APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS - ANNÉE 17 ÉDITION 62

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : SEPTEMBRE 2023



PAGE 6

120 000 JOURS « D'ECOLE FERROVIAIRE » PAR AN : BIENVENUE A L'INFRABEL ACADEMY

JEAN-MARC CONRAD & LANDER DECORTE

PAGE 12

HR HAS FINALLY BEEN GIVEN A PLACE AT THE DECISION-MAKER'S TABLE

TINA DREISICKE

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE















L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011















24-25-26 October 2023

Brussels

ldtalks.stimulearning.be

MASTERCLASS 'THE RISE OF AI IN L&D' - Stella Lee (CAN)

6 INTERNATIONAL KEYNOTES & 12 MEET&GREETS: Andrew Jacobs (UK) • Zsolt Olah (USA) Michelle Parry-Slater (UK) • Teemu Patala (FIN) • Tina Dreisicke (GER) • Stella Lee (CAN)

6 BEST OF PROEVERIJEN: Romina Wijnants & Morgane Verest (BE) • Veerle Franqui (BE) Joke Hollants (BE) • Yves Willems (BE) • Stella Collins (BE) • Elke Struys & Eline Grouwels (BE)

ATOLO NCOI LEARNING sdworx academy DE OPLEIDINGSCOACH marbl FLOWSPARKS®



04 Formations inter-entreprises

› Gestion
› Compétences en gestion
› Organisation d'entreprise interne
› Ventes, Marketing et Communication
› Environnement, sécurité et qualité
› Economie, Fiscalité et Législation
› Informatique et Médias
› Formations en langues
› Technique et technologie

04 TOP10 mots clés

06 Sur le divan

10 L'apprentissage sur mésure

12 HR has finally been given a place at the decision-maker's table

14 Leren & Ontwikkelen

MIXTE
Papier | Pour une gestion forestière responsable
FSC® C014697
www.fsc.org

CO2 NEUTRAL
› DISTRIBUTION ‹

CHIFFRES BELGES

Les chiffres et les données ont le vent en poupe. C'est depuis longtemps le cas dans les domaines de la finance, des ventes ou du marketing, par exemple. Néanmoins, ils gagnent aussi progressivement en importance au sein de départements d'entreprise tels que notre propre département L&D, dont le fonctionnement repose à la base moins sur les sciences exactes.

Nous estimons personnellement qu'il s'agit d'une bonne évolution, principalement parce qu'ils fournissent au professionnel du L&D des éléments pour communiquer avec des cadres de niveau C. En tirant parti de données chiffrées, les probabilités de convaincre augmentent considérablement. Nous le savons, entre autres, grâce au succès que nous connaissons avec **www.roem.be**, un outil permettant de quantifier l'impact d'une formation. L'essor actuel de l'Artificial intelligence et du Machine Learning ne fera que souligner l'importance de ces données quantitatives et pourrait faire office de moteur pour débloquer davantage de données d'entreprise pour notre profession : lors des **L&D Talks** du 26 octobre 2023, 4 intervenants vous emmèneront dans le monde merveilleux des learning data et des performance metrics. Découvrez pourquoi ces technologies revêtent une grande importance pour vous.

Nous avons nous aussi collecté des données en grande quantité, mais qui ont la particularité d'être des données locales belges. Vous pouvez donc en tirer parti pour réaliser des benchmarks. Au début de l'été 2023, nous avons interrogé près de 500 professionnels du L&D, ainsi que 10 000 travailleurs sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur la façon dont ils perçoivent, par exemple, l'essor des technologies d'apprentissage et de l'IA. Mais nous avons également recueilli des données auprès d'eux (et de vous ?) sur la culture de l'apprentissage, l'inclusivité et le rôle de la législation actuelle dans le domaine du L&D. Nous vous présenterons les résultats des sondages **« Tendances en matière d'apprentissage et de développement dans les organisations »** à partir de la mi-novembre depuis les studios destinés aux webinaires de la FEB. Nous nous ferons un plaisir de vous y accueillir virtuellement, de même que les coorganisateurs Federgon et Groupe Epsilon.

À bientôt !

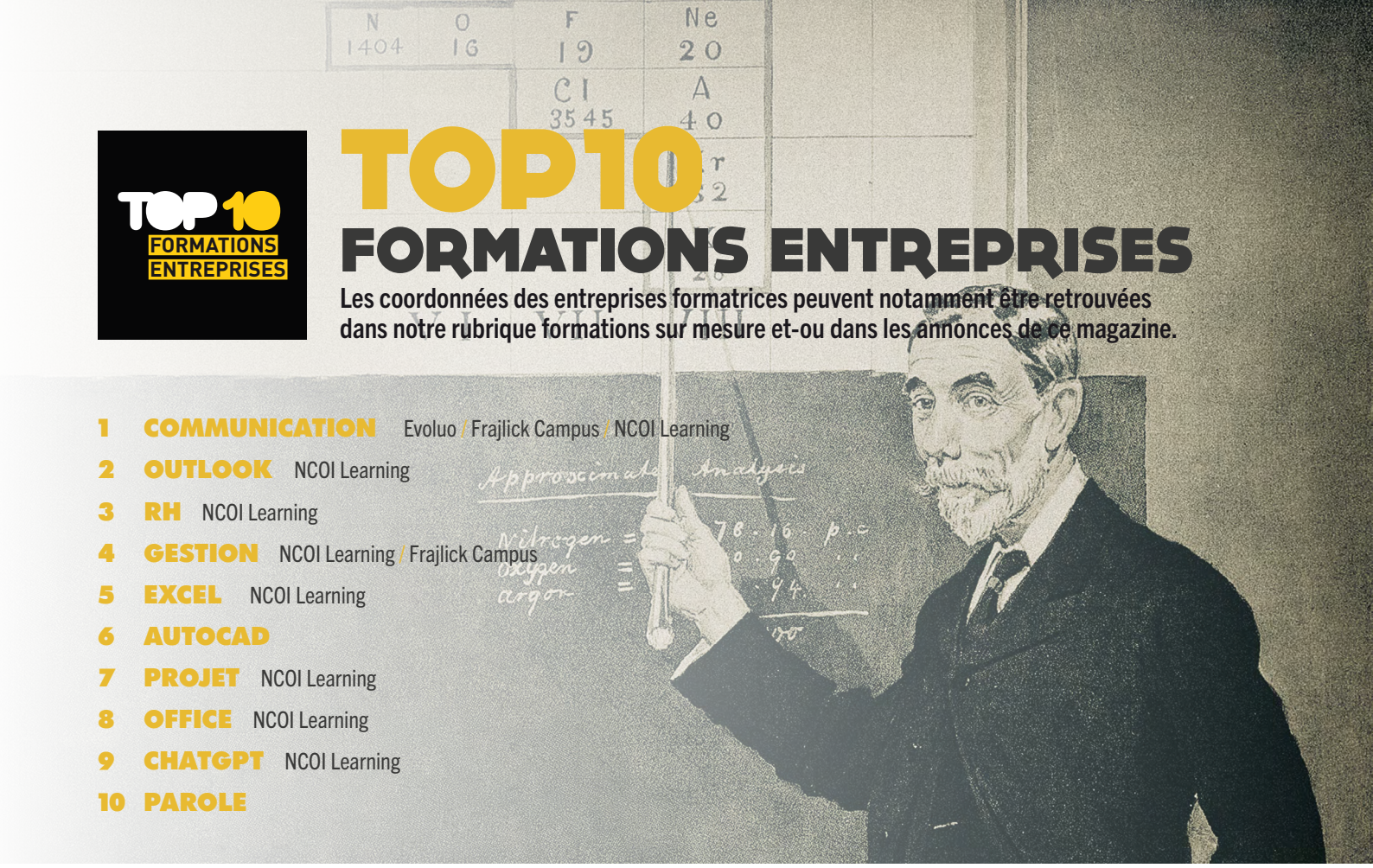
ISABELLE, KRISTOFF & EQUIPE

Apprendre & Se Développer est une publication
de Formations-Entreprises.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Mise en page ARTI·TUDE 0495 47 05 58
Impression Perka 050 71 60 71

formations-entreprises.be

TOP10 FORMATIONS ENTREPRISES

Les coordonnées des entreprises formatrices peuvent notamment être retrouvées dans notre rubrique formations sur mesure et-ou dans les annonces de ce magazine.



1 **COMMUNICATION** Evoluo / Frajlick Campus / NCOI Learning
2 **OUTLOOK** NCOI Learning
3 **RH** NCOI Learning
4 **GESTION** NCOI Learning / Frajlick Campus
5 **EXCEL** NCOI Learning
6 **AUTOCAD**
7 **PROJET** NCOI Learning
8 **OFFICE** NCOI Learning
9 **CHATGPT** NCOI Learning
10 **PAROLE**



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116561	11-09-23	Prince2® foundation & exam	1060
63493	14-09-23	Prince2® practitioner & exam	1060
183704	14-09-23	Certified ScrumMaster®	1831
183679	18-09-23	Agile Project Management®	2600
116558	18-09-23	Prince2® foundation & examen	1060
116579	18-09-23	Exin bcs business analysis foundation	1060
183705	19-09-23	Certified ScrumMaster®	online
183940	19-09-23	Stratégie d'entreprise : comment concevoir et mettre	1030
183726	21-09-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
116593	25-09-23	Agile pm foundation & exam	1060
116605	27-09-23	Change management foundation	1060
93153	27-09-23	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
183682	27-09-23	Agile Project Management®	2600
183706	02-10-23	Certified ScrumMaster®	2140
116592	03-10-23	Agile pm foundation & exam	1060
183777	05-10-23	Facility management de A à Z	1301
183820	05-10-23	La gestion de projet : Les aspects techniques	online
116601	09-10-23	Pmi® pmp® exam preparation - a 5-day course	1060
123502	09-10-23	Business analysis fundamentals	1060
183887	10-10-23	Mini MBA : Masterclass en management et gestion	1030
183870	12-10-23	Management assistant de A à Z : communiquer et collaborer	1831
116567	12-10-23	Msp foundation	1060
185913	16-10-23	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1060
187070	19-10-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
183822	19-10-23	La gestion de projet pour non-spécialistes	online
116549	19-10-23	Mop® foundation	1060
183761	20-10-23	Design Thinking : une méthode pour résoudre des problèmes	online
185916	23-10-23	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	2800
116603	23-10-23	Siam™ foundation	1060
116588	25-10-23	Istqb foundation in software testing	1060
183699	06-11-23	Certified Scrum Product Owner®	1831
116560	08-11-23	Prince2® foundation & exam	1060
183680	13-11-23	Agile Project Management®	online
187784	13-11-23	CAPM Exam Preparation Course	1060
183816	15-11-23	La gestion de projet : Les aspects financiers	online
183858	16-11-23	Les affaires publiques et le lobbying	1030
183727	16-11-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
183689	17-11-23	Certified PRINCE2® Practitioner Course + Exam	9031
183700	20-11-23	Certified Scrum Product Owner®	9300
183683	22-11-23	Agile Project Management®	online
183707	22-11-23	Certified ScrumMaster®	online
183818	22-11-23	La gestion de projet : Les aspects interpersonnels	online
183764	23-11-23	Développez vos compétences de business analyst	4020
123503	27-11-23	Prince2 agile® practitioner	1060
123501	28-11-23	Devops fundamentals	1060
183814	28-11-23	La gestion de projet : Le Change Management	online
93183	04-12-23	Itil 4 digital & it strategy	1060
183687	05-12-23	Certified PRINCE2® Foundation Course + Exam	online
187776	05-12-23	Congrès Assistants@Work 2023	1831
116568	08-12-23	Msp practitioner	1060
183701	11-12-23	Certified Scrum Product Owner®	online



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
99173	11-09-23	actp certification coach	1731
183863	12-09-23	Les outils du Manager Coach	online
183782	14-09-23	Gestion administrative pour le conseiller en prévention	4020
183768	19-09-23	Du conflit à la coopération en équipe	1348
183709	20-09-23	English Presentation Skills	1030
79455	21-09-23	Taste & test: root	online

104251	26-09-23	Grow© certified business coach - partie 2	2800
183898	03-10-23	Oser parler du burn-out	online
183901	03-10-23	People management : formation au leadership	1348
183906	06-10-23	Présenter avec impact - les fondements	1348
183793	09-10-23	Influencer et convaincre	1300
55359	12-10-23	Root© certified business coach - partie 1	2800
99180	12-10-23	Root©+grow© devenir coach certifié	2800
183806	16-10-23	L'intelligence émotionnelle	1348
183954	19-10-23	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôl	1300
51731	25-10-23	Actp certified coaching level 1 & 2	2800
96750	25-10-23	Root certified business coach - engels	2800
183843	21-11-23	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	online
183845	21-11-23	L'assertivité dans votre rôle de manager	1831
99172	23-11-23	Supervision + icf coach mentoring module	2800
183719	05-12-23	Leadership Basics Course	online
183951	13-12-23	Techniques de négociations efficaces	1030
183800	14-12-23	Je deviens le chef de mes anciens collègues : comment fair	online



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183786	11-09-23	HR Business Partner : Master Class	1348
183766	27-09-23	Développez vos compétences en communication interne	4460
184692	28-09-23	Élections sociales 2024 : procédure étape par étape	1400
183911	05-10-23	Saisie et cession de la rémunération	1348
183774	05-10-23	Élections sociales 2024 : procédure étape par étape	1301
162321	06-10-23	Recrutement et sélection : formation de base certifiée	online
183938	06-10-23	Sélection et recrutement : formation de base	1000
183855	12-10-23	Lead Assessor : formation avancée	online
183775	12-10-23	Élections sociales 2024 : procédure étape par étape	online
183867	16-10-23	Les responsabilités-clés du responsable de formation	online
183908	19-10-23	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	1030
187499	24-10-23	The rise of artificial intelligence in I&d: what do you	1831
183827	09-11-23	La GRH : formation de base	1831
183840	09-11-23	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1831
183778	10-11-23	Federgon Basic certified Recruiter : Examen	1000
183731	20-11-23	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique	online
145422	21-11-23	Outplacement : la législation en pratique	1000
183894	23-11-23	Négocier avec les syndicats	1831
186034	28-11-23	Migration professionnelle en Belgique : recrutement	1030



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183919	11-09-23	Secourisme - Premiers secours	6041
183932	13-09-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	6041
183804	14-09-23	L'évaluation annuelle, une tâche de la personne de confiance	online
183920	14-09-23	Secourisme - Premiers secours	4020
183933	18-09-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	1000
183921	19-09-23	Secourisme - Premiers secours	1000
183941	21-09-23	Supervision personne de confiance : déontologie et secret	1030
183934	11-10-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	1400
183859	12-10-23	Les analyses des risques dans la pratique	1300
183942	12-10-23	Supervision personne de confiance : discussion des cas	online
186524	12-10-23	Les open spaces et le bien-être	1348
186525	12-10-23	Mise en place et application de l'ISO 45001:201	online
183781	17-10-23	Formation de base auditeur interne selon ISO 19011:2018	online
183922	18-10-23	Secourisme - Premiers secours	1400
183923	23-10-23	Secourisme - Premiers secours	1831
187035	25-10-23	MTD pour le traitement des eaux industrielles usées	2000
183935	27-10-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	1831
186608	08-11-23	Conseiller en prévention : niveau 3	online
183904	09-11-23	Personne de confiance : formation de base	online
183946	16-11-23	Supervision personne de confiance : les 4 missions	online
183924	20-11-23	Secourisme - Premiers secours	4800
183925	05-12-23	Secourisme - Premiers secours	1000
183892	05-12-23	Mise en place d'une politique de gestion du stress	1301
183936	07-12-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	1000
183926	11-12-23	Secourisme - Premiers secours	6041
183937	13-12-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	6041
183948	14-12-23	Supervision personne de confiance : les interventions info	1301
186866	14-12-23	Les communautés carbone au centre des nouveaux accords	2000



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183878	02-10-23	Marketing pour non-marketeurs	online
183872	04-10-23	Marchés publics de A à Z	4020
183876	05-10-23	Marketing Digital : réussir sa transformation digitale	4460
183770	10-10-23	Ecrire pour le Web	online
183756	13-11-23	Copywriting : devenez un bon copywriter en 8 étapes	online
183895	14-11-23	Négocier efficacement dans le cadre d'un marché public	online
183963	14-11-23	Visual storytelling	1831
183960	17-11-23	User Experience (UX) Design	1831
187449	20-11-23	La nouvelle plateforme e-procurement pour acheteurs public	1301
183874	04-12-23	Marketing Digital : l'acquisition avancée	online



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183888	12-09-23	Mise à jour de l'impôt des sociétés	2000
183880	15-09-23	Masterclass Gestion Financière	1348
177519	19-09-23	Flex workshops social-legal news	online
183735	21-09-23	Audit : formation de base	online
186463	26-09-23	Flexibilité dans la relation de travail	2000
183810	26-09-23	La déclaration TVA de A à Z	4460
183752	28-09-23	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	1030
177588	30-09-23	COMPACT webinaires d'actualités sociojuridiques	online
177589	30-09-23	PROXY ateliers d'actualités sociojuridiques	online
183736	02-10-23	Audit dans le secteur public	online
183741	03-10-23	Comment lire et interpréter un bilan ?	1301
183829	03-10-23	La législation sociale en Belgique : formation de base	1301
183852	03-10-23	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1348
183754	06-10-23	Contrôle de gestion de A à Z	1300
183739	17-10-23	Je prépare un contrôle TVA	1301
177678	17-10-23	Flex workshops social-legal news	online
183836	17-10-23	La société de management de A à Z	online
183825	17-10-23	La gestion des incapacités de travail	online
183865	19-10-23	Les prix de transfert	1301
183869	19-10-23	Liquidation de société en Belgique : aspects juridiques	1831
177778	26-10-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
183772	09-11-23	Élaboration de contrats pour non-juristes	online
183789	09-11-23	IFRS de A à Z	online
183812	09-11-23	La douane de A à Z	1300

120 000 JOURS « D'ECOLE FERROVIAIRE » PAR AN : BIENVENUE A L'INFRABEL ACADEMY

JEAN-MARC CONRAD & LANDER DECORTE - INFRABEL ACADEMY

Depuis le début de l'année 2021, les collaborateurs d'Infrabel de tout le pays affluent sur le tout nouveau campus de l'Infrabel Academy pour suivre des cours sur l'entretien des voies, la technologie de la signalisation et les situations de crise, ainsi que sur les soft skills et le leadership. Actuellement, pas moins de 750 nouveaux collaborateurs participent chaque année à un programme d'intégration, tandis que d'autres y suivent une formation continue en vue de poursuivre leur carrière au sein du gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire. Et ce, de manière transversale et en toute sécurité. Aujourd'hui, nous allons en apprendre davantage sur l'académie.

Forte de près de 10 000 collaborateurs, Infrabel est une très grande organisation. Comment abordez-vous la question du L&D ?
Jean-Marc : « Tout ce qui concerne le L&D est regroupé au sein de l'Infrabel Academy, qui compte à son tour quelque 90 collaborateurs. 70 % de nos activités sont liées aux formations techniques et à la sécurité. De fait, il s'agit d'aspects essentiels au sein de notre entreprise. Les 30 % restants concernent les softskills, le leadership, la communication, etc. Au total, nous organisons en moyenne quelque 120 000 jours de formation par an. L'accent est donc mis sur la partie technique, mais nous investissons également beaucoup dans nos responsables. L'Infrabel Academy est installée au beau milieu d'un campus. Elle est responsable du développement des formations, de la veille sur les nouvelles tendances dans le domaine du L&D, de l'organisation des formations, de l'entretien du campus et de la liaison avec plus de 40 formateurs et plus de 350 spécialistes sur le terrain, qui assurent également des formations ponctuelles en combinaison avec leur fonction. »
Lander : « L'offre de l'Infrabel Academy peut être divisée en deux volets : d'une part, l'académie s'occupe de l'intégration des nouveaux collaborateurs techniques et non techniques. Cette intégration peut prendre jusqu'à un an dans certains cas. La fonction de traffic controller, par exemple, implique de lourdes responsabilités, de nombreuses simulations, etc. Bien sûr, cela s'explique en partie par le fait que ce métier ne s'apprend pas à l'école. C'est un apprentissage qui doit avoir lieu dans un contexte pratique. En outre, l'académie organise également toutes les formations continues après l'intégration. Et au cas où notre offre ne serait pas suffisante, les entreprises du secteur nous demandent parfois des formations issues de l'offre ouverte d'organisations externes. L'intégration représente cependant le cœur de métier de l'académie. Pour vous donner une idée : ces dernières années, nous avons accueilli environ 750 nouvelles personnes par an. Nous conserverons cet afflux jusqu'en 2025, après quoi le nombre d'intégrations se stabilisera autour de 450. En effet, Infrabel a connu une arrivée massive de collaborateurs à la fin des années 1970, après quoi un gel des recrutements a été observé pendant 10 ans dans les années 1980. Les collaborateurs qui ont commencé à travailler pour l'entreprise dans les années 1970 l'ont quitté au cours des cinq dernières années et ce processus se poursuivra au cours des trois prochaines années. Par la suite, la situation deviendra plus calme. »

Comment décririez-vous la vision de votre académie en matière d'apprentissage ?
Jean-Marc : « Avec l'inauguration du nouveau bâtiment de notre académie, nous avons également entamé une nouvelle phase pour L&D. En effet, le campus est équipé de plusieurs zones de pratique qui permettent un apprentissage pratique dans un contexte sûr, ce qui serait impossible en dehors du campus. Notre intention - conformément à la stratégie de l'ensemble de l'entreprise - est de mieux former nos collaborateurs à court terme (d'ici cinq à dix ans). Quand je dis « mieux », j'entends : avec les bons outils pratiques, plus d'efficacité, une qualité supérieure et en moins de temps, afin qu'ils soient opérationnels le plus rapidement possible. Nous mettons en œuvre l'idée de l'organisation apprenante et de la formation continue afin que les collaborateurs restent à jour, même après leur intégration. En outre, nous soutenons également nos collaborateurs dans le cadre de leurs ambitions professionnelles. Le leadership et l'innovation représentent des priorités pour les jeunes collaborateurs. Pour les générations plus âgées, il s'agit de la gestion du changement. En outre, l'esprit d'entreprise et la gestion de projet sont également des compétences importantes, en plus des compétences classiques qui peuvent également être importantes dans d'autres entreprises. »
Lander : « Je me fais l'écho des propos de Jean-Marc. La sécurité est notre priorité absolue pour les métiers du rail. C'est pourquoi il s'agit toujours d'un élément obligatoire de nos formations. À cet égard, nous essayons de passer de la formation en classe à la formation pratique, car nous sommes convaincus que c'est ainsi que les adultes apprennent le mieux. En outre, cette méthode de travail motive nos talents techniques et a un impact positif sur la gestion de la rétention. »



Quelle est la place du nouveau campus dans tout cela ?
Lander : « La décision d'investir dans un nouveau campus axé sur la pratique a constitué une révélation pour l'ensemble des collaborateurs. Elle témoigne de l'importance que nous attachons à l'apprentissage et au développement, et démontre que nous cherchons véritablement à être une organisation axée sur l'apprentissage. »

De quelle manière l'académie soutient-elle les collaborateurs dans la réalisation de leurs ambitions professionnelles ?
Lander : « Dans ce contexte, j'aimerais vous faire part de notre vision élargie des talents, dont le slogan est "Au volant de votre propre aventure professionnelle". Nous voulons responsabiliser nos collaborateurs et leur permettre d'évoluer à leur propre rythme. Les rendre responsables de leur propre carrière. Leur donner l'occasion de se créer eux-mêmes des opportunités. Le levier que nous utiliserons à cette fin est une description de toutes les fonctions de cadre que nous publierons publiquement de manière transparente. Au sein de l'académie, nous développons également une offre "prête à l'emploi" qui permet aux gens de s'armer pour leur emploi actuel, ainsi que pour le futur rôle auquel ils aspirent. Aujourd'hui, il arrive déjà que des collaborateurs qui changent de fonction reviennent à l'académie pour suivre une formation de base relative à leur nouvelle fonction. »



Jean-Marc : « Avant l'arrivée du campus, la formation était dispensée dans six centres. Aujourd'hui, tout est réuni sur un seul campus aussi vaste que trois terrains de football réunis. Deux d'entre eux sont surplombés d'un étage supplémentaire. Plus de 450 personnes peuvent être formées sur place en même temps. Cette capacité offre d'énormes possibilités : après un module théorique, un groupe peut simplement prendre l'escalier et passer immédiatement à la pratique dans un environnement de travail réel, sans courir le risque de se retrouver face à l'arrivée d'un train. De plus, comme tout est interconnecté, les collaborateurs voient immédiatement l'impact de leur travail sur les autres départements. Ils apprennent dans un environnement où d'autres personnes d'autres métiers apprennent également, et c'est vraiment un atout. »

> « Un certain nombre de nouvelles technologies sont en cours d'élaboration et auront un impact important sur la nature du travail des techniciens. Ces évolutions ont également une incidence sur la manière dont nous dispensons nos formations. » - JEAN-MARC

Compte tenu de la taille de votre organisation, comment vous assurez-vous que les besoins de tous les départements sont pris en compte dans l'offre ?
Jean-Marc : « C'est un défi de taille, car il y a beaucoup d'idées et d'innovations chez Infrabel, ce qui entraîne souvent des besoins de formation. Nous collectons toutes les informations que nous obtenons par le biais de différents canaux. Infrabel est divisée en huit domaines en fonction de la matière technique. Pour chaque domaine, il existe un comité de pilotage qui fixe les priorités dans son propre domaine. Tous les deux mois, nous rencontrons les entreprises pour en discuter, et deux fois par an, nous discutons des grandes tendances que nous observons, des évolutions techniques et de la manière de préparer l'académie à l'avenir. À tous niveaux, nous nous assurons que nos activités à l'académie permettent de travailler efficacement sur le terrain. Fixer des priorités n'est pas toujours facile, mais c'est nécessaire. »

De quelle manière le campus et les installations contribuent-ils concrètement à l'expérience d'apprentissage des collaborateurs ?
Lander : « Le campus nous permet de passer de la théorie à la pratique. Pour la première fois depuis la création d'Infrabel en 2005, tous les actifs de l'infrastructure ferroviaire sont présents dans un environnement de campus hautement sécurisé. Comme l'a souligné Jean-Marc, la formation pratique était auparavant impossible en raison des risques liés à la sécurité. Nous voulons également permettre aux collaborateurs, dès leur premier jour, de tisser un réseau relationnel au sein de l'organisation, au-delà de leur propre service. Sur le campus, le processus d'intégration peut se poursuivre avec toutes les recrues qui ont commencé à travailler chez Infrabel le même jour. Nous espérons ainsi faciliter l'interaction entre les services. »

