

A photograph of two men standing back-to-back in front of a brick building. The man on the left is wearing glasses and a grey sweater over a white shirt. The man on the right is wearing a dark blue blazer over a purple and white checkered shirt. In the background, a large bronze statue of a hand is visible. A white text box is overlaid on the upper part of the image.

‘Personaliseer je opleidingen
voor een hoger rendement

HR Festival

‘Leren boven de maat’

Leren boven de maat

Goed gevormd talent is en blijft één van de basisingrediënten van economische groei en vooruitgang. En dat het opleiden van talent best niet stopt nadat we de schoolbanken verlaten, daarvan zijn we ook al langer overtuigd. Alleen blijkt uit het onderzoeksproject ‘Leren boven de maat’ – opgezet door de Domo de Refontiro uit Turnhout in samenwerking met de Universiteit Antwerpen – dat we wat betreft het efficiënter maken van bijscholingen voor kennismedewerkers nog een hele weg af te leggen hebben. Redenen genoeg voor Voka – KvK Kempen om een HR Festival met dit thema te organiseren. ‘Te vaak nog kiezen bedrijven voor standaardoplossingen wanneer ze bijscholingen organiseren’, zegt Pieter Sprangers (Domo de Refontiro). ‘Wil je een optimaal resultaat, dan moet je kenniswerkers autonomie en keuzevrijheid geven.’



‘Als je er over gaat nadenken is het eigenlijk te gek om los te lopen’, vertelt Sprangers, medezaakvoerder van Domo de Refontiro, een consultancybureau voor ‘sociale innovatie’ uit Turnhout. ‘Wanneer bedrijven in een gebouw of machine investeren, draaien ze elke euro vijf keer om. Maar wanneer het over – vaak dure – bijscholingen van medewerkers gaat, smijten ze het geld onwetend over de balk. Ik vrees dat elke kennismedewerker (van secretaris tot CEO, mensen die in enge of ruimere zin met informatie werken en slechts een beperkt gedeelte repetitief of routineus werk doen) al wel eens in een opleiding gezeten heeft waar hij of zij eigenlijk niets te zoeken had. Waarom zat hij daar? Omdat het de policy van het bedrijf is dat elke nieuwe medewerker die opleiding volgt. Wat is het gevolg? Een ongemotiveerde cursist die zich in stilte bezighoudt op zijn iPad. Dat slaat toch op niets.’

ONDERBOUWDE TEST

Omdat leren - terecht - een steeds belangrijkere component vormt binnen onze job, leek het Sprangers een zinvol idee om te onderzoeken of we het rendement van professionaliserings-trajecten zoals trainingen, opleidingen, workshops of zelfstudiepakketten niet omhoog kunnen halen. Zo startte in september 2012 het onderzoeksproject ‘Leren boven de maat’. In samenwerking met de Universiteit Antwerpen en met financiële steun van het Vlaams agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Techniek (IWT). ‘In de eerste fase van het onderzoek wilden we vooral de leerkenmerken van kennismedewerkers in kaart brengen’, legt Gert Vanthournout, onderzoeker bij Domo de Refontiro en aan het Instituut voor Onderwijs- en Informatiewetenschappen van de UA, uit. ‘In totaal hebben we 800 medewerkers van twaalf verschillende organisaties geïnterviewd. Hieruit hebben we geleerd dat kennismedewerkers heel functioneel zijn ingesteld. Ze beginnen een bijscholing met concrete vragen en doelstellingen. Ze zitten vaak ook niet te wachten op een ‘schoolse’ of belerende aanpak. Ook zagen we dat het top-down verplichten van opleidingen in de regel contraproductief werkt. Het resultaat van al die interviews is een wetenschappelijk onderbouwde test met vragen die kennismedewerkers gratis online kunnen invullen (www.lerenbovendemaat.be). Na het afleggen van de test komt de invuller te weten op welke manier hij of zij het best leert en welke leerkenmerken hij of zij heeft.’



