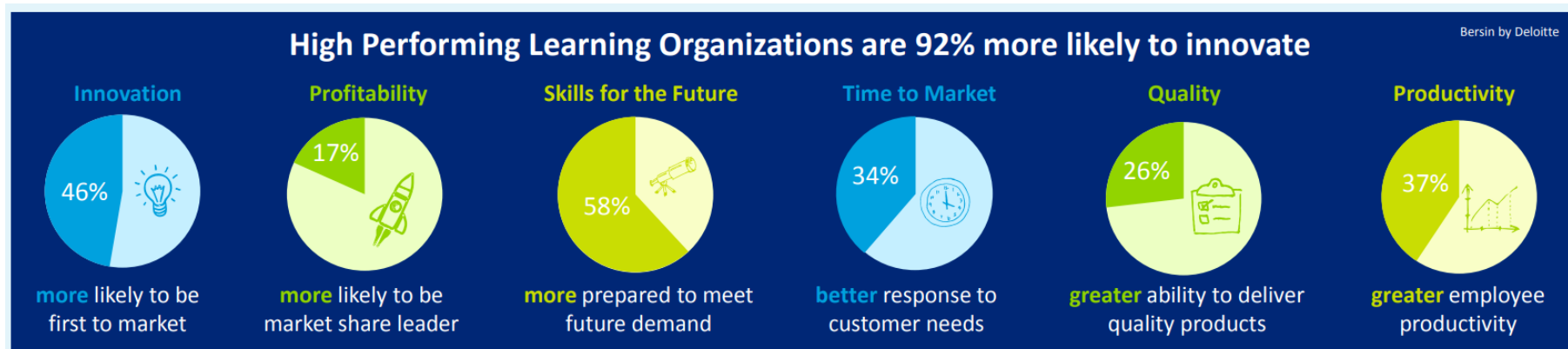
Waarom leren?