Tirez-vous déjà parti de la réalité virtuelle ou augmentée sur le campus ?
Lander : « Nous disposons depuis environ deux ans de notre première application de réalité virtuelle, qui nous permet de simuler l'une des fonctions de sécurité critiques avec des lunettes 3D sur une voie en service. Cela permet à un collaborateur de s'exercer à la fonction pendant que ses collègues stagiaires l'observent, puis l'équipe procède à une évaluation. Cependant, nous sommes conscients que nous devons nous engager encore plus fortement dans ce domaine à l'avenir. Un projet dénommé "Learning Lab" a été lancé. Il explore de nouveaux cas d'utilisation en vue d'une éventuelle mise en œuvre ultérieure dans le cadre de formations standard. Ce projet est né de notre profonde conviction que nous devions approfondir cette question, mais il n'en est qu'à ses débuts. »
Jean-Marc : « Par ailleurs, toutes les possibilités numériques sont porteuses d'opportunités. Nous utilisons déjà un simulateur sur PC, par exemple, qui permet aux traffic controllers de s'exercer aux procédures à suivre en cas d'accident, par exemple, dans des conditions qui reproduisent la réalité. »

Quelles autres technologies d'apprentissage utilisez-vous ?
Jean-Marc : « La pandémie nous a naturellement obligés à proposer beaucoup d'apprentissages en ligne. Mais même aujourd'hui, nous constatons qu'une grande partie de notre formation comporte encore une composante numérique. Pour nous, l'important n'est pas tant de savoir quelle technologie nous utilisons. Notre principal objectif est de tirer le meilleur parti des moments d'apprentissage et d'utiliser le bon canal au bon moment pour transmettre des connaissances. Parfois, il est préférable de combiner plusieurs options numériques. »
Lander : « D'ailleurs, nous allons bientôt mettre en place une plateforme vidéo, dans le cadre de laquelle nous allons nous appuyer sur le micro-learning, mais aussi donner à tous les collaborateurs la possibilité de créer leurs propres vidéos et de les partager sur cette plateforme. »
Jean-Marc : « C'est un défi, car nous avons beaucoup d'experts en interne, mais nous devons trouver la bonne personne pour créer ce contenu, et nous devons également créer des vidéos de qualité conformes à notre politique de sécurité. »

sons les formations. En outre, continuer à travailler sur les aspects liés à la sécurité constitue un défi majeur. Sans oublier que nous travaillons dans un environnement où la ponctualité est une priorité. Nous ne pouvons donc pas négliger la dimension opérationnelle. »
Lander : « Si nous voulons améliorer encore la sécurité, nous devons également investir dans l'apprentissage et le développement de nos sous-traitants qui effectuent des travaux sur nos infrastructures. Cette dimension constituera également un défi à relever dans les années à venir. De plus, nous puisons dans la réserve de talents techniques et le marché du travail connaît une pénurie. Enfin, Infrabel est connue pour être une organisation où les gens restent tout au long de leur carrière. Notre taux de rétention est actuellement très élevé, mais personne ne peut garantir qu'il le restera. L'Infrabel Academy joue un rôle important pour entretenir la motivation des collaborateurs. Elle les incite à continuer à chercher un nouveau défi au sein de leur propre organisation et non à l'extérieur. »

« Ce métier ne s'apprend pas à l'école. Ici, un processus d'intégration prend facilement un an » - LANDER

Quels sont les défis dans le secteur ferroviaire et comment modifient-ils les besoins en matière d'apprentissage ?
Jean-Marc : « Dans le secteur ferroviaire, certaines disciplines évoluent rapidement, comme la signalisation, qui est souvent liée à l'installation de nouveaux systèmes de sécurité. D'autres domaines, comme les chemins de fer, connaissent une évolution plus lente. Cependant, un certain nombre de nouvelles technologies sont en cours d'élaboration et auront un impact important. Dans tous nos domaines d'activité, nous constatons que dans cinq ans, la nature du métier de technicien ne sera plus la même. L'utilisation de l'iPad comme outil de travail, l'avènement de l'intelligence artificielle, etc. Autant d'aspects qui ont un impact non seulement sur le travail, mais aussi sur la manière dont nous dispen-

Jean-Marc : « À cet égard, le responsable a également un rôle important à jouer. Depuis environ cinq ans, nous disposons d'un programme destiné à nos managers et responsables. Avec l'arrivée de notre nouveau directeur général il y a deux ans et demi, nous nous sommes aussi lentement éloignés d'une structure hiérarchique pour nous orienter vers un accroissement de l'autonomie et un renforcement de la collaboration entre les équipes. »

Vous échangez également des bonnes pratiques avec d'autres acteurs du secteur ferroviaire ?
Jean-Marc : « Nous avons beaucoup de contacts avec la SNCB, mais aussi avec les opérateurs ferroviaires. Notre académie a été élaborée



PASSEPORT DE JEAN-MARC

- **Fonction ?** Head of Learning & Development
- **Auparavant ?** Head of L&D chez Elia, Senior Trainer & Program Management chez Davoise & Associates, Expert Finance Consulting chez SAP…
- **Études ?** Business Process management (Vlerick Business School), MBA (Ichec Brussels Management School)
- **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** « Never give up. » (Ne jamais abandonner)
- **Quelle est la principale source d'information L&D où vous puisez vos idées ?** BeCentral est pour moi une source d'innovation et d'inspiration.

PASSEPORT DE LANDER

- **Fonction ?** Directeur d'Infrabel Academy
- **Précédemment ?** travaille depuis 13 ans chez Infrabel, notamment en tant que Manager HR Operations et HR Business Partner
- **Études ?** Master en Criminologie (UGent)
- **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** « In God we trust, all others must bring data. » (Nous faisons confiance à Dieu, tous les autres doivent produire leurs données)
- **Quelle est la principale source d'information L&D où vous puisez vos idées ?** Comme j'ai récemment fait mon entrée dans le domaine du L&D, je n'ai pas beaucoup d'expérience en la matière. Tout le contraire des personnes qui m'entourent à l'académie, notamment Jean-Marc, ce qui compense largement. Ils constituent ma plus grande source d'inspiration.



pour constituer le fer de lance d'Infrabel. Elle dispose d'un équipement optimal pour mener à bien les formations internes, mais aussi pour développer les contacts avec le monde extérieur : opérateurs ferroviaires, entrepreneurs, etc. Le campus nous aide à nous rapprocher des autres. Les externes peuvent également louer nos installations et participer à nos formations, ce qui permet de créer des liens et des partenariats. »
Lander : « En outre, tous les deux ans, nous envoyons une délégation d'Infrabel à l'association internationale Union Internationale de Chemins de Fer. Il est motivant de constater qu'avec notre académie, nous sommes en tête de peloton au niveau mondial en matière de formation ferroviaire. Nous sommes aussi en contact avec d'autres opérateurs d'infrastructures, tels que Fluvius. C'est aussi une source d'échanges enrichissants. »

Quels sont vos projets futurs et comment soutiennent-ils la croissance d'Infrabel ?
Jean-Marc : « Nous cherchons toujours à améliorer le soutien que nous apportons au secteur. Nous continuerons d'ailleurs à le faire. Les choses pour lesquelles nous sommes doués, nous voulons aussi les offrir au monde extérieur. En tant qu'académie, nous voulons devenir encore plus efficaces et proposer encore plus de valeur ajoutée. Un soutien encore plus large, à court et à long terme, pour accompagner les personnes tout au long de leur carrière. En outre, nous devons continuer à explorer les nouvelles technologies et voir comment nous pouvons en tirer parti afin de renforcer encore plus l'efficacité de nos formations. »
Lander : « Pour moi aussi, la plus grande opportunité réside dans le parcours d'apprentissage tout au long de la vie sur lequel nous voulons miser. Compte tenu du grand nombre de départs que nous connaissons, j'espère utiliser les moyens supplémentaires disponibles afin de mettre en place ce système pour l'ensemble de notre personnel. »

Cela nous ramène sans transition à la question de la précédente personne interviewée. Elle souhaitait savoir de quelle manière vous vous investissez pour façonner la culture de l'apprentissage dans votre entreprise ?
Jean-Marc : « Pour nous, l'apprentissage est "obligatoire" : il est nécessaire de disposer d'un certificat pour exercer certaines fonctions. Bien sûr, cela ne veut pas dire que nous ne pouvons pas proposer des formations amusantes qui laissent la part belle à l'aspect humain. Nous voulons par ailleurs nous assurer que les collaborateurs terminent ces formations en obtenant le meilleur résultat possible. En outre, nous essayons toujours de prendre pour point de départ les besoins du collaborateur. Maintenant, ou dans quelques mois ou années. Comment répondre à cette question à l'avance ? Nous les accompagnons dans cette démarche, sans obligation et toujours en concertation avec le terrain. Actuellement, l'académie abrite à elle seule plus de 100 projets différents, ce qui donne une idée de la taille de notre organisation. La conjugaison des personnes et de leurs talents induit une fantastique évolution au sein de notre organisation. »
Lander : « Je voudrais ajouter que nous élaborons par ailleurs une politique de développement dans le cadre de laquelle nous allons utiliser un système de crédits d'apprentissage qui permettront à un collaborateur de développer leurs compétences, en suivant des formations à l'académie ou dans d'autres organisations externes.

Quelle question aimeriez-vous poser à la prochaine personne interviewée ?
Jean-Marc : « Comment pouvons-nous motiver la jeune génération pour qu'elle veuille rester dans l'organisation et ne pas changer d'emploi tous les trois ans ? Comment les abordez-vous sur le plan de la formation et du développement ? » ■

183784	10-11-23	Gestion financière pour non-financiers	1030
183838	14-11-23	La TVA de A à Z	1301
183861	16-11-23	Les opérations de fin d'exercice	1348
183890	16-11-23	Mise à jour TVA - session d'automne	2000
183760	16-11-23	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	online
179048	21-11-23	Flex workshops social-legal news	online
183957	21-11-23	Traitement fiscal des dividendes	2000
179233	30-11-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
179234	30-11-23	PROXY ateliers d'actualités sociojuridiques	online
183750	05-12-23	Comptabilité : formation de base	4460
183897	05-12-23	Optimisation fiscale des opérations de fin d'exercice	2000
179452	12-12-23	Flex workshops social-legal news	online
181620	20-12-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183797	11-09-23	Introduction à la protection des données	1831
183849	11-09-23	Le Certificat en protection des données	1831
183713	14-09-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
116597	18-09-23	Iso-iec 27001 foundation	1060
116578	20-09-23	Itil® 4 foundation & exam	1060
116547	02-10-23	Oceb2 business process management foundation	1060
185872	06-10-23	IREB® Foundation Certification Training	1831
116572	09-10-23	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
116584	06-11-23	Cobit® 2019 foundation	1060
185873	08-11-23	IREB® Foundation Certification Training	4360
183729	09-11-23	Analyse fonctionnelle de A à Z	4020
63481	15-11-23	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060
183714	15-11-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	4360
183717	21-11-23	ITIL®4 Foundation in IT Service Management + Exam Voucher	online
183715	23-11-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
116576	23-11-23	Iso-iec 27001 practitioner	1060
183798	27-11-23	Introduction à la protection des données	1400
183850	27-11-23	Le Certificat en protection des données	1400
187670	27-11-23	Excel Experience Days	2800
186560	28-11-23	Business analytics avec MS Power BI : formation de base	1030



FORMATIONS EN LANGUES

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183746	29-11-23	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	online



TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
93182	15-11-23	Prince2® agile foundation	1060

L'APPRENTISSAGE

	TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE	FORMATIONS EN LANGUES	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION	INFORMATIQUE ET MÉDIAS	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE	COMPÉTENCES EN GESTION	GESTION
Attentia Academy 1082 Bruxelles / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•		•	•		
BLCC 8500 Courtrai / + 32 56 22 73 51 info@blcc.be / www.blcc.be								•	
ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / +32 11 79 05 28 cinthiamaes@elanlearning.com / www.elanlearning.com	•	•				•		•	
Expert Academy 2018 Anvers / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•			•			
Febelfin Academy 1210 Bruxelles / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Flowsparks 9000 Gand / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com			•	•	•	•	•		•



SUR MESURE

	TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE	FORMATIONS EN LANGUES	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION	INFORMATIQUE ET MÉDIAS	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE	COMPÉTENCES EN GESTION	GESTION
Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be		•		•					•
NCOI Learning 2800 Malines / +32 15 79 16 40 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•		
Play It 8400 Courtrai / +32 56 59 12 88 lisa@playitsafe.eu / playitsafe.eu	•	•	•	•	•		•	•	
Quality Training 1180 Uccle / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be		•	•		•	•			•
ROEM 8200 Bruges / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be			•						
The Tipping Point 2800 Malines / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						



HR HAS FINALLY BEEN GIVEN A PLACE AT THE DECISION-MAKER'S TABLE

I recently had the opportunity to speak at length with Tina Dreisicke about learning within organizations, with a special focus on design of long-lasting learning experiences. Tina, who as a Learning Strategist has extensive experience within the field of corporate learning, is a true advocate of agile learning, with a focus on its three levels: individual level, team level and organizational, strategic level. I was happy to discuss this with Tina and I am truly looking forward to continued discussions at the Stimulearning's L&D Talks on October 26, 2023, where Tina will also be a guest keynote speaker.

Hi Tina. I have been through your profile and I understand that you are an agile Learning Professional, Trainer, Coach, Consultant ànd entrepreneur. You deliver solutions for the world of corporates in different domains: change management; leadership development; team building; corporate training; management consulting, project management and educational consulting
Could you sketch this a bit for us?
Yes, with pleasure! I am often asked this question because my profile is quite broad and colourful. I always say that I have two hearts beating in my chest: on the one hand, the topic of 'learning' and on the other hand, the topic of 'agility' - and these are both very broad topics in themselves! Back then, I studied Education Science because I was always fascinated by how people learn and develop. At that time, there was another university near mine that always had lots of colourful post-its stuck to the windows, and that made me curious. It turned out to be the HPI School of Design Thinking and even though I had no idea what was behind it at the time, I was attracted by the seemingly different forms of work there. In retrospect, it turned out that both courses were a perfect combination for me. While I started coaching teams in innovation processes early on, I could always design the workshops according to didactic principles so that the participants got the most out of them. After Design Thinking, other agile working methods such as Lean Start-up, Scrum or Kanban followed, so that I can now show a colourful bouquet of training and project experience.

Being in the field myself as well, in terms of corporate learning and the stickiness it does or does not have, I found your recent article on Learning design, "The Five steps to create long-lasting learning experiences" very powerful. Could you elaborate on the five steps of your framework?
This is a hot topic! There are many attempts to counteract Ebbinghaus' forgetting curve and I have also done a few experiments on this. In my eyes, there needs to be a process around learning that consists of a total of five steps:

1. Emotions: Handle your feelings with approaches from Positive Psychology before starting to learn.
2. Goal setting: Define a focus to channel your attention and make use of the so-called neuropsychologically priming effect.
3. Build connections: New knowledge needs anchors in your brain, use elaboration techniques to sustain that.
4. Prime time: Inhale your actual learning content.



5. Dual repetition: Reflect in two ways to sustain new knowledge, for example with Mnemonic techniques such as the method of loci in order to bring the new knowledge out of the working memory into your long-term memory. And last but not least take action! What's different now? New knowledge has to be translated into new behaviours, that's the only way to transfer theory into practice. What do you do differently from now on? "Start small but smart" is the slogan here!

You are an advocate of agile learning. What is your definition of an agile learning culture?
For me, an agile learning culture is primarily based on two pillars: User-centricity (from Design Thinking) and experimentation (from Lean Start-up). This leads to some guiding questions for the design and planning of learning initiatives. To what extent are the needs of the learners taken into account? To what extent does the L&D/HR department even know the needs of its users? Are user groups considered in a differentiated way? To what extent does the corporate learning landscape allow for self-directed learning? And when it comes to planning and implementation: how quickly and easily are small learning pilots put into practice? How is their success measured? Is there a learning, rather than a failure culture in the complex environment? In general I have to say that there is no one agile learning culture. Every organisation is individual and what works well for others does not necessarily have to be a success for you.

How and where do you start to turn your organization into an agile learning organization?
In my view, there are three levels of an agile learning culture: the personal, individual level, the team level and the organisational, more strategic level. In my perspective, you always have to start with yourself. If I personally do not have a Growth Mindset and am open to new (learning) experiences, how can further development take place? In my trainings or workshops, I often work on all levels in parallel. Pure mindset work on a personal level often does not bring visible success in the short term, so everyone's motivation to stay on the ball is greater if a few visible things already change on a team level. For example, I have knowledge maps made that are visible artefacts that can be touched, or I have the teams add a new agenda item in their weekly meetings that is all about learning. Generally, I always start with those who want to, which is often only a few at the beginning. But it is precisely those who later act as multipliers in the organisation and inspire others, it is more or less a snowball system.

> "The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn."
> Alvin Toffler

Your philosophy is "Learning is like breathing". I am curious ...
Learning is like breathing, we do it all the time, we just don't realize it. The comparison came up when I was working on our mission and vision back then as a co-founder of an edtech company. In my experience, most experience a steep decline in their own learning curve after the end of their formal school or college path. At least that's what they think, that now you're just 'working' but no longer primarily learning. As a result, many lose the mindfulness needed to reflect on what they have just learned. This process can even be transferred one-to-one to the process of breathing: We inhale (oxygen), hold our breath briefly inside and exhale again. This is comparable to the process of learning: We receive new input from outside (new knowledge), reflect on it silently (pause, link new knowledge to old) and then go outside to exchange, to repeat and consolidate the newly learned. Until new input comes from the other person, which we process in our head and then articulate again to the outside - an eternal cycle, like breathing.

You also have a role in the unFix company. At unFix you work on "How to change an organization to be as adaptable and versatile as its environment? How to thrive in the 21st century?" Could you elaborate. And do you also look into learning from that angle, as an 'unFixer' that is?
At unFIX, we believe that most organizations have not done themselves any favors in their agile transformation processes because they have allowed themselves to be squeezed into uniform, rigid structures. The most common scaled framework is SAFe, we want to offer an alternative to this by providing the building blocks so that every organization can build their own framework. It's like your best friend's favorite dress, just because it fits her like a glove doesn't mean it fits me. It's the same with organizational models, every organization is different and what works well for Spotify doesn't necessarily work for everyone else. At unFIX, I mainly take care of content delivery, which means I design interactive exercises for Miro, create slides, or work on user-centric use cases. For trainings I always use the same didactic approach: Intro, Action, Sharing, Input. This means that for each block of topics, the participants should first think about or do something themselves, then go into the exchange and only at the end is it my job to unify everything with the help of a few slides, to bring it into the right context and to successfully conclude the learning unit.

What would be a last piece of advice for the readers of this trade magazine?
I don't really have any advice, but I would like to share what topics are currently on my mind when it comes to the future of L&D. I see the skills shortage and the pace of change as aces up the sleeve of workforce development. Whereas in the past strategic goals such as 'opening up new customer segments', 'increasing market share' or 'increasing brand awareness' were the result of annual management meetings, nowadays internal topics from HR or L&D appear more and more frequently in the results. One reads about 'increasing employee satisfaction', 'establishing a learning culture' or 'internal mobility as a competitive advantage'. So HR has finally been given a place at the decision-maker's table and is very likely to retain it in the future. In response, I see many initiatives around skill-based organisations emerging. These skill databases are a lot of work at first, but in retrospect they open up countless important use cases! In collaboration with a client, we are now thinking about skill-based payment, which is super exciting, especially because it also turns some dynamics upside down culturally. If it's no longer managers or employee length of service that determines payment, but rather competencies and skills, what do you think that will do to motivation to learn in the company? I think these are exciting prospects for us! ■



Katrijn Steenbeke is an expert in organizational culture and leadership. She guides clients as facilitator of development trajectories. She works as business coach and inspires as keynote speaker in everything that touches on positive psychology in a business context. Her expertise recently got bundled in a book that she co-authored, edited by LannooCampus: 'Team Smile'. This book will be reviewed in the next edition of this magazine.

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 17 EDITIE 62

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: SEPTEMBER 2023

PAGINA 17

OPLEIDEN IS HET NIEUWE REKRUTEREN

ANNICK BOEDT

PAGINA 39

CARRIERES FACILITEREN: DE L&D-FOCUS BIJ VAN MOER LOGISTICS

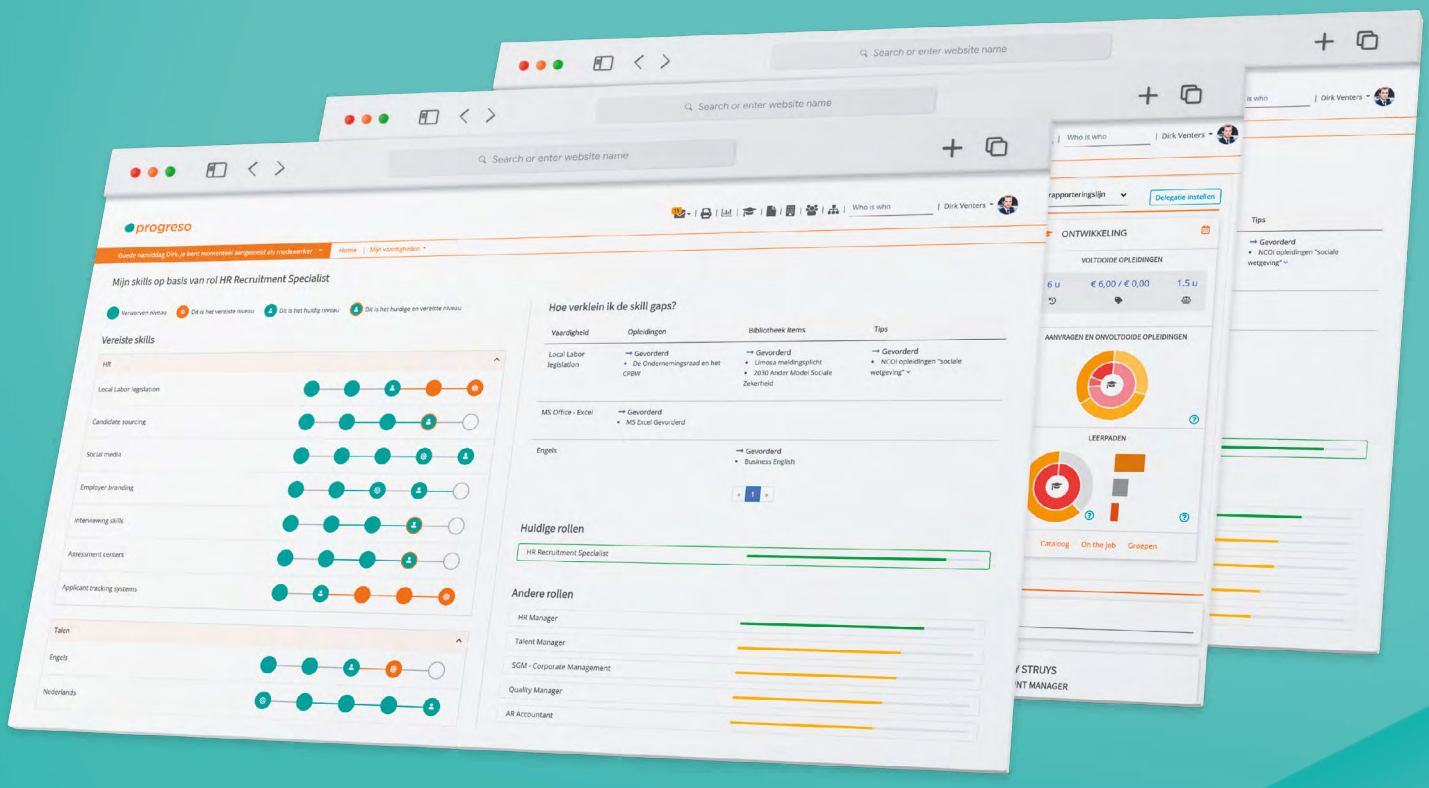
NATHAN VERMEIRE & MAXIME VAN RANST



WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

Samen naar een wendbaar en toekomstgericht opleidingsbeleid

www.progresohrsoftware.be



progreso



05 Open Opleidingen
07 Leren uit boeken
11 Leerlocaties
13 TOP10 L&D Talent
14 L&D Solutions
17 Opleiden is het nieuwe rekruteren
21 Events en Inspiratie
23 Festival of Work 2023
31 Leren op Maat
34 Eigentijds organiseren van Leren
39 Carrières faciliteren: de L&D-focus bij Van Moer Logistics
44 Journal des Formations

JUST-IN-CASE LEARNING VS JUST-IN-TIME LEARNING

België telt meer dan 2,5 miljoen scholieren en studenten. Veel van hen zijn recent gestart aan een volgend (leer)jaar in een vastliggende reeks van jaarklassen en curricula. Gezien de snelheid waarmee de wereld verandert en hoe snel onze kennis zich uitbreidt, is het voor onderwijsinstellingen niet mogelijk om deze jongeren alles te leren wat ze in hun toekomst zouden moeten weten. Tienduizenden leerkrachten en docenten staan dan ook opnieuw voor de moeilijke taak om die jongeren te helpen een basis aan kennis op te bouwen van waaruit ze nieuwe dingen kunnen leren, en de aanleg en vaardigheden te koesteren die hen in staat stellen om te blijven leren in alle nieuwe situaties waarin ze terecht kunnen komen. Het zijn deze leerkrachten die medeverantwoordelijk zijn voor de **leergoesting** die wij als leerprofessional nodig hebben om onze bedrijven, regio of land economisch competitief te houden.

Studenten en (vooral) scholieren kosten onze bedrijven en gemeenschappen relatief weinig (extra) in de periode dat ze 'opleiding' volgen. De **ROI van opleiden** is in het onderwijs amper een issue. De effectiviteit van leren wordt gemeten aan de hand van tests waarbij het de lerende is die verantwoordelijk is voor de uitkomst, ook wel het rapport. Het rendement van leren in organisaties wordt geheel anders gemeten: lerende werknemers moeten de performantie en productiviteit van hun organisatie verhogen en het zijn niet zij, maar de trainers en coaches die verantwoordelijkheid dragen rond de uitkomst. Bovendien is er een indirecte kost verbonden aan leren in organisaties: wie 'op cursus' is, kan op dit (eigenlijke) moment niet (meteen) bijdragen aan de productiviteit van de organisatie. Het verwondert dan ook niet dat 'learning in the flow of work' bedrijfsleiders als muziek in de oren klinkt.

