



febelfin  
academy

DRAAIBOEK MINI VORMING

# Stimuleren van levenslang leren





Tijdsduur van de volledige opleiding: maximum 1 uur.



## 1. VOORBEREIDING — 15 minuten

### DOEL

Gesprek rond levenslang leren en persoonlijke ontwikkeling starten & reflectie bij deelnemers stimuleren.

Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk zodat medewerkers zich goed voelen op het werk, gemotiveerd zijn en dit draagt ook bij tot betere prestaties. Dit kan gaan over zelfinzicht, inzicht in sterktes en ontwikkelingspunten, grenzen kunnen aangeven, beter omgaan met veranderingen, uitdagingen aangaan, beter omgaan met stress, veerkrachtiger worden, ... Je zou kunnen zeggen alle niet technische kennis, vaardigheden, inzichten.

### Te voorzien didactisch materiaal

Flipcharts, post-it's, stiften

### To do

Lees de globale leidraad

### Wat breng je mee?

Werkblad voor de deelnemers zodat ze hun antwoorden kunnen opschrijven

## 2. OPWARMER — 10 minuten

### AFSPRAKEN — 2 minuten

Spreek met de groep een paar regels af voor je met de mini-vorming begint: gsm-gebruik, een eventuele pauze, actieve deelname van iedereen, niet door elkaar heen praten, wie houdt de tijd in de gaten, ...

Zo zijn de grenzen en afspraken voor iedereen duidelijk

### START HET GESPREK — 8 minuten

Leg kort het doel van de mini vorming uit: **Stimuleren van levenslang leren en persoonlijke ontwikkeling**. Lees volgende stelling om discussie uit te lokken: "Ik leer op het werk enkel door verplichte technische opleidingen te volgen"

- Vraag om de hand op te steken als de deelnemers het eens zijn
- Laat een aantal mensen aan het woord die het eens zijn en vraag wat maakt dat ze het eens zijn en laat een aantal mensen aan het woord die het niet eens zijn.

## Voor de begeleider

Na enkele deelnemers te hebben gehoord, kan je zelf nog een aantal zaken toevoegen;

- Het is belangrijk om je steeds verder te ontwikkelen en te blijven bijleren. Dus naast technische skills ook jezelf als persoon te versterken en te blijven leren om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt, in je huidige functie of voor andere functies.
- Leren op het werk niet enkel gebeurt via verplichte technische opleidingen.
- Medewerkers leren ook veel door van anderen te leren, te leren on-the-job, aan nieuwe projecten/taken te werken en natuurlijk ook door zich bij te scholen.
- Naast technische vaardigheden, inhoudelijke kennis kan je ook bijleren over persoonlijke ontwikkeling.
- Persoonlijke ontwikkeling is het proces waarbij iemand werkt aan de eigen groei met als doel beter te functioneren, zelfinzicht te vergroten (sterktes/ontwikkelingspunten) meer voldoening te halen uit het werk, beter om te kunnen gaan met veranderingen, stress, ...

### 3. REFLECTIE — 20 minuten

#### Stel deze vragen aan de deelnemers

(deelnemers bereiden individueel voor 5 minuten en bespreken nadien in groepjes 10 minuten):

#### VRAGEN

Schrijf 1 vraag per flipchart en hang ze op in de ruimte

- Wat zijn de redenen waarom ik vandaag wel/niet leer?
- Hoe zie ik mijn eigen job evolueren?
- Waar liggen mijn interesses? Liggen die in lijn met de evolutie die mijn job zal doormaken?
- Heb ik alle competenties om mee te groeien met mijn job of een eventuele nieuwe job? Welke competenties heb ik al, welke nog niet?
- Welke competenties moet/wil ik hebben? Kan ik deze bijscholen? Op welke manier kan ik deze competenties verwerven?

Iedereen schrijft per post-it een antwoord op de vijf vragen en kleeft dit bij de desbetreffende vraag.

Maak 5 gelijke groepjes en zet elke groep aan een vraag om de antwoorden te bespreken.

Vraag de deelnemers een samenvatting van de antwoorden te maken per vraag en te delen met de hele groep.

#### Voor de begeleider

**Bespreek na de samenvatting volgende topics met de hele groep — 5 minuten**

- Welke belemmeringen ervaar je om te leren? (op basis van antwoorden op basis van de eerste vraag).
- Welke zaken stimuleren je om te leren? (op basis van antwoorden op de eerste vraag).
- Welke inzichten heb je verworven uit deze oefening over je eigen te ontwikkelen competenties? (op basis van antwoorden op de laatste 3 vragen).



## 4. GROEPSGESPREEK — 20 minuten

Worldcafé oefening – 1 vraag per flipchart en verdeel de groep in gelijke groepjes, zodat elk groepje aan één flip staat met één vraag.

