

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS - ANNÉE 18 ÉDITION 64

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : MARS 2024



PAGE 6

**APPRENDRE ENSEMBLE,
C'EST LA PRIORITE CHEZ AXA BELGIUM**

OLIVIA DEVELAY & SVEN VERHAEGHE

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

25/04/24

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

@ KBC Group Brussels
awards.stimulearning.be



ATOLO



sdworx academy



FLOWSPARKS®

webinar
SOLUTIONS



LE PRINTEMPS EST DANS L'AIR

Vous avez déjà regardé dehors aujourd'hui ? Ou êtes-vous déjà sorti ? Et ... quel temps fait-il ? D'ailleurs, avez-vous une idée du temps qu'il fera ? Pouvez-vous déduire la saison actuelle à partir de vos observations ? Difficile ... ce n'est en effet pas une mince affaire de prévoir le temps qu'il fera ces dernières années. Il y a des canicules en hiver, des orages en été... bref, ce que l'on attend se révèle être tout le contraire. **Vous ne serez qu'une madame ou un monsieur météo ...**

Il est tout aussi difficile de prévoir les résultats finaux des cours et des formations. Selon des sources scientifiques, seuls 12 à 20 % des cours proposés entraînent des changements de comportement sur le terrain. Ce chiffre est faible, très faible ... et ne correspond pas du tout au résultat escompté. **Vous ne serez qu'un formateur ou un responsable de formation ...**

Heureusement, il existe **ROEM**, un outil fondé sur des données probantes qui permet d'élever le niveau de formation. Les lecteurs de ce magazine ont construit cet outil et seront heureux de lire ici qu'un back-office en français sera disponible au printemps. L'outil utilise 15 leviers de transfert, qui contribuent tous à améliorer les résultats de l'apprentissage. En outre, les auteurs ont veillé à ce que vous puissiez l'utiliser pour mesurer l'impact de l'apprentissage au niveau de l'organisation. Grâce à ces chiffres, ils s'assurent du soutien et de la réactivité de toutes les parties prenantes et d'une meilleure utilisation des budgets de L&D. Si vous souhaitez en savoir plus sur la manière dont ils procèdent, laissez-vous inspirer par l'un des utilisateurs de cet outil lors de la conférence **TOP100 Tools for Learning** qui se tiendra le 13/06/24 au FOD Bosa à Bruxelles. Bien sûr, vous ne devriez pas venir pour ROEM, mais surtout pour les 23 autres outils présentés, et pour rencontrer vos collègues. L'événement est gratuit pour tous les membres de Stimulearning.

Vous verrez également sept de ces Stimulearners à l'œuvre lors des **L&D Awards**, également gratuits, le 25/04 à KBC Bruxelles. Ils vous présenteront chacun leur cas gagnant sous la forme de plusieurs présentations et, à la fin de la journée, vous pourrez voter pour le projet le plus utile au public.

Entre ces deux événements, nous travaillons nous-mêmes sur l'enquête **Tendances en matière d'apprentissage**. Vos contributions aux questionnaires sont les bienvenues !

ISABELLE, KRISTOFF & EQUIPE

04 Formations inter-entreprises

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

04 TOP10 mots clés

06 Sur le divan

09 L&D Talent

10 L'apprentissage sur mesure

12 Leren & Ontwikkelen



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





TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Voici les mots-clés les plus populaires sur nos sites depuis le 10/12/23

- 1 GESTION** NCOI Learning / Frajlick Campus
- 2 PROJET** NCOI Learning
- 3 EXCEL** NCOI Learning / Quality Training
- 4 COMMUNICATION** Traning & Coaching Square / Evoluio / Frajlick Campus / NCOI Learning
- 5 ASSERTIVITE** Frajlick Campus / NCOI Learning
- 6 ASSURANCE**
- 7 FINANCE** NCOI Learning
- 8 SHAREPOINT** NCOI Learning / Quality Training
- 9 PREVENTION** IDEWE / NCOI Learning
- 10 COACH** Training & Coaching Square / NCOI Learning / Systo / Orbid / SBS Skillbuilders / Pantelco



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116561	11-03-24	Prince2® foundation & exam	1060
116603	13-03-24	Siam™ foundation	1060
116567	14-03-24	Msp foundation	1060
63493	14-03-24	Prince2® practitioner & exam	1060
186558	14-03-24	Agile Project Management®	1982
187555	14-03-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	online
63488	18-03-24	Prince2® foundation & examen	4102
116605	18-03-24	Change management foundation	1060
186671	19-03-24	Comment piloter le changement ?	1301
123501	20-03-24	Itil® 4 monitor, support and fulfil	1060
188345	20-03-24	CAPM Exam Preparation Course	2800
186679	21-03-24	Mini MBA : Masterclass en management et gestion d'entreprise	4020
186559	25-03-24	Agile Project Management®	1982
188126	25-03-24	Certified Scrum Product Owner®	3000
123503	25-03-24	Prince2 agile® practitioner	1060
93153	25-03-24	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
116593	03-04-24	Agile pm foundation & exam	1060
186414	11-04-24	Facility management de A à Z	4460
186346	16-04-24	La gestion de projet pour non-spécialistes	1348
186609	18-04-24	La gestion de projet : Les aspects techniques	1300
187899	22-04-24	Certified Scrum Product Owner®	online
189372	22-04-24	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1060
93183	06-05-24	Itil 4 digital & it strategy	1060
116560	13-05-24	Prince2® foundation & exam	1060
189374	13-05-24	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	1060
186319	14-05-24	Développez vos compétences de business analyst	1300
186501	16-05-24	La gestion de projet : Les aspects interpersonnels	1301
188427	16-05-24	PMP® Exam Preparation Course	1060
116568	17-05-24	Msp practitioner	1060
186536	30-05-24	La gestion de projet : Les aspects financiers	1301
187590	04-06-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	9810
187315	06-06-24	La gestion de projet : Le Change Management	1300



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186204	12-03-24	Saisie et cession de la rémunération	1300
187072	12-03-24	La GRH : formation de base	online
187291	13-03-24	Accueil de nouveaux collaborateurs : visions et pratiques	1030
188905	19-03-24	Flexible staffing : un éventail de possibilités ?	2000
186893	20-03-24	La planification des besoins en personnel dans la pratique	1030
186466	21-03-24	Lead Assessor : formation de base - junior assessor	1301
186006	21-03-24	Développez vos compétences en communication interne	1831
186465	04-04-24	Lead Assessor : formation avancée (module 2)	1301
186907	08-04-24	HR Business Partner : Master Class	1030
186344	09-04-24	La douane de A à Z	4460
186580	11-04-24	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1300
186442	18-04-24	Un recrutement plus efficace grâce à LinkedIn	online
188704	18-04-24	Migration professionnelle en Belgique : recrutement	4020
186908	22-04-24	Les responsabilités-clés du responsable de formation	1030
183732	25-04-24	Après les élections sociales : quels sont les droits	1301
187344	13-05-24	Négocier avec les syndicats	4020
186582	14-05-24	Train the trainer : formation de base	1301
187074	15-05-24	Sélection et recrutement : formation de base	1000
188673	28-05-24	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique	1030
186650	30-05-24	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	4020
186206	06-06-24	Salaires : aspects sociaux et fiscaux	1030



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
79455	12-03-24	Taste & test: communication avec impact	2800
108861	12-03-24	Root	2800
188779	12-03-24	Les outils du Manager Coach	1030
104251	20-03-24	Grow@ certified business coach - partie 2	2800

186347	28-03-24	Mind Mapping®	1030
79460	28-03-24	Constellations systémiques	2800
95337	28-03-24	Systemic turning point days	2800
186649	04-04-24	Présenter avec impact - les fondements	1300
186683	05-04-24	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1831
83690	15-04-24	Grow® certified business coach - level 2	2800
99173	17-04-24	Communication avec impact	2800
186343	18-04-24	L'intelligence émotionnelle	1300
79452	29-04-24	Communication: impact et influence	2800
113658	15-05-24	Actp certified coach root	2800
187316	15-05-24	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1348
186535	16-05-24	Aptitudes commerciales pour non-commerciaux	1301
55359	16-05-24	Root® certified business coach - partie 1	2800
99180	16-05-24	Root®+grow® devenir coach certifié	2800
186504	27-05-24	Techniques et outils de résolution de problèmes	1301
186718	30-05-24	Networking : nouer les bons contacts professionnels	1300
186651	04-06-24	Techniques de négociations efficaces	1300
188777	04-06-24	L'assertivité dans votre rôle de manager	4460
186033	04-06-24	Leadership Basics Course	1030
186415	04-06-24	Je deviens le chef de mes anciens collègues : comment faire	1300
186648	06-06-24	People management : formation au leadership	1348



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
188016	12-03-24	Secourisme - Premiers secours	1000
188011	12-03-24	Conseiller en prévention : niveau 3	1400
188160	14-03-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1000
187292	14-03-24	Personne de confiance : formation de base	online
188161	15-03-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	6041
187003	19-03-24	Supervision personne de confiance : déontologie et secret	4020
188017	22-03-24	Secourisme - Premiers secours	6041
186647	09-04-24	Les open spaces et le bien-être	1301
187005	09-04-24	Supervision personne de confiance : les interventions info	4020
186462	15-04-24	Définir une stratégie en matière d'absentéisme	1300
188018	13-05-24	Secourisme - Premiers secours	1831
188012	16-05-24	Conseiller en prévention : niveau 3	1831
187324	17-05-24	Supervision personne de confiance : la gestion des conflits	1030
188162	23-05-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	4800
188163	23-05-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1831
188019	30-05-24	Secourisme - Premiers secours	4800
188020	04-06-24	Secourisme - Premiers secours	6041