Het schoolse leren en het corporate leren kan je (helaas) amper kan vergelijken omdat er andere doelen spelen. Het onderwijs gaat vooral uit van een just-in-case leermodel terwijl organisaties en bedrijven vooral vanuit een **just-in-case** leermodel werken. Ik ben zelf een sterk voorstander van de **just-in-time** benadering in beide settings, en dit vooral voor niet-kenniswerkers of niet-kennismensen in het algemeen. De behoefte aan een vaardigheid om een taak uit te voeren of een probleem op te lossen is een geweldige motivator om die vaardigheid te leren, en de context van het probleem of de taak helpt de lerende te begrijpen wat hij aan het doen is door de abstracte vaardigheden te verbinden met iets zinvols in het echte leven.

In mijn praktijk als leerkracht zoek ik een middenweg tussen just-in-case en just-in-time leren. Door leereenheden te ontwerpen rond levensechte taken of problemen die de kennis en vaardigheden vereisen waarvan ik weet dat ze die in de toekomst waarschijnlijk nodig zullen hebben, krijgen ze van mij het beste van beide benaderingen. Bovendien helpt ik hen zo om meer initiatief en probleemoplossende vaardigheden te ontwikkelen, wat hun eigenwaarde ten goede komt. Ik wens alle L&D-professionals dit 'schooljaar' het perfecte evenwicht tussen just-in-case en just-in-time leren om op die manier met zijn allen aan een adaptieve leercultuur te werken die op termijn onze droom van **levenslang lerende mensen** helpt realiseren.

ISABELLE, KRISTOFF & TEAM

MIX
Papier | Ondersteunt verantwoord bosbeheer
FSC® C014697
www.fsc.org

CO2 NEUTRAL
› DISTRIBUTION ‹

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

bedrijfsopleidingen.be

goodhabitz online training ♡ Deloitte.

Deloitte gebruikt zelfinzicht om medewerkers te helpen ontwikkelen.

Deloitte (Nederland)

Bedrijfsconsulting & diensten

7000 werknemers

Rotterdam, Nederland

> "De assessments van GoodHabitz zijn een uitstekende basis voor elke professional. Snel in te vullen, positief en toegankelijk. Daarna krijg je een selectie van trainingen die aansluiten bij jouw behoeften en talenten. Hierdoor kun je veel gerichter werken aan je persoonlijke ontwikkeling."

Paulien Klinkenberg,
Learning Coordinator.

Hieronder twee van de vijf oplossingen voor Deloitte's uitdagingen

Uitdaging

Hoe zorg ik ervoor dat medewerkers van de afdeling Business Support & Operations (BS&O) mee zijn met de voortdurende innovatie van de organisatie en de sector.

Oplossing

Iedere medewerker krijgt toegang tot het gehele GoodHabitz platform. Daar wordt de e-learning content voortdurend bijgewerkt, in lijn met de nieuwste ontwikkelingen. Ze krijgen toegang tot een breed scala aan onderwerpen om ervoor te zorgen dat ze de vaardigheden ontwikkelen die de meeste impact hebben op de moderne werkplek.



Uitdaging

Hoe zorgen we voor de juiste tools en begeleiding om van persoonlijke ontwikkeling echt een prioriteit te maken in een steeds veranderende werkomgeving als Deloitte?

Oplossing

De assessments van GoodHabitz brengen de vaardigheden, sterktes en zwaktes van elke werknemer in kaart in enkele minuten. Want als ze zichzelf door en door kennen, kunnen ze effectiever selecteren wat ze willen leren. Assessments worden geleverd met kant-en-klare tools die het bespreken van de resultaten met collega's stimuleren.



Scan de code om de volledige GoodHabitz x Deloitte case study te lezen!



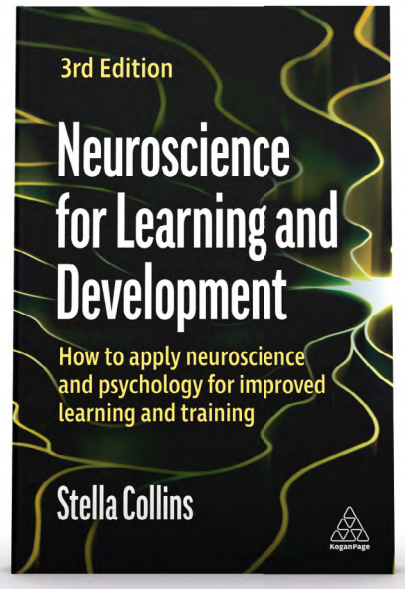
MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
116561	11-09-23	Prince2® foundation & exam	1060
186788	12-09-23	Breintraining voor managers	2140
187428	12-09-23	Training	Agile Team Coach	2800
183704	14-09-23	Certified ScrumMaster®	1831
184414	14-09-23	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	1982
63493	14-09-23	Prince2® practitioner & exam	1060
145153	14-09-23	Projectmanagement voor projectteamleden	2140
145207	14-09-23	Uw rol als business analist	9000
116579	18-09-23	Exin bcs business analysis foundation	1060
183679	18-09-23	Agile Project Management®	2600
183705	19-09-23	Certified ScrumMaster®	online
186853	19-09-23	Kpi's die wel werken	9000
143822	19-09-23	Excel en financieel management	2140
145415	20-09-23	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	9000
59382	20-09-23	Masterclass slim rekruteren: motivatie gericht selecteren	9000
183726	21-09-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
119936	21-09-23	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolboxt	9000
185905	21-09-23	Opleiding Customer Experience Management	3001
184452	22-09-23	Opleiding Managementassistent van a tot z	3000
184532	22-09-23	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	9031
116566	25-09-23	Prince2® fasttrack	9050
93153	27-09-23	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
116605	27-09-23	Change management foundation	1060
183682	27-09-23	Agile Project Management®	2600
183706	02-10-23	Certified ScrumMaster®	2140
116592	03-10-23	Agile pm foundation & exam	1060
184582	03-10-23	Service design: verbeter de kwaliteit van je dienstverlening	2140
85456	04-10-23	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle	2800
144045	05-10-23	Project management voor gevorderden	2140
140998	05-10-23	Business plan op 1 a4	9000
184432	05-10-23	Opleiding	Business Process Management van a tot z	9031
184399	05-10-23	Masterclass Projectmanagement - Methoden en technieken	online
184544	06-10-23	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	9031
145423	09-10-23	Sla - service level agreements	9000
116601	09-10-23	Pmi® pmp® exam preparation - a 5-day course	1060
123502	09-10-23	Business analysis fundamentals	1060
184023	09-10-23	BPMN 2.0: bedrijfsprocessen modelleren	1030
168334	10-10-23	De fluïde organisatie	9000
184551	10-10-23	Public Affairs en Lobbying	1030
142191	11-10-23	Balans lezen voor niet-specialisten	9000
140955	11-10-23	Sla - service level agreements	2410
184403	11-10-23	Masterclass: Managementassistent als autonome co-manager	2140
184162	12-10-23	De zelfsturende managementassistent	online
186904	12-10-23	Businessanalysetechnieken: modelleren en realiseren van requirements	1030
145212	12-10-23	Managing managers	2140
116567	12-10-23	Msp foundation	1060
185913	16-10-23	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1060
184549	16-10-23	Projectportfoliomanagement	1982
187794	17-10-23	Ip - management	2018
187106	17-10-23	Een uitvoerbare digitale strategie op 1 pagina	1982
187397	17-10-23	Werken met MS Word: basistraining	online
187395	17-10-23	Werken met MS Outlook: basistraining	online
184035	17-10-23	Businessanalysetechnieken: analyse en verzamelen van requirements	3001
184014	18-10-23	Beter functioneren als managementassistent	3010
184350	18-10-23	Introductie tot Scrum & Agile werken	online
187511	18-10-23	Opleiding: Een duurzame strategie ontwikkelen	9051
187377	19-10-23	Training changemanagement: positief omgaan met verandering	2600
187070	19-10-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
184520	19-10-23	Programmamanagement: het coördineren van verschillende	2600
184446	19-10-23	Opleiding Facility Management van a tot z	9051
184635	19-10-23	Strategisch toekomstdenken en scenarioplanning	online
116549	19-10-23	Mop® foundation	1060
184526	20-10-23	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	9031
116603	23-10-23	Siam™ foundation	1060
93114	23-10-23	Prince2® foundation & examen	9050
185916	23-10-23	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	2800
120009	24-10-23	Project portfolio management	9000
145420	24-10-23	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000
184138	24-10-23	De managementassistent als projectassistent	online
184054	24-10-23	Certified Scrum Master®	9300
116588	25-10-23	Istqb foundation in software testing	1060
88835	26-10-23	Prince2® practitioner & exam	9050
184062	06-11-23	Changemanagement: veranderingen in organisaties begeleiden	online
183699	06-11-23	Certified Scrum Product Owner®	1831
187394	07-11-23	Werken met MS Excel: basistraining	online
187396	07-11-23	Werken met MS PowerPoint: basistraining	online
184415	07-11-23	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	2140
184548	07-11-23	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	online
116560	08-11-23	Prince2® foundation & exam	1060
184539	09-11-23	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	online
184395	13-11-23	Masterclass Projectmanagement - Coachend leidinggeven	online
184060	13-11-23	Changecommunicatie: hoe zet je communicatie succesvol	1982
183680	13-11-23	Agile Project Management®	online
187784	13-11-23	CAPM Exam Preparation Course	1060
187084	14-11-23	Opleiding: Business Model Canvas 2.0	2600
186785	14-11-23	Assertiviteit voor de leidinggevende	2140
184646	14-11-23	Turbotraining: basiskennis procesmanagement voor niet-procesexperts	3500
184680	14-11-23	Werken als virtual (management) assistant	online
120049	15-11-23	Kostprijscalculatie	9000
186790	15-11-23	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	9000
143689	16-11-23	Hr kpi's	9000
184644	16-11-23	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	online
183727	16-11-23	PMP® Exam Preparation Course	1060
183689	17-11-23	Certified PRINCE2® Practitioner Course + Exam	9031
183700	20-11-23	Certified Scrum Product Owner®	9300
184606	21-11-23	Ontwikkel een future-proof kantooromgeving	1982
135049	22-11-23	Werken met kpi's - key performance indicators	9000
183683	22-11-23	Agile Project Management®	online
183707	22-11-23	Certified ScrumMaster®	online
184168	22-11-23	Design Thinking: dé methode om complexe problemen	2600
184533	23-11-23	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	online
187363	23-11-23	Werken met MS OneNote: basistraining	online
187364	23-11-23	Werken met MS Teams: basistraining	online
184397	27-11-23	Masterclass Projectmanagement - Communiceren en rapporteren	online
123503	27-11-23	Prince2 agile® practitioner	1060
123501	28-11-23	Devops fundamentals	1060
95603	28-11-23	Lean administration - hoe groeien naar een paperless office	9000
143680	28-11-23	Resultaatgericht prospecteren	9000
145204	29-11-23	Masterclass in supply chain management	2140
186674	30-11-23	16 tijdloze modellen voor business management	3000
184369	30-11-23	Lean Six Sigma: Yellow Belt	1982
143881	01-12-23	Het perfecte project	9000
143664	04-12-23	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9000
93183	04-12-23	Itil 4 digital & it strategy	1060
95623	05-12-23	Managing projects	2140
184037	05-12-23	Businessanalysetechnieken: modelleren en realiseren van requirements	2140
186877	05-12-23	Van Strategie naar Uitvoering	9051
187777	05-12-23	Assistants@Work Congres 2023	1831
183687	05-12-23	Certified PRINCE2® Foundation Course + Exam	online
184125	07-12-23	Data strategie: driver voor businessresultaten	1982
184055	07-12-23	Certified Scrum Master®	3500

Kogan Page Bookstore

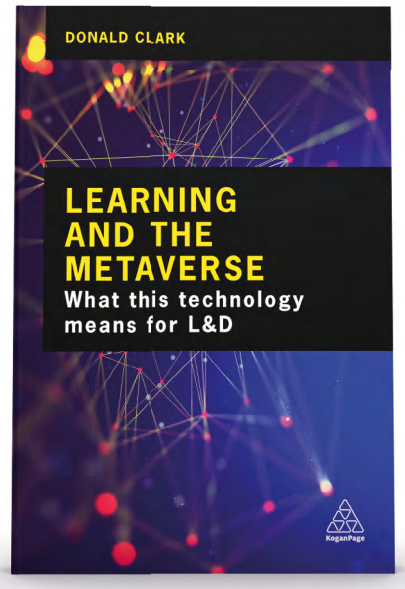
Transform your workplace learning and enhance your organizational performance with key books from our **Learning & Development** experts

New Releases



Discover the strategies, tools and techniques L&D professionals can use to encourage and support employees in the flow of work.

~~£29.99~~ **£23.99** | 9781398608337



Learn what the shift from 2D to 3D learning involves, what the metaverse is and what it means for you as a learning professional.

~~£29.99~~ **£23.99** | 9781398612105

Save 20% on all books using discount code **LEREN20**

Discover how to upskill your workforce from within, maximize the impact of learning and outperform the competition with agile and future-focused L&D initiatives.

Available at **koganpage.com/LD**

KoganPage

#LEREN UIT BOEKEN



WAT SPEELT HIER

Arend Ardon, Cynthia van der Zwan # Boom uitgevers Amsterdam # 9789024455911 # 176 p. # paperback

Lijkt, want ook in de onderstroom zitten wetmatigheden. Als je die kent, kun je begrijpen wat zich in dat ongrijpbare afspeelt. Soms hoef je niet in te grijpen of op te lossen, maar gaat het erom te zien wat niet gezien wordt en te erkennen wat niet erkend wordt. Dit boek gaat over dat ongrijpbare deel van veranderprocessen. Wanneer je merkt dat je steeds weer in dezelfde moeizaamheid terechtkomt, of het gevoel hebt dat er onder de oppervlakte meer speelt.
Ardon en Van der Zwan geven de onderstroom een stem. Door de wetmatigheden te ontrafelen en te illustreren aan de hand van alledaagse praktijksituaties. Zij doen dit vanuit het zogenoemde systemisch perspectief. Je zult ontdekken dat weerstand vaak geen verzet is tegen vernieuwing, maar eerder het beschermen van iets kostbaars. En dat mensen vanuit loyaliteit soms anders handelen dan ze hadden afgesproken. Dit boek biedt concrete handvatten om veranderprocessen effectiever te benaderen en begint waar gangbare veranderbenaderingen zijn gestrand.

ALS ALLE BREINEN WERKEN

Saskia Schepers # Business Contact # 9789047017240 # 304 p. # paperback

Ieder brein is uniek en nergens wordt dat zo duidelijk als op ons werk. Waar de een gek wordt van veel vergaderen, heeft de ander behoefte aan sturing. En waar de een gedijt bij thuiswerken, floreert de ander bij de levendigheid op de werkvloer. Die verschillen zijn een enorme kracht, want mensen die anders denken, communiceren en prikkels verwerken, komen ook tot andere inzichten en oplossingen. Toch zijn werkomgevingen vaak alleen afgestemd op de meest gangbare breinen en krijgen de neurodivergente breinen - waar we vaak labels als hoogbegaafdheid, hoogsensitiviteit, autisme, ADHD of dyslexie aan toekennen - geen ruimte om te floreren. Zo gaat het enorme potentieel van neurodiversiteit verloren. Saskia Schepers sprak talloze neurodivergenten en ontwikkelde direct toepasbare tools waarmee werknemers en leidinggevenden een neuro-inclusieve werkplek kunnen vormgeven.

DE 5 FRUSTRATIES VAN TEAMWORK

Patrick Lencioni # Business Contact # 9789047017424 # 160 p. # paperback

Samenwerken is het mooiste maar ook het lastigste dat er is. In de wereldwijde bestseller De vijf frustraties van teamwork legde Patrick Lencioni met een heldere parabel de grootste valkuilen van samenwerken bloot: gebrek aan vertrouwen, angst voor confrontatie, gebrek aan betrokkenheid, afschuiven van verantwoordelijkheid en niet-resultaatgericht werken. Het boek veranderde hoe miljoenen mensen denken over samenwerken en gaf ze de sleutel in handen om het beter te doen. In dit werkboek bouwt Lencioni hierop voort met praktische oefeningen en direct toepasbare tools om de vijf frustraties te overwinnen en een geweldig en goed presterend team te worden. Op basis van zijn inmiddels beroemde model leer je om met elkaar de juiste vragen te stellen, een actieplan te maken en dat uit te voeren. Dit werkboek transformeert je stroef lopende team tot een geoliede machine.

GROEI IS EEN MINDSET

Bart Heuvingh, Tim Koning # Business Contact # 9789047016687 # 176 p. # paperback

Alles lijkt tegenwoordig te draaien om cijfers en prestaties. Als je het slecht doet op je werk, onvoldoendes haalt op school of niet in het selectieteam komt van je sport, voel je je al snel een mislukking en daardoor raak je gedemotiveerd. Maar ook als je wél het label ‘talent’ of ‘high potential’ krijgt, kun je volledig vastlopen. Je staat voortdurend onder druk om jezelf te bewijzen en wordt steeds banger om fouten te maken. Sportpsychologen Bart Heuvingh en Tim Koning laten in dit boek zien hoe het beter kan. Met hun ‘open hand-methode’ hielpen ze al vele sporters, studenten, docenten, ouders, werknemers en managers om een nieuwe mindset aan te leren: een groeimindset. Dat doe je door af te stappen van negatieve gedachten als ‘ik leer het nooit’ en ‘ik ben gewoon niet goed genoeg’ en te gaan vertrouwen op je eigen leervermogen. En door falen te gaan zien als een momentopname waar je van kunt leren. Met de 15 heldere stappen in dit boek leer je om anders te kijken naar je prestaties en om met meer zelfvertrouwen en minder stress in het leven te staan.

OPLOSSINGSGERICHTE INTERVISIE

Chris Van Dam # Larcier-Intersentia # 9789400016347 # 200 p. # paperback

Een intervisie begeleiden is een van de mooiste begeleidingsvormen. Voor coaches is deze werkvorm vaak een opstap naar teamcoaching, voor deelnemers betekent een goede intervisiesessie vaak de ontwarring van professionele knopen.
Oplossingsgerichte intervisie is er voor deelnemers én voor intervisoren. Vanuit het verschil tussen de traditionele en de oplossingsgerichte intervisiemethode toont de auteur de basishouding en de mindset die van een intervisie een oplossingsgerichte intervisie maken. Na dit boek heb je heel wat intervisiemethodieken in de vingers en ben je zelf in staat om oplossingsgericht deel te nemen aan een intervisiebijeenkomst, of ze te begeleiden.
Oplossingsgerichte intervisie is een interactief boek. Lees en scan de QR-codes met je smartphone of tablet en ontdek het extra beeld- en werkmateriaal.











DE 7 PIJLERS VAN SUCCESVOLLE TEAMS

Cor van Geffen # SWP # 9789085601326 # 200 p. # hardback

Veel organisaties kennen veel wisselingen in hun teams, teamleden en taken of doelen voor die teams. Medewerkers voelen zich regelmatig ontheemd, niet verbonden of kunnen hun draai niet vinden. Met als gevolg dat het veel tijd en moeite kost om die teams weer een goede bijdrage te laten leveren aan de doelstellingen van die organisatie. De afgelopen periode is dit zichtbaarder dan ooit geworden doordat we ook meer digitaal zijn gaan werken. Daarnaast kent elk team ook lastig op te lossen spanningsvelden, zoals het spanningsveld tussen stabiliteit en de behoefte aan groei. Gelukkig zijn er manieren om meer verbinding, samenwerking, resultaatgerichtheid en ontwikkeling binnen teams vorm te geven. In dit boek reikt Cor van Geffen concrete handvatten aan, waardoor je voldoende veiligheid en ruimte kunt bieden voor nieuwe ontwikkelingen; de denkkracht en het kritisch vermogen van het team kunt versterken; de competenties in het team maximaal kunt benutten; structuren en procedures ondersteunend kunt laten werken; een teamidentiteit kunt bouwen die verbindend werkt en samenwerking stimuleert.

HALLO, IK BEN CHATGPT

ChatGPT, redactie door Bob van Duuren # Van Duuren # 9789463563130 # 164 p. # paperback

Met dit praktische boek ontdek je de kracht van ChatGPT en leer je hoe je deze technologie kunt gebruiken om je in je dagelijkse bezigheden te ondersteunen. Een absolute must-read voor iedereen die meer uit deze fascinerende technologie wil halen! Ontdek de wereld van ChatGPT en leer hoe je deze krachtige AI-technologie kunt gebruiken om middels opdrachten in gewoon Nederlands je dagelijkse bezigheden leuker en efficiënter te maken. In dit boek nemen we je mee door de basisprincipes van ChatGPT, van de geschiedenis en de werking tot de meest recente ontwikkelingen. Je leert hoe je ChatGPT kunt gebruiken voor verschillende toepassingen, zoals het opvragen, analyseren en genereren van informatie, het schrijven van voorstellen, samenvattingen en recepten en meer. We bespreken ook de ethische overwegingen van het gebruik van ChatGPT en geven praktische tips voor verantwoord gebruik. Naast ChatGPT wordt ook aandacht besteed aan Midjourney, een AI-generator voor beeld, en Microsofts Bing Chat, dat gebruikmaakt van de technologie achter ChatGPT.

DYNAMISCH EVENWICHT

Johan De Keyser # Lannoo Campus # 9789401490412 # 200 p. # paperback

In je organisatie is het van belang het evenwicht te vinden tussen (on)macht en kracht.
Een goed presterend team bestaat uit krachtige persoonlijkheden die bereid zijn om samen te werken om een collectieve droom te realiseren. Maar hoe doe je dat in de dagelijkse praktijk? Dynamisch evenwicht toont hoe mensen met tegengestelde of complementaire kwaliteiten kunnen zorgen voor het noodzakelijke evenwicht in een duurzame, performante organisatie. Het geeft je vernieuwende en prikkelende inzichten die je aan het denken zetten, je bewust doen reflecteren én je goesting geven om er meteen mee aan de slag te gaan. Het boek is verrijkt met verhelderende en verdiepende vragen. Deze vragen worden gesteld door het woelmuisje en laten je stilstaan bij de inhoud en nodigen je uit om praktisch aan de slag te gaan, zowel op individueel-, relationeel-, team- of organisatieniveau.

CREATIVITEIT? HOE ZO?

Pieter Daelman, Sara Pieters & Igor Byttebier # Lannoo Campus # 9789401482424 # 320 p. # paperback

Volledig herwerkte versie van het standaardwerk 'Creativiteit HOE? ZO!'. Creatief denken in de praktijk voor de innovators van morgen. Wil je leren hoe je sneller op nieuwe ideeën komt? Wil je de finesses van het brainstormen onder de knie krijgen? Wil je zelf, met je team of je klant aan de slag met creativiteit? Creativiteit HOE? ZO! geeft je een rondleiding in je eigen denken en helpt je om je eigen creativiteit en die van je organisatie actief te ontwikkelen. Het is een leer-, doe- en oefenboek voor iedereen die de sleur van standaardoplossingen wil doorbreken en anderen daarin wil meekrijgen. Met actuele cases en krachtige technieken biedt Creativiteit HOE? ZO! een schat aan inspiratie voor je dagelijkse praktijk.

JOUW PROBLEEMLOZE CARRIÈRE

Ernst van Dam & Bart Groenewoud # Lannoo Campus # 9789401490306 # 168 p. # paperback

Problemen. We doen er alles aan om ze buiten de deur te houden. Maar zodra je de mailbox openmaakt, zit er altijd wel ééntje tussen. En zelfs als je zeker weet dat je je plannen goed hebt doordacht, vind je collega er toch nog één voor je. Er lijkt geen ontsnappen aan: het werkende leven is doorspekt met problemen. Wij gaan je daar mee helpen. Gelukkig zijn er ook kansen. Kansen hebben meer gemeen met problemen dan je zou denken. Sterker nog, ze zijn enorm met elkaar verweven. De aanpak om problemen op te lossen lijkt heel erg op de aanpak om kansen te benutten. En zo werkt het ook met het voorkomen van problemen en het creëren van kansen. We gaan je een definitie geven die je handvatten geeft te begrijpen waarom voor jou iets eigenlijk een probleem of kans is. Met dat inzicht kun je er al gelijk een aantal van tafel vegen. En voor wat er dan nog over is, gaan we je helpen om daar het meeste uit te halen. 'Jouw probleemloze carrière' is een uniek omdraaiboek, dat bestaat uit twee boeken ineen. Eén boek, de voorkant, helpt je om problemen te begrijpen, op te lossen en te voorkomen. De andere kant van het boek gaat over kansen. Voor die kant draai je het boek om, want een kans is een omgekeerd probleem.