In elk groepje wordt de vraag besproken en worden antwoorden geformuleerd en opgeschreven op de flip.

Geef 3 minuten tijd per vraag, nadien doorschuiven naar de volgende vraag, aanvullen bij wat anderen al geschreven hebben. Elke groep schuift 3 keer door.

Bij de laatste ronde vat elk subgroepje samen wat op de flip staat als antwoorden op de vraag.

### VRAGEN (1 vraag per flip)

- Wie in het team leert spontaan bij? Hoe komt dat? Wat kan jij daaruit halen dat jouw groei ook zou kunnen helpen?
- Hoe kan jij anderen stimuleren om te leren?
- Op welke manier leer je het liefst bij: door te doen, lezen, podcasts te luisteren, opleiding te volgen, met een collega te spreken, ...?
- Hoe kan je verplichte vorming linken aan persoonlijke groei?

## Voor de begeleider

### 5 v's vraagtechniek die je kan gebruiken tijdens de nabespreking van de oefening.

De 5 v's zijn een handig hulpmiddel om een gesprek te verdiepen en richting te geven. Je gebruikt ze om verder te gaan dan het eerste antwoord. Hieronder zijn ze uitgelegd met concrete voorbeelden in de context van levenslang leren:

#### 1. Verduidelijken – “hoe bedoel je dat?”

- → helpt om vaagtaal concreet te maken  
vb. iemand zegt: “ik heb daar geen tijd voor”  
vraag dan: “wat betekent ‘geen tijd’ voor jou? waar zit de druk?”

#### 2. Verbreden – “hoe zie je dat bij anderen?”

- → plaatst het thema in een breder perspectief  
vb. “hoe pakt je collega dat aan?” of “hoe doen andere teams dat?”

#### 3. Verdiepen – “wat ligt daaronder?”

- → zoekt naar drijfveren of bezorgdheden  
vb. “wat maakt dat je twijfelt om een opleiding te volgen?”

#### 4. Verbinden – “hoe linkt dit aan je werk?”

- → legt een brug tussen het onderwerp en de realiteit  
vb. “hoe zou deze competentie jou helpen in je huidige rol?”

#### 5. Verkorten – “kan je dat samenvatten?”

- → helpt om tot de essentie te komen  
vb. “als je dat in één zin zou zeggen, wat is dan voor jou de kern?”

## CONCLUSIE

Door verschillende gesprekken hebben we meer inzicht gekregen in wat levenslang leren kan betekenen voor jou en hoe je kan werken aan je persoonlijke groei. Nu komen we bij het laatste punt van deze mini-vorming.

## 5. AFSLUITER — 10 minuten

**Laat elke deelnemer 1 actie opschrijven in verband met levenslang leren door onderstaande vraag te stellen**

(5 minuten).

*Wat is je eerstvolgende actie die je deze week gaat nemen om te werken aan je persoonlijke groei/levenslang leren?*

Voorbeelden:

- Ik bekijk het opleidingsaanbod en kies één opleiding om aan mijn persoonlijke ontwikkeling (vb. zelfinzicht vergroten) te werken.
- Ik ga in gesprek met mijn leidinggevende om mijn persoonlijke groeipunten te bespreken (vb. beter omgaan met veranderingen) en doe een concreet voorstel hoe ik er ga aan werken.
- Ik praat met mijn collega's over levenslang leren en laat me hierdoor inspireren om zelf tot een idee te komen.
- Ik schrijf mij in voor een opleiding die mij echt interesseert vb. over AI en hoe ik dit kan gebruiken in mijn werk.
- ....

**Vraag ter afronding welke actie de deelnemers hebben genoteerd en laat elke deelnemer aan bod komen**

(5 minuten).

### Voor de begeleider

Bedank alle deelnemers voor hun medewerking en wens hun veel succes!

Neem een foto van de flips met de antwoorden van de deelnemers en maak er een samenvatting van die je deelt met de deelnemers.

## 6. OPVOLGING na de opleiding

Je kan enkele weken na deze mini vorming in één op één gesprekken met medewerkers bespreken hoe ze het geleerde van deze mini-vorming toepassen in de praktijk. Of het lukt om de vooropgestelde acties te ondernemen? Waar ze eventueel hulp bij nodig hebben? Zijn je medewerkers op de hoogte van het gratis opleidingsaanbod dat ze kunnen volgen via Elan+ ? Verwijs hen zeker door naar [www.elanplus.be](http://www.elanplus.be) en laat hen kennis maken met het grote aanbod aan opleiding.



## Contact

**Bart Corthouts**

Business Project Manager

[Bart.corthouts@febelfin-academy.be](mailto:Bart.corthouts@febelfin-academy.be)

+32 2 507 68 65

[www.febelfin-academy.be](http://www.febelfin-academy.be)