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186070	12-03-24	La consolidation des comptes	1348
186692	12-03-24	Audit : formation de base	1348
187001	13-03-24	Deal pour l'emploi : le plan de formation	1300
186359	13-03-24	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	1030
186155	14-03-24	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1831
188804	14-03-24	La TVA de A à Z	online
186612	15-03-24	Masterclass Gestion Financière	1030
186150	19-03-24	IFRS de A à Z	online
186157	21-03-24	Liquidation de société en Belgique : aspects juridiques	online
188782	22-03-24	Mise à jour TVA - session printemps	2000
186302	04-04-24	Les prix de transfert	online

186416	09-04-24	La législation sociale en Belgique : formation de base	1030
186153	11-04-24	La société de management de A à Z	online
186694	18-04-24	Comment lire et interpréter un bilan ?	1348
186500	19-04-24	Contrôle de gestion de A à Z	1348
186643	25-04-24	La gestion des incapacités de travail	1300
186148	14-05-24	Élaboration de contrats pour non-juristes	1348
186067	16-05-24	Comptabilité : formation de base	1831
186562	16-05-24	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	online
186464	17-05-24	Gestion financière pour non-financiers	1300
186147	28-05-24	Audit financier	online
188801	03-06-24	Mise à jour I.P.P. : Explication de l'actualité fiscale	2000



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186320	04-04-24	Fondements de la vente : formation de base pour commerciaux	1301
186113	15-04-24	Marketing pour non-marketeurs	1348
187111	22-04-24	La nouvelle plateforme e-procurement pour acheteurs public	1030
188585	26-04-24	User Experience (UX) Design	4460
186075	30-04-24	Marketing Digital : réussir sa transformation digitale	1831
187112	15-05-24	La passation des marchés publics de A à Z	1030
186115	28-05-24	Visual storytelling	1301
186073	06-06-24	Marketing Digital : l'acquisition avancée	1030



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116547	11-03-24	Oceb2 business process management foundation	1060
188902	14-03-24	ISTQB® Foundation in Software Testing	4360
116607	20-03-24	Professional scrum product owner	1831
116583	25-03-24	Itil® 4 foundation & examen	1060
188898	27-03-24	IREB® Foundation Certification Training	4360
188903	18-04-24	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
188268	22-04-24	Le Certificat en protection des données	1831
63481	22-04-24	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060
188263	22-04-24	Introduction à la protection des données	1831
188899	06-05-24	IREB® Foundation Certification Training	1831
188920	14-05-24	Analyse fonctionnelle de A à Z	1831
186561	28-05-24	Business analytics avec MS Power BI : formation de base	1348
189346	10-06-24	Excel Experience Days	2800



FORMATIONS EN LANGUES

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186706	16-05-24	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	1348
187903	06-06-24	Communication non violente : apprenez à communiquer	1301



TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
93182	20-03-24	Prince2® agile foundation	1060

APPRENDRE ENSEMBLE, C'EST LA PRIORITE CHEZ AXA BELGIUM

OLIVIA DEVELAY & SVEN VERHAEGHE - AXA

Depuis la pandémie, nous travaillons et apprenons tous de plus en plus de manière hybride et à distance. Mais aujourd'hui, Olivia Develay et Sven Verhaeghe d'AXA Belgium, assis dans notre chaise, tiennent un discours bien différent : En effet, AXA Belgium joue aujourd'hui et jouera demain résolument la carte de l'apprentissage en commun sur place. Une conversation passionnante sur la coopération, le leadership et le nombre minimum obligatoire de jours de formation pour chaque employé.

Comment AXA Belgium est-elle structurée en termes d'apprentissage ? Comment abordez-vous la L&D ?

Olivia : « AXA Belgium compte environ 3.000 collaborateurs. La mission de notre équipe est de promouvoir une culture d'apprentissage continu au sein de notre organisation. Nous voulons que chacun puisse continuer à travailler sur son développement personnel. Notre vision du Talent et de l'Apprentissage est donc très inclusive : chacun a le droit de se développer. C'est pourquoi nous avons développé un outil en libre-service qui permet à chacun d'accéder directement à nos offres d'apprentissage. Nous croyons à l'autonomisation et au fait que chacun est responsable de son propre développement. En outre, nous devons bien sûr soutenir la stratégie de l'entreprise. Il est donc également important que nous connaissions les défis de l'entreprise afin de pouvoir la soutenir de manière proactive par des initiatives d'apprentissage. À cet égard, nous vérifions s'il y a des écarts de compétences, ou des évolutions dans les emplois et les compétences requises, et nous réagissons en conséquence. Mon équipe se concentre donc principalement sur les compétences non techniques, tandis que la responsabilité des compétences techniques incombe à l'entreprise elle-même. »

Sven : « L'outil auquel Olivia fait référence pour le développement personnel de nos collaborateurs s'appelle l'AXA Academy. Il s'agit d'une plateforme d'apprentissage sur laquelle les employés peuvent indiquer les compétences non techniques qu'ils souhaitent développer. Par exemple, l'écoute active, la gestion du temps, la gestion des émotions, l'efficacité au travail... La plateforme propose un large éventail de formations, tant pour les employés que pour les managers, et offre à la fois des options d'apprentissage autonome (e-learning) et de formation en classe. Nous encourageons vivement cette dernière. »

Olivia : « Notre équipe compte dix employés. Nos trois Talent & Learning Partners sont les partenaires des entreprises, les aidant à identifier les défis et proposant des solutions d'apprentissage. Ils sont soutenus par quatre Talent Experts qui développent une connaissance de ce qui existe sur le marché de l'apprentissage : quelles formations existent, quels types de compétences émergent, quelles méthodes d'apprentissage... En d'autres termes, un centre d'expertise. Enfin, deux coordinateurs de talents veillent à l'aspect opérationnel de l'apprentissage. Au début de chaque année, notre équipe détermine les formations qui seront utiles en vue de l'avenir ou de certains défis commerciaux et, sur cette base, nous mettons proactivement un certain nombre de formations sur notre Académie. Chacun peut s'y inscrire de sa propre

initiative. En outre, nous soutenons également l'entreprise pour des questions plus spécifiques, par exemple lorsque la coopération entre deux équipes ne se passe pas bien. »

Dans quelle mesure misez-vous sur le leadership au sein d'AXA Belgium ?

Olivia : « Un grand nombre d'initiatives se concentrent sur le leadership. Parmi nos 3 000 employés, il y a environ 350 leaders. Ils jouent un rôle extrêmement important dans le développement et la croissance de leurs collaborateurs : ils peuvent avoir un impact exponentiel. C'est pourquoi nous avons mis en place le programme Manager AXelerate : dans le cadre de ce programme, nous soutenons de manière proactive leur développement sur la base du modèle Manager-Coach. Nous croyons que les managers doivent responsabiliser les membres de leur équipe et les aider à se développer en adoptant une attitude de





coach. En collaboration avec le comité de direction, nous avons donc décidé que chaque manager devrait suivre au moins une formation de la gamme Manager AXelerate chaque année. Ils ont le choix entre cinq

Vous venez de mentionner que la formation en classe est importante pour vous. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet ? Pourquoi insister sur ce point ?

Sven : « Nous proposons des solutions numériques, mais nous mettons l'accent sur l'échange, et cela fonctionne mieux lorsque les collègues viennent au bureau pour suivre des formations ensemble. Donc pas à domicile, ni de manière hybride. Nous voulons vraiment motiver les employés à apprendre ensemble et les uns des autres. Par définition, toutes nos formations se déroulent donc sur place. Cela fait également partie de notre vision de l'avenir. »

Olivia : « Chacun peut choisir d'apprendre individuellement par le biais de l'apprentissage en ligne, mais pour développer des compétences comportementales, nous pensons qu'il est nécessaire de prendre plus de temps et d'échanger des expériences avec les autres. C'est la seule façon d'apprendre plus profondément. Nous établissons également un lien avec notre politique en matière de télétravail. Après la corona, nous constatons qu'il est plus difficile de ramener les gens au bureau. En incluant l'apprentissage sur le terrain dans les sessions de formation en classe, nous espérons encourager les employés à venir au bureau plus souvent. Il s'agit d'un choix très réfléchi. Il correspond également aux besoins d'apprentissage de notre groupe cible : seule une minorité de nos employés préfèrent apprendre par voie numérique. De plus, lors des formations en classe, ils rencontrent d'autres collègues et peuvent se constituer un réseau. »

Quels sont vos principaux défis ?