184545	07-12-23	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	online
155672	07-12-23	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
176860	07-12-23	Van functies naar rollen	9000
158709	08-12-23	Eigenaarschap ontwikkelen bij medewerkers & teams	9000



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
177111	11-09-23	Masterclass teamcoaching	9080
186925	12-09-23	Authentiek en verbindend communiceren	9051
184429	12-09-23	Onderhandelingstechnieken: sluit succesvolle deals	2600
174268	14-09-23	Masterclass lencioni coach-the-coach - level 1	2980
99171	14-09-23	actp certified coach combi root-grow	1731
145414	19-09-23	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	2140
176851	19-09-23	Killer presentation skills	9000
184584	20-09-23	Snel en efficiënt lastige beslissingen nemen	1831
187522	20-09-23	Body language - lichaamstaal lezen en gebruiken	8500
183709	20-09-23	English Presentation Skills	1030
184175	21-09-23	Documentenbeheer voor de preventieadviseur	online
129167	22-09-23	Meer veerkracht en weerbaarheid	9700
187536	26-09-23	Projectmanagement	8200
187780	26-09-23	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder controle	9051
135044	29-09-23	Turbomanagement	9000
184066	02-10-23	Coachend leidinggeven	9810
186863	02-10-23	Spreken voor publiek	9051
186923	02-10-23	Assertiviteit	8200
186951	02-10-23	Focusmanagement. Werk met meer concentratie	8200
168251	02-10-23	Verbindend coachen i	2800
127670	03-10-23	Stem en lichaamstaal als fundament van authentiek leiderschap	2140
143538	03-10-23	Ik weet dat u liegt	2140
143651	03-10-23	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000
186860	04-10-23	Opleiding tot loopbaancoach	9051
184193	05-10-23	Effectief communiceren als leidinggevende	1982
184343	05-10-23	Interne communicatie	online
184373	05-10-23	Leidinggeven aan collega's	online
108853	05-10-23	Actp certified coach level 1 & 2	2800
79460	05-10-23	Actp certified coach level 1	2800
26533	06-10-23	Systemische keerpuntdagen	2800
95761	09-10-23	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	2140
176828	10-10-23	De kalme professional	2140
184376	10-10-23	Leidinggeven op afstand in een hybride wereld	1982
184354	10-10-23	Kennismanagement: til je organisatie en medewerkers naar een nieuw niveau	3000
141137	10-10-23	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	2140
187101	10-10-23	Training persoonlijk leiderschap	1982
184068	11-10-23	Commercieel inzicht voor niet-verkopers	1831
120056	11-10-23	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	9000
88796	11-10-23	Empowering leadership	2800
83692	12-10-23	Spv + icf coach mentoring module grow	2800
95607	12-10-23	Leiding geven aan arbeiders	9000
187545	12-10-23	Workshop: neem het woord en overtuig!	8500
186935	12-10-23	Stoomcursus persoonlijke effectiviteit	8200
184386	12-10-23	Management Skills Program: meer impact door betere management	online
184472	16-10-23	Out of the box denken … en terug	3010
145155	16-10-23	Slim interviewen	9000
143886	17-10-23	Managing yourself - resultaatgericht leiderschap	9000
145425	17-10-23	Mini mba: masterclass in management	2140
172481	17-10-23	Zo word je een productiviteits ninja	2140
186872	17-10-23	Projectmanagement	9051
184074	17-10-23	Concentratie en focus behouden in snel veranderende tijden	3000
55356	18-10-23	Coachen met het enneagram	2800
108858	19-10-23	Communicatie: impact & influencing	2800
185907	19-10-23	Technical Coaching	2650
184064	19-10-23	Coach jezelf!	2140
143657	19-10-23	Leiding geven aan arbeiders	2140
184198	20-10-23	Effectief vergaderen	9300
158020	21-10-23	Bore-out, meer dan verveling	2800
184580	24-10-23	Selling your idea: verkoop je idee met een straffe pitch	2600
184604	25-10-23	Opleiding heldere en duidelijke rapporten schrijven	1030
51731	25-10-23	Actp certified coaching level 1 & 2	2800
96750	25-10-23	Root certified business coach - engels	2800
48026	31-10-23	actp certified coachen root-grow	1731
184412	07-11-23	Mindfulness: minder stress, meer energie	1982
184177	07-11-23	Doelgericht en duurzaam netwerken	3000
186924	08-11-23	Assertiviteit	8200
184487	08-11-23	Peoplemanagement basisopleiding	online
186845	08-11-23	Emotioneel intelligent communiceren	2140
186846	08-11-23	Feedback geven en ontvangen	9000
145156	09-11-23	Voeren van moeilijke gesprekken	9000
118290	09-11-23	Coaching & managing van sales teams	2140
95780	09-11-23	De kunst van het delegeren	2140
184436	09-11-23	Opleiding conflicthantering	2600
184516	09-11-23	Probleemoplossend denken	3000
184367	10-11-23	Leadership Development Program: van ervaren manager naar	2600
186839	10-11-23	De anti-klaag workshop	9000
186781	13-11-23	Aansturen van onproductief gedrag	2140
184508	13-11-23	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	1030
143754	15-11-23	De psychologie van overtuigen: ijs verkopen aan eskimo's	2140
176852	16-11-23	Managing people - werken met mensen	9000
95336	16-11-23	Continued coach training programma: de-stress coaching	2800
157927	16-11-23	Roos van leary: communiceren met moeilijke mensen	1982
184498	16-11-23	Plannen en organiseren	1831
186926	16-11-23	Beter en sneller beslissen	8200
183987	16-11-23	Assertief op de werkvloer	9300
186928	17-11-23	E-mailmanagement: bewuster omgaan met e-mail	8200
184430	17-11-23	Onderhandelingstechnieken: sluit succesvolle deals	online
145303	18-11-23	Kies voor jezelf	2800
176829	20-11-23	De psychologie van het onderhandelen	2140
176830	20-11-23	Dienend leiding geven	2140
145424	20-11-23	Van gelijk hebben naar gelijk krijgen	2140
186936	20-11-23	Timemanagement	8800
186595	21-11-23	Training persoonlijke verandering & effectiviteit	2600
184633	21-11-23	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder controle	online
184284	21-11-23	Faciliteren van workshops: kunst en kunde!	2600
142184	22-11-23	Breinproductiviteit en stress	9000
95681	22-11-23	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke effectiviteit	2140
186784	23-11-23	Assertief op de werkvloer	2140
91301	23-11-23	Actp certified coach level 1	2800
83719	23-11-23	Actp certified coach level 1 & 2	2800
99172	23-11-23	Supervision + icf coach mentoring module	2800
184263	23-11-23	Emotionele intelligentie en NLP	online
186873	23-11-23	Projectmanagement	8200
158682	24-11-23	De dirty tricks van het onderhandelen	9000
184374	27-11-23	Leidinggeven aan collega's	9051
187465	28-11-23	Van notitie tot notuleren	8200
186962	28-11-23	Stress & burn-out preventie op de werkvloer	2140
87265	28-11-23	Systemisch coachen & managen van individuele & organisatie	2800
186864	29-11-23	Spreken voor publiek	8200
143667	29-11-23	Elke dag uw mailbox leeg	2140
183983	30-11-23	Assertief als leidinggevende	online
99179	30-11-23	Systemische keerpuntdag eigen case	2800
158730	30-11-23	Leiding geven aan experten & kenniswerkers	2140
186840	01-12-23	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
160652	01-12-23	Introverte kwaliteiten op de werkvloer - vergroot uw impact	1982

184378	04-12-23	Lichaamstaal voor sterke en authentieke communicatie	1982
183719	05-12-23	Leadership Basics Course	online
186782	05-12-23	Afspraak is afspraak	2140
187787	06-12-23	Cursus stressmanagement	3000
186862	06-12-23	Problemsolving	8200
186783	07-12-23	Afspraak is afspraak	9000
108920	07-12-23	actp certified coach combi root-grow	1731
120311	08-12-23	Verbaal meesterschap	2410



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

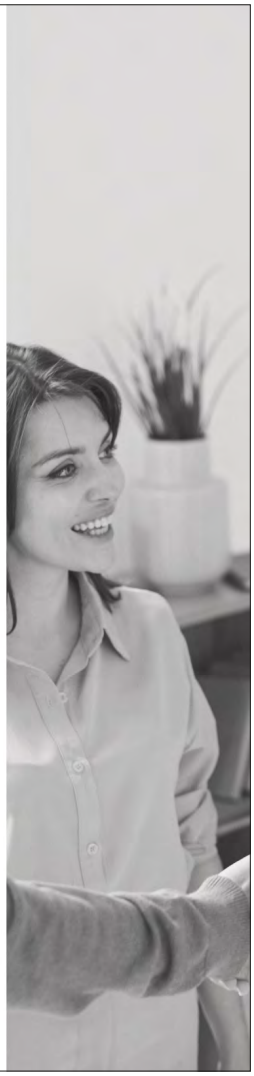
ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184269	12-09-23	E-recruitment: Masterclass	online
184330	12-09-23	Hr Business Partner: masterclass	1030
184637	14-09-23	Train the trainer: doe je boodschap plakken	3000
158726	14-09-23	De chief happiness officer	9000
186932	18-09-23	Rekruteren via sociale media	8200
187549	18-09-23	Hoe een wettelijk correct en volledig arbeidsreglement	8200
187205	19-09-23	Paralegal Day 2023	1982
186939	21-09-23	Training interviewtechnieken bij werving en selectie	9051
162386	21-09-23	Financiële intelligentie voor de hr manager	2140
168606	21-09-23	De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van infrabe	8200
184264	21-09-23	Employer Branding	2600
186055	21-09-23	Salary split	1982
184450	21-09-23	Opleiding loonfiscaliteit van a tot z	online
184627	21-09-23	Supply Chain Management: basisopleiding	1982
184327	26-09-23	Het wettelijk pensioen	1982
158729	26-09-23	Listig in lastige situaties	2140
127650	26-09-23	Hoe vang ik een rat	9000
187501	26-09-23	AI in Supply Chain: het potentieel van data driven besluit	1982
143706	28-09-23	Alcohol & drugs op de werkvloer	2140
177382	28-09-23	Mbti® stap ii™ certificering	2600
184588	28-09-23	Sociale verkiezingen 2024: aandachtspunten, tips en tricks	1982
184348	28-09-23	Interviewtechnieken bij werving en selectie	3000
177795	29-09-23	Intervisie voor vertrouwenspersonen - bijscholing	9051
553	29-09-23	Telefoneren met impact - telefoontraining - professioneel	9700
155621	29-09-23	Klantgericht telefoneren	9700
184136	02-10-23	De L&D manager: basisopleiding	9810
186821	02-10-23	HR-analytics: tools en praktijk	8200
184363	03-10-23	Lead Assessor: advanced training	1982
184589	03-10-23	Sociale verkiezingen 2024: aandachtspunten, tips en tricks	9300
184561	03-10-23	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
183997	03-10-23	Basisopleiding hrm	1982
162322	03-10-23	Rekrutering en selectie: gecertificeerde basisopleiding	1000
186929	04-10-23	Expert Learning & Development	8200
186825	05-10-23	Mentoropleiding	8200
184448	05-10-23	Opleiding loonadministratie van a tot z	3000
135832	05-10-23	Outplacement: de wetgeving in de praktijk	1000
186042	05-10-23	Distributielogistiek: basisopleiding	2140
186942	05-10-23	Trauma op de werkvloer, hoe gaat u ermee om?	8200
184591	10-10-23	Sociale verkiezingen 2024: aandachtspunten, tips en tricks	2600

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



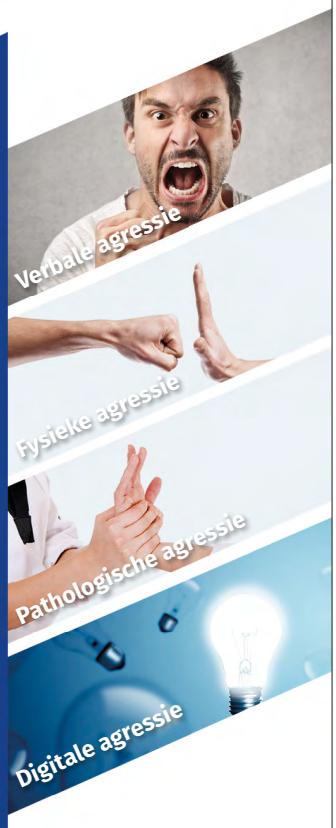
CRIME CONTROL

Beheers beter agressie

Praktische opleidingen op maat van uw medewerkers (klassikaal, VCR, e-learning)

Contacteer ons

T 016 23 11 67
W www.crimecontrol.be
E info@crimecontrol.be



Volg ons op LinkedIn

LEERLOCATIES

Leren is een sociaal gebeuren en dat wordt dag in dag uit bewezen in bit by bit, Orshof, The House of Meetings, SIG, De Montil, Vormingscentrum Antwerpen, Au rythme de Belvaux en Domein Martinus. Zij ontvangen je met open armen voor jouw training of leeractiviteit. Je vindt deze 8 seminariecentra en meer dan 600 zalen terug op **leerlocaties.stimulearning.be**. Ook jouw leerlocatie is van harte welkom!



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



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



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



SIG
9308 Gijzegem (Aalst)
+32 53 38 28 18
www.sig-net.be › verhuur
info@sig-net.be



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



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



Au rythme de Belvaux
5580 Belvaux (Rochefort)
+32 84 44 53 88
ard-belvaux.be
patrick.goovaerts@skynet.be



Domein Martinus
2980 Halle-Zoersel
+32 3 384 02 23
www.domeinmartinus.be
info@domeinmartinus.be



184502	10-10-23	Praktisch voorraadbeheer: leer je stock optimaal te managen	9300
186934	11-10-23	Snelcursus sociale wetgeving	8200
176856	12-10-23	Personeelsbehoefteplanning	9000
127659	16-10-23	Werken met zelfstandigen	9000
143908	17-10-23	Duurzame en flexibele ploegenarbeid	2140
187534	17-10-23	Personeelsmedewerker	8800
186933	18-10-23	Rekruteren via sociale media	8200
122793	18-10-23	Mbti foundation programma	2018
168604	19-10-23	De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van tvh group	8200
186806	19-10-23	Cursus loon- en personeelsadministratie	8200
187512	19-10-23	Supply Chain Strategy & Finance	1982
186859	20-10-23	Onboarding en begeleiden van nieuwe medewerkers	8200
186376	24-10-23	Ontwikkel je eigen interview-assessments	2600
187499	24-10-23	The rise of artificial intelligence in l&d: what do you	1831
184380	25-10-23	Loonbeslag en -overdracht	1982
184590	26-10-23	Sociale verkiezingen 2024: aandachtspunten, tips en tricks	online
186600	26-10-23	Loonbeslag en loonoverdracht	8800
184201	26-10-23	Efficiënter rekruteren met LinkedIn	1982
184008	07-11-23	Elektrische bedrijfswagens en duurzame mobiliteit in de praktijk	1982
184072	07-11-23	Compensation and benefits: basisopleiding	2018
186662	07-11-23	Praktisch gebruik van ChatGPT in human resources	online
186930	07-11-23	Het opleidingsplan: hoe begint u eraan!	9051
186835	07-11-23	Tijdskrediet, themaverloven, loopbaansparen en SWT	8200
186943	07-11-23	Word recruiter! Specialist werving en selectie	9051
186937	08-11-23	Train the trainer: collega's opleiden met de juiste didact	8500
184427	09-11-23	Onderhandelen met de vakbond	1030
184628	14-11-23	Talent Scouting: wie zoekt, die vindt!	online
186861	14-11-23	Opleiding tot vertrouwenspersoon	9051
186004	16-11-23	Supply Chain: actuele trends	online
186020	16-11-23	Demand Planning en Forecasting: basisopleiding	2140
177793	16-11-23	Intervisie voor vertrouwenspersonen	8200
187649	16-11-23	De L&D manager: basisopleiding	1982
187554	17-11-23	Videorecruitement	9051
184278	17-11-23	Examen Certified Recruiter	1000
186810	20-11-23	Employer branding in de praktijk	8200
184321	21-11-23	Het ambtenarenpensioen	online
143762	21-11-23	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9000
187503	21-11-23	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	1982
186941	22-11-23	Trauma op de werkvloer, hoe gaat u ermee om?	8200
168599	23-11-23	De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van 24+	8200
183977	23-11-23	Arbeidsmigratie in België: aanwerving en tewerkstelling	3500
186815	23-11-23	Functioneringsgesprekken voeren	8200
143998	24-11-23	Het grote blunderboek van het ontslagrecht	9000
183971	28-11-23	Alles wat je als hr-medewerker moet weten over verzekering	1982
186878	28-11-23	Word compensation, benefits en reward expert	8500
186836	30-11-23	Vacature schrijven: zo vindt u uw witte raaf	9051
186826	30-11-23	Mentoropleiding	8200
184490	30-11-23	Personeelsbehoefte in de praktijk: plan je fte's optimaal	3010
184596	04-12-23	Start to coach: leer ondersteunend coachen	1982
186858	05-12-23	Onboarding en begeleiden van nieuwe medewerkers	8200



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184359	11-09-23	Basistraining zakelijk schrijven	1982
185927	14-09-23	Content Creatie met CC Express	9220
184078	14-09-23	Content Creatie met CC Express	2060
184156	14-09-23	De salesmanager als strategisch en innovatief leider	9031
186107	18-09-23	Het nieuwe e-Procurement platform voor openbare aankopers	2140
184689	19-09-23	Workshop copywriting	9051
184470	19-09-23	Organisatie van evenementen	9070
184481	20-09-23	Paid Social Advertising	online
184325	20-09-23	Het marketingplan in de praktijk	1982
184457	21-09-23	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	1030
184170	21-09-23	Digital marketing: basisopleiding	1982
139045	21-09-23	De succesvolle product manager	9000
186823	21-09-23	LinkedIn learning: Sales Navigator professional	8500
186874	21-09-23	Social media professioneel	8500
184150	25-09-23	De salesmanager als inspirerend people manager en coach	9031
184574	26-09-23	Sales: training voor starters	2140
187701	26-09-23	New Business Development	9051
186747	28-09-23	Facebook voor professioneel gebruik	8200
185923	28-09-23	Indesign voor marketeers	9220
140999	28-09-23	Framing	2140
135022	29-09-23	Afsluiten van verkoopgesprekken	9000
143751	03-10-23	Effectief & doelgericht onderhandelen voor aankopers	9000
184675	03-10-23	Visual storytelling: breng je verhaal met beelden	1831
184602	03-10-23	Strategisch communicatieadviseur	1831
184466	03-10-23	Opstellen van bestekken voor overheidsopdrachten	online
186762	04-10-23	Verkooptraining voor beginners	8200
187317	04-10-23	Aanbestedingen: hoe maakt u correct en efficiënt offertes	8200
184518	05-10-23	Productmanagement: Opleiding	1831
141125	06-10-23	Klantenservice voor technische medewerkers	9700
184070	09-10-23	Commercieel onderhandelen voor de sales professional	1030
184461	09-10-23	Opleiding Viral Marketing	online
184494	10-10-23	Photoshop voor marketeers	2060
187561	10-10-23	Data-intelligent ondernemen als KMO	8500
184576	11-10-23	Scoren in Google met SEO	online
135031	11-10-23	De psychologie van de inkoper	2140
184154	12-10-23	De salesmanager als salesorganisator en talentscout	9031
184152	13-10-23	De salesmanager als performance manager en prestatieaandrijver	9031
184587	16-10-23	Social media marketing: boek meer online succes	online
184389	17-10-23	Marketing: basisopleiding	3000
187064	17-10-23	Professioneel inkoper	8500
187065	17-10-23	Professioneel inkoper: uw inkoopproces sneller en beter organiseren	8500
187318	18-10-23	E-procurement aanbestedingen: correct en vlot digitale offertes indienen	8200
184563	19-10-23	Review marketing: de kracht van reviews als marketingtool	online
184673	20-10-23	Videomarketing: hoe maak je zinvolle video content?	1982
184316	20-10-23	Google Analytics: meet je online succes met GA4	online
135043	24-10-23	Strategisch account management	2140
143688	24-10-23	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerkers	2140
174653	24-10-23	Strategisch account management	2140
187589	24-10-23	TikTok voor zelfstandige ondernemers	8200
187595	26-10-23	Onderhandelingstechnieken voor inkopers	1982
184653	26-10-23	User Experience Design	1831
186108	06-11-23	Het nieuwe e-Procurement platform voor openbare aankopers	1982
185930	07-11-23	Briefings maken voor grafische projecten	9220
185925	07-11-23	Social video creatie met premiere rush	9220
184314	07-11-23	Google Ads Search-campagnes opzetten	online
127653	07-11-23	Managing & coaching van uw commerciële binnendienst	2140
186833	07-11-23	SEO-specialist	9051
187562	07-11-23	Data-intelligent ondernemen als KMO	9051
186761	08-11-23	Verkooptechnieken in de bouw	8800
187563	09-11-23	Data-intelligent ondernemen als KMO	8200
184158	09-11-23	De sleutels voor een succesvolle go-to-market	online
184553	09-11-23	Publiceerbare teksten schrijven	3010
186734	10-11-23	Digital marketeer - Expert: Google Analytics	8200
187594	14-11-23	Inkoop: basisopleiding	1982
184058	14-11-23	UI Design: opleiding	9300
143675	14-11-23	Wat als de klant nee zegt	9000
184655	16-11-23	UX en UI voor marketeers	1831

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

1 **COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / ElaN Learning / Elohim Language Services / NCOI Learning / Thhink / SBM / Walk Your Talk

2 **EXCEL** InFidem / NCOI Learning / SBM / Quality Training

3 **LEAN** SBM / NCOI Learning

4 **LEIDERSCHAP** De Gussem Training & Consulting / Elan Learning / SBM / NCOI Learning / Thhink / Human Matters / Walk Your Talk

5 **COACH** De Gussem Training & Consulting / Human Matters / NCOI Learning / SBM

6 **FEEDBACK** De Gussem Training & Consulting / NCOI Learning / Human Matters

7 **POWERPOINT** SBM / NCOI Learning

8 **PROJECT** NCOI Learning / SBM

9 **AI** SBM / NCOI Learning

10 **OUTLOOK** NCOI Learning / SBM



L&D SOLUTIONS

L&D ontwikkelt zich razendsnel en gebruikt hier steeds meer middelen voor. Leerprofessionals kunnen rekenen op een arsenaal tools en mogelijkheden om mensen aan het leren te krijgen.
We brengen die mogelijkheden graag samen onder de naam L&D Solutions. De providers van deze oplossingen - die beslist niet allemaal L&D tech zijn - kan je terugvinden op het tabblad L&D Solutions van **www.bedrijfsopleidingen.be** en op deze dubbele pagina.

AI & Machine Learning

BlueTea

Digital Skills

Valamis, Digital Sherpa by Kanli, Learnia, The Master Channel, e-Sia learning, InFidem

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Amelior

E-learning & Afstandsleren

Epyc, TinQwise, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, Valamis, UP learning, The Master Channel, e-Sia learning, Play It, Flowsparks, GoodHabitz, Arboth, hihaho, aNewSpring, The Learning Hub





Inkoop, Verkoop en Logistiek

Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

o2c2, Learnia, Amelior

Leiding geven & Coachen

De Gussem Training & Consulting, marbl, Trixolutions, The future is now, Thhink, e-Sia learning, Play It, the house of change, The Tipping Point, Amelior, Coaching The Shift

Omgaan met emoties en conflicten

De Gussem Training & Consulting, Thhink, e-Sia learning, GoodHabitz, The Tipping Point, Coaching The Shift, Amelior, CrimeControl

Organisatie-ontwikkeling

marbl, The future is now, Allanta, Amelior, Coaching The Shift

Performance Support

The future is now, Flowsparks, Arboth, hihaho, aNewSpring





Taal

ElaN Learning

Teambuilding

Communicator with humor, GoodHabitz, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

De Gussem Training & Consulting, Thhink, GoodHabitz, Amelior, The Tipping Point

Assessments & Certificaties

o2c2, Televic Education

Bedrijfstheater & Acteurs

Communicator with humor, Klein Barnum

Cultureel Management & Globalisering

Greet Training





Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

Epyc, TinQwise, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, Valamis, Flowsparks, Arboth, hihaho, aNewSpring, The Learning Hub

Gezondheid en Welzijn

Communicator with humor, Amelior, The Tipping Point, Coaching The Shift

Immersive Learning: Video, AR, VR

BlueTea, Epyc, Play It, GoodHabitz

LMS, LXP en Learning Portals

BlueTea, TinQwise, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, The future is now, Valamis, MobieTrain, UP learning, Digital Learning Agency, e-Sia learning, Flowsparks, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Loopbaan, Talent en Leren

The future is now, Thhink, ROEM, Bedrijfsopleidingen.be, GoodHabitz, Amelior, The Tipping Point

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

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





Persoonlijke Ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting, Communicator with humor, Thhink, The future is now, GoodHabitz, Amelior, The Tipping Point, Coaching The Shift

Play & Games

BlueTea, Epyc, The future is now, Play It, Arboth, T&C - Thales & Comenius

Proces- & Projectmanagement

The Master Channel, Allanta, Amelior

Veranderings- en Crisismanagement

o2c2, the house of change, Arboth, Amelior, Coaching The Shift



Werkplekleren

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



19351	17-11-23	Omgaan met ontevreden klanten	9700
187694	17-11-23	Customer Experience Design in 1 dag	9051
184087	20-11-23	Copywriting voor het web	2600
184081	21-11-23	Content marketing: straffe content inzetten voor blijvende	online
184320	21-11-23	Haal alles uit Linkedin	online
187565	21-11-23	Data-intelligent ondernemen als KMO	8200
184422	22-11-23	Opleiding | Notuleren bij vergaderingen	1030
143883	23-11-23	B2b productlancering	9000
187564	23-11-23	Data-intelligent ondernemen als KMO	8200
143750	24-11-23	Contract management voor niet-juristen	2140
187066	28-11-23	Professioneel inkoper: Van leveranciersselectie tot leveranciersevaluatie	8500
183995	29-11-23	Basisopleiding Grafische productie	1982
186805	30-11-23	Copywriting: zo slaat u iédere lezer aan de haak	9051
186827	30-11-23	Nieuwsbrief schrijven: zo maakt u prospects warm	9051
186828	30-11-23	Offerte schrijven: zo verkoopt u op papier	9051
184079	01-12-23	Content Creatie met CC Express	9000
185928	01-12-23	Content creatie met cc express	9220
184598	05-12-23	Storytelling: verhalen maken merken	online
184356	05-12-23	Key Account Management	1030
184600	06-12-23	Storytelling: verhalen maken merken	3010
184476	07-12-23	Overheidsopdrachten succesvol uitvoeren	online
184091	07-12-23	Creatieve content maken voor social media marketing	2600
184311	07-12-23	Google Ads Advanced level	online
186757	07-12-23	Stories & Reels maken op Instagram	9051



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
187480	11-09-23	Heftruckbestuurder	8800
187039	11-09-23	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200
187300	11-09-23	Preventieadviseur niveau 3	9000
184218	12-09-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	8020
187033	13-09-23	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8200
184510	13-09-23	Preventieadviseur: Multidisciplinaire basismodule	9000
184406	14-09-23	Milieuadministratie: basisopleiding	9051
187566	16-09-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8200
185879	19-09-23	De transitie van traditioneel naar fluorvrij blusschuim	online
186919	19-09-23	Beïnvloeden van veiligheidsgedrag	2600
187709	20-09-23	Heftruckbestuurder	8200
184132	21-09-23	De impact van de hiërarchische lijn op de veiligheidscultuur	9051
186857	22-09-23	Coachen van medewerkers	8500
187572	22-09-23	Ladingzekering	8500
187567	23-09-23	EHBO-tips en ongevalsaangifte	8500
187530	25-09-23	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	8200
187577	25-09-23	Rij- en rusttijden, documenten	8200
187386	25-09-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051
186869	25-09-23	Leiding geven voor niet-leidinggevenden	8800
184246	26-09-23	EHBO - Hulpverlener	2140
187469	26-09-23	Bestuurder hoogwerker	8200
187479	26-09-23	Heftruckbestuurder	8800
187383	27-09-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
187568	27-09-23	Ergonomie	8200
187658	27-09-23	Club Milieucoördinatoren	8200
187659	27-09-23	Club Milieucoördinatoren	8500
187407	28-09-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
187415	28-09-23	De Vlarem Omgevingstrein	9051
187416	28-09-23	De Vlarem Omgevingstrein	9051
187436	28-09-23	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	8200
184565	28-09-23	Risicoanalyses in de praktijk	1982
187034	28-09-23	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8500
184219	29-09-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2140
187574	29-09-23	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8200
187571	29-09-23	Ladingzekering	8200
187478	02-10-23	Heftruckbestuurder	8800
184220	02-10-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
186972	02-10-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8800
186984	02-10-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8800
187009	02-10-23	BA4 - Gewaarschuwden	9051
186973	03-10-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8800
184018	03-10-23	Binnenmilieu	3010
184382	03-10-23	Maak het verschil met je customer service	9051
186230	03-10-23	Positieve gezondheid als hefboom voor een gezonder werkklimaat	online
187631	03-10-23	Omgaan met verkeersagressie	8500
187402	04-10-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	9051
186983	04-10-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
184029	05-10-23	Burn-out bespreekbaar maken	online
184247	05-10-23	EHBO - Hulpverlener	9000
184623	05-10-23	Supervisie vertrouwenspersoon: deontologie en beroepsgeheim	online
187599	05-10-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500
187609	06-10-23	Ladingzekering	8800
187618	07-10-23	Rij- en rusttijden, documenten	8200
187481	07-10-23	Heftruckbestuurder	8800
187391	09-10-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8500
184248	09-10-23	EHBO - Hulpverlener	8800
186999	09-10-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8500
186994	09-10-23	VCA voor leidinggevenden	8500
187013	10-10-23	BA4 - Gewaarschuwden	8400
186974	10-10-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200
186870	10-10-23	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	9051
184249	10-10-23	EHBO - Hulpverlener	1800
184166	10-10-23	Deconnectie. Hoe maak ik een geslaagd ondernemingsbeleid?	online
184625	10-10-23	Supervisie vertrouwenspersoon: Jaarlijkse evaluatie	online
187485	10-10-23	Heftruckbestuurder	8200
187617	10-10-23	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8800
186946	10-10-23	Clean desk voor betere prestaties	8200
187613	12-10-23	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: BBS - Behaviour	8500
187569	12-10-23	IFS Food voor leidinggevenden	8500
187434	12-10-23	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	8500
187437	12-10-23	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	9051
184479	12-10-23	Overtuigen en meerwaarde bieden als salesprofessional	9300
186529	12-10-23	Risicobeheer binnen operationele veiligheid	9300
186063	12-10-23	Stress en burn-outpreventie: wat is jouw rol als hr-profes	2600
186109	12-10-23	BBT voor de zuivering van met PFAS belast bedrijfsafvalwat	online
187016	12-10-23	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	8500
184039	12-10-23	Certified expert machineveiligheid - module 1: De machiner	1982
184221	12-10-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1800
187489	13-10-23	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200
187494	13-10-23	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
187624	14-10-23	Voertuigtechnologie	8200
186931	16-10-23	Leidinggeven voor gevorderden	9051
187597	16-10-23	Bedrijfsimago = Chauffeursimago	8800
184041	16-10-23	Certified expert machineveiligheid - module 2: Risicoanalyse	1982
186955	16-10-23	Slimmer omgaan met stress en werkdruk	8200
187010	17-10-23	BA4 - Gewaarschuwden	8500
186997	17-10-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	9051
186992	17-10-23	VCA voor leidinggevenden	9051
187301	17-10-23	Preventieadviseur niveau 3	2140
184250	17-10-23	EHBO - Hulpverlener	3001
187622	17-10-23	Uitzonderlijk vervoer: wetgeving	8500
187526	17-10-23	Duurzaamheidsrapportering	8200
187423	17-10-23	Update bouw- en sloopafval	9051
187405	17-10-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8500
187440	18-10-23	De risicoanalyse brand	9051

OPLEIDEN IS HET NIEUWE REKRUTEREN

ANNICK BOEDT - UNIE-K

De vele uitdagingen waar zorgorganisatie UNIE-K vandaag mee te maken heeft, maken het meer dan ooit nodig om een continu lerende organisatie te zijn. Enerzijds is er de beperkte instroom van de juiste profielen, waardoor er breed aangeworven moet worden, anderzijds is er de enorme uitstroom van oudere medewerkers die de komende tien jaar op pensioen gaan. En dan zijn er nog de vele stagiaires die een plek aangeboden krijgen in de organisatie, en voor wie UNIE-K een waardevolle leeromgeving wil zijn. Volgens directeur personeel Annick Boedt is opleiden op de werkplek dan ook het nieuwe rekruteren. Wat ze daarmee concreet bedoelt, ontdek je in dit gesprek.