DRIE PIJLERS

'En dan kunnen we beginnen praten', lacht Sprangers. 'De meeste ondernemingen gebruiken vandaag de dag nog altijd de 'groepsopleiding' als dominante leervorm. Ook al weten we intussen dat het leerrendement van een groepsopleiding vaak laag is. Wanneer je als bedrijf de leerkenmerken van je kenniswerkers in kaart brengt, kan er een veel betere gepersonaliseerde 'match' gemaakt worden met de voor die kennismedewerker meest efficiënte leervorm. Dat kan een groepsopleiding zijn, maar ook zelfstandig leren op een online community of een bedrijfsstage in een buitenlandse vestiging. Het komt erop neer dat je bij het uitstippelen van leertrajecten voor je mensen moet rekening houden met drie belangrijke pijlers. Ten eerste moet je de medewerker autonomie en keuzevrijheid geven. Laat medewerkers zelf bepalen welke ontwikkelingsactiviteiten ze willen volgen. Toon daarnaast interesse, betrokkenheid en verbondenheid met hun interesses. Opleidingen mogen werkgerelateerd zijn, maar moeten dat niet zijn. Niet-werkgerelateerde cursussen werpen vaak ook professioneel vruchten af. En tenslotte, zorg voor uitdagingen. Gedemotiveerde cursisten leren zelden iets bij. Het is niet omdat je iemand dwingt iets te leren, dat dit ook daadwerkelijk zal gebeuren. De juiste motivatie is een key-factor. Wanneer je deze basisprincipes volgt kom je bijna automatisch bij een meer gepersonaliseerde vorm van leren uit.'

HR FESTIVAL

Leren is één van de meest bepalende factoren voor de motivatie en betrokkenheid van werknemers. Enkel in een lerende cultuur, een krachtige leeromgeving waarin werknemers zichzelf mogen ontwikkelen en kunnen groeien, kan je de basis leggen voor een duurzaam personeels- en loopbaanbeleid. 'We evolueren meer en meer naar een duurzaam personeelsbeleid', zegt Guido Evens, senior adviseur onderwijs – arbeidsmarkt bij Voka – KvK Kempen. In het huidige loopbaanbeleid zijn we op zoek naar hoe we mensen langer inzetbaar kunnen houden. Een belangrijke rol en uitdaging voor HR is om dit langer en anders werken te faciliteren en te ondersteunen. Het 'leren' in al zijn vormen zal hierbij een cruciale factor zijn. Een werkgever die persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleert, beschikt over gemotiveerde, betrokken en productieve medewerkers. Medewerkers die met volle goesting langer aan de slag willen en kunnen blijven. Voka – Kamer van Koophandel Kempen organiseert daarom op 20 maart een ongemeen boeiend HR festival – met alles thema 'Leren boven de maat - waarin we samen op zoek zullen gaan naar het meest fantastische leren voor jezelf en al jouw medewerkers.'

KEYNOTES

Op het HR festival ontdekken we samen hoe jouw bedrijf een krachtige leeromgeving kan creëren waar mensen initiatief nemen en waar ideeën uitgroeien tot echte bedrijfsinnovatie. Leren boven de maat wordt een kerntaak van elk bedrijf om te innoveren en te groeien. In samenwerking met innovatie- en leerconsultant Domo de Refontiro en Universiteit Antwerpen gaan we tijdens dit festival op zoek naar hoe een krachtige leeromgeving te bouwen die bijdraagt tot de motivatie en betrokkenheid van mensen in duurzame loopbanen.

Als eerste keynote spreker ontvangen we Prof. Dr. Christian Stamov-Rossnagel, Professor 'Organizational Behavior' van het 'Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development' uit Bremen. Samen met Andreas Gerwig, Learning & Capability Development Manager bij Vodafone toont hij aan de hand van een bedrijfs-case dat de leervaardigheid helemaal niet afneemt en dat oudere werknemers de jongeren zelfs overklassen.

De tweede keynote spreker is Vlaams Minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, de heer Philippe Muyters. Hij is ervan overtuigd dat we elk talent in Vlaanderen moeten benutten en dat we meer mensen gemiddeld langer aan het werk kunnen houden in meer werkbare loopbanen. Deze visie vereist een omslag in het klassieke denken, van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid.

partners

structurele partners



PROGRAMMA HR FESTIVAL

13.30u-14.00u	Onthaal en verwelkoming
14.00u-15.00u	eerste reeks mini-keynote en workshops
15.00u-16.00u	tweede reeks mini-keynote en workshops
16.00u-16.30u	pauze
16.30u-17.30u	Keynote 1: prof. Dr. Christian Stamov-Rossnagel
17.30u-18.30u	derde reeks mini-keynote en workshops
18.30u-19.00u	Keynote 2: Minister Philippe Muyters
19.00u-21.00u	Netwerkmoment en walking dinner

Geheel naar de geest van dit festival kan elke deelnemer zijn eigen leertraject uitstippelen en valoriseren in inspirerende mini-keynotes, workshops, co-creatiesessies en op de infomarkt.