Olivia : « Il y a plus d'un an, nous avons réalisé une enquête qui a montré que nos employés voulaient apprendre, mais qu'ils n'avaient pas assez de temps pour le faire. C'est donc notre plus grand défi : trouver du temps. Surtout pour les compétences non techniques. Cela nous a amenés à nous fixer comme objectif de suivre au moins une journée de

Nous croyons en des managers qui responsabilisent leurs collaborateurs et les aident à se développer en adoptant une attitude de coach. » - SVEN

thèmes. Nous attendons donc d'eux qu'ils investissent dans leur expertise en tant que managers, mais ils choisissent le thème sur lequel ils se concentrent en fonction des besoins de leur équipe. »

Sven : « Le terme Manager-Coach est important à cet égard : nous attendons de chaque manager d'AXA Belgium qu'il adopte une attitude de coaching. Un nouveau manager commencera donc toujours par intégrer un programme de leadership d'un an. Nous nous appuyons sur ce programme. »

Olivia : « Nous demandons également à chaque non-cadre d'investir au moins une journée par an dans le développement de ses compétences relationnelles. Nous sommes dans un secteur très technique. Consacrer du temps au développement technique se fait donc presque automatiquement, tandis que travailler sur les compétences non techniques est plus rapidement remis en question. Est-ce utile ? D'où l'attente d'y travailler au moins un jour par an. Là aussi, le choix est vaste. Pour convaincre les travailleurs, nous organisons aussi des sessions où des formateurs viennent présenter les thèmes. Nous constatons que cela a pour effet d'abaisser le seuil et que les travailleurs deviennent progressivement plus ouverts à la formation aux compétences non techniques. Alors qu'au départ, ils venaient aux sessions parce que leur manager le leur demandait, ils nous disent maintenant combien il est agréable de prendre du temps pour leur développement et de rencontrer de nouveaux collègues par la même occasion. »

formation par an. On peut considérer qu'il s'agit d'une obligation, mais parfois, cela donne aussi aux employés le droit d'apprendre. »

Sven : « Prendre le temps d'apprendre devrait en effet faire un peu plus partie de notre ADN. C'est un message qui doit être transmis de haut en bas de l'échelle, avec le directeur comme modèle. Nous pensons que cela va dans la bonne direction. L'année dernière, pour la première fois, nous avons introduit l'exigence d'une journée par an. Nous constatons que le nombre de jours de formation par employé augmente. »

Olivia : « Un autre défi consiste à convaincre davantage les employés de l'importance des compétences non techniques. Nous sommes dans un secteur d'experts. Vous avez beau être le meilleur expert, si vous avez un client émotif en ligne et que vous ne pouvez pas gérer cette émotion, il est difficile de faire ressortir votre expertise et d'atteindre votre objectif. Les softskills peuvent accroître l'impact de notre expertise. Elles permettent de les mettre en valeur et de se démarquer encore plus dans son rôle d'expert. »

Sven : « Les emplois évoluent de plus en plus rapidement. Nous devons suivre le marché et les tendances telles que l'IA. Cela signifie que les gens doivent s'adapter de plus en plus, ce qui rend les compétences non techniques encore plus importantes. Le travail change, donc l'employé doit changer. Le client devient également de plus en plus central. Par conséquent, les compétences qui y sont liées sont celles sur lesquelles nous devons nous concentrer. »

Olivia : « À cela s'ajoute le vieillissement de la population. D'ici 2027, une grande partie de notre personnel partira à la retraite. Pour anticiper ce phénomène, nous mettons en place un processus de mentorat et de coaching. Les personnes spécialisées dans un domaine particulier et arrivées en fin de carrière peuvent ainsi transmettre leurs connaissances. »

« Les softskills peuvent amplifier l'impact de notre expertise. Elles nous permettent de nous distinguer encore plus dans notre rôle d'expert. » - OLIVIA

Vous venez de mentionner l'IA et les changements dans votre secteur. Y a-t-il d'autres tendances qui ont un impact sur l'apprentissage chez AXA Belgium ?

Sven : « Je pense que la part de l'apprentissage en ligne, de l'apprentissage vidéo et de la formation personnalisée va encore augmenter. Mais nous voulons nous assurer que les employés peuvent continuer à apprendre ensemble, parce que nous pensons que c'est plus profitable que de le faire seul. Je pense que nous devrions prendre le train en marche en ce qui concerne l'IA, car elle peut faciliter les choses. Je pense en particulier à des suggestions d'apprentissage supplémentaires sur notre AXA Academy en fonction de ce que le collaborateur a déjà suivi auparavant. De cette manière, l'IA peut nous aider à faire en sorte que nos collaborateurs apprennent davantage, et rendra également l'apprentissage plus personnel. En conséquence, notre rôle nous permettra de nous préoccuper davantage du contenu des formations, et moins de leur promotion et de leur suivi administratif. »

Olivia : « Comme notre défi est de trouver du temps pour apprendre, les gens ne veulent pas non plus passer du temps à chercher dans l'offre de formation. S'ils peuvent indiquer leurs intérêts et leur style d'apprentissage et recevoir ensuite une proposition personnalisée, nous éliminons

immédiatement certains obstacles. C'est pourquoi nous envisageons maintenant de lancer une plateforme d'expérience de l'apprenant pour faciliter cette démarche. »

Y a-t-il d'autres compétences que vous considérez comme très importantes pour l'avenir ?

Sven : « Parmi les softskills, nous mettons l'accent sur l'intelligence émotionnelle et collective. L'intelligence émotionnelle consiste à être capable de gérer les émotions. L'intelligence collective consiste à travailler en équipe pour trouver des concepts et des idées basés sur des techniques d'intelligence collective. En fait, nous encourageons tout ce qui a trait à la collaboration. Nous croyons également à la création d'un état d'esprit positif, au retour d'information, à une bonne communication et à la sensibilisation intergénérationnelle. Nous organisons également des séances de coaching d'équipe axées sur la cohésion de l'équipe afin que nos équipes deviennent de plus en plus fortes. Enfin, nous considérons l'esprit critique et la créativité comme des compétences essentielles tournées vers l'avenir. »

Enfin, la question de l'invité précédent : comment s'assurer de l'assurance des connaissances dans un monde très changeant où la rétention est difficile ?

Sven : « Comme nous l'avons mentionné précédemment, il existe un programme de mentorat et de coaching. Ici, nous travaillons autour des compétences pour transférer les connaissances et l'expertise. Nous avons lancé ce programme dans toutes les unités opérationnelles. »

Olivia : « En outre, il existe des activités dans chaque unité opérationnelle pour centraliser et formaliser les connaissances (e-learning, guides de l'utilisateur), mais comme elles impliquent généralement une expertise technique, ces initiatives sont spécifiques à l'entreprise et ne sont pas centralisées par nous. Dans certaines BU, il existe des équipes de coaches qui accompagnent leurs collègues sur le terrain. »

Enfin, quelle question avez-vous pour la prochaine édition ?

Olivia et Sven : « Quelles sont, selon vous, les compétences les plus importantes pour l'avenir ? En fait, nous y réfléchissons constamment nous-mêmes. » ■



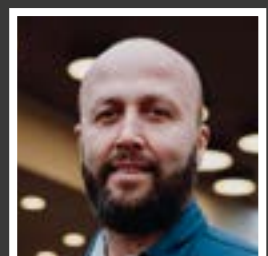
PASSEPORT OLIVIA

- › **Fonction ?** Talent & Learning Manager - AXA Belgium
- › **Auparavant ?** Consultant chez Arthur Andersen, project manager & talent management chez AXA Belgium
- › **Etudes ?** Ingénieur commercial à l'ULB
- › **Quelle est votre devise professionnelle ?** J'en ai deux. La première est « Le plus grand échec est de ne pas avoir eu le courage d'oser », de Pierre Abbé. La seconde vient de Bouddha : « Le plaisir se ramasse, la joie se cueille et le bonheur se cultive. »

- › **La source d'information la plus inspirante en matière de L&D ?** La pyramide de Lencioni : comment créer une équipe performante.

PASSEPORT SVEN

- › **Fonction ?** Talent & Learning Partner - AXA Belgium
- › **Auparavant ?** HR Project Manager et HR Business Partner chez AXA Belgium
- › **Etudes ?** Master en psychologie du travail et des organisations à la KU Leuven
- › **Quelle est votre devise professionnelle ?** Je n'en ai pas ☺
- › **La source d'information la plus inspirante en matière de L&D ?** Mes collègues et le festival L&D Proeverijen.





JEUDI 13 JUIN 2024

DÉCOUVREZ 24 OUTILS DU TOP100

Une organisation du SPF Bosa, d'Epsilon et de Stimulearning. Découvrez les témoignages de professionnels de la formation sur leur outil d'apprentissage préféré. Vous choisissez les témoignages auxquels vous souhaitez assister en LIVE.