Kan je je bedrijf kort even voorstellen?
Annick: "UNIE-K is een zorgorganisatie die bestaat uit drie entiteiten, gevestigd op drie locaties: 'Ons Erf' in Brugge en de twee kleinere sites 'De Waaiberg' in Gits en 'Het Venster' in Izegem. We bieden intensieve ondersteuning aan volwassenen met een meervoudige beperking. We tellen zo'n 570 medewerkers verspreid over de drie locaties. Heel wat van onze medewerkers zijn meegegroeid met de organisatie. Dat betekent dat we binnenkort met een serieuze pensioengolf geconfronteerd worden, wat voor ons in deze tijden een serieuze uitdaging zal zijn."

Daar komen we zo dadelijk nog even op terug. Kan je eerst je rol in de organisatie even toelichten?
Annick: "Ik ben directeur personeel en werk hier nu een tiental jaar. Toen ik startte, lag de klemtoon op de harde hr. Stap per stap hebben we alle hr-activiteiten en -processen vormgegeven in een strategisch hr-beleid. Eén van de aspecten daarvan was het verder ontwikkelen van ons vorming- en ontwikkelingsbeleid."

Wat is jullie visie op leren?
Annick: "We willen weg van het klassieke vormingsbeleid met enkel formele leermomenten en stimuleren het leren op de werkvloer, om zo tot een continue leercultuur te komen. We willen medewerkers de kans geven om te leren van elkaar, te experimenteren, te oefenen enz. Daarnaast vinden we het belangrijk dat V&O strategisch ingezet wordt in de organisatie. Onze leeractiviteiten geven we vorm op basis van een nodenbevraging op strategisch, team- en op individueel niveau. Op strategisch vlak kijken we om de twee jaar met ons managementcomité naar wat er op ons afkomt, en wat dit betekent op het vlak van V&O. Met de leidinggevenden bekijken we ook wat er uit de feedbackgesprekken en de teamoverlegmomenten komt. Leren is immers een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarnaast kijken we naar wat er binnen de zorg evolueert. De laatste twee tot drie jaar is het profiel van onze cliënten heel erg veranderd, wat heel wat V&O-noden creëert omdat het bijkomende expertise vraagt van onze medewerkers. En ook de organisatie evolueert. In 2019 begonnen we aan een kanteling in de organisatie, waarbij we onze teams op een andere manier wilden laten samenwerken. Naar die kanteling verwijzen we met het begrip 'het unieke werken'. De achtergrond hiervoor is dat we de zorg voor onze cliënten zo kwalitatief en flexibel mogelijk willen neerzetten, aangepast aan de noden van de zorgvrager. Daarom brachten we alle disciplines die daarin een rol spelen samen in zelforganiserende woningteams. Een jaar lang dompelden we alle leidinggevenden en teams onder in allerlei vormingssessies om deze verandering te ondersteunen, en bekeken we samen of de zaken die afgesproken waren in de werkgroepen ook effectief werkbaar waren in de praktijk. Dat maakte ons op dat moment letterlijk een lerende organisatie. Maar dat proces werd doorkruist door de pandemie, die ervoor zorgde dat de omwenteling veel langer geduurd heeft. De coronacrisis maakte dat leren van elkaar op de werkplek nog belangrijker werd. Overlegmomenten konden niet meer doorgaan en mensen plooiden terug op de eigen collega's en het team. Aansluitend op 'het unieke werken' organiseerden we vervolgens 'Com-sa', waarmee we instapten op een ESF-project rond 21e-eeuwse vaardigheden. Zowel bij nieuwe als oudere medewerkers die plots in een team met andere disciplines moesten samenwerken, ontbraken er namelijk een aantal vaardigheden die nodig waren in 'het unieke werken'. Zoals de naam het aangeeft, gaat het bij 'Com-sa' voornamelijk om communicatie en samenwerken, maar de naam verwijst ook naar 'comme ça' of 'hoe wij het hier doen'. Dit vervolgproject liep in 2020, maar werd ook weer systematisch uitgesteld door de pandemie. We rondden het uiteindelijk af in 2022. Zowel 'het unieke werken' als 'Comme-sa' geven aan dat we een continu lerende organisatie willen zijn."





> “We moeten ons kennismanagement binnen de organisatie verbeteren opdat kennis en expertise systematisch in de organisatie aanwezig blijft. ”

Welke andere uitdagingen hebben jullie vandaag nog op het vlak van leren? Je vermeldde al de pensioengolf die eraan zit te komen.
Annick: “Enerzijds is er de instroom van medewerkers. Vroeger zochten we voornamelijk naar mensen met een opvoedersdiploma voor de invulling van de vacatures voor woonbegeleider, maar nu kijken we ook uit naar potentiële medewerkers met ‘een diploma met een agogische bagage’. We voorzien dat we hier nog verder in moeten gaan, en bijvoorbeeld ook zij-instromers en mensen die herintreden, kansen moeten geven Dat brengt met zich mee dat mensen die starten soms agogische bagage missen én dat wij dit moeten opvangen. Dit najaar starten we daarom met een soort intern leertraject om mensen die expertise aan te leren. Daarnaast gaan we ook in dialoog met het onderwijs over een aangepast aanbod voor mensen die al werken. Ik zeg dan ook vaak: opleiden is het nieuwe rekruteren. Voor onze organisatie is dat geen evidentie. We hebben veel specifieke zorgprofielen en we hebben de juiste expertise in huis, maar er moet ook tijd en ruimte zijn voor medewerkers om zich hierin te kunnen onderdompelen. Een andere uitdaging is inderdaad de uitstroom waar ik het al over had. De eerstkomende tien jaar zullen we een honderdtal medewerkers op pensioen zien gaan, wat neerkomt op één vijfde. Gelukkig is dit verspreid over tien jaar, maar toch gaat er met die mensen ook heel wat expertise het huis verlaten. En die willen we behouden. Op dit moment bekijken we dit nogal individueel, door de kennis via leren op de werkplek door te geven aan jongere collega’s en er zo voor te zorgen dat ze niet verloren gaat. We moeten ons kennismanagement binnen de organisatie echter verbeteren opdat kennis en expertise systematisch in de organisatie aanwezig blijft. Een derde uitdaging is het feit dat we veel stagiairs tewerkstellen in de organisatie. Voor die potentiële medewerkers willen we een waardevolle leeromgeving creëren, wat soms een bijkomende druk creëert voor de teams. We merken dat stagiairs nu net als werkzoekenden beginnen te selecteren waar ze stage gaan lopen. Sinds vorig jaar horen we dat ze stageplekken met elkaar vergelijken en er de meest interessante uitkiezen. Een bijkomende uitdaging dus.”

Wat zijn voor jullie de belangrijkste competenties die medewerkers moeten hebben bij UNIE-K?
Annick: “We hebben een vijftal sleutelbegrippen die we hanteren, en die een idee geven van wat we belangrijk vinden als talent of competen-

tie. ‘Starten vanuit de cliënt’ is er eentje, een andere is ‘samen samenwerken’. Daarnaast is ‘communicatie’ essentieel, net als een kritische reflex hebben. Medewerkers worden bij ons met veel vragen geconfronteerd. Ze moeten kort op de bal kunnen spelen, stil kunnen staan bij de vragen die ze voorgeschoteld krijgen en daarover kunnen reflecteren. Daar verwijzen we naar met het sleutelbegrip ‘zeg niet zomaar nee’. ‘Denken in mogelijkheden’ is er nog eentje, net als ‘denken en doen’.”

Hoe kijken jullie in dit alles naar digitaal leren? Er is veel sprake over leren op de werkvloer, in de woningteams, maar is digitaal leren überhaupt wel mogelijk bij jullie?
Annick: “Dat staat bij ons nog in de kinderschoenen. Enerzijds heeft dit te maken met het feit dat het niet evident is om jezelf in een woningteam een half uur af te zonderen om digitaal te leren. We bekijken hoe dit een onderdeel kan worden van vorming. Daarnaast kan je hef- en tilmiddelen ofwel ergonomie dan misschien wel aanbieden via een e-learningmodule, maar je leert het nog altijd beter door het in te oefenen in de praktijk. De context leent er zich dus iets minder toe, maar toch kunnen we een aantal zaken online aanbieden binnen het onboardingtraject.



“Leren is een gedeelde verantwoordelijkheid”

Waar zou je met je organisatie naartoe willen in de nabije toekomst op het vlak van leren?
Annick: “We willen leren optimaal ondersteunen in onze organisatie. We hanteren al diverse werkvormen, van intervisies over coaching en mentorship tot train-the-trainer, POP’s enzovoort. Niet iedereen leert echter op dezelfde manier, het blijft dus een uitdaging om hier verder in te evolueren. Het leerproces nog flexibeler maken, is een tweede uitdaging: hoe kunnen we de sessies aanpassen aan de noden van een individuele medewerker, op welke manier kan een medewerker zelf de V&O-momenten inplannen binnen de termijn van zijn onboarding…”

Tot slot is er nog de vraag van Infrabel Academy voor jou: hoe kunnen we de jonge generatie motiveren om ervoor te zorgen dat ze in de organisatie blijven en dus niet elke drie jaar van job veranderen. Hoe benaderen jullie hen op het vlak van opleiding en ontwikkeling?

Annick: “Een herkenbaar thema voor ons. Mijn eerste insteek is om in te zetten op connectie met het team en met de organisatie. Wij voorzien heel veel informele momenten. Door mensen informeel samen te zetten, leren ze elkaar beter kennen en maken ze ook kennis met andere functies in de organisatie. Zo krijgen ze een idee van wat die inhouden, of ontdekken ze talenten die ze in de organisatie kunnen gebruiken. Zo blijft de job boeiend, zien ze vlugger andere mogelijkheden in onze organisatie en proeven ze van andere zaken. Dat kan betekenen dat ze daardoor eerder in de eigen organisatie uitkijken naar iets nieuws, dan over het muurtje. Daarnaast krijgen ze een onthaaltraject met ruimte voor vorming en ontwikkeling en starten we eerstdaags met loopbaangesprekken. Van daaruit ontstaan soms ook wel noden, waar we als organisatie kunnen op inpikken. Het leertraject ‘goesting in leiderschap’ is daar een voorbeeld van. Het richt zich op medewerkers die willen doorgroeien tot leidinggevende.” ■

PASPOORT



- **Functie?** directeur personeel UNIE-K
- **Vroeger?** directeur personeel AZ Damiaan, preventieadviseur psychosociaal welzijn bij Liantis
- **Studies?** master in de sociologie KU Leuven
- **Wat is je professionele motto?** “Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever”, van Gandhi. Je bent nooit te oud om te leren. Ik vind leren en ontwikkelen nog altijd even belangrijk als in het begin van mijn loopbaan. Het is essentieel om leermomenten voor jezelf te blijven creëren en ze te grijpen.
- **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Lerende netwerken, leren van en met elkaar.
- **Welke vraag wil jij stellen aan de volgende geïnterviewde?** Wat motiveert de medewerkers die al langer in je organisatie zijn om te blijven leren?

187600	18-10-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8800
184043	18-10-23	Certified expert machineveiligheid - module 3: Toegepaste	1982
184612	19-10-23	Supervisie vertrouwenspersoon: bespreking van cases	online
184463	19-10-23	Opslag gevaarlijke producten volgens Vlarem II	online
184465	19-10-23	Opslag van gevaarlijke producten in Seveso-bedrijven	online
186527	19-10-23	Open spaces en welzijn	9300
186948	19-10-23	Deep Democracy: draagvlak creëren voor besluiten	8200
187438	19-10-23	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200
187596	20-10-23	Actualisatie vakbekwaamheid	9051
184045	20-10-23	Certified expert machineveiligheid - module 4	1982
187606	21-10-23	Ergonomie	8800
187390	23-10-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
187482	23-10-23	Heftruckbestuurder	8800
187470	24-10-23	Bestuurder hoogwerker	8800
187425	24-10-23	Voorwaarden lozing van afvalwaters	8200
187412	24-10-23	Afvalwaterheffingen	8200
187560	24-10-23	Club Preventieadviseurs	8200
187550	24-10-23	Netwerk voor projectleiders en -managers	9051
187616	24-10-23	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8500
184006	24-10-23	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2018	online
184222	24-10-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3001
187385	25-10-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
187443	25-10-23	Organiseren van een evacuatie	8200
187472	25-10-23	Bestuurder hoogwerker	8200
187336	26-10-23	Wat met uw lading op de vrachtwagen!	1030
187646	26-10-23	Duurzaamheidsverslaggeving	9051
186217	26-10-23	De geheimen onthuld voor een welzijnsbeleid dat werkt	online
184143	26-10-23	De omgevingsvergunning	online
187619	28-10-23	Rij- en rusttijden, documenten	8800
184251	06-11-23	EHBO - Hulpverlener	9300
184252	07-11-23	EHBO - Hulpverlener	3600
184669	07-11-23	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	online
184670	07-11-23	Verzuim: een integrale aanpak	2140
186978	07-11-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051
186865	07-11-23	Succesvol onderhandelen	8200
187038	07-11-23	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8500
187610	07-11-23	Ladingzekering	8500
187558	07-11-23	BRCGS Food voor leidinggevenden	8500
187540	07-11-23	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	8200
187493	07-11-23	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800
187467	07-11-23	Bestuurder hoogwerker	8200
187578	08-11-23	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan	8200
187031	08-11-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8800
187029	08-11-23	VCA voor leidinggevenden	8800
186631	08-11-23	Preventieadviseur niveau 3	online
186240	09-11-23	Van absenteïsme naar re-integratie	online
184133	09-11-23	De ISO 45001: opzetten en invoeren	online
184223	09-11-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9300
184224	09-11-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3600
184047	09-11-23	Certified expert machineveiligheid - module 5: Toepasselijk	1982
184049	09-11-23	Certified expert machineveiligheid - module 6: Projectcase	1982
187527	09-11-23	Duurzaamheidsrapportering	9051
187403	09-11-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
186975	13-11-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500

(s)killing me softly

We willen allemaal dat mensen hun volledige potentieel kunnen benutten.
Een getalenteerd en goed opgeleid personeelsbestand met weinig verloop. Nieuwe concurrentievoordelen. Strategische doelen halen. Door de skills van jouw mensen te begrijpen en ze af te zetten tegen de strategie van de organisatie, kun je een krachtige analyse van de skills gap maken die je helpen betere beleidsmatige beslissingen te nemen. Hier is een nieuwe visie op leren voor nodig.

Op Halloween (31 oktober) start onze nieuwste mooc over skill based learning. Durf jij je leerstrategie naar een hoger niveau te tillen?

Schrijf je nu in



VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Coachen met verbindende communicatie
Driedaagse training: 2-3 oktober en 13 november, Via Via Mechelen

Coachen met impact vanuit verbindende communicatie
Webinar op 17 oktober, 19u-20u

Integreer verbindende communicatie in jouw organisatie
Webinar op 30 November, 17u-19u

Verbindende besluitvorming
Eendaagse online training op 5 december

Feedback geven en ontvangen
Eendaagse online training op 12 december

Verbindende communicatie
Tweedaagse basistraining op 14 en 15 december, Brugge

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

EVENTS & INSPIRATIE

DE POTTENKIJKER - INFRABEL ACADEMY
do 21 september 2023 - online
pottenkijker.stimulearning.be

LEARNING SHOW
ma 9 en di 10 oktober 2023 - Couvent des Jacobins Rennes (FR)
learning-show.com

DE POTTENKIJKER - TVH GROUP
do 19 oktober 2023 - online
pottenkijker.stimulearning.be

L&D TALKS + MASTERCLASS 'THE RISE OF AI IN L&D'
di 24, wo 25 en do 26 oktober 2023 - Holiday Inn Diegem
ldtalks.stimulearning.be

ONDERZOEK TENDENSEN IN LEREN
Een reeks microwebinars vanaf medio november 2023 - online
onderzoek.stimulearning.be

DE POTTENKIJKER - 24+
do 23 november 2023 - online
pottenkijker.stimulearning.be

PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL
wo 24 en do 25 januari 2024 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be

DE POTTENKIJKER - ARGENTA
do 22 februari 2024 - online
pottenkijker.stimulearning.be

L&D AWARDS
do 25 april 2024 - KBC Group Brussel
awards.stimulearning.be

TOP100 TOOLS FOR LEARNING
do 13 juni 2024 - FOD Bosa Brussel
top100.stimulearning.be

186977	13-11-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8900
186988	13-11-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
187011	13-11-23	BA4 - Gewaarschuwden	8800
184253	13-11-23	EHBO - Hulpverlener	2140
186990	14-11-23	VCA voor leidinggevenden	8200
186995	14-11-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8200
187413	14-11-23	Algemene voorwaarden luchtemissies	8200
187487	14-11-23	Heftruckbestuurder	8200
187444	14-11-23	Organiseren van een evacuatie	8500
187401	14-11-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
187611	14-11-23	Ladingzekering	9051
186947	14-11-23	Clean desk voor betere prestaties	8200
184225	15-11-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2140
187326	16-11-23	Kwaliteitscoördinator	8500
187302	16-11-23	Preventieadviseur niveau 3	8020
184318	16-11-23	GPBV-installaties	online
184661	16-11-23	Veilig werken met derden	9300
187581	16-11-23	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatie	8200
187604	16-11-23	EHBO-tips en ongevalsaangifte	8800
187433	16-11-23	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	9051
187345	16-11-23	Basisopleiding kwaliteit ISO 9001:2015	9051
187347	16-11-23	Business Continuity Plan opstellen volgens ISO 22301	9051
187623	17-11-23	Vervoer gevaarlijke stoffen	8800
187008	17-11-23	BA4 - Gewaarschuwden	8200
187607	18-11-23	Ergonomie	8200
187601	18-11-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500
187598	18-11-23	Bedrijfsimago = Chauffeursimago	8500
187483	18-11-23	Heftruckbestuurder	8800
187484	20-11-23	Heftruckbestuurder	8800
187525	20-11-23	Duurzaamheidscoach	9051
186871	20-11-23	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	8200
187015	21-11-23	BA4 - Gewaarschuwden	8900
186996	21-11-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8500
186991	21-11-23	VCA voor leidinggevenden	8500
184615	21-11-23	Supervisie vertrouwenspersoon: de 4 opdrachten	online
184254	21-11-23	EHBO - Hulpverlener	2800
143817	21-11-23	The customer journey	2140
187439	21-11-23	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8500
187552	21-11-23	Stoomcursus changemanagement	9051
187579	22-11-23	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan	9051
187442	22-11-23	Opmaken van een explosieveiligheidsdocument	9051
184226	22-11-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2800
184019	23-11-23	Bodemsanering en grondverzet: basisopleiding Bodemdecreet	2600
186987	23-11-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200
186584	23-11-23	Controles van elektrische installaties voor preventie	2600
186221	23-11-23	Expert werkgeluk	2600
184621	23-11-23	Supervisie vertrouwenspersoon: de verzoeningsprocedure	1982
187408	23-11-23	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8800
187602	23-11-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8200
187620	23-11-23	Rij- en rusttijden, documenten	9051
187612	25-11-23	Ladingzekering	8200
186927	27-11-23	Conflicthantering	8800
187387	27-11-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8800
184255	27-11-23	EHBO - Hulpverlener	9000
186982	28-11-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200
187414	28-11-23	Algemene voorwaarden opslag van gevaarlijke (afval)stoffen	8200
187486	28-11-23	Heftruckbestuurder	8200
186953	28-11-23	Mindfulness@work	8200

FranklinCovey

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 de website
www.franklincovey-benelux.com



CIPD
Festival of Work

7-8 June 2023 - London Olympia

FESTIVAL OF WORK 2023
HOOGTEPUNTEN EN KEY TAKEAWAYS

Het was even wennen in London begin juni. Waar wij steevast met de winnaars van de L&D Awards intekenen voor het vrij kostelijke congresgedeelte, was dit deel er in 2023 niet. Het volledige event was gratis toegankelijk en dat hebben we geweten. Heel veel volk, heel veel in- en output, maar helaas een kleine(re) Belgische delegatie. Het enthousiasme dat we de vorige jaren mochten herkennen bij een grote Stimulearners was in 2023 een stuk kleiner. Uiteindelijk schreven zich slechts een 10 Stimulearners in, terwijl we in het verleden een veelvoud van L&D-professionals in onze delegatie telden. Interpreteren wij goedkoop dan sowieso als slechtkoop? Of kijken we het spreekwoordelijke paard écht in de bek?
Wat er ook van zij, een event plotsklaps ombuigen naar een gratis formule is wat ons betreft alvast een heel interessante denkoefening. Als organisator van events of trainingen kan je ook daarover beslist iets leren van de feedback van de aanwezigen:

ACCORDING TO THE CIPD, THE FUTURE OF WORK IS HUMAN

There was a festival vibe this year, with 7 stages dressed as tents, 150 exhibitors and 100 different speakers. The atmosphere was vibrant. The messages were far from frivolous.

Peter Cheese, CEO of The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), opened the conference outlining where we are and where the CIPD think the People Profession should be focussing. His speech was summed up at the end with a quote from Abraham Lincoln: “The best way to predict the future is to create it”.

Globally we have faced/face several concurrent crises:
- a pandemic with a threat of more
- environmental challenges
- economic stress as the cost-of-living increases and high interests affect individuals and business
- employment strain of skills gaps, whilst the nature of work changes
- geopolitical crises affecting supply chains

All this affects operating models and workforce plans. Add into the mix a flood of new technologies such as AI, particularly the launch of ChatGPT. Peter asked, “What is the future for our profession in all of this?” as we face this “inflection point in the world of work”. AI presents risks and needs regulation. But regulations alone wont tackle the much publicised challenges. Business needs to be principled in its response.

This was the main thread of Peter’s address; stakeholders have a responsibility to shape work that is good for people and the environment, as well as for business - to be principled. The CIPD’s stated purpose is to champion better work and working lives for all. To put people at the heart of policy, creating ethical work with purpose. “The future of work is human.”

But the pace of change causes a problem. In 2017 the World Economic Forum claimed the half-life of skills was under 5 years. Peter shared that this is now judged to be down to 3 or 4 years, that half the skills currently used will be of no use within 3 to 4 years.

Organisations need to be agile, learning, innovating and changing structures and culture to keep ahead. This ability will be key to success in the future. The role for L&D is to keep up with this pace, to offer development in the flow of work - to upskill and reskill the workforce just in time.
What do you think? Is the L&D profession ready for this? Are you?



Janet Webb, Chartered MCIPD, is an independent Learning and Development Consultant, based in the UK. Her “thing” is to help people understand how their brains work and so be more effective at communication, managing others and presentations. She has been unknowingly investigating critical thinking since she was 5 years old!

CIPD Festival of Work

7-8 June 2023 - London Olympia

SHOULD I STAY OR SHOULD I GO?



U kent het nummer vast. The Clash bracht het uit in 1982, maar het werd een echte internationale hit in 1991 toen het opnieuw werd uitgebracht. Het schoot me terug te binnen toen Stimulearning me vroeg om iets te schrijven over het CIPD Festival of Work in London in juni, want ik vertrok dit jaar eerlijk gezegd met gemengde gevoelens naar het festival. Should I stay or should I go?