De mini-keynotes en workshops worden ingevuld door volgende inspirerende sprekers:

- Gert Vanthournout, Jetje De Groof, David Gijbels, Piet Van den Bossche: Prof. Dr. en/of onderzoeker Instituut voor Onderwijs en Informatiewetenschappen van de Universiteit Antwerpen
- Pieter Sprangers: Zaakvoerder en senior consultant 'domo de refontiro', partner en senior consultant 'Innokinetics', deeltijds verbonden aan Karel de Grote Hogeschool, CVO HORITO en Universiteit Antwerpen, mede-auteur van Edushock
- Ans De Vos: Dr. hoogleraar Antwerp Management School, houder SD Worx leerstoel "Next generation work: Creating Sustainable Careers".
- Eva Kyndt: Docent (tenure track) Human Resource Development KU Leuven, verbonden aan het centrum voor Professionele Op-leiding & Ontwikkeling, en Levenslang Leren
- Bernard Lernout: burgerlijk ingenieur computerwetenschappen, technoloog, leerexpert en trainingsdocent, Het Leerhof – centrum voor levenslang leren, mede-auteur Edushock
- Sara Van Waes: Instructional developer and researcher Expertise-centrum Hoger Onderwijs Universiteit Antwerpen
- Americo Mateus: Managing director Innokinetics, professor IADE creative university Lisbon
- Rudy Smedts: Ir. Extern Preventieadviseur Mensura
- Wannes Schoeters: projectverantwoordelijke geassocieerd onderwijs bij Audi Brussels.
- Catherine Coubergs: Faculty of Psychology and Educational Sciences, VUB
- Karin Versmissen & Michal Teunkens: Nextsteps & AM Vigor, Plato Meter en Peter Voka KvK Kempen
- Kathleen Vangronsvelt: onderzoekster competence center 'the future leadership initiative', Antwerp Management School

Meer info en inschrijven op www.hrfestival.be

sponsors



Meer (zelf) inzicht met de leercompetentievragenlijst

Op één september 2012 startte met het Kempense bedrijf Domo de Refontiro in samenwerking met het IOIW van de Universiteit Antwerpen het innovatieve onderzoeksproject 'Leren boven de maat'. Het project wil bij de doelgroep van kenniswerkers nagaan of het rendement van formele professionaliseringsactiviteiten 'boven de maat' kan worden getild. Daarbij wil het project onderzoeken of een betere afstemming van de aanpak van een professionaliseringsactiviteit op de leercompetenties van deelnemers leidt tot een beter leerrendement. De leercompetentievragenlijst draagt ertoe bij dat kenniswerkers zich bewuster worden van hun eigen leercompetenties en hebben ze ook een 'instrument en kader' om erover in gesprek te gaan met hun leidinggevende in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling en de organisatieontwikkeling.

Wil je krachtig werk maken van je persoonlijke ontwikkeling? Wil je meer inzicht krijgen in jouw motivatie en de wijze waarop je leert, om jouw persoonlijke ontwikkeling daar beter op af te stemmen? Ben je zelf ook op zoek naar een hoger leerrendement?

Waag je aan een eerste verkenning van jouw leerkenmerken door aan de slag te gaan met de leercompetentiemonitor voor en tijdens het hr festival. Laat je adviseren via de vrije of betalende versie van de leercompetentievragenlijst en ontdek tegelijkertijd wat deze tool voor jouw organisatie en haar medewerkers kan betekenen. Verder kan je ook de vier didactische placemats ontdekken die Domo de Refontiro ontwikkelde om tijdens groepsopleidingen het leerrendement van kenniswerkers op een activerende en motiverende manier te verhogen.

Tijdens het HR festival zullen we 3 premium-versies verloten onder de deelnemers.

www.lerenbovendemaat.be
www.domoderefontiro.be