[TOP100.STIMULEARNING.BE](https://top100.stimulearning.be)

Adobe Acrobat Pro / Adobe Photoshop / Adobe Premiere Pro / aNewSpring / Apple Podcasts / Articulate / Audible / Bing / Brave / Camtasia / Canva / Canvas / ChatGPT / ClassPoint / Coursera / DeepL / Discord / Dropbox / Duolingo / Easygenerator / Edpuzzle / Excel / Facebook / Flip (formerly Flipgrid) / Genially / getAbstract / Gmail / Google Calendar / Google Chrome / Google Classroom / Google Docs & Drive / Google Forms / Google Maps / Google Meet / Google Scholar / Google Search / Google Sites / Google Translate / Grammarly / H5P / hihaho / Instagram / Jamboard / Kahoot / Kindle Reader App / LinkedIn / LinkedIn Learning / Live Worksheets / Loom / Masterclass / Mediasite / Mentimeter / Microsoft Forms / Microsoft Teams / Miro / Moodle / Mural / Nearpod / Netflix / Notion / OBS Studio / OneDrive / OneNote / Outlook / Padlet / Pinterest / Pocket / PowerPoint / Powtoon / Prezi / Quizizz / Quizlet / ScreenPal / SharePoint / Slack / Slideshare / Snagit / Snip & Sketch / Spotify / Synthesia / TED Talks / Telegram / Thinglink / TikTok / Trello / Udemy / Vimeo / Viteo Inspire / Wakelet / WhatsApp / Whereby / Wikipedia / Wooclap / Word / WordPress / Wordwall / X (formerly Twitter) / YouTube / Zoom / Zotero

ATOLO



sdworx academy

DE OPLEIDINGSCOACH



FLOWSPARKS®

epsilon

L&D TALENT

jobs.stimulearning.be

LEARNING PARTNER LOGISTICS & SUPPLY CHAIN Delhaize Belgium

E-LEARNING DEVELOPER Epyc Solutions

INSTRUCTIONAL DESIGNER Epyc Solutions

LEARNING CONSULTANT The Tipping Point

OPERATIONS COORDINATOR marbl

PROJECT MANAGER LEARNING EXPERIENCES Laurea

MANAGER ORGANIZATIONAL DESIGN AND TALENT DEVELOPMENT TVH Group

E-LEARNING DEVELOPER/INSTRUCTIONAL DESIGNER The Learning Hub

BUSINESS CONSULTANT LEARNING SOLUTIONS The Learning Hub

TECHNICAL TRAINER Wienerberger

STAFMEDEWERKER VORMING Zorg

COORDINATOR VERGADER-, OPLEIDINGS- & CONGRESCENTRUM UZ Brussel



L'APPRENTISSAGE

	TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE	FORMATION 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
	•	•	•	•	•	•	•	•	•
									•
	•	•				•		•	
	•	•	•			•			
	•	•	•	•	•	•	•	•	•
			•	•	•	•			•



SUR MESURE

[illegible]

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 18 EDITIE 64

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR

AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA

ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE

NEDERLANDSTALIG

UITGAVE: MAART 2024



PAGINA 17

VERBINDING EN LEIDERSCHAP VOOROP BIJ MILCOBEL

EDITH HAMELRYCKX & ELIEN MARTENS

PAGINA 37

LEREN MET IMPACT OP DE BEEK IN DE BUURT

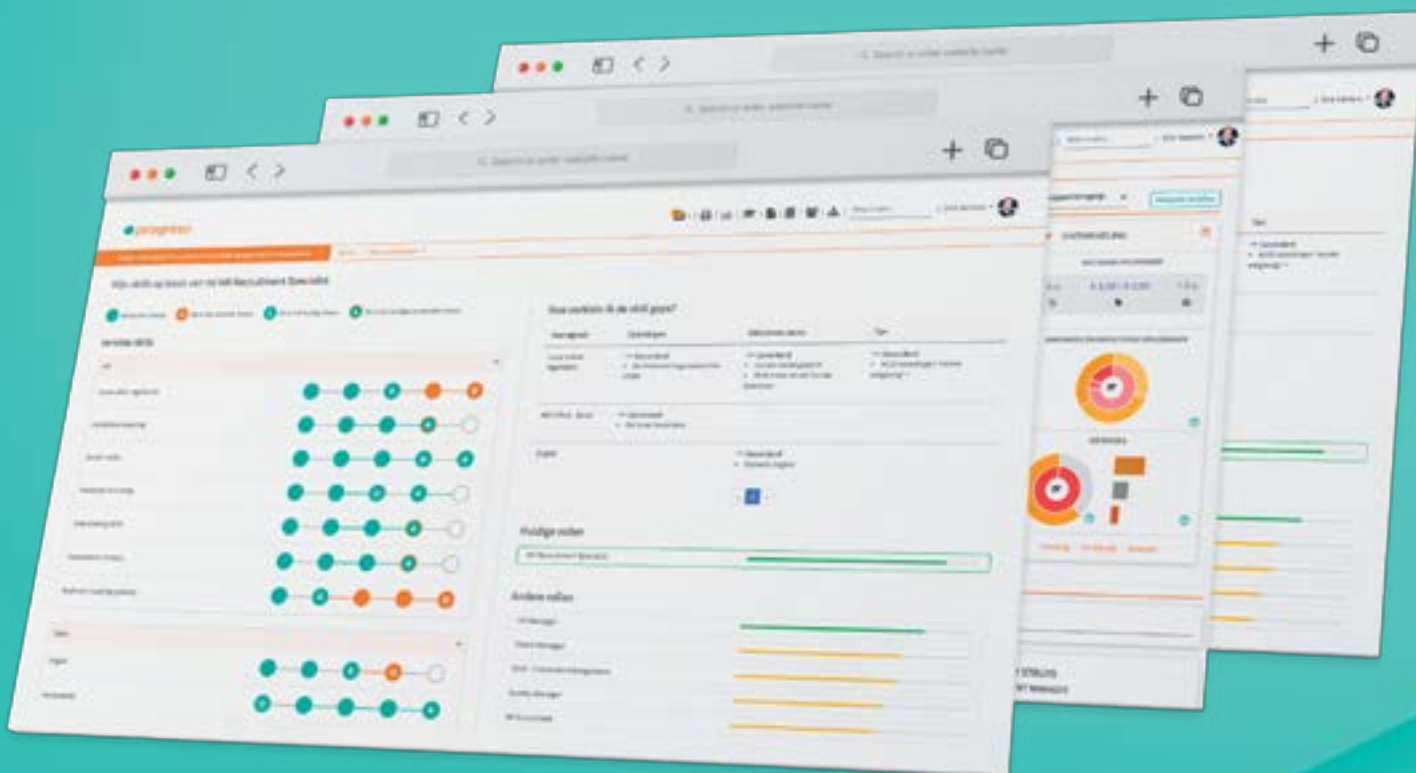
ISABELLE JONCKHEER & KERSTIN STÖCKER

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

Samen naar een wendbaar en toekomstgericht opleidingsbeleid

www.progreso.hrsoftware.be

+32 3 289 20 00





MERCI!

Jullie inzet om inspiratie en kennis te delen in het L&D-veld is bewonderenswaardig! Het delen van ervaringen en inzichten draagt bij aan een rijkere leeromgeving voor iedereen. Fantastisch dat **meer dan 98%** van de aanbieders van Proeverijen hun presentaties online beschikbaar stelt op de Kennispool van Stimulearning. Een welgemeend dankjewel aan hen!

Voor degenen die liever leren van praktijkvoorbeelden, zijn er dit voorjaar opnieuw veel mogelijkheden. Op 25 april zullen zeven bedrijven tijdens de **L&D Awards** hun verhaal delen. Onder andere az groeninge, Baloise, Cras, Heist-op-den-Berg, KBC, Unilin en Zorgbedrijf Antwerpen zullen hun inzichten en ervaringen delen. Daarnaast biedt de **Pottenkijker** een uniek kijkje achter de schermen bij Corporate Academies, waar Partena Professional, De Lijn en Accent Jobs hun visie op leren en ontwikkeling zullen presenteren. **Merci!**

Door aan deze evenementen deel te nemen, kun je jouw eigen L&D-werking vergelijken met anderen, wat zeer waardevol kan zijn. Vooral als je concrete cijfers hebt. Daarom zetten we in 2024 in op een benchmark tijdens het **onderzoek Tendensen in Leren**. We kiezen ervoor om 10 tot maximaal 20 organisaties die die de vragenlijsten invullen, een gepersonaliseerd verslag te bezorgen. Dit jaar zullen de vragenlijsten zich richten op leertechnologie en AI, maar ook op analyse, evaluatie en effectmeting. Naast vragen over leiderschapsontwikkeling en leerecosystemen willen we voor een tweede jaar op rij diversiteit en inclusie meenemen in onze enquête. Wat dit betekent lees je in de rubriek Alice in Leerland. We zullen ook de rol van de overheid verder onderzoeken in samenwerking met Federgon. We zijn samen met hen benieuwd naar de impact van de arbeidsdeal en de verplichte registratie van opleidingen op leerklimaat en levenslang leren. Dit thema zullen we bevragen in samenwerking met de Thomas More University of Applied Sciences.

Deze studie die we in april opstarten heeft de ambitie het imago en werkwijze van alle L&D-professionals te verbeteren; een betere dialoog en meer samenwerking met de lijn op te zetten; meer betrokkenheid te creëren tussen stakeholders, medewerkers én L&D-teams o.a. door bruikbare evaluaties, data en rapporten te bezorgen; L&D in staat te stellen te reflecteren op zijn waarde, bestaan en werkwijze. Of we deze ambitie kunnen waarmaken zal een **rondetafel van internationale experts** dit najaar toetsen.