Enerzijds was ik best trots om namens SD Worx UK het woord te nemen over 'Human ánd digital HRM' op een van de vele podia maar anderzijds zat ik met een onvoldaan gevoel van de vorige editie. Aan Stimulearning zal het niet gelegen hebben want het gezelschap was ook vorig jaar gepassioneerd door HR, boeiend en aangenaam. Festivalitis heb ik niet overgehouden aan de editie in 2022… Een lege beursvloer op het gelijkvloers en niet altijd even boeiende lezingen en seminaries op de eerste verdieping, waren de ingrediënten van de vorige uitgave als ik het me goed herinner.

Maar wat een verademing dit jaar! CIPD is er dit keer wonderwel in geslaagd om het beste van een professionele HR beurs én een inhoudelijke conferentie te blenden tot een aantrekkelijke mix van standhouders, inhoudelijke podia, koffiebars en eetgelegenheden. Een line-up om van te smullen en voor ieder iets zijn of haar HR-hart begeert: learning, wellbeing, digitalisering, future of work-vraagstukken, noem maar op. Dat maakte het soms druk, ja. Door de toegang tot het festival gratis aan te bieden, werd Olympia London regelmatig overspoeld door de vele festivalgangers, waarbij de toegang tot bepaalde sessies soms afgesloten werd wegens 'full house'. Maakte dat dat het soms luid werd? Het zal wel zijn! Maar wat een sfeer en enthousiasme heb ik gevoeld voor het HR-vak.

Ik denk dat CIPD een vernieuwende formule heeft gevonden voor professionele evenementen in HR maar ook vakgebieden ver daarbuiten, die aantrekkelijk is voor deelnemers, standhouders en sprekers! Ik kan alvast niet wachten tot de festivalmicrobe me weer te pakken krijgt in het voorjaar van 2024… En volgend jaar hopen we op de main stage te staan, toch?



Jan Laurijssen is HR evangelist, onderzoeker en adviseur voor SD Worx. De L&D-microbe beet hem al tijdens zijn studies, zijn passie voor HR en het organiseren van werk kwam pas later. Heden legt Jan zich vooral toe op onderzoek en werkt hij aan zijn doctoraat. Hij coördineert de samenwerking met Prof. Ans De Vos aan AMS, de houder van de SD Worx Leerstoel Next Generation Work: Creating Sustainable Careers en is een gepassioneerd pleitbezorger van Evidence-based HR en de verdere professionalisering van ons vak. Uiteraard is Jan ook Stimulearner.

WAAR IS WALLY?



Het Festival of Work 2023 in Londen bood mij voor de zoveelste keer heel waardevolle inzichten. De vele sprekers in London deelden enthousiast de nieuwste trends in digitaal leren. Ze gaven ons mee hoe e-learningplatforms, webinars en mobiele apps kunnen worden ingezet om leren boeiender en toegankelijker te maken. Echter, hoewel de keynotes tijdens dit event interactiviteit erkennen als een cruciaal element bij online leren en leren in het algemeen, blijft de focus van de voorgestelde oplossingen voor mij nog te beperkt tot 'camera-on' en 'extra clicks'.

Er was op het Festival ook heel wat aandacht voor de tsunami aan leerinitiatieven waarin medewerkers heden terecht komen. Om zo'n 'Waar is Wally'-ervaring te voorkomen is het belangrijk om vanuit L&D te focussen op Learning in 'the flow of Work' waar leermogelijkheden naadloos geïntegreerd zijn in de dagelijkse taken, projecten en processen van de lerende in 'the moment of need'. De talrijk aanwezige providers gebruikten dit buzzwoord maar al te

graag om zichzelf te positioneren als dé Learning in the flow of Work-oplossing. Bij mij deed het eerder kritische vragen rijzen of het verplaatsen van klassikale trainingen naar een online platform niet net aan de betekenis van leren voorbijgaat…

Uiteraard was er in London ook aandacht voor de rol van Artificial Intelligence. AI kan een belangrijke rol spelen voor L&D bij het verzamelen, verwerken en analyseren van grote hoeveelheden informatie, maar kan volgens de beursgangers nooit de rol van L&D vervangen. Wat AI niet kan is de nodige context voorzien, complexe (leer)situaties & vragen interpreteren, culturele verschillen herkennen, relevantie tonen, creatieve oplossingen voorstellen en AI gaat bovendien ook voorbij aan het belang van 'connecteren' en 'persoonlijke interactie' waar emoties, motivatie en begrip centraal staan. Ikzelf haalde alleszins veel inspiratie uit de connectie met de andere aanwezige Stimulearners en reserveerde alvast de Eurostar 12-13 June 2024 richting de nieuwe locatie van het Festival: ExCeL London.



Elke Lauwaert is L&D specialist bij Bank Van Breda. Als pedagoog gelooft ze sterk in de kracht van het combineren van de talenten en ontwikkeling van medewerkers met de strategie van een organisatie.
Bij Bank Van Breda focust ze op het ontwikkelen, faciliteren en optimaliseren van impactvolle leerinitiatieven en leerprocessen. Daarnaast houdt ze ervan om live te connecteren met peers binnen (en buiten) de L&D wereld. Logisch dat ze Stimulearner is!



THE QUEST FOR TALENT MANAGEMENT SOLUTIONS

Op 7 juni 2023 gingen we met 3 collega's van WayFinders vroeg op pad met de Eurostar, om rond de middag in Londen te arriveren. Het was voor ons de eerste keer dat we aan het Festival of Work deelnamen. We gingen met een dubbele missie. Enerzijds wilden we in de sprekerssessies inspiratie opdoen met betrekking tot de algemene trends in HR. Er was erg veel aandacht voor diversity, equity & inclusion én voor duurzaamheid.

Daarnaast wilden we kennismaken met oplossingen om Competentie- en Talent Management in organisaties digitaal te ondersteunen. WayFinders is immers gespecialiseerd in het uitwerken van een talent- en competentiebeleid, waarbij wordt ingezet op competenties, potentieel en de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers, teams en organisaties. Digitale tools kunnen hierbij een mooie vorm van ondersteuning bieden.
Onze eerste indrukken waren overweldigend. Een diversiteit aan standhouders en bezoekers. Het was niet altijd even gemakkelijk om de vele sprekerssessies te volgen, deels door geluidsoverlast. We hebben ons daarom vrij snel gericht op het leggen van contacten met diverse leveranciers van Talent Management oplossingen. We kwamen uit bij Lattice, HiBob, Cornerstone, Personio en Staffcircle, dus zowel gekende als minder gekende namen, en kleinschalige versus grootschalige oplossingen.

Staffcircle, dat de nadruk legt op engagement, performance en development, verraste ons positief maar heeft nog weinig voet aan grond in België. Dit geldt ook voor Lattice. HiBob, Cornerstone en Personio waren geen onbekenden. Hier werden opnieuw contacten gelegd en inzichten uitgewisseld. In dat opzicht heeft het Festival de belofte zeker waargemaakt. Een avondje Londen, een ontbijt met de andere delegatieleden én een dag teambuilding inclusief rondvaart op de Thames maakten de trip voor ons helemaal compleet.

Mocht je benieuwd zijn naar onze bevindingen met betrekking tot de ontdekte Talent Management oplossingen: drop us a note!



Thalia Van Geit gelooft als Talent Management Consultant dat organisaties kunnen schitteren dankzij hun medewerkers. Ze deed ervaring op als trainer, coach en leidinggevende en kon zich zo vanuit verschillende rollen verdiepen in het proces van persoonlijke en professionele groei. Thalia ondersteunt klanten in hun HR noden, meer specifiek binnen Competentie- en Talentmanagement. Haar focus ligt op het vormgeven van ontwikkelingstrajecten en talentprogramma's, alsook in het implementeren van competentie- en talentmanagement en leiderschapstrajecten.

CIPD Festival of Work

7-8 June 2023 - London Olympia



THE LAST ONE?

Na de zeer geslaagde editie van 2022 - eindelijk kon het weer! - waren de verwachtingen ook dit jaar hoog gespannen. Hoewel ik wel even getwijfeld heb om te gaan want in één jaar verandert er wel wat maar is het dan ook de moeite om de trip naar Londen te maken?
Laat me alvast beginnen met te zeggen dat netwerken in het buitenland altijd wel extra glans geeft aan een beurs, en dat het zeker leuk was om oude bekenden in Londen te ontmoeten. We hebben bovendien voortreffelijk gegeten met collega's en andere delegatieleden. Nee, niet de gebruikelijke fish & chips!

Wat betreft het aanbod op CIPD zelf, bleef ik echter op mijn honger zitten. Daar waar het Festival vorig jaar uitblonk in het 'geruisloos' organiseren van diverse sessies op de beursvloer, was de akoestiek dit jaar duidelijk minder en kon je de sprekers niet goed verstaan als je niet op de eerste rijen zat. Bovendien waren heel wat sessies vrij commercieel getint. Een tegenvaller voor degenen die in het verleden deelnamen aan de aparte conferentie, parallel aan de activiteiten op de beursvloer. Die conferentie was er dit jaar niet meer en het commerciële gehalte van de beurs lag beduidend hoger.

De grote namen en de minder gekende niche leveranciers waren er opnieuw aanwezig - inclusief de kantoorhonden en de massagetherapeuten. Wèl nieuw en opvallend was de Main Stage waar het thema Environmental, Social, and Governance (ESG) in het middelpunt stond. Er kwamen op de main stage originele sprekers voorbij, hoewel de link met HR of meer specifiek L&D soms ver te zoeken was.

Andere 'hot topics' waren neurodiversiteit en artificial Intelligence. Neurodiversiteit bleek een thema dat veel duidelijker op de voorgrond trad ten opzichte van voorgaande edities. En wat AI betreft sprong SolvedBy.AI er voor mij uit als enige partij die overduidelijk op AI inzet voor een strategisch beleid met betrekking tot Workforce Scheduling en Workforce Retention.

Voor het thema L&D was er een uitgebreide sprekershoek voorzien. Dit onderdeel krijgt bij CIPD elk jaar de nodige aandacht, maar die aandacht is niet te vergelijken met Learning Technologies, de beurs die ook jaarlijks in Londen plaatsvindt en enkel L&D 'in the spotlights' zet.

Ondanks de drukte op de beursvloer en het fijne netwerken was mijn algemene conclusie toch dat het Festival of Work over het hoogtepunt heen lijkt te zijn. Maar niet getreurd, er zijn veel andere gelegenheden om elkaar te treffen en inspiratie op te doen, en daarvoor hoef je niet altijd het kanaal over te steken!



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.



187605	28-11-23	EHBO-tips en ongevalsaangifte	9051
187621	29-11-23	Rij- en rusttijden, documenten	8900
184227	29-11-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
186980	30-11-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8800
184160	30-11-23	De verplichtingen voor koelinstallaties en airco's	online
187399	30-11-23	Asbest - eenvoudige handelingen	9051
187490	01-12-23	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8200
187495	01-12-23	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
187603	02-12-23	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500
187634	04-12-23	Voertuigtechnologie	8500
187488	04-12-23	Heftruckbestuurder	8200
184256	05-12-23	EHBO - Hulpverlener	2140
186985	05-12-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8400
187014	05-12-23	BA4 - Gewaarschuwden	8500
186976	06-12-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500
184228	06-12-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2140
187799	06-12-23	Supervisie vertrouwenspersoon: deontologie en beroepsgeheim	online
187406	06-12-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8800
186940	06-12-23	Training moeilijke gesprekken voeren	9051
187580	06-12-23	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatiepla	9051
187627	07-12-23	Ladingzekering	8800
184408	07-12-23	Milieuadministratie: de belangrijkste jaarlijkse aangiftes	online
187017	07-12-23	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	9051
186981	07-12-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	9051
187625	09-12-23	Actualisatie vakbekwaamheid	8200
187633	09-12-23	Rij- en rusttijden, documenten	8500
187492	09-12-23	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184296	11-09-23	Financiële rapportering: krijg inzicht in je data	online
184290	12-09-23	Financieel management voor niet-financiële functies	2140
183991	12-09-23	Audit: basisopleiding	online
184695	12-09-23	Vennootschapsbelasting: update najaar	online
140948	12-09-23	Rsz knelpunten	9000
184496	13-09-23	Plannen en budgetteren	online
186816	13-09-23	Grondige cursus personenbelasting	8500
184271	14-09-23	Essentials boekhouden en jaarrekening	9051
186468	14-09-23	Arbeidsongeschiktheid in de openbare sector	1030
184391	18-09-23	Masterclass Financieel Management	9100
177502	18-09-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
184139	18-09-23	De managementvennootschap: optimale vergoeding	online
184101	18-09-23	Data Analyse: Het Proces	1982
184190	19-09-23	Een succesvolle businesscase opstellen	online
177519	19-09-23	Flex workshops social-legal news	online
177522	19-09-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500
177523	19-09-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
184336	19-09-23	Opleiding Incoterms	2140
184423	19-09-23	Omgaan met arbeidsongeschiktheid in de onderneming	online
184468	20-09-23	Optimalisatietechnieken verloning bedrijfsleiders	online
186476	21-09-23	Flexibiliteit in de arbeidsrelatie	online
184593	21-09-23	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	9300
177540	21-09-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	9052
177552	25-09-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
187277	25-09-23	Club fiscale actualiteit	8200
187790	26-09-23	Digitalisering voor advocatenkantoren	online
162199	26-09-23	Basisopleiding sociale wetgeving - diensten aan particulieren	1000
184345	26-09-23	Interne onderzoeken en sociale inspecties: aandachtspunten	online
184174	27-09-23	Documenten in de internationale handel	2140
186818	27-09-23	Grondige cursus vennootschapsbelasting	9051
187712	28-09-23	Update merkenrecht 2023	online
177585	28-09-23	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
177590	30-09-23	Sociaaljuridische actualiteit	online
177592	30-09-23	PROXY bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online
184128	02-10-23	De essentie van IAS-IFRS	online
186769	02-10-23	Balansen lezen en begrijpen	9051
184076	03-10-23	Consolidatie in de praktijk	2140
183970	03-10-23	Advanced boekhouden	online
183980	03-10-23	Arbeidswetgeving in Nederland: basisopleiding	2600
184459	03-10-23	Opleiding vennootschapsbelasting van a tot z	online
184663	03-10-23	Vennootschapsrecht: basisopleiding	1982
95734	03-10-23	Telefonisch debiteurenbeheer	2140
187516	04-10-23	Grondige cursus BTW	8200
187680	05-10-23	Financiering van vastgoed via de groepsverzekering	online
187681	05-10-23	Hypothecaire kredieten: Vlaams en federaal	online
183989	05-10-23	Audit in de publieke sector	online
109983	05-10-23	Financiële kpi's	2140
184393	09-10-23	Masterclass Management Accounting	9051
187275	09-10-23	BTW Club	8200
187679	10-10-23	Financiering van vastgoed via de groepsverzekering	online
184145	10-10-23	De periodieke btw-aangifte correct invullen	2140
162235	10-10-23	Schrijven van rappels met impact	2140
143771	10-10-23	Strategic pricing	2140
186824	11-10-23	Meepraten met de boekhouder	8500
186803	12-10-23	Consolidatie	9051
186808	12-10-23	Dubbel boekhouden	9051
187707	12-10-23	Elektronische handel in de praktijk toegelicht	online
127664	12-10-23	De controller als business partner	2140
184658	16-10-23	Van eenmanszaak naar vennootschap	online
185902	16-10-23	Data Visualization Training	2650
183974	16-10-23	Arbeids- en sociale wetgeving voor statutairen: basisopleiding	online
187783	17-10-23	Vermogensplanning via de onrechtstreekse schenking	online
184130	17-10-23	De fiscale behandeling van vouchers, kortingbonnen en ande	online
184180	17-10-23	Douane: oorsprong	2600
187638	17-10-23	Impact van ESG en CSRD in finance	9051
186780	17-10-23	Waardebepaling van bedrijven	9051
184352	17-10-23	Investeringsanalyse en -selectie	2600
177678	17-10-23	Flex workshops social-legal news	online
177682	17-10-23	Payroll Professional: je eerste stappen	2140
177710	18-10-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
184341	18-10-23	Internationale tewerkstelling: de fiscaliteit toegelicht	online
177735	19-10-23	Payroll Professional: je eerste stappen	online
184504	20-10-23	Praktische inleiding tot het internationale fiscale recht	2600
187706	20-10-23	De nieuwe Kwaliteitswet: medicolegale gevolgen	online
186884	23-10-23	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen	online
186822	24-10-23	Landbouwfiscaliteit	9051
118157	24-10-23	Balansanalyse voor financiële professionals	2140
184141	26-10-23	De meest gestelde btw-vragen in ondernemingen en boekhoudkantoren	online
184021	07-11-23	Boekhouden: 6-daagse basisopleiding	9051
186800	07-11-23	Btw-aangifte invullen en controleren	8200
187593	07-11-23	Vrijstelling nacht- en ploegenarbeid: update en aandachtspunten	online
184454	07-11-23	Opleiding managementvennootschap van a tot z	2600
184299	09-11-23	Fiscale optimalisatie werk- versus managementvennootschap	online
184657	09-11-23	Van controller naar volwaardige businesspartner	online
186771	09-11-23	Balansen lezen en begrijpen	8200
184026	09-11-23	Btw opleiding van a tot z	online
186772	10-11-23	Business controller	8500
186776	13-11-23	Excel voor finance professionals	9051
186793	13-11-23	Afsluiten boekjaar	8200
186807	13-11-23	Digitaliseren? Eerst uw kantoorprocessen analyseren!	8200
178971	13-11-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
178975	14-11-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	3500

Proeverijen

UW L&D FESTIVAL

24+25 JANUARI 2024 - DE MONTIL AFFLIGEM

PRECONGRES - CONGRES - EXPO - L&D BIB - LUNCH & LEARN TABLES - NETWORKING



… / AG Health Partner / Amelior / Amista / aNewSpring / Atlas Grow How / Atolo / Attentia Academy / Archipel Academy / Bal&Klein / Bedenk / bit by bit / BLCC / BlueTea / Built For Endurance / CoCoReCo / ConnecSea / Crime Control / delaware / De Opleidingscoach / Drillster / d-teach online training / Elan Learning / Epyc / Expert Academy / Fern / Flowsparks / FranklinCovey / Fun to work with / GoodHabitz / hihaho / HowsWork / HRD Academy / Human Matters / Imboorling / Junglemap Benelux / KEIK. Mensen in Beweging / Kenaz / Klein Barnum / Komt een paard in de boardroom / Laurea / Ludo / marbl / Mind Matter / NCOI Learning / New Heroes / Next Learning Valley / Notice the Difference! / O2C2 / Obelisk / OneBonsai / Ormit Talent / Pace / Play It / Progreso HR Software / Propellor / Rise Up / ROEM / SD Worx Academy / Skan / SkillsGym / SkillsTown / So We Grow / sodaplus / Spike Technology Belgium / Stellar Labs / Strides / Synquest / Televic Education / Thales & Comenius / The Courseware Company / the house of change / The Learning Hub / The Myers-Briggs Company / The Tipping Point / TinQwise / Tryangle / Typografics / UP learning / UPOP / UQalify / Valamis / Xylos / …

epyc: Expert Academy FLOWSPARKS® FranklinCovey goodhabitz online training

PRECONGRES

STIMULEARNERS GRATIS

WO. 24/01/24 VAN 16H00 TOT 22H00

PROEVERIJEN.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

AMISTA

17H00 EXPO 39 AANBIEDERS

aNew Spring

archipel

atlas

BLUETEA

BUILT FOR ENDURANCE

connecsea
mindfulness voor doeners

delaware

DE OPLEIDINGSCOACH

ELAN {LEARNING}
it's better to be understood

Expert Academy

FLOWSPARKS®

FranklinCovey

fun to work with U

goodhabitz
online training

imboorling

JUNGLEMAP

kenaz

LUDO
LEVENDIG LEREN

NEW HEROES ACADEMY

O_2C^2

OBELISK

ONEBONSAI
virtual reality training

PLAY IT
GAME BASED LEARNING

progreso
turning talent into results.

rise up

sdworx

SkillsTown

Spike

STELLAR LABS
FUTURE LEARNING TODAY

TALENTACADEMY

televic

the house of change

THE TIPPING POINT
Building the skills for today and tomorrow

UP learning

UQALIFY
Learn different.

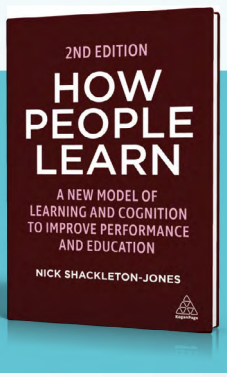
VALAMIS



16H00

NICK SHACKLETON-JONES

'HOW PEOPLE LEARN'



kenaz PLAY IT GAME BASED LEARNING rise up THE TIPPING POINT Building the skills for today and tomorrow UP learning

178976	14-11-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
184438	14-11-23	Opleiding douane van a tot z	9051
186829	14-11-23	Overnames, fusies en splitsingen	9051
186875	14-11-23	Stoomcursus boekhouden voor de éénmanszaak	8500
187635	14-11-23	Fusies en splitsingen: praktisch bekeken	9051
186798	14-11-23	Boekhouden - Opfrissingscursus	8200
186770	14-11-23	Balansen lezen en begrijpen	8500
187445	14-11-23	Het overnametraject van NDA tot Closing	9051
184028	14-11-23	Btw: update najaar	online
184084	14-11-23	Contracteren voor niet-juristen	online
184292	14-11-23	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële	online
184641	16-11-23	Transfer pricing - zowel een belangrijk fiscaal risico	online
184678	16-11-23	Wegwijs in het lezen van een balans	online
179045	20-11-23	Sociale actualiteit voor de private social profit	online
179048	21-11-23	Flex workshops social-legal news	online
179049	21-11-23	Payroll Professional: je eerste stappen	2600
127641	21-11-23	Consolidatie	9000
184259	21-11-23	Eindejaarsverrichtingen: stappenplan	1030
184164	21-11-23	Debiteurenbeheer in de praktijk	online
186789	22-11-23	Cash is king - cash flow analyse	2140
184491	22-11-23	Personenwagens: boekhoudkundige en fiscale verwerking	online
179053	22-11-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
179125	23-11-23	Payroll Professional: je eerste stappen	online
179128	23-11-23	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
187643	23-11-23	Goed voorbereid op de (financiële) audit	9051
187704	23-11-23	Dag van de Fiscaliteit 2023	1982
187705	23-11-23	Dag van de Fiscaliteit 2023	2800
186775	27-11-23	Excel voor finance professionals - expert	9051
187662	30-11-23	Audit en fraude	online
179247	30-11-23	Sociaaljuridische actualiteit	online
158713	04-12-23	Effectieve liquiditeitsprognoses met excel	9000
158681	05-12-23	Budgetteren van personeelskosten	9000
176857	05-12-23	Power bi voor financials	9000
184594	05-12-23	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	3001
184272	05-12-23	Essentials boekhouden en jaarrekening	3001
184258	08-12-23	Eindejaarsverrichtingen: fiscale optimalisatie	online



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
185951	13-09-23	Managing projects with MS Teams	8200
185963	14-09-23	Power BI voor beginners	8200
186779	14-09-23	Verrijk uw Office 365 ervaring met Chat GPT	8200
187341	14-09-23	Excel voor experten	8200
183713	14-09-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
185961	18-09-23	Outlook voor beginners	8800
116597	18-09-23	Iso-iec 27001 foundation	1060
186041	19-09-23	Carwrapping	8200
187650	19-09-23	Excel Power Query	8800
183999	19-09-23	Basisopleiding Information Security Essentials	9300
186059	19-09-23	SketchUp voor beginners	9051
184302	20-09-23	Functionele analyse: opleiding	9300
116578	20-09-23	Itil® 4 foundation & exam	1060
185996	21-09-23	Fotografie basis	8200
186016	22-09-23	Revit Architecture voor beginners	9051

nha afstandsonderwijs

CURSUS TOP 10

1	Boekhouden Basiskennis 5x € 25,80 of ineens	€ 129
2	Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak) 6x € 26,50 of ineens	€ 159
3	Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz 12x € 16,60 of ineens	€ 199
4	Praktische Psychologie 12x € 16,60 of ineens	€ 199
5	HRM personeelsmanagement 9x € 58,80 of ineens	€ 529
6	Administratief Bediende 12x € 33,25 of ineens	€ 399
7	Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken 6x € 26,50 of ineens	€ 159
8	Office 5x € 45,80 of ineens	€ 229
9	Middle Management 6x € 44,85 of ineens	€ 269
10	Online Marketing 9x € 38,80 of ineens	€ 349



GRATIS proefles op nha.be

Kies uit 400 cursussen
om thuis te leren op jouw 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

Geregistreerd Departement Werk en Sociale Economie
WSE Kwaliteitsregistratie

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

BDOKO723

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
Allanta 3500 Hasselt, 3001 Leuven en 9320 Aalst / +32 11 87 09 44 info@allanta.be / www.allanta.be	•	•	•	•					
Amelior 8500 Kortrijk / +32 56 23 20 60 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		•		•					
De Gussem Training & Consulting 9051 Afsnee / +32 473 91 52 06 info@degussemtraining.be / www.degussemtraining.be	•	•	•			•			
De Opleidingscoach 2970 Schilde / +32 496 06 38 58 info@opleidingscoach.be / www.opleidingscoach.be	•	•	•			•			
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							•		

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE	TAALOPLEIDINGEN	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	COMPUTER EN MEDIA	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	MANAGEMENT
ELAN {LEARNING} it's better to be understood	•	•			•		•		
ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / Tel +32 11 79 05 28 cinthiamaes@elanlearning.com | www.elanlearning.com									
Expert Academy	•	•	•		•				
Expert Academy 2018 Antwerpen / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be									
febelfin academy	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Febelfin Academy 1210 Brussel / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be									
FLOWSPARKS®			•	•	•	•	•		•
Flowsparks 9000 Gent / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com									
FranklinCovey	•	•	•						
FranklinCovey 2800 Mechelen / +32 2 719 02 15 info@franklincovey.be / www.franklincovey.be									
FULFIL loopbaancoaching • coaching • trainingen • hr-advies	•	•	•		•				
FulFil Coaching & Training 3440 Zoutleeuw / +32 495 28 37 47 welkom@fulfil.be / www.fulfil.be									
goodhabitz online training	•	•	•	•	•	•	•	•	•
GoodHabitz 2000 Antwerpen / +32 3 808 90 00 info@goodhabitz.com / www.goodhabitz.com									
Make your communication work. HUMAN MATTERS	•	•	•						
Human Matters 2627 Schelle / +32 497 45 53 30 info@humanmatters.eu / www.humanmatters.eu									
IFBD Institute for Business Development	•	•	•	•	•	•			
Institute for Business Development 8200 Brugge / +32 50 38 30 30 info@ifbd.be / www.ifbd.be									
InFidem ORGANISATIE VAN LEERMOMENTEN					•				
InFidem 3570 Alken / +32 486 28 41 31 info@infidem.be / www.infidem.be									
LEARNIA Partners in efficient learning		•			•				•
Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be									

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE	TAALOPLEIDINGEN	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	COMPUTER EN MEDIA	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	MANAGEMENT
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 Thuiscursussen 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	•	•	•	•	•		•	•	
Quality Training 1180 Ukkel / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be		•	•		•				•
SBM 8200 Brugge / +32 78 35 36 38 info@sbm.be / www.sbm.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Syntra Bizz 2600 Berchem / +32 78 15 40 05 opmaat@syntra-bizz.be / www.syntra-bizz.be/bedrijfsopleidingen	•	•	•	•	•	•	•	•	•
T&C - Thales & Comenius 9150 Rupelmonde / +32 3 744 21 66 info@thalescomenius.be / luc@thalescomenius.academy / www.thalescomenius.academy	•	•	•			•			
The Tipping Point 2800 Mechelen / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						
Thhink Corporate brain skills 2800 Mechelen / +32 494 17 03 18 admin@thhink.be / www.thhink.be	•	•	•						
Walk Your Talk 9290 Berlare / +32 485 75 90 38 els@walk-your-talk.be / www.walk-your-talk.be	•	•	•						

EIGENTIJDS ORGANISEREN VAN LEREN

EEN GESPREK TUSSEN JOHN MAY EN ANDREW JACOBS

Onlangs had ik de gelegenheid om uitgebreid te spreken met Andrew Jacobs over leren binnen organisaties, met speciale aandacht voor de ondersteuning hiervan door diverse soorten platformen. Andrew, die als Learning Strategist ruime ervaring heeft binnen het domein van corporate leren, is een veelgevraagd spreker op internationale conferenties en evenementen op het gebied van Leren en Ontwikkeling. Zo is hij op 26 oktober 2023 een van de 12 sprekers tijdens de L&D Talks van Stimulearning. Andrew levert tevens bijdragen aan verschillende vakbladen, websites en podcasts.