Competentie

Motivatie

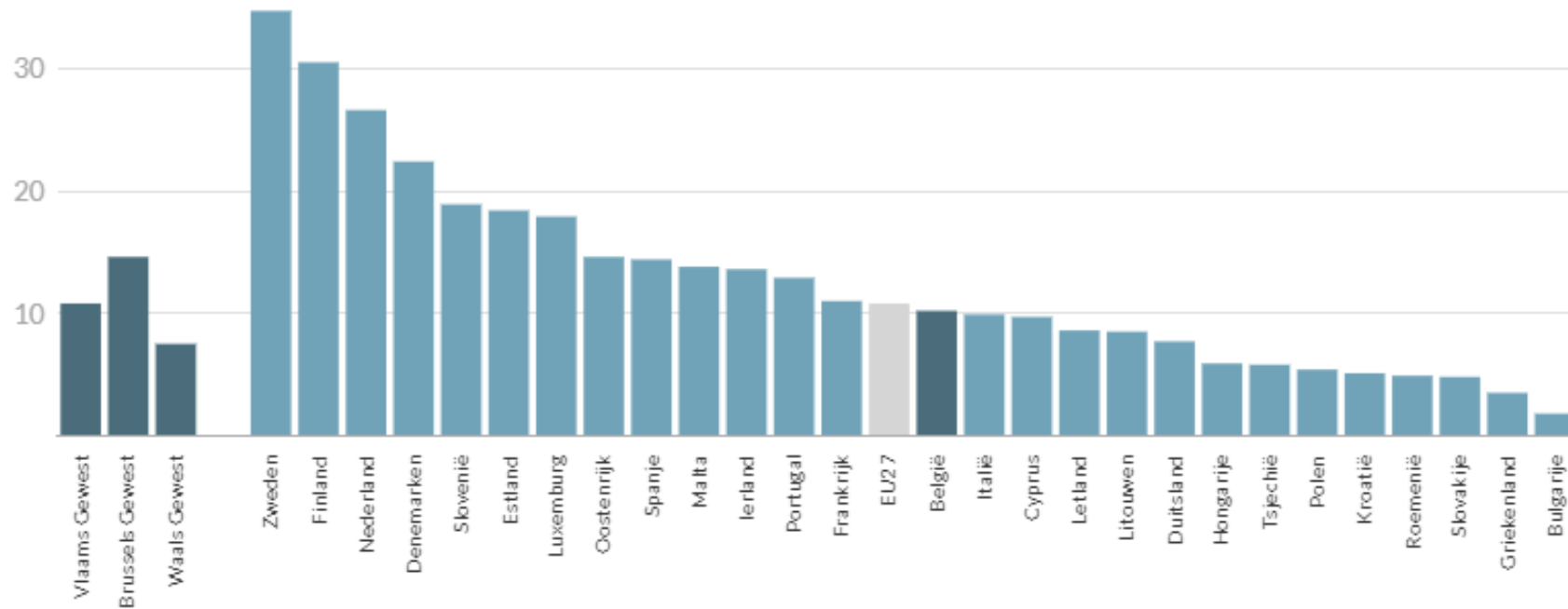
Zingeving en
sociaal

Welzijn en
gezondheid



Opleidingsdeelname in Vlaanderen

Opleidingsdeelname tijdens afgelopen 4 weken van de bevolking van 25 tot 64 jaar
Belgische gewesten en EU-landen, 2021, in %



Noot: de gegevens in de figuur zijn schattingen gebaseerd op een enquête. Bijgevolg moet rekening gehouden worden met een onzekerheidsmarge.
'Meer info over definities en bronnen'.

Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), LFS Eurostat, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen

Welke waarde heeft L&D binnen jouw onderneming?

Laag

- Omdat het moet
- Het mag niet te veel geld kosten
- Beperkt inzetten op (verplichte) trainingen

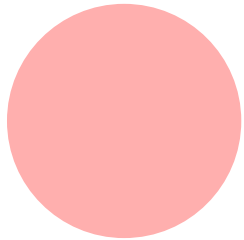
Medium

- Voor ons is leren belangrijk
- Leren wordt gekoppeld aan de strategie, maar nog niet geïntegreerd
- Zetten in op ontwikkelen van skills/vaardigheden

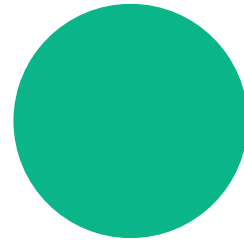
Hoog

- We zetten sterk in op een leercultuur
- Strategisch functie, buy-in bij management
- We koppelen het leerbeleid aan business doelstellingen en strategie op lange termijn

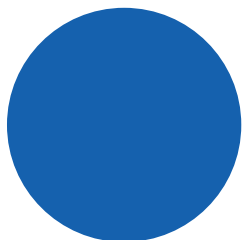
Wat typeert een lerende organisatie?



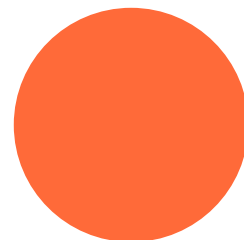
Iedereen in de organisatie
betrekken



Vertrouwen



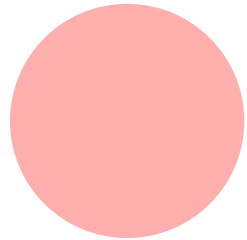
Gemeenschappelijk doel



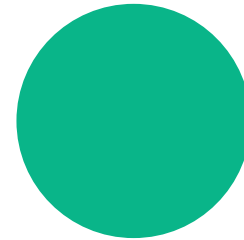
Meer dan interventies:
structureel en proactief

MAAR

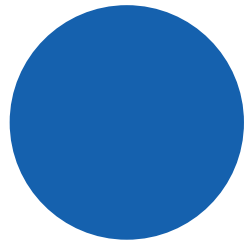
Growth mindset



Top down



Cruciale rol leidinggevende



Technisch expert is geen
didactisch wonder

Drie vragen: starten met een leertraject

1

Waar willen we een competitief voordeel behalen?