ISABELLE, KRISTOFF & TEAM

- 04** Open Opleidingen
- 05** Leren uit boeken
- 08** Gespot
- 10** Leerlocaties
- 13** TOP10
- 14** L&D Solutions
- 17** Verbinding en leiderschap voorop bij Milcobel
- 21** Events en Inspiratie
- 22** L&D Awards
- 30** Alice in Leerland
- 33** Leren op Maat
- 37** Leren met impact op de beek in de buurt
- 38** Journal des Formations



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





MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
116561	11-03-24	Prince2® foundation & exam	1060
187922	11-03-24	Certified Scrum Master®	9000
188991	11-03-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
189345	11-03-24	Timemanagement	3600
187287	12-03-24	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	1982
186570	12-03-24	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	3001
116603	13-03-24	Siam™ foundation	1060
189073	13-03-24	PowerPoint Basis	online
116567	14-03-24	Msp foundation	1060
63493	14-03-24	Prince2® practitioner & exam	1060
186558	14-03-24	Agile Project Management®	1982
187107	14-03-24	Een uitvoerbare digitale strategie op 1 pagina	3000
187555	14-03-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	online
188976	15-03-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
116605	18-03-24	Change management foundation	1060
135049	19-03-24	Werken met kpi's - key performance indicators	2140
123501	20-03-24	Itil® 4 monitor, support and fulfil	1060
145415	20-03-24	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	2140
188962	20-03-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
188345	20-03-24	CAPM Exam Preparation Course	2800
143698	21-03-24	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	2140
189087	21-03-24	Powerpoint Advanced: dynamische presentaties en animaties	online

189080	22-03-24	Word Basis II	online
188107	22-03-24	Opleiding Customer Experience Management	9300
188126	25-03-24	Certified Scrum Product Owner®	3000
188977	25-03-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
123503	25-03-24	Prince2 agile® practitioner	1060
93153	25-03-24	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
186559	25-03-24	Agile Project Management® (Practitioner certificate)	1982
189038	25-03-24	Excel voor Financials	online
189023	26-03-24	Excel Basis	online
186356	26-03-24	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	2140
187285	26-03-24	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	1982
188316	28-03-24	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	3500
188978	01-04-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
189020	01-04-24	Excel Basis	online
189072	01-04-24	PowerPoint Basis	online
189047	02-04-24	Online on demand cursus - Microsoft Office 365 SharePoint	online
189019	03-04-24	Excel Basis	online
188963	05-04-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
188979	10-04-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
188992	12-04-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
188964	15-04-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
116570	15-04-24	Prince2 agile foundation	1060
144045	16-04-24	Project management voor gevorderden	9000
186453	16-04-24	Masterclass Projectmanagement - Methoden en technieken	3001
187085	16-04-24	Opleiding: Business Model Canvas 2.0	9300
188323	16-04-24	Basisopleiding Information Security	2600
187289	16-04-24	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	1982
187535	16-04-24	Programmamanagement: het coördineren van verschillende	1831

400 thuiscursussen om uw medewerkers bij te scholen.

nha
afstandsonderwijs

CURSUS TOP 10

- Excel** €189
- Administratief bediende** €399
- Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz** €199
- Bouwkunde** €259
- Cyber Security** €359
- Agile Scrum** €359
- Lean Management** €359
- Leiding Geven** €299
- PowerBI** €299
- HRM** €529

Een greep uit ons aanbod

Bedrijfsstrategie

- Bedrijfsbeheer
- Contentmarketing
- Hoger Management
- Kwaliteitsmanagement
- Marketing Manager
- Middle Management
- Project Management
- Time Management enz.

Beroepscompetenties

- Boekhouden basiskennis
- Callcenter Medewerker
- GDPR Data protection
- Horecamedewerker
- Logistiek Management
- Medewerker payroll
- Bakker enz.

Personeelsmanagement

- Account Manager
- HRM
- Loopbaancoach
- Personeelszaken basis
- Bedrijfsleider enz.

Digitalisering

- Word of Excel
- Dactylo
- Functioneel Beheerder
- Grafisch Vormgever
- Photoshop
- HR Analytics
- Prince2
- Software Developer
- Python enz.

Internationalisering

- Business English
- Zakelijk Duits
- Nederlands voor anderstaligen
- Nederlands foutloos enz.

**GRATIS
proefles**
op nha.be

**KMO-ORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING**

DIENTVERLENER VOOR DE
KMO-ORTEFEUILLE

Geregistreerd
Departement Werk
en Sociale Economie

WSE
kwaliteits
registratie

#LEREN UIT BOEKEN



ZELFZORG VOOR ONDERNEMERS

Gert Gijbels, Elke Struys # LannooCampus # 9789401496414 # 200 p. # paperback

Laat je superkrachten tot hun recht komen. Ondernemen is geen marathon, maar een opeenvolging van meerdere sprints – met regelmatig tijd voor recuperatie. Elke dag beslis je als ondernemer over je eigen toekomst, die van je bedrijf en die van je medewerkers. Je biedt grote en kleine problemen het hoofd en zorgt met hart en ziel voor je onderneming. Maar... zorg je ook voor jezelf – het grootste kapitaal van je onderneming? Zelfzorg voor ondernemers focust op de ondernemer als mens en biedt via concrete handvatten, cases en reflectie-oefeningen inspiratie en ondersteuning voor constante zelfzorg.

SURVIVALGIDS VOOR TIJDEN VAN VERANDERING

Florence Pérès # LannooCampus # 9789401493161 # 256 p. # paperback

Maak een wereld van verschil met 25 change hacks. Leer waarom de oude Grieken wintertraining volgden, hoe een tweede voorsprong het verschil kan maken, en hoe je een slechte dag kunt overwinnen. Ontdek essentiële vaardigheden voor de moderne werkomgeving en leer van verrassende bronnen, zoals een sjeik, boer Germain, en zelfs een kreeft. Deze onmisbare survivalgids bereidt je voor om adaptieve veerkracht te vergroten en succesvol door het leven te navigeren. Beheers onzekerheid, breng orde in chaos, en omarm verandering met vertrouwen.

HANDBOEK DUURZAAM ONDERNEMEN

Wannes Van Giel, Henk Vandenbroucke, Els De Geyter, Lettemieke Mulder, Elfrieke van Galen # LannooCampus # 9789401496452 # 254 p. # paperback

Wat zijn de belangrijkste acties om je bedrijf te verduurzamen? Hoe kan je medewerkers engageren en de markt overtuigen? Hoe evolueer je zelf naar duurzaam leiderschap? Duurzaamheid is geen benchmark, maar de hoeksteen van onze economie. Die overtuiging verbindt de auteurs van dit boek en de onderwerpen die ze behandelen. Op basis van 10 stappen en tal van inzichten, kennis en concrete handvatten is Handboek duurzaam ondernemen een gids voor iedereen die duurzame organisaties en ondernemingen wil bouwen en aansturen. Dit handboek onderschrijft dan ook de bijzondere overtuiging dat duurzaam ondernemen als basis voor een veelzijdige en gezonde groei de enige echte logische keuze is. Voor deze generatie en de volgende.

PROFESSENEEL HANDELEN IN EEN MEERSTEMMIGE SAMENLEVING

Fanny Matheusen # LannooCampus # 9789401496797 # 240 p. # paperback

In onze superdiverse wereld leven en werken kan mensen onzeker maken, en lijkt soms verwarrend en moeilijk. Diversiteit speelt een rol in onze relaties op de werkvloer, bij dienst- of zorgverlening en in ons onderwijs. Om met die meerstemmigheid om te gaan, moeten we onze angst voor verschil loslaten. Dit boek leert je alles over meerstemmigheid, kruispuntdenken en interculturele competentie. Via tips, reflectievragen en voorbeelden helpt het je te doen en te denken vanuit een open blik, en leert het je de talenten van de heterogeniale professional kennen. Met wie en hoe we samenwerken kan uitdagend zijn. Als we erin slagen ons af te vragen wat we als normaal beschouwen, en onze kaders kunnen herdenken, verruimen en verbreden, dan ontdekken we de ongelooflijke troeven van de meerstemmige samenleving.

GENERATION ZALPHA

Maarten Leyts # LannooCampus # 9789401463799 # 232 p. # paperback

Generatiedenken vormt, bij juist gebruik, een solide raamwerk voor succesvolle marketing- en productinnovatie. Generation ZAlpha, zoals geïntroduceerd door Maarten Leyts, behandelt de microgeneratie van kinderen geboren tussen 2008 en 2013, zich bevindend op het grensvlak tussen Generatie Z, de digital natives, en Generatie Alpha, de kinderen die zijn opgegroeid met de iPad. Zijn boek beschrijft de (in)betweeners; zij zijn niet langer kinderen maar nog geen tieners, en groeien op te midden van de pandemie. Gen ZAlpha maakte de gezondheidscrisis door tijdens hun vroege adolescentie, een fase van aanzienlijke fysieke, psychologische en sociale veranderingen, waarin ouders plotseling vanuit huis werkten, tal van (financiële) onzekerheden opdoken en online lessen en activiteiten de norm werden. Virtuele speeltuinen als Minecraft, Fortnite en Roblox werden de plekken voor sociale interactie. De indrukken van de pandemie beïnvloedden mede hoe Generation ZAlpha naar de toekomst kijkt en welke verwachtingen zij hebben op het gebied van leren, shoppen en ontspanning.