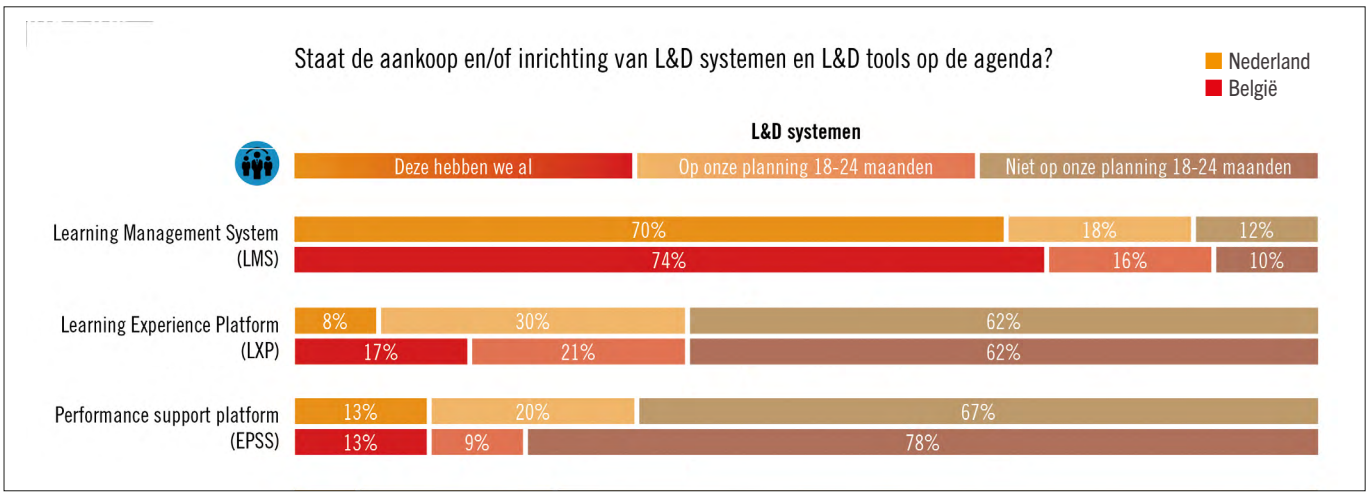
De manier waarop leren in organisaties verankerd is, heeft de laatste jaren aanzienlijke veranderingen ondergaan. Dit geldt niet alleen voor de door Covid versnelde transformatie van traditionele klassikale opleidingen naar eLearning en virtuele klaslokalen, maar misschien nog belangrijker, voor de manier waarop het leren binnen organisaties is georganiseerd.

HISTORIE

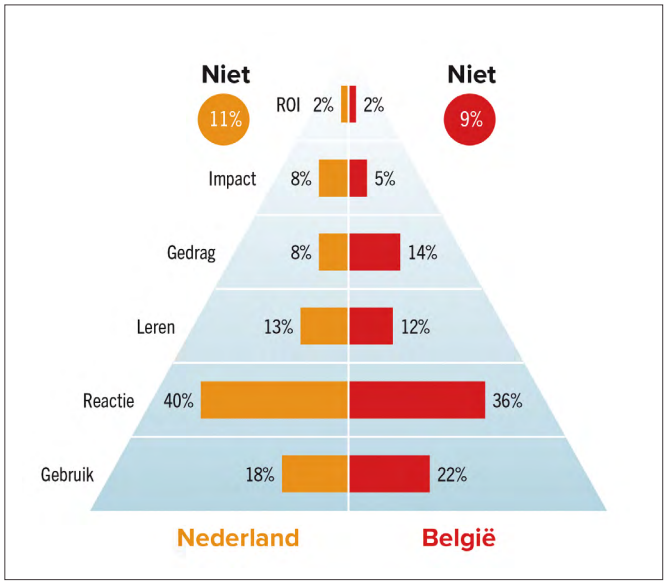
Vroeger begonnen leertrajecten met een dialoog tussen de manager en zijn medewerkers. Deze was vaak gekoppeld aan het jaarlijkse functioneringsgesprek. Tijdens dit gesprek werden voorstellen en verzoeken gedaan voor verdere persoonlijke of professionele ontwikkeling. Managers baseerden zich hierbij op hun eigen kennis en ervaring van het opleidingsaanbod en gaven op basis hiervan advies aan de betreffende medewerkers. Of medewerkers hadden al elders advies ingewonnen over mogelijke ontwikkelingskansen en dienden verzoeken in om specifieke opleidingen te volgen. Een groot nadeel van deze aanpak was niet alleen dat het arbeidsintensief was, maar het gaf de organisatie ook weinig grip op het totale opleidingsbudget en het had geen invloed op de kwaliteit, uniformiteit of relevantie van de opleidingen voor de organisatie.

LMS

Een verandering die zo'n 25 jaar geleden plaatsvond, was de introductie van Learning Management Systemen (LMS). Deze systemen ondersteunden de logistieke processen tussen docenten en leerlingen in onderwijsinstellingen, en bij grote organisaties de logistieke processen rondom het organiseren van het volledige opleidingsaanbod. Zij gaven hierbij de organisatie inzage in de hiervoor gebruikte financiën en boden centrale beheersing van de uniformiteit en kwaliteit van het geboden aanbod. Hierdoor zijn veel organisaties leren centraal gaan organiseren in corporate academies, ondersteund door LMS'en.
Recent onderzoek (figuur 1) toont aan dat ongeveer 90% van de organisaties in Nederland en België inmiddels een LMS in gebruik heeft of overweegt er op korte termijn een aan te schaffen en te implementeren. Desondanks krijgen LMS'en de afgelopen jaren steeds meer kritiek, zoals ook door Andrew wordt aangegeven. Hij stelt dat een LMS niet zozeer gericht is op hoe mensen binnen organisaties leren, maar meer fungeert als een instrument om compliance binnen een organisatie te beheren. Het waarborgt bij externe audits dat medewerkers over de juiste certificaten beschikken om hun werk uit te voeren en noemt dit smalend de cover-your-ass aanpak. Een LMS is op die manier een one-stop-shop voor leren geworden, waarbij logistieke en financiële processen belang-



Figuur 1: Onderzoek Tendensen in leren 2020 - Staat de aankoop en/of inrichting van L&D systemene en L&D tools op de agenda?



Figuur 2: Onderzoek Tendensen in Leren 2020 : Meet u het effect van uw leerinspanningen? Zo ja, gelieve het passende niveau aan te geven.

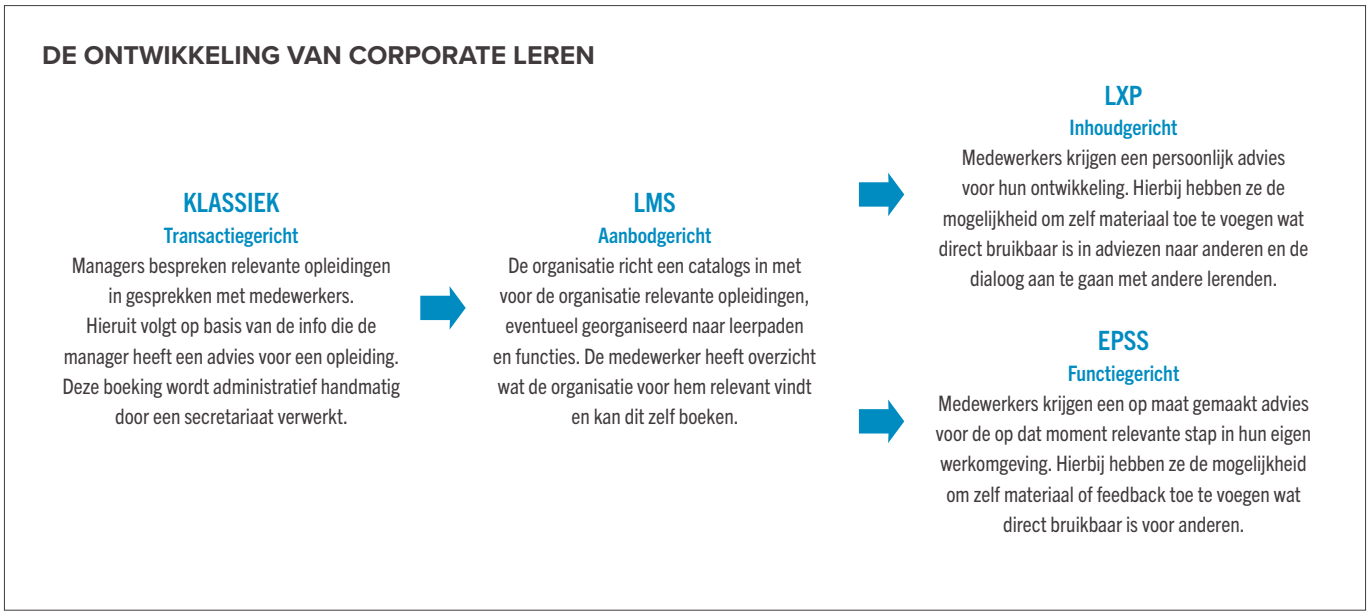
rijker zijn geworden dan de inhoudelijke leerprocessen en het eigenlijke verbeteren van de functioneren van de medewerker bij het uitvoeren van zijn werk. Hierbij gaat het LMS uit van het idee dat een voldoende aanbod van opleidingen en trainingen volstaat en dat medewerkers zelf kunnen kiezen welke relevant is en direct kunnen boeken, vergelijkbaar met platformen als Amazon of Bol. Bovendien zijn de rapportages die een LMS genereert meer gericht op 'wie heeft wat gedaan' of 'wat zijn de gemaakte kosten'. Hetzelfde onderzoek van Stimulearning uit 2020 geeft inderdaad aan dat naast de 9% die niet evalueert 22% van de L&D-professionals uit de business niet verder gaan dat het meten van het 'gebruik' van leren (figuur 2). Zo geeft Andrew ook aan dat LMS'en niet aangeven wat een medewerker daadwerkelijk heeft geleerd en of dit heeft geleid tot groei van productiviteit of wat de potentie voor verdere groei van deze medewerker is.

LXP

Vanuit de kritiek op de bestaande LMS-en en om het aanbod van opleidingen en trainingen voor medewerkers relevanter te maken, zijn er de afgelopen jaren Learning eXperience Platforms (LXP) bijgekomen. Deze bieden medewerkers persoonlijk advies over welke opleiding of training relevant zou zijn binnen de context van hun functie, de competenties of skills die ze willen ontwikkelen, of soms zelfs gebaseerd op hun zoekgedrag of eerder geüploade content. Deze platformen verbeteren de gebruikerservaring van medewerkers, maar Andrew geeft hierover aan dat deze voornamelijk geschikt zijn voor 'kenniswerkers', degenen wiens werk voornamelijk computer gerelateerd is, wat een minderheid vormt in vergelijking met productiemedewerkers. Andrew zegt dat in sommige organisatie het aantal productiemedewerkers kan oplopen tot ongeveer 70% van het totale aantal werknemers. Het is volgens hem dan ook niet zinvol om een systeem wat bedoeld is voor kenniswerkers aan te bieden aan deze doelgroep.
In een productieomgeving hebben medewerkers vaak een ander zoekgedrag dan kantoormedewerkers. Andrew geeft aan dat bij deze doelgroep de primaire reactie niet is om naar de leeromgeving van de organisatie te gaan, maar eerder naar een algemene zoekmachine: 'I'll Google it'.

EPSS

Voor productiemedewerkers is er daarom een andere ontwikkeling die leermomenten veel meer in hun dagelijkse werkzaamheden integreert: de Electronic Performance Support Systemen (EPSS). Deze platformen passen bij het concept van 'Learning in the flow of Work'. Ze ondersteunen de dagelijkse taken van medewerkers met korte leermomenten die specifiek gericht zijn op wat ze op dat moment nodig hebben om een bepaalde taak uit te voeren. Dit kunnen bijvoorbeeld digitale naslagkaarten, i.c. reference cards of korte oefenmomenten zijn. Het leermoment is direct gekoppeld aan het werk en kan eenvoudig worden opgevraagd, bijvoorbeeld met een druk op de knop of door het scannen van een QR-code. Maar ook deze platformen hebben hun beperkingen. Zo zijn deze helemaal ingericht op de bestaande processen en productieom-



Figuur 3: John May - De ontwikkeling van Corporate Leren



geving. Een medewerker die vanuit zijn huidige positie wil doorgroeien naar een nieuwe stap in zijn carrière en in een andere werkomgeving terecht wil komen zal hier geen relevante leerevents voor zijn persoonlijke ontwikkeling vinden.

> "Een LMS is niet zozeer gericht op hoe mensen binnen organisaties leren, maar fungeert meer als een instrument om compliance binnen een organisatie te beheren."

COMMUNITIES

Daarnaast zijn er binnen organisaties en vakgebieden groepen mensen die elkaar vinden op onderwerpen die voor hen relevant zijn. Dit informele circuit, binnen de organisatie of in het vakgebied, wordt nog weinig beïnvloed of gefaciliteerd door bestaande leerplatformen. Het toevoegen van 'sociale componenten' zoals reviews, opmerkingen of de mogelijkheid om zelfgemaakte content te uploaden op reguliere platforms zoals LMS'en of LXP's, leidt nog niet automatisch tot het vormen van communities. Andrew verwijst hier naar de podcasts en blogs van Richard Millington (www.feverbee.com), een expert op het gebied van succesvolle community-opbouw. Maar ook dichter bij huis is er het boek 'Organiseren van Communities' van Peter Staal en Kirsten Wagenaar, boordevol achtergrondinformatie, tips en trucs.

GENERATIVE AI

De recente ontwikkelingen in generatieve AI-toepassingen maken toegang tot kennis vanuit elk denkbaar vakgebied toegankelijk. Medewerkers, ongeacht of ze kenniswerkers of productiemedewerkers zijn, kunnen nu een persoonlijke sparringpartner of coach benaderen voor al hun vragen. Deze AI-toepassingen hebben het potentieel om de houding van medewerkers te veranderen van 'Ik zoek het wel op Google' naar 'Ik vraag het mijn AI-buddy'. Het antwoord wat ze bij hun hulpvraag krijgen is gebaseerd op alle beschikbare kennis op internet die is gebruikt om de AI-agent te 'trainen'. Deze kan nog worden verrijkt met organisatie-specifieke of vakinhoudelijke informatie om het antwoord relevanter te maken binnen de context van het werk van de medewerker. Eventuele 'fouten' die deze tool maakt, zullen niet groter zijn dan de mogelijke onjuistheden die een expert ter plekke zou kunnen geven. Andrew geeft hierbij nog wel aan dat het belangrijk wordt om te leren de juiste vragen te stellen: "People who ask the right questions get better answers".

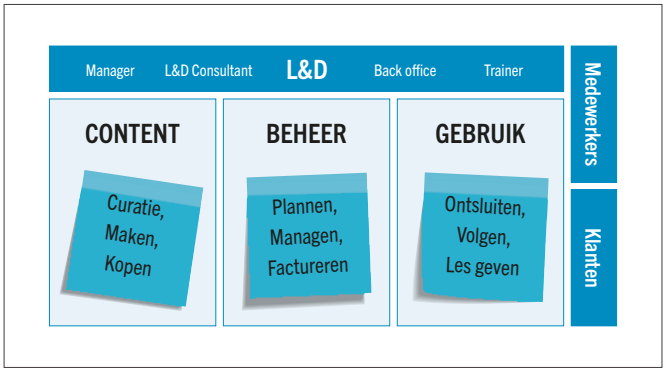
LEERECOSYSTEEM

Alle genoemde elementen in dit artikel kunnen binnen een organisatie in samenhang met elkaar worden toegepast. Sommige organisaties zullen het platform kiezen dat het best past bij de behoeften van hun medewerkers, terwijl andere organisaties wellicht meerdere platformen, inclusief een van de vele, in dit artikel niet-genoemde typen, te combineren tot een leerecosysteem dat past bij de doelgroepen en cultuur binnen die organisatie. Het is daarom raadzaam om een grondige analyse uit te voeren van de benodigde (of gewenste) functionaliteiten van het leerecosysteem binnen de organisatie. Hierbij moet goed worden gekeken naar de leerbehoeften van medewerkers en naar relaties tussen leersystemen of -functies en andere gerelateerde platforms.
Katja Schipperheijn gaat in haar boek 'Learning Ecosystems' uitvoerig in op alles aspecten van een leerecosysteem of zoals zij dit noemt 'Learnscapes'. Als je dit verhaal sterk vereenvoudigd dan kan een leerecosysteem worden onderverdeeld in drie hoofdaspecten elk met hun eigen kenmerken en gebruikers:

1. **Content**
   De inhoud wordt projectmatig of door gebruikers gecreëerd, ingekocht bij opleidingsleveranciers of gecureerd uit bestaande grote collecties. Dit is het domein van L&D-consultants of opleidingsdeskundigen.

2. **Beheer**
   Zowel de content als de middelen die nodig zijn om die content ter beschikking te stellen of uit te voeren, moeten worden beheerd. Digitale content moet beschikbaar worden gesteld aan de doelgroepen, klassikale opleidingen moeten worden gepland en er moeten rapportages en financiële verantwoording plaatsvinden op basis van budgetten en/of gebruik. Dit is het domein van de planners, beheerders en administratieve medewerkers vanuit de backoffice van een corporate academy.

Figuur 4 : John May naar Katja Schipperheijn : vereenvoudigde figuur van een leerecosysteem



3. **Gebruik**
   Alle content en/of middelen moeten door medewerkers vanuit de organisatie (of klanten) benaderd en gebruikt kunnen worden, waarbij medewerkers altijd toegang hebben tot voor hen relevante content. Dit is het domein waar de medewerkers trainers, docenten en moderatoren elkaar 'ontmoeten' en natuurlijk ook andere medewerkers.

CONCLUSIE

Door middel van technologie zijn de organisatorische processen rond leren uit de 'kamer van de L&D-manager' gekomen. Hierdoor is het gebruik van opleidingen en trainingen voor de gehele organisatie inzichtelijk en beheersbaar geworden. Initieel gebeurde dit door het gebruiker van LMS-platformen maar deze beperken zich tot beheersbaarheid en geven geen inzicht in leerresultaat of toepasbaarheid. Daarom zijn er diverse andere platformen op de markt gekomen waarvan er in dit artikel slechts een paar typen besproken zijn. Elk platform heeft zijn eigen specifieke toegevoegde waarde voor zowel lerende als organisatie. Om die reden ziet het leerecosysteem er voor elke organisatie weer anders uit en zal er dus voordat er een (nieuw) platform ingericht wordt goed moeten worden nagedacht waar de toegevoegde waarde voor de medewerkers uit de eigen organisatie zit. Hierbij dient het leerecosysteem de deelnemers zowel te ondersteunen in hun dagelijks werk als bij hun persoonlijke ontwikkeling en de groei naar toekomstige rollen en functies binnen, of misschien wel buiten de organisatie. Andrew geeft hierbij aan dat de leeromgeving de medewerker moet helpen om te komen tot een 'informed choise' (een op relevante informatie gebaseerde eigen keuze) in plaats van de 'educated guess' (een door de organisatie voorgeprogrammeerd leerpad, naar een vermeend doel). In dit verhaal zijn de traditionele LMS-en niet afgeschreven, maar hebben ze hun specifieke toegevoegde waarde binnen de logistieke componenten van het leerecosysteem.

Ik kijk er naar uit om Andrew live te ontmoeten tijdens de L&D Talks van 26 oktober 2023 in Diegem. ■



Stimulearner **John May** heeft een uitgebreide ervaring in zowel IT als L&D in diverse grote organisaties en onderwijsinstellingen zoals NS, Gemeente Amsterdam, KPMG, Cargolux, Kennisnet en SURF. Als learning solution architect combineert hij zijn passie voor L&D met kennis van IT om de organisatie en processen rond leren te innoveren en aan te passen aan de omvang en cultuur van de organisatie. Met een breed overzicht van de leertechnologiemarkt, trends, voordelen en nadelen, evenals de impact op individuen, organisaties en infrastructuur, heeft hij de ambitie om leren effectiever en efficiënter te maken.



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 bedrijfsevent? Vragen over de juiste aanpak? We bespreken samen graag de mogelijkheden en bezorgen u een vrijblijvend voorstel.

De Montil, voor onvergetelijke bedrijfsevents.

de montil
IMAGINE.CREATE.TASTE.ART

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

/DeMontil

185937	22-09-23	Microsoft Excel voor beginners	8800
186494	22-09-23	SharePoint initiatie	8500
186482	25-09-23	Microsoft 365 - Administrator	8500
186048	25-09-23	Inventor voor beginners	9051
186019	27-09-23	SketchUp voor beginners	8200
184339	28-09-23	InDesign voor marketeers	9220
93150	02-10-23	Itil® 4 foundation & examen	9050
116547	02-10-23	Oceb2 business process management foundation	1060
186047	02-10-23	Autodesk Fusion 360 voor beginners	8500
186037	02-10-23	AutoCAD voor beginners	8500
185986	02-10-23	Adobe InDesign voor beginners	8500
185989	02-10-23	Adobe Photoshop voor beginners	8200
185992	02-10-23	Microsoft Excel voor beginners	8800
186603	02-10-23	PRINCE2® - Foundation	9051
184001	03-10-23	Basisopleiding IT-management	9051
184099	03-10-23	Data Analyse: Data opslag en structurering	1982
186777	03-10-23	Hybrid SQL Database administrator	9051
185981	03-10-23	Adobe Illustrator: basis	9051
185949	03-10-23	Excel Power Query	9051
184693	03-10-23	Basisopleiding Testing	3001
185947	04-10-23	Microsoft Excel voor gevorderden	8200
185965	04-10-23	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	9051
185970	05-10-23	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
186005	05-10-23	Veilig op het internet	8500
184103	05-10-23	Data Analyse: Opleiding	online
186565	05-10-23	Certified Data Protection Officer: Functionaris	8200
186038	06-10-23	AutoCAD voor beginners	8800
185944	06-10-23	Microsoft Excel voor gevorderden	9051
185872	06-10-23	IREB® Foundation Certification Training	1831
116572	09-10-23	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
186436	09-10-23	VectorWorks voor beginners	9051
186756	09-10-23	Professionele nieuwsbrieven ontwerpen met MailChimp	9051
186637	10-10-23	Excel: nieuwe formules en functies	8200
185964	10-10-23	Power BI voor beginners	8800
184267	10-10-23	Enterprise Architecture: frameworks en modellen	online
187453	11-10-23	ChatGPT en andere AI-platformen: potentieel en valkuilen	online
186966	11-10-23	Agile Functionele Analyse	9051
186474	12-10-23	Discovering Microsoft 365 Apps - Overview, security	9051
186495	12-10-23	SharePoint vervolmaking	8500
186496	13-10-23	SQL	9051
186599	16-10-23	Agile PM Foundation	8200
186486	17-10-23	Power Apps en Power Automate	8200
184004	17-10-23	Basisopleiding: social media op het werk	online
185962	17-10-23	Power BI voor beginners	8500
185941	17-10-23	Microsoft Excel voor beginners	8200
187781	18-10-23	Hoe de juiste “back-up & recovery” strategie kiezen	9051
186518	19-10-23	MS-Project	8800
186602	19-10-23	PRINCE2® - Foundation	8500
185957	19-10-23	Microsoft OneNote	8200
185993	19-10-23	Microsoft Excel voor beginners	8500
185991	19-10-23	Adobe Premiere Pro voor videobewerkers - Beginner	8200
185935	20-10-23	Analyse met DAX	9051
186066	20-10-23	Visio voor beginners	8500
185956	23-10-23	MS-Teams voor beginners	8500
184097	23-10-23	Data Analyse: Business Intelligence	1982
184114	23-10-23	Data Protection Officer - Certificatietraining	9000
184122	23-10-23	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	9000
184691	24-10-23	Workshop: introductie tot JIRA	online
185942	26-10-23	Microsoft Excel voor beginners	8500
186000	26-10-23	MS PowerPoint voor beginners	9051
186773	26-10-23	De weg naar een efficiënte design flow en methodisch	8500
186601	06-11-23	Outlook & Timemanagement	8500
186009	06-11-23	AutoCAD voor beginners	9051
185994	06-11-23	Microsoft Excel voor gevorderden	8500
116584	06-11-23	Cobit® 2019 foundation	1060
129148	07-11-23	Black belt excel	2140
184440	07-11-23	Opleiding Excel data-analyse van a tot z	Module 1	1982
185988	07-11-23	Adobe Photoshop voor beginners	8200
186061	07-11-23	SketchUp: structuren en renderen - Vervolgcursus	8500
186753	07-11-23	Maak met Wordpress een professionele website	8500
185984	08-11-23	Adobe InDesign voor beginners	8800
185940	08-11-23	Microsoft Excel voor beginners	8200
185873	08-11-23	IREB® Foundation Certification Training	4360
186056	09-11-23	SharePoint initiatie	8200
186470	09-11-23	C# Software Architect	9051
186473	09-11-23	Customize en optimize Microsoft 365 - SharePoint	8200
186064	13-11-23	Tekla Structures staal	8500
186498	13-11-23	WebApps bouwen met Typescript and Angular	9051
187684	13-11-23	Sketchup vervolgcursus : 3D-printen	8500
186638	13-11-23	Excel: nieuwe formules en functies	8800
185980	13-11-23	Adobe After Effects voor beginners	8200
185997	13-11-23	Fotografie basis	9051
186001	14-11-23	PowerPivot	8500
185971	14-11-23	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200
185938	14-11-23	Microsoft Excel voor beginners	8200
186797	14-11-23	Blender 3D voor beginners	8200
187663	14-11-23	Data Analyse: Data mining	1982
184442	14-11-23	Opleiding Excel data-analyse van a tot z	Module 2: Data	1982
63481	15-11-23	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060
186967	15-11-23	Interviewtechnieken voor functionele analisten	9051
183714	15-11-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	4360
186487	15-11-23	Power Apps en Power Automate	9051
186481	15-11-23	Microsoft 365 - Administrator	8200
185966	15-11-23	Power BI: van data tot rapport	8200
185987	16-11-23	Adobe Photoshop voor beginners	8500
186512	16-11-23	Inventor voor beginners	8500
186867	16-11-23	Adobe XD voor beginners	8800
184172	16-11-23	Digitaliseer je content en processen	1030
185968	17-11-23	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
185983	20-11-23	Adobe Indesign gevorderd	8500
186036	20-11-23	AutoCAD voor beginners	8800
186437	20-11-23	Vectorworks voor gevorderden - Hybride tekenen	9051
186469	20-11-23	Basis ICT begrippen voor niet ICT-specialisten	8200
184109	20-11-23	Data analyse: Werken met R	1982
120336	20-11-23	Lean excel	9000
183717	21-11-23	ITIL®4 Foundation in IT Service Management + Exam Voucher	online
184183	21-11-23	E-Commerce Management: basisopleiding	2600
184280	21-11-23	Opleiding Excel data-analyse van a tot z	Module 3: Power	1982
186018	21-11-23	SketchUp voor beginners	8800
185990	21-11-23	Adobe Premiere Pro voor marketeers - Beginner	8500
185953	21-11-23	MS PowerPoint voor gevorderden	9051
185955	21-11-23	MS-Teams voor beginners	8200
184105	22-11-23	Data-analyse: programmeren in Python	1982
183715	23-11-23	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
186778	23-11-23	Migrating (on premises) workloads to Azure	9051
185960	23-11-23	Outlook voor beginners	8200
185982	23-11-23	Adobe Illustrator: basis	8500
184361	23-11-23	Laat online tools voor je werken	online
184310	23-11-23	Goochel met Google, sneltoetsen en webplugins	online
116576	23-11-23	Iso-iec 27001 practitioner	1060
186039	24-11-23	AutoCAD voor gevorderden	8500
186058	24-11-23	SketchUp voor beginners	8500
186472	24-11-23	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless	9051
186667	27-11-23	SQL	8500
186774	27-11-23	De weg naar een efficiënte design flow en methodisch	8500
187671	27-11-23	Excel Experience Days	2800