2

Hoe groot is de doelgroep van dit onderwerp?

3

Willen we kennis verhogen of gedrag veranderen?

Deze vragen helpen een gemeenschappelijk doel te behalen, en moeten het L&D-beleid mee sturen.

Frameworks

Is opleiding de oplossing?

Training door expert
Digitale training
(webinar)

Interactieve e-learning
SBL & gamification

Bite-sized
stappenplan
Rapid e-learning

Collaboratief
ervaringen delen
Blogs & video's

Peer to peer
Emails &
communicatie
Blended



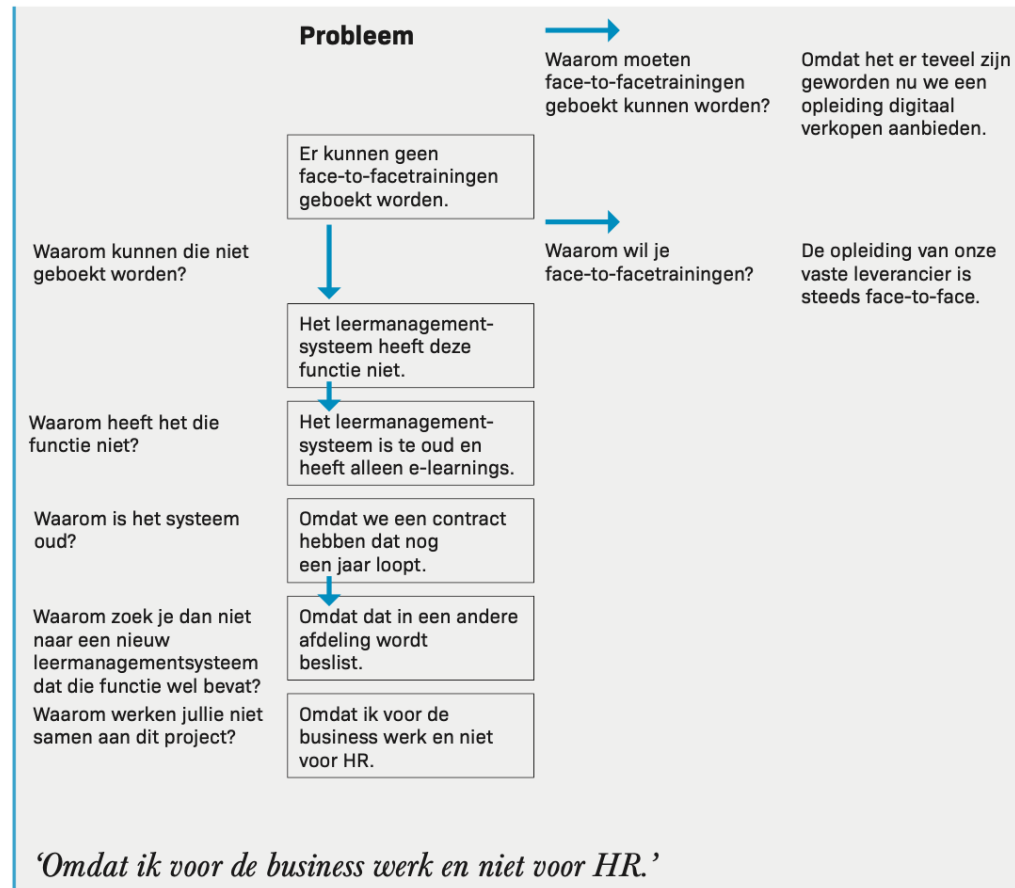
Step 1	What is the performance problem?	Describe performance deficiency: - What should be happening? - What is actually happening?
Step 2	Is it worth fixing?	What would happen if we did nothing?
Step 3	Can we apply a fast fix?	Do the team know what's expected? Do the team have the adequate tools/resources/equipment? Do the team get feedback on performance?
Step 4	Are the consequences appropriate?	Is desired performance punishing? Is inadequate performance rewarding? Are performance consequences used effectively?
Step 5	Is there a skill deficiency?	Is it a skill deficiency? Could the team do it in the past? Is the skill used often?
Step 6	Are there other causes?	Can task be made easier? Are there any other obstacles?
Step 7	What solutions are best?	Are the solutions feasible? What are the costs of possible solutions? Draft & implement action plans