ZAlphas zijn de virtual natives, jongeren die tijdens de pandemie technologie omarmden als faciliteerder voor hun productiviteit en creativiteit. Ze groeien op met Anime en K-Pop, Metaverses, XR, QR, hologrammen, virtuele mensen, AI, en informeren en ontspannen zich via Kidfluencers en Kidpreneurs op Youtube, TikTok, Snapchat en Instagram.



MENTAAL WINNEN – JOUW DUURZAME INZETBAARHEID

Benno Diederiks # Kloosterhof # 9789078876373 # 148 p. # paperback

Als we de site van Trends in HR mogen geloven, is werkgeluk en duurzame inzetbaarheid uit. Alle focus ligt op thuiswerken, digitalisering en een krappe arbeidsmarkt. We gaan dus weer het proces managen in plaats van de medewerkers coachen. Zo dringend als deze thema's zijn, kan de focus beter onverminderd op de medewerkers blijven liggen. Juist vanwege een krappe arbeidsmarkt, juist vanwege de omgang met digitalisering, juist vanwege het thuiswerken. Wat is er nodig om optimaal te presteren, gegeven veranderende omstandigheden? Wat houdt jou tegen, waar krijg je vleugels van? Hoeveel van jezelf kun je laten zien in je werk? Dit zijn vragen die binnen organisaties een centrale rol spelen als het over duurzame inzetbaarheid gaat. Veel meer dan om functieprofielen gaat het tegenwoordig immers om karakter, persoonlijke ontwikkeldoelen, Purpose en de perfecte combinatie van wat medewerker en organisatie elkaar kunnen bieden. Maar dezelfde vragen spelen op het vlak van persoonlijk leiderschap. En op het kruisvlak van persoonlijk leiderschap en duurzame inzetbaarheid is dit boek geschreven. Om medewerkers te helpen zich persoonlijk te ontwikkelen in en met de werkomgeving.

BEGRIJP JE HET NIET OF BEVALT HET JE NIET?

Jaap Wijers # Business Contact # 9789047017035 # 200 p. # paperback

Hoe bouw je een sterk en succesvol team? Hoe vergroot je je eigen impact in de interactie met anderen? We weten dat communicatie binnen teams plaatsvindt op verschillende niveaus. Zo is er een bovenstroom waar je inhoud en procedures bespreekt. En er is een onderstroom die gaat over de onderlinge samenwerking, gevoelens en psychologische veiligheid. Maar er is nog een extra laag: het Script. Pas als je rekening houdt met al deze niveaus, creëer je echt openheid en veiligheid. Zodat iedereen durft te zeggen: 'Ik begrijp het wel, maar het bevalt me eigenlijk niet.' In dit boek beschrijft de ervaren leiderschapstrainer Jaap Wijers het impactvolle en zeer praktisch toepasbare model van de 5 interactielagen. Hierdoor word je je bewust van de gelaagdheid in alle gesprekken die je voert én leer je sterke teams te bouwen. Als leider, begeleider of teamlid leer je welke interventies je kunt doen om je dialogen te verbeteren en je teams te laten groeien. Voor iedereen die zelf aan de slag wil met praktische inzichten en direct toepasbare werkvormen om inspirerend leiding te geven aan teams.

SAME AS EVER

Morgan Housel # Kosmos Uitgevers # 9789043931991 # 256 p. # paperback

Tijdloze lessen over risico's, het grijpen van kansen en een goed leven leiden. Bij het maken van toekomstplannen vragen we vaak: wat zal de economie over twee jaar doen? En wat zal er over vijf jaar anders zijn? Maar de belangrijke gebeurtenissen die de toekomst bepalen, zijn inherent onvoorspelbaar. In plaats daarvan zouden we een andere vraag moeten stellen: wat zal over twee jaar hetzelfde zijn? Kennis van dingen die nooit veranderen is nuttiger dan een voorspelling van een onkenbare toekomst. In 'Same as ever' deelt Morgan Housel, auteur van de bestseller 'De psychologie van geld', verschillende korte verhalen over de manieren waarop het leven, menselijk gedrag en zakendoen altijd hetzelfde zullen blijven. Gewapend met deze kennis kun je beter nadenken over risico's, kansen en hoe met een onzekere toekomst om te gaan.

HELP, MIJN PAPA IS EEN COACH

Karl Mortier # The House of Coaching # 9789082736519 # paperback

"Help mijn papa is een coach!" is een reis door de ogen van Leonie, een nieuwsgierig meisje dat de complexe wereld van haar vader probeert te begrijpen - een wereld waarin hij als coach werkt met speciale 'tovenarij' van woorden en verhalen. Door speelse en fantasierijke dialogen met haar vader en avonturen in dromerige, magische tuinen, ontdekt Leonie de kracht van positiviteit, creativiteit, en het verwijderen van het onkruid van angst en verdriet uit de tuin van gedachten en gevoelens. Elk karakter dat ze ontmoet, van een kleurenblinde vlinder tot een oude mestkever, brengt een unieke les en een stukje wijsheid die haar helpen haar eigen unieke talenten en de schoonheid van nieuwsgierigheid te begrijpen. Dit boek is een viering van fantasie, persoonlijke groei, en de verbindende kracht van verhalen, ideaal voor zowel kinderen als volwassenen die houden van een diepe duik in de verbeelding en de zachte kunst van coaching.

LEIDEN ZONDER LIJDEN

Twiggy Peeters # Borgerhoff & Lambrichts # 9789464788464 # 208 p. # paperback

Een gedreven leider zijn op het werk, een goedgevuld gezinsleven hebben en voldoende tijd hebben voor zaken die je inspireren en energie geven. Lijkt dit een onmogelijke, of op z'n minst uitdagende, combinatie? Think again! In 'Leiden zonder lijden' bewijst energy coach Twiggy Peeters dat dit mogelijk is, zonder superkrachten te bezitten. Leaders zijn immers ook maar mensen. Met een slim en logisch stappenplan, geïllustreerd met treffende praktijkvoorbeelden, begeleidt de auteur jou naar een nieuwe vorm van energiek, daadkrachtig leiderschap. Ontdek waar jij negatieve energie uithaalt en hoe je die factoren kan omzetten naar een bron van positieve energie. Krijg inzicht in je doelen op privé en professioneel vlak, bepaal een haalbaar actieplan en leer je flexibel opstellen in tijden van verandering. Dankzij dit praktische boek, boordevol haalbare handvaten word je een dynamische, veerkrachtige leider die succesvol een team kan aansturen zonder uitgeblust te raken.