CARRIERES FACILITEREN: DE L&D-FOCUS BIJ VAN MOER LOGISTICS

NATHAN VERMEIRE & MAXIME VAN RANST - VAN MOER LOGISTICS

Leren is een manier om het verschil te maken op het vlak van retentie en interne mobiliteit: zo denken ze erover bij Van Moer Logistics. Onder meer om die reden richtten ze anderhalf jaar geleden hun eigen Academy op, die de pakweg 2.300 medewerkers van het bedrijf uitnodigt om naar hartenlust te leren. Het uitgangspunt: dat iedereen - of iemand nu door wil groeien of expert wil zijn in de huidige job - de intrinsieke wil bezit om te leren. We schuiven rond de tafel met HR Business Partners L&D Maxime Van Ranst en Nathan Vermeire.

Kan je je bedrijf kort even voorstellen?
Maxime: "Van Moer Logistics is een logistieke dienstverlener, gevestigd in de Waaslandhaven maar met sites over heel Vlaanderen en in Brussel. We richten ons op diverse takken van de logistiek: transport, distributie, chemie, magazijnen … en tellen in totaal ongeveer 2.300 medewerkers. We bestaan sinds 1990, maar de voorbije jaren is ons bedrijf exponentieel gegroeid. Onze medewerkers voeren erg diverse functies uit. We hebben een grote arbeiderspopulatie die goed is voor 85% van de medewerkers. Het gaat om een 500-tal chauffeurs, maar ook magazijniers, operators, technisch personeel... Daarnaast zijn er onze bedienden, onder meer customer service officers, dispatchers, IT, hr …"
Nathan: "Het laatste jaar alleen al kwamen er ruim 800 mensen bij. Onder meer daardoor besloot de directie anderhalf jaar geleden om een eigen Academy op te richten, waarmee we alles wat met leren te maken heeft wat prominenter naar voren proberen te brengen. Enerzijds is het ons doel om voldoende leerprikkels aan onze medewerkers te geven, anderzijds willen we op die manier ook de leermogelijkheden die er zijn in de kijker zetten. We zijn er namelijk van overtuigd dat dit naar de toekomst toe het verschil kan maken op het vlak van retentie en interne mobiliteit."

Wat is jullie rol precies en hoe is L&D gestructureerd?
Maxime: "We zijn beiden HR Business Partner L&D en maken deel uit van het Van Moer Academy Team, dat deel is van hr. We werken alles rond L&D uit, en organiseren en coördineren dit in samenspraak met de business en afgestemd op de leernoden en verwachtingen die er zijn. Daar spelen we op in door leermogelijkheden aan te bieden, gaande van klassikale opleidingen tot onze e-library met e-books en audiolearnings. We zijn ook bezig met de uitrol van een LMS-systeem zodat iedereen toegang heeft tot dezelfde informatie, en alles wat met L&D te maken heeft ook goed geregistreerd wordt."
Nathan: "Ook alle communicatie over de leerprikkels nemen we voor onze rekening. En verder proberen we kader en randvoorwaarden te creëren voor de interne trainers, zodat zij hun job kunnen doen en kunnen focussen op datgene waar ze het sterkst in zijn: training geven over hun expertise."

Anderhalf jaar geleden werd er dus een Academy opgestart. Hoe verliep het leren voordien en hoe ontstond de evolutie naar een Academy?
Maxime: "Ik werk hier nu zeven jaar. Toen ik dienst kwam, telden we ongeveer 550 medewerkers. We zorgden er toen voor dat alles wettelijk gezien in orde was en dat onze medewerkers altijd de juiste attesten en certificaten hadden, maar een echt L&D-beleid was er nog niet. Naarmate we sterk groeiden, voelden we wel dat de nood er was om onze mensen goed te ontvangen en op te leiden. Toen is er beslist om een Academy uit te werken en zijn we op zoek gegaan naar een ervaren collega die dit in goede banen kon leiden. Met Nathan haalden we iemand in huis met heel veel kennis van zaken, waardoor we op een jaar tijd enorm veel vooruitgang geboekt hebben."
Nathan: "Ik heb het geluk gehad om voor Volvo Group en Volvo Cars te mogen werken. Zij hadden een zeer professionele en goed omkaderde Academy uitgebouwd, en de ervaring die ik daar opdeed, heeft geholpen om hier een en ander in een stroomversnelling te brengen."

Welke visie op leren hanteren jullie met de Academy?
Nathan: "We gaan ervan uit dat iedereen wil leren. Misschien niet allemaal op dezelfde manier en ook niet allemaal met het doel om hiërarchisch door te groeien - mensen willen net zo goed leren om expert te worden



in hun eigen rol - maar de intrinsieke wil om te leren is wel een belangrijk uitgangspunt voor ons. Verder is leren binnen Van Moer ook een sociaal gebeuren: het gebeurt niet enkel in een klaslokaal of door een cursus door te nemen, we leren ook van onze collega's. Daarom installeren we vaak prikkels die ook een sociale component hebben en stimuleren we mensen om deel te nemen aan externe netwerken. We mogen nooit bang zijn om onze mensen te slim te maken. We willen ze net zo slim mogelijk maken, want we hebben er zelf baat bij dat ze hun job zo goed mogelijk uitoefenen. Tegelijk willen we voor mensen die hun huidige rol wel ontgroeid zijn opportuniteiten creëren en een kader scheppen om iets anders te gaan doen. Vroeger gingen we er misschien van uit dat we iemand aanwierven voor een bepaalde stoel, om daar dan zo lang mogelijk te blijven zitten. Vandaag proberen we eerder een carrière aan te bieden binnen onze organisatie. En hopen we dat mensen eerst intern kijken of er een job is die hen interessant lijkt, in plaats van meteen extern. Het is dan natuurlijk aan ons om die carrièrepaden te faciliteren."

Wat zijn jullie belangrijkste uitdagingen op het vlak van leren?
Nathan: "Onze belangrijkste uitdaging is om een switch te maken in de mindset over leren binnen onze organisatie. In de logistieke sector is er heel veel aandacht voor de kosten. Onze managers worden hier ook op gechallenged. En dan vragen wij hen om leren plots niet meer te zien als een kost, maar als een opportuniteit. Als iets dat op lange termijn veel meer zal bijdragen dan het ons kost, maar tegelijk moeilijk te kwantificeren is. Door de oplossingen die we aanbieden, begint die mindset er wel wat te komen, maar het was en blijft zeker een uitdaging. Stelselmatig zetten we stappen en werpt onze aanpak zijn vruchten af. Een andere uitdaging is nog de snelheid waarmee we dingen willen doen. We hebben heel veel ideeën om een en ander te veranderen, maar soms gaat dat voor onze operaties wat te snel. We willen bijvoorbeeld in de nabije toekomst heel graag een volledig leiderschapstraject uitbouwen, maar dat moeten we behapbaar en stelselmatig opbouwen: vertellen waarom we dat willen, hoe het verweven is met andere zaken …"

> "Op cruciale momenten zorgen we ervoor dat we mee rond de tafel zitten op meetings of op het directiecomité. Zo zijn sleutelfiguren meteen op de hoogte van onze plannen en kunnen ze hun bezorgdheden of vragen uiten, waarna wat we willen verwezenlijken door kan sijpelen in de organisatie." - Maxime

Je vertelde net dat jullie prikkels proberen te geven met een sociale component. Kan je daar een voorbeeld van geven?
Nathan: "Ik denk aan onze Lunch & Learn: heel laagdrempelige opleidingen van maximum anderhalf uur,
waarop medewerkers kunnen proeven van een bepaald thema, om daar nadien bij interesse dieper op in te gaan via bijvoorbeeld een dagopleiding. Dit wordt gecombineerd met een broodjeslunch, samen met de collega's, waardoor mensen met elkaar van gedachten kunnen wisselen en elkaar en andere afdelingen of sites beter leren kennen. Dat doen we overigens ook op onze onboardingdag, waarop we mensen van diverse afdelingen samenbrengen om nieuwkomers te verwelkomen. Zo krijgen zij van bij de start van hun loopbaan een brede kijk op de organisatie."

Hoe geven jullie het opleidingsaanbod vorm?
Maxime: "Alles vertrekt vanuit non-stop luisteren naar de noden van de organisatie vanuit verschillende invalshoeken. We peilen naar eventuele bijkomende noden via een evaluatieformulier bij onze opleidingen, maar overleggen ook regelmatig met het management en houden de individuele opleidingsvragen die ons vanuit de afdelingen bereiken in de gaten. We volgen ook de cijfers op over het gebruik van onze e-library.
Alle informatie die we verkrijgen vanuit die diverse invalshoeken gebruiken we om een aanbod uit te werken, dat we vervolgens ook tweewekelijks communiceren. De thema's zijn divers, van softskills zoals communicatie, leiderschap, samenwerking en IT-gerelateerde zaken tot de meer praktische en verplichte opleidingen."
Nathan: "Het idee achter de e-library is dat die open is voor iedereen die bij ons werkt. Zodra een medewerker een opleidingsvraag heeft, is hij vrij om daarin te snuisteren. Stel dat een operator in een magazijn bijvoorbeeld interesse heeft in leiderschap maar nog niet in zo'n rol zit, dan kan hij de e-library raadplegen en er zo meer informatie over inwinnen. Los van of die persoon in aanmerking komt om zo'n rol in te vullen. Op vraag kan de medewerker nadien nog een dagopleiding volgen of gecoacht worden. Zo proberen we ervoor te zorgen dat iedereen iets kan vinden in onze brede funnel, om daarna waar nodig en mogelijk verder te verdiepen en kennis op te bouwen."

Wat vraagt het van jullie om hiermee om te gaan?
Maxime: "Geduld, maar ook communicatie. We sturen veel communicatie uit maar zorgen er ook voor dat we op cruciale momenten mee rond de tafel zitten bij meetings of op het directiecomité, zodat sleutelfiguren meteen op de hoogte zijn en hun bezorgdheden of vragen ook kunnen uiten. Als die mensen mee zijn, sijpelt wat we willen verwezenlijken ook door in de organisatie."
Nathan: "Klopt. Wij kunnen in onze spreekwoordelijke ivoren toren wel zaken beslissen, maar uiteindelijk moet het nog altijd uitgevoerd worden door het operationele luik van de organisatie. Door die sparringmomenten nemen we mensen mee in het proces én kunnen wij ons proces ook aanpassen aan hun realiteit. Enkel zo zetten we stappen. We willen naar het doel op het einde van de rit, maar soms moeten we wel wat bochten nemen vooraleer we daar geraken."

Waar zouden jullie in de toekomst naartoe willen met L&D, zijn er eventueel ook tendensen die jullie opmerken?
Nathan: "We hebben al veel stappen gezet, vind ik. Zoals ik daarnet vertelde, willen we nog werk maken van een leiderschapstraject. De eigenaar en de directie hebben verder een grote groeiambitie. Ik denk dat de Academy alleen maar prominenter zal worden in dit verhaal, en dat we misschien nog meer kennis in huis zullen halen die we anders extern zouden aankopen. Het lijkt me logisch dat we de Academy ook verder professionaliseren."
Maxime: "We willen ook sterk inzetten op kennis delen op de job. We hebben heel wat mensen in dienst met veel expertise en ervaring. Hen willen we begeleiden om die knowhow over te dragen naar collega's of nieuwe medewerkers. In dit opzicht zetten we in op mentorschap, zodat mensen na de onboarding ook voldoende begeleid worden in hun job en het bedrijf eens ze op hun afdeling terechtkomen. Vanuit de Academy is er de eerste drie maanden begeleiding, maar de komende tijd gaan we ook mensen identificeren op de afdelingen die nieuwelingen zullen verwelkomen en begeleiden in de job. Zodat er meer kennisdeling is binnen de afdeling."
Nathan: "In dat kader moeten we proberen om vanuit een L&D-perspec-

tief de contentexperten te begeleiden om de kennis die ze hebben, te structureren om ze goed te kunnen overbrengen. Dat kan door mentorschap, maar sommige organisaties doen dit ook door die experten zelf aan de slag te laten gaan met het maken van e-learnings. Ook daar kunnen we een rol in spelen. Als het gaat over tendensen denk ik nog aan het feit dat de nieuwe generaties die op de arbeidsmarkt komen, iets ongeduldiger zijn. Ze willen heel snel stappen zetten. We proberen hierop in te spelen door ons aanbod nog meer open te zetten, zodat mensen vanaf dag één leren bij Van Moer Logistics. Zo hebben we al stagiairs gehad die telkens vier weken werken op diverse sites, zodat ze heel veel prikkels krijgen op korte termijn. De medewerker neemt vandaag sowieso zijn carrière meer in handen, terwijl die vroeger grotendeels bepaald werd door de werkgever."

Wat zijn voor jullie de competenties van de toekomst?
Maxime: "Waar vroeger vooral op ervaring gescreend werd, kijken we op dit moment voornamelijk naar de persoon die voor ons zit en naar zaken zoals potentieel en attitude. Mensen die enthousiast zijn, zin hebben om bij te leren en ervoor willen gaan, daarin willen we investeren om de job te leren kennen en taakgerelateerde competenties aan te leren. We zijn een groeibedrijf, en zoeken dus mensen die mee zin hebben om hun schouders eronder te zetten."

Nathan: "Aanpasbaarheid is ook een belangrijke factor. Als organisatie staan we sterk ten dienste van andere organisaties. Als we morgen een klant verliezen, hebben we mensen nodig die de flexibiliteit hebben om zich aan te passen en eens iets anders te doen van functie. Maar de aanpassing kan 'm ook in kleine dingen zitten, bv. in het feit dat klanten met verschillende systemen werken. Daarom is het ook zo belangrijk dat we leerprikkels blijven geven. Het stoomt mensen klaar voor de toekomst."

> "Vroeger gingen we ervan uit dat we iemand aanwierven voor een bepaalde stoel, om daar dan zo lang mogelijk te blijven zitten. Vandaag proberen we eerder een carrière aan te bieden." - Nathan

Tot slot nog de vraag van de vorige geïnterviewde: wat motiveert de medewerkers die al langer in jullie organisatie zijn om te blijven leren?
Maxime: "Ik denk dat het goed is om het belang van hun expertise in de verf te zetten, en ze tegelijk te motiveren om zich nog verder te verdiepen. Het is echt cruciaal om jezelf te blijven ontwikkelen, en zo opportuniteiten aan te grijpen die voorbij komen."
Nathan: "Daarnaast is het ook een goed idee om die mensen te betrekken en bv. mentor te maken, zodat ze kennis kunnen overdragen, en om hen didactisch iets bij te brengen zodat ze verder aan de slag kunnen met die expertise."

Welke vraag willen jullie zelf achterlaten voor onze volgende gast?
Maxime en Nathan: "Welke training die je zelf volgde in het verleden (en goed vond) zou je willen 'verplichten' binnen je huidige organisatie en waarom?" ■

PASPOORT MAXIME



- **Functie?** HR Business Partner L&D - Van Moer Logistics
- **Vroeger?** Consultant bij Randstad
- **Studies?** master sociaaleconomische wetenschappen - Universiteit Antwerpen
- **Wat is je professionele motto?** "Ik geloof in zelf kansen aangrijpen en niet wachten op wat er op je afkomt. Of het nu een opleiding is of een extra verantwoordelijkheid: ga er zelf naar op zoek en creëer de omstandigheden waarin je het beste uit jezelf kan halen."
- **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** "Ik heb zes jaar een meer generalistische hr-rol opgenomen, maar specialiseer me nu in L&D. Nathan heeft daar heel veel specifieke kennis over, en ik leer veel van hem. Hij wijst me vaak de weg naar goede inspiratiebronnen. Ook onze externe coach voor leiderschapsopleidingen is heel inspirerend."



PASPOORT NATHAN

- **Functie?** HR Business Partner L&D - Van Moer Logistics
- **Vroeger?** HR Project Consultant bij Volvo Group, HR Business Team Recruitment Coordinator & HR Talent Management bij Volvo Cars
- **Studies?** master bedrijfspsychologie en personeelsbeleid - UGent
- **Wat is je professionele motto?** "Voor mij is het belangrijk om continu te blijven verbeteren. We moeten onszelf ook in vraag stellen. Het moet niet meteen perfect zijn, maar elke keer dat je iets doet, moet het wel een beetje beter zijn. Soms denken mensen dat ze gigantische stappen moeten zetten, maar dat is niet nodig. Het is realistischer om altijd kleine stapjes te blijven zetten."
- **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** "Ik word graag geïnspireerd door vakexperten, die diepgaand expertise opgebouwd hebben over een bepaald onderwerp. Generalisten hebben ook vaak een goed beeld van bepaalde zaken, maar doorgaans mis ik dan wat diepgang."

do.
25/04/24

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

KBC Group Brussel

Stel je kandidaat via awards.stimulearning.be



ATOLO · NCOI LEARNING · sdworx academy · DE OPLEIDINGSCOACH · marbl · FLOWSPARKS® · webinar SOLUTIONS

185945	27-11-23	Microsoft Excel voor gevorderden	8200
185943	28-11-23	Excel draaitabellen	8500
186040	28-11-23	Carwrapping	8200
186049	29-11-23	Inventor: productsimulaties maken	8500
187109	30-11-23	Inventor voor gevorderden	8800
186015	30-11-23	Revit Architecture voor beginners	8500
185959	30-11-23	Outlook & Timemanagement	9051
185967	30-11-23	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8500
186786	30-11-23	Boordtabellen in excel	2140
127662	30-11-23	Succesvol managen van it projecten	9000
184418	30-11-23	MS Excel Cursus: van basic naar advanced in een halve dag	online
185950	01-12-23	Excel voor experten	9051
186945	01-12-23	Agile PM Foundation	9051
186471	04-12-23	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless	8200
185958	04-12-23	Outlook & Timemanagement	8200
185999	04-12-23	MS PowerPoint voor beginners	8500
185985	04-12-23	Adobe InDesign voor beginners	9051
184123	04-12-23	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	2800
184116	04-12-23	Data Protection Officer - Certificatietraining	2800
184303	05-12-23	Functionele analyse: opleiding	3001
186002	05-12-23	PowerPivot	9051
185969	05-12-23	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen Basis	8200
185939	05-12-23	Microsoft Excel voor beginners	9051
186488	06-12-23	Power Apps en Power Automate	8200
186057	07-12-23	SharePoint vervolmaking	8200
187689	07-12-23	Business en technology trends 2023	8500
184031	07-12-23	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	online
185952	07-12-23	Managing projects with MS Teams	8200
185995	07-12-23	Microsoft Excel voor gevorderden	8500
186604	08-12-23	Workshop: Roadmap voor SPEED & SMART Industrie 4.0 project	9051
184444	08-12-23	Opleiding Excel data-analyse van a tot z | Module 4: DAX	1982



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
187668	12-09-23	Onderhoudsmechanica gevorderd	8500
187695	20-09-23	Ventilatieverslaggever	8200
187398	21-09-23	Lean green belt	2018
186392	25-09-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
186744	28-09-23	EPB-verslaggever - Centraal examen	9051
186764	02-10-23	Verlichtingsdeskundige - basis	9051
187698	02-10-23	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
187644	03-10-23	Dronepiloot Advanced: Open A2	9051
187793	04-10-23	Gevorderdencursus grondmechanica	2018
186917	04-10-23	Storingstechnicus industriële elektriciteit	8500
186914	09-10-23	Hydraulica	8500
186918	10-10-23	Visueel lasinspecteur VT-w Level 2	8500
186393	11-10-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
186916	12-10-23	Pneumatica	8500
187692	12-10-23	Industriële kastenbouw - De praktijk	8500
187642	16-10-23	Club Continu Verbeteren	8200
187645	17-10-23	Dronepiloot Advanced: Open A2	9051
187551	17-10-23	Omgaan met moeilijke klanten in de bouwsector	8500
187696	18-10-23	Ventilatieverslaggever	8200
187676	19-10-23	Besparen met ledverlichting in productie- en magazijnomgeving	9051
187476	19-10-23	Gecertificeerde KNX training - advanced	9051
187477	19-10-23	Gecertificeerde KNX training - basis	9051
187675	20-10-23	Besparen met ledverlichting in productie- en magazijnomgeving	8500
187699	23-10-23	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
186394	23-10-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
186710	23-10-23	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
186746	24-10-23	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
186395	25-10-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
186712	25-10-23	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
187661	25-10-23	Club Productiemanagers	8200
186745	06-11-23	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
186741	07-11-23	EPB-Software introductie EPW Residentiële gebouwen	9051
187473	07-11-23	De thuisbatterij van A tot Z	8400
187342	07-11-23	Lean manufacturing: verspillingen detecteren en elimineren	9051
187474	09-11-23	De thuisbatterij van A tot Z	8400
186731	09-11-23	Buitenverlichting	9051
187660	13-11-23	Club onderhoudsmanagers	8200
186763	14-11-23	Verlichtingsdeskundige - basis	8500
186727	14-11-23	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	8200
93182	15-11-23	Prince2® agile foundation	1060
186729	15-11-23	Bouwconducteur - werfleider gesloten ruwbouw	9051
186730	15-11-23	Brandveilige doorvoeren correct plaatsen	8200
186720	16-11-23	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Commerciële	8500
186722	16-11-23	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Totaaltraject	8500
186759	20-11-23	Technisch administratief bediende in de bouw	9051
187343	20-11-23	Opleiding voor meestergasten	8500
187497	21-11-23	Laadpalen en laadinfrastructuur	8400
186911	22-11-23	Elektrische motoren industrieel	8500
186752	27-11-23	Lichtberekening met EVO	9051
186396	27-11-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
186758	28-11-23	Tadelakt: een initiatie in de Marokkaanse sierpleister	8200
186738	28-11-23	EPB software - bespreking eigen projecten	9051
186716	30-11-23	Praktisch opmaken van een schadebestek	9051
187359	30-11-23	Facility management in de praktijk	8500
184567	04-12-23	Basisopleiding | Automatiseer je administratie met Robotic	1831
186711	04-12-23	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
186739	04-12-23	EPB-Software introductie EPN niet-residentiële gebouwen	9051
186713	06-12-23	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
187424	08-12-23	Veilig gebruik van ladders	8200



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184306	12-09-23	Gericht communiceren met NLP	1982
184287	19-09-23	Feedback geven en ontvangen	2600
187708	20-09-23	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend	1982
187648	03-10-23	Snellezen	9031
187588	03-10-23	Immo Frans voor de vastgoedbemiddelaar	8200
184610	04-10-23	Succesvol en overtuigend communiceren	9120
187586	05-10-23	Frans - Telefoneren & e-mails schrijven	8200
187584	05-10-23	Engels voor leidinggevenden	online
187626	09-10-23	Italiaans - Initatie	8500
186831	11-10-23	Portugees voor beginners	8800
186812	12-10-23	Frans - basis	8500
186813	12-10-23	Frans - intermediair	8500
187320	12-10-23	Opleiding Actief luisteren	9300
186832	16-10-23	Russisch voor gevorderde beginners	9051
186834	16-10-23	Spaans - initiatie	8200
186830	19-10-23	Portugees voor beginners	8200
186802	19-10-23	Chinees voor beginners	9051
187585	09-11-23	Frans - Pitchen met zelfvertrouwen	8200
187587	14-11-23	Immo Frans voor de vastgoed syndicus	8200
184196	30-11-23	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	online
184308	07-12-23	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend	3000