Steps in Mager & Pipe's model

© Learning in 5 Moments of Need

Frameworks

Is opleiding de oplossing?



5* why

Valkuilen

1. Waarom snap je dit niet? Iedereen weet dat toch!

2. We hebben het altijd zo gedaan!

3. Ik moet niet meer leren, ik weet alles al

4. Verblind worden door trends die vaak niet de realiteit weerspiegelen

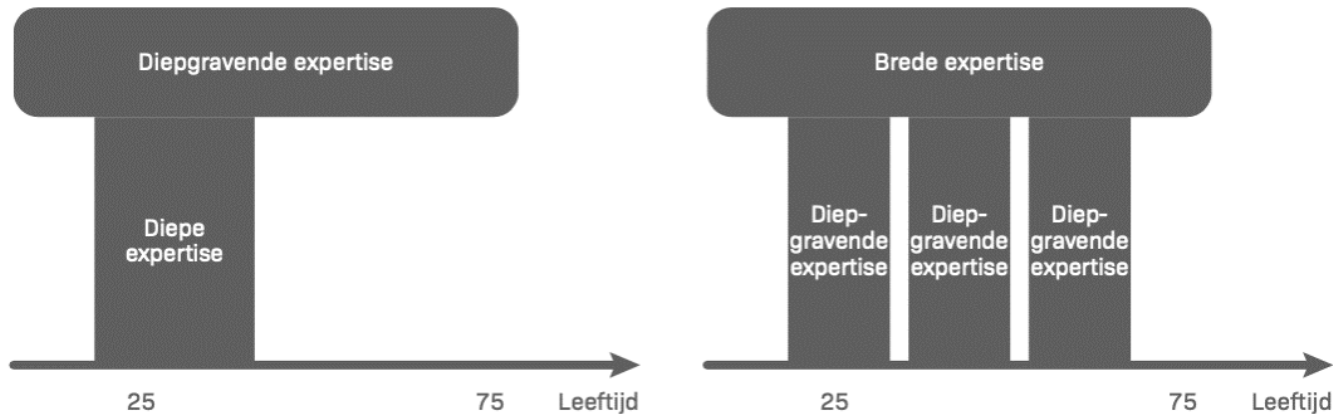
5. Ga niet enkel op zoek naar info die jouw mening bevestigt

We leren op een andere manier dan vroeger

Mythes

De lerende moet zelf achter het stuur zitten

21^e eeuwse vaardigheden zijn belangrijk sinds de jaren '80



© Nick van Dam (2020)

70%

Voorbeelden van leren door te werken

- Probleemoplossing
- Uitdagende taken
- Andere rollen en verantwoordelijkheden
- Nakijken/evalueren
 - Innoveren
 - Reflecteren

20%

Voorbeelden van leren door samen te werken

- Collega's coachen op de werkvloer
 - Samenwerking en duurzame verbetering
- Feedback geven en ontvangen
 - Bijleren en netwerken
 - Leren door praktijk
 - Praktijkevaluatie

10%

Voorbeelden van leren door formele opleidingen

- Cursussen
- Modules
- Workshops/masterclass
- E-learning
- Seminaries
- Reflectie

© Charles Jennings¹¹

**A fool with a tool is
still a fool.**

Grady Booch

“ quote fancy

BUDGET?