189650	16-04-24	Diversiteit & inclusie op de werkvloer: inclusiever werven	9000	189303	27-05-24	Middle managementvaardigheden	3600
189035	17-04-24	Excel Expert: Analyse en Rapportage	online	187426	27-05-24	Masterclass Projectmanagement - Communiceren en rapporteren	3000
187082	17-04-24	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	3500	186121	28-05-24	Lean Six Sigma: Yellow Belt	2140
186686	18-04-24	Opleiding Business Process Management van a tot z	1831	174651	28-05-24	Opzetten van een project management office	9000
120009	18-04-24	Project portfolio management	2140	186848	29-05-24	Het perfecte project	2140
187288	18-04-24	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	9810	188967	29-05-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
189058	18-04-24	Outlook Basis	online	186844	30-05-24	Eigenaarschap ontwikkelen bij medewerkers & teams	2140
189369	18-04-24	Basis managementvaardigheden	3600	186311	30-05-24	Project Management Office (PMO): van oprichting tot uitvoering	1982
189372	22-04-24	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1060	186324	30-05-24	Changecommunicatie: hoe zet je communicatie succesvol	online
189373	22-04-24	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	2800	186349	30-05-24	Changemanagement: veranderingen in organisaties begeleiden	1030
189079	22-04-24	Word Basis II	online	186197	30-05-24	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	1982
189018	22-04-24	Excel Basis	online	143680	30-05-24	Resultaatgericht prospecteren	2140
187899	22-04-24	Certified Scrum Product Owner®	online	188968	01-06-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
186616	22-04-24	BPMN 2.0: bedrijfsprocessen modelleren	1982	188982	01-06-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
186192	23-04-24	Strategisch toekomstdenken en scenarioplaning	9051	189070	01-06-24	PowerPoint Basis	online
187378	23-04-24	Training changemanagement: positief omgaan met verandering	9031	188996	01-06-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
188993	23-04-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online	189012	01-06-24	Excel Basis	online
188907	25-04-24	Certified Scrum Master®	2800	189010	03-06-24	Excel Basis	online
188915	25-04-24	Management Assistant Day 24	9000	188052	03-06-24	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	9000
189424	25-04-24	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online	188108	03-06-24	Opleiding Customer Experience Management	1800
189556	25-04-24	Diversiteit & inclusie op de werkvloer: inclusiever werven	9000	186689	03-06-24	Basisopleiding Automatiser je administratie met Robotic	3500
187517	25-04-24	Opleiding Facility Management van a tot z	1982	186856	04-06-24	Beter functioneren als managementassistent	1982
186262	25-04-24	Businessanalysetechnieken: analyse en verzamelen	2140	186454	04-06-24	Masterclass Projectmanagement - Stakeholders beïnvloeden	3001
145212	25-04-24	Managing managers	9000	187590	04-06-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	9810
91300	29-04-24	Systemisch coachen van individuele & organisatietransformatie	2800	188394	04-06-24	Dag van de Projectmanager 24	1831
187283	30-04-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	1982	174643	05-06-24	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000
188965	01-05-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online	172480	06-06-24	Van perfectionist naar optimist	2140
189016	01-05-24	Excel Basis	online	188694	06-06-24	Opleiding: een sterke bedrijfscultuur ontwikkelen	2600
189071	02-05-24	PowerPoint Basis	online	187290	06-06-24	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	9810
188966	02-05-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online	189046	06-06-24	Online on demand cursus - Microsoft Office 365 SharePoint	online
188311	02-05-24	Public Affairs en Lobbying	1030	188983	07-06-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
187286	02-05-24	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	9810	186427	10-06-24	Training Microsoft 365 slim en efficiënt inzetten	3000
188049	06-05-24	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	3500	188969	11-06-24	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
93183	06-05-24	Itil 4 digital & it strategy	1060	188774	11-06-24	Van functies naar rollen	9000
189015	06-05-24	Excel Basis	online	188401	11-06-24	Data strategie: driver voor businessresultaten	1030
188994	06-05-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online	186754	13-06-24	PowerPoint: maak indruk met je presentaties	2600
189037	07-05-24	Excel voor Financials	online	162258	13-06-24	Van perfectionist naar optimist	9000
187575	07-05-24	Opleiding: Een duurzame strategie ontwikkelen	1982	186264	13-06-24	Businessanalysetechnieken: modelleren en realiseren	3000
188277	07-05-24	Business analytics met MS Power BI: advanced opleiding	2600	188771	17-06-24	De businesscase als succesfactor voor projecten	9000
188980	07-05-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online	188007	17-06-24	Certified ScrumMaster®	1831
120049	08-05-24	Kostprijscalculatie	2140	189057	17-06-24	Outlook Basis	online
116560	13-05-24	Prince2® foundation & exam	1060	189425	17-06-24	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
145204	13-05-24	Masterclass in supply chain management	2140	188997	17-06-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
189374	13-05-24	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	1060	189009	18-06-24	Excel Basis	online
188802	14-05-24	Prompt-engineering voor business- en functionele analisten	2140	187538	18-06-24	Van Strategie naar Uitvoering	1982
186915	14-05-24	Opleiding Managementassistent van a tot z	1831	187284	18-06-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	9810
188573	14-05-24	Basisopleiding Lean Toolbox	9000	118153	18-06-24	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	9000
188772	14-05-24	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	2140	186703	20-06-24	Turbotraining: basiskennis procesmanagement	1982
188023	15-05-24	Certified Scrum Master®	2140	188346	24-06-24	CAPM Exam Preparation Course	2800
188427	16-05-24	PMP® Exam Preparation Course	1060	61799	25-06-24	Systemic constellation days	2800
188572	16-05-24	Basisopleiding Lean Toolbox	2140	174647	25-06-24	Leiderschap in matrix organisaties	2140
186622	16-05-24	Design Thinking als mindset voor creativiteit en klantgericht	9810	174649	25-06-24	Managing projects	9000
143664	16-05-24	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9000				
189014	16-05-24	Excel Basis	online				
116568	17-05-24	Msp practitioner	1060				
145411	21-05-24	Assertiviteit voor de leidinggevende	9000				
186700	21-05-24	Masterclass Projectmanagement - Coachend leidinggeven	3001				
188995	22-05-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online				
186714	23-05-24	MS Excel Cursus: van basic naar advanced in een halve dag	2600				
188981	23-05-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online				
187557	23-05-24	16 tijdloze modellen voor business management	1030				
189078	24-05-24	Word Basis II	online				
189086	24-05-24	Powerpoint Advanced: dynamische presentaties en animaties	online				



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
95326	12-03-24	Business accelerator: communicatie met impact	2800
93111	13-03-24	Actp certified coach root-grow	2800
145232	14-03-24	Masterclass teamcoaching	9000
186444	14-03-24	Beïnvloeden en overtuigen	1982



Proeverijen, uw L&D Festival
Bedankt! See you 30/01/2025



LEERLOCATIES

Op leerlocaties.stimulearning.be vind je meer dan 600 zalen in België.

Geen feestzalen maar opleidings- en vergaderlokalen, praktijkruimtes, aula's en computerlokalen ...

Hieronder stellen 12 locaties zich kort voor. Vind meer details over vb. accommodatie en bereikbaarheid op onze sites en ... doe hen onze groeten als je boekt ...

Ook jouw leerlocatie is trouwens van harte welkom!



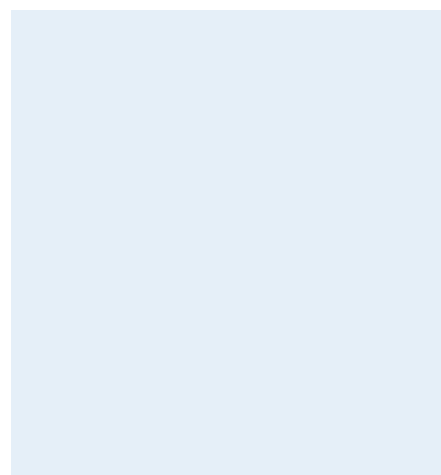


Au rythme de Belvaux
5580 Belvaux (Rochefort)
+32 84 44 53 88
ard-belvaux.be
patrick.goovaerts@skynet.be





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



O-FORTY
8020 Oostkamp
+32 50 64 19 26
oforty.be
info@oforty.be





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



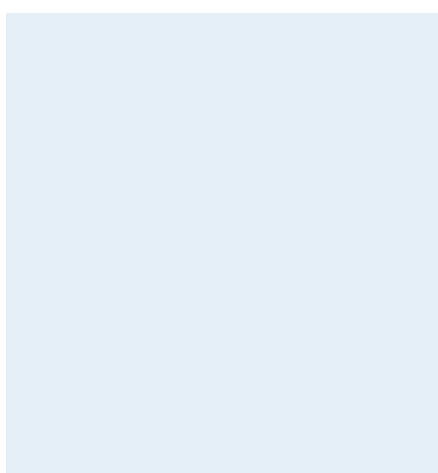


PXL-NEXT
3500 Hasselt
+32 11 77 57 00
pxl-next.be
events@pxl-next.be





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



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

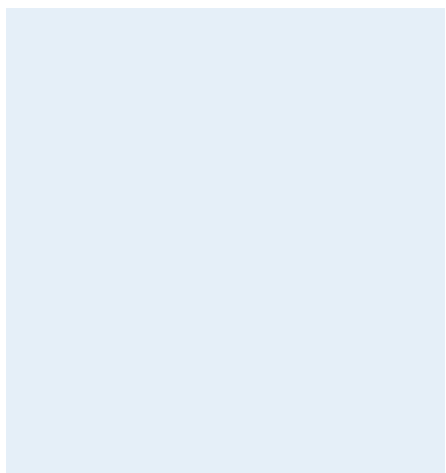




Orshof
3670 Oudsbergen | Neerglabbeek
+32 89 810 800
orshof.be
info@orshof.be



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



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



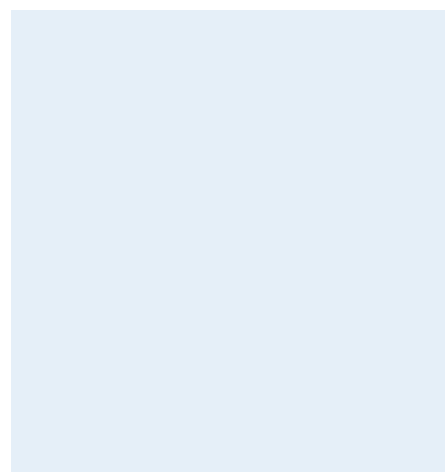
Campus Kastanjehof
2540 Hove
+32 468 15 79 80
campuskastanjehof.be
info@campuskastanjehof.be



Holiday Inn Brussels Airport
1831 Diegem
+32 491 90 14 08
holidayinnbrusselsairport.com
info@holidayinnbrusselsairport.com



De Winkelhaak | House of C
2060 Antwerpen
+32 3 727 10 30
www.winkelhaak.be
info@winkelhaak.be



OPEN OPLEIDINGEN

187296	14-03-24	Assertief als leidinggevende	9031	186567	22-04-24	Coachend leidinggeven	3000
188775	14-03-24	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	9000	186310	23-04-24	Out of the box denken ... en terug	1982
143886	19-03-24	Managing yourself - resultaatgericht leiderschap	2140	140946	23-04-24	Managing people - werken met mensen	2140
86095	20-03-24	Certified coach specialisatie	2800	143536	24-04-24	De dirty tricks van het onderhandelen	9000
118290	21-03-24	Coaching & managing van sales teams	9000	174655	24-04-24	Voeren van moeilijke gesprekken	9000
145425	21-03-24	Mini mba: masterclass in management	9000	176850	25-04-24	Killer presentation skills	2140
186315	21-03-24	Snel en efficiënt lastige beslissingen nemen	2600	187573	25-04-24	Management Skills Program: meer impact door betere management	1982
186425	25-03-24	Emotionele intelligentie en NLP	2600	186621	25-04-24	Concentratie en focus behouden in snel veranderende tijden	1982
95607	25-03-24	Leiding geven aan arbeiders	9000	186272	25-04-24	Effectief vergaderen	3000
116660	26-03-24	Enneagram ieq9 accreditation training	2800	95681	25-04-24	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke effect	9000
189422	26-03-24	Werken met AI en ChatGPT	online	143535	26-04-24	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
145424	27-03-24	Van gelijk hebben naar gelijk krijgen	9000	186654	30-04-24	Commercieel inzicht voor niet-verkopers	9300
83691	28-03-24	Systemische keerpunttag eigen case	2800	186332	02-05-24	Opleiding conflictantering	9051
95337	28-03-24	Systemic turning point days	2800	186289	03-05-24	Opleiding heldere en duidelijke rapporten schrijven	3001
83690	15-04-24	Grow© certified business coach - level 2	2800	188175	03-05-24	Coachend en resultaatgericht leidinggeven	2018
186781	16-04-24	Aansturen van onproductief gedrag	9000	95780	07-05-24	De kunst van het delegeren	9000
187297	16-04-24	Effectief communiceren als leidinggevende	9031	142184	07-05-24	Breinproductiviteit en stress	2140
187298	16-04-24	Leidinggeven op afstand in een hybride wereld	online	186065	07-05-24	Time management: je tijd, prioriteiten en stress	1982
186701	18-04-24	Mindfulness: minder stress, meer energie	1030	120059	07-05-24	Presenteren met impact aan topmanagement	9000
188922	18-04-24	ChatGPT en andere AI-platformen: potentieel en valkuilen	online	186839	08-05-24	De anti-klaag workshop	2140
186337	18-04-24	Selling your idea: verkoop je idee met een straffe pitch	9051	187714	08-05-24	Coach jezelf!	1982
186555	18-04-24	Onderhandelings technieken: sluit succesvolle deals	1982	108853	13-05-24	Actp certified coach level 1 & 2	2800
186101	18-04-24	Interne communicatie	1030	143654	14-05-24	Feedback geven en ontvangen	2140
83689	18-04-24	Specialisatie-opleiding loopbaancoach	2800	186460	14-05-24	Plannen en organiseren	9031
95336	18-04-24	Specialisatie-opleiding: coachen op stress & burn-out	2800	186258	15-05-24	Assertief op de werkvloer	3500
187656	22-04-24	Masterclass teamcoaching	9080	143667	15-05-24	Elke dag uw mailbox leeg	9000
158730	22-04-24	Leiding geven aan experts & kenniswerkers	9000	143653	15-05-24	De anti-klaag workshop	9000

DISCOVER OUR FLEXIBLE EVENT SPACES AT HOLIDAY INN BRUSSELS AIRPORT



- 18 event spaces
- Up to 500 people
- Large parking
- 500m from Diegem train station

SCAN TO DISCOVER ALL
OUR MEETING ROOMS

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Dit zijn de meest ingevoerde zoektermen op www.bedrijfsopleidingen.be sinds 10/12/23

- 1 DUIDS** Elohim Language Services / BLCC / ElaN Learning / Agataal / Laudius
- 2 MILIEU** SBM / NCOI Learning
- 3 DOUANE** Syntra Bizz / NCOI Learning
- 4 EXCEL** bit by bit / NCOI Learning / Quality Training / Syntra BIZZ
- 5 TELEFONEREN** De Gussem Training & Consulting / IFBD - Institute for Business Development / ElaN Learning / Laudius
- 6 OPLEIDINGSPLAN** NCOI Learning
- 7 AI** NCOI Learning / Syntra BIZZ
- 8 ASSERTIVITEIT** De Gussem Training & Consulting / Pantelco / NCOI learning / Frajlick Campus / IFBD - Institute for Business Development / Tweetakt
- 9 COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / Greet Training / Agataal / NCOI Learning / Training & Coaching Square / Pantelco / Walk Your Talk / ElaN learning / Frajlick Campus / Orbid / Laudius / Elohim Language Services / SyntraPXL Business
- 10 MANAGEMENT** De Gussem Training & Consulting / Training & Coaching Square / NCOI Learning / ormit talent / Orbid / SyntraPXL Business / B2B Learning / IFBD - Institute for Business Development / The Myers-Briggs Company / Pantelco / SBM / Syntra BIZZ / Tweetakt / Laudius / Think



113658	15-05-24	Actp certified coach root	2800
186549	16-05-24	Faciliteren van workshops: kunst en kunde!	1831
187458	16-05-24	Goochel met Google, sneltoetsen en webplugins	online
187460	16-05-24	Laat online tools voor je werken	online
172479	16-05-24	Van collega naar leidinggevende	9000
189423	17-05-24	Werken met AI en ChatGPT	online
186735	17-05-24	Doelgericht en duurzaam netwerken	9031
186052	17-05-24	Peoplemanagement basisopleiding	9031
189326	17-05-24	Van collega naar leidinggevende	3910
186841	22-05-24	De psychologie van het onderhandelen	9000
186586	23-05-24	Leidinggeven aan collega's	3000
169045	23-05-24	Lencioni coach-the-coach masterclass - level 1	2980
95745	23-05-24	Van collega naar leidinggevende	2140
145158	23-05-24	Emotioneel intelligent communiceren	9000
186698	24-05-24	Leadership Development Program: van ervaren manager	9051
186054	28-05-24	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	3500
188574	30-05-24	Kennismanagement: til je organisatie en medewerkers	2600
188790	30-05-24	Probleemoplossend denken	1831
145410	30-05-24	Assertief op de werkvloer	9000
69929	31-05-24	Training assertiviteit in de praktijk	9700
186033	04-06-24	Leadership Basics Course	1030
174638	04-06-24	De psychologie van overtuigen: ijs verkopen aan eskimo's	9000
145217	04-06-24	Afspraak is afspraak	2140
189476	05-06-24	Versterk je mentale veerkracht: omgaan met stress en burn-out	3910
145408	05-06-24	Afspraak is afspraak	9000
187788	06-06-24	Cursus stressmanagement	9810
87265	06-06-24	Systemisch coachen & managen van individuele & organisatie	2800
186850	10-06-24	Ik weet dat u liegt..	9000

186552	10-06-24	Lichaamstaal voor sterke en authentieke communicatie	1831
186445	11-06-24	Beïnvloeden en overtuigen	9051
186308	13-06-24	Opleiding Mind Mapping®	9000
119938	18-06-24	Stress & burn-out preventie op de werkvloer	9000
83692	20-06-24	Spv + icf coach mentoring module grow	2800
26533	25-06-24	Systemische keerpuntdagen	2800



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
186855	12-03-24	Elektrische bedrijfswagens en duurzame mobiliteit	3000
188768	14-03-24	Mbti® stap ii™ certificering	2018
188807	14-03-24	Praktisch gebruik van ChatGPT in human resources	online
188909	14-03-24	Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?	2800
187075	15-03-24	De L&D manager: basisopleiding	3000
187078	15-03-24	Examen Certified Recruiter	1000
188707	19-03-24	Diversiteit en inclusie op de werkvloer	1982
186899	21-03-24	Salary split	2600
186569	25-03-24	Loonbeslag en -overdracht	3010
188296	27-03-24	E-recruitment: Masterclass	1982
143706	28-03-24	Alcohol & drugs op de werkvloer	9000
19355	12-04-24	Opleiding onthaal - training professioneel onthaal	9700
186514	15-04-24	Lead Assessor: advanced training (module 2)	9300
186659	16-04-24	Opleiding loonadministratie van a tot z	9300
186284	16-04-24	Opleiding loonfiscaliteit van a tot z	3000

L&D SOLUTIONS

L&D ontwikkelt zich razendsnel en gebruikt steeds andere en meer middelen om mensen te binden, te boeien en te ontwikkelen. De providers van deze oplossingen - die beslist niet allemaal L&D tech zijn - zijn bijzonder creatief in hun aanbod. We brengen deze leeroplossingen samen onder het tabblad L&D Solutions op www.bedrijfsopleidingen.be en op deze dubbele pagina.



Assessments & Certificaties

Televic Education

Digital Skills

Valamis, Digital Sherpa by Kanli, Learnia, The Master Channel

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Amelior

E-learning & Afstandsleren

Pluvo, Epyc, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, Valamis, UP learning, The Master Channel, Play it, FlowSparks, GoodHabit, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Inkoop, Verkoop en Logistiek

Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

Learnia, Amelior

Leiding geven & Coachen

De Gussem Training & Consulting, Ththink, marbl, Trixolutions, The future is now, Play it, the house of change, The Tipping Point, Amelior, Coaching The Shift

Omgaan met emoties en conflicten

De Gussem Training & Consulting, Ththink, GoodHabit, Amelior, The Tipping Point, Coaching The Shift, CrimeControl

Organisatie-ontwikkeling

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

Performance Support

The future is now, FlowSparks, Arboth, aNewSpring

Taal

ElaN Learning

Teambuilding

Communicator with humor, GoodHabit, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

De Gussem Training & Consulting, Ththink, GoodHabit, Amelior, The Tipping Point



OPEN OPLEIDINGEN

187358