WIE IS INTERNE KLANT?

WIE BESLIST?

WIE IS DE ‘SUBJECT MATTER EXPERT’?

WAT ZIJN MOGELIJKE OBSTAKELS

(BV, PLOEGEN, DEELTIJDS, TAAL, TIJD, INFRASTRUCTUUR, LEESVAARDIGHEDEN)

Stakeholders

	VOOR	TIJDENS	NA
L&D / HR			
Trainer			
Leidinggevende			
Vakbonden			
Directie			
Collega's / Peers			
Externe partner			
...			

Evaluatie

- Evaluatiedocument (smile sheets)
 - Duidelijke vragen
 - 1 vraag tegelijk
 - Peilen naar leerdoelstellingen
- Test met meerkeuzevragen
 - Idealiter 2 weken na opleiding
 - Antwoorden zijn zelfde lengte en structuur
 - Geen humor
 - Nooit: alle bovenstaande of geen van bovenstaande
- Opdrachten
- Polls/surveys
- Scenario's
- Simulaties met acteur
- Mystery shopping
- Klachten
- Rollenspel
- ...

Impact leren

- Hoe meten jullie impact van leren?
 - Traditionele KPI's
 - Aantal uur opleiding
 - Aantal opleidingen
 - Budget gespendeerd

-> MAAR wat zegt dit over de impact van leren?

- KPI's moeten gelinkt zijn aan de business
 - Aantal ongevallen/klachten/incidenten/... voor en na opleiding
 - Time to proficiency
 - Doorlooptijd om tot een oplossing te komen

Budget

- Wat valt onder budget?
 - Loonkost van medewerkers
 - Infrastructuur
 - Externe kosten van bv opleiders
 - Tools/platformen
 - Catering
- Wie betaalt opleiding?
 - Hr
 - Business
 - Gedeelde kost

Subsidies

+ ESF Vlaanderen
+ Sectorfondsen
+ IBO
+ STS
+ Mentorkorting

KMO-portefeuille

Max. 7.500 euro

- Max 20% voor ondernemingen met minder dan 250 wns
- Max 30% voor ondernemingen met minder dan 50 wns

Werkbaarheidscheques

Max 10.000 euro/jaar

- Meting of scan aankopen
- Advies, begeleiding en/of opleiding aankopen (met aandacht voor psychosociaal welzijn)

+ verhoging KMO-P met 5000 euro/jaar

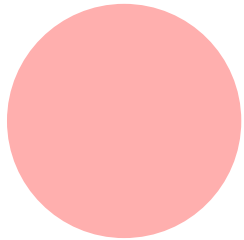
Vlaamse opleidingsverlof

21,3 euro/uur/werknemer

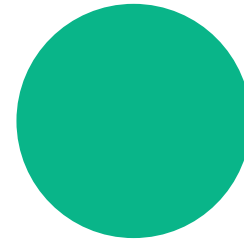
- Erkende opleiding
- Min 32 u/schooljaar
- Max 250 u/schooljaar (helpt gemeenschappelijk initiatiefrecht)

PRACTICE WHAT
YOU PREACH!

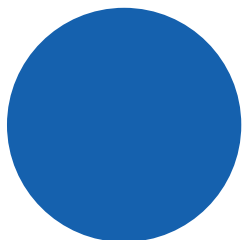
Uitsmijter



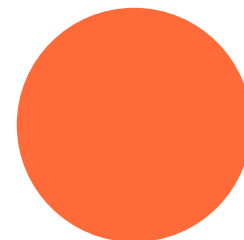
Leren is een middel, geen doel
op zich



Gebruik geen moeilijke
woorden



Blijf niet in jouw kot: ga
netwerken en leer van elkaar



Betrek alle stakeholders



**Kamer van
Koophandel**
West-
Vlaanderen

Vragen?

Contact: davy.maes@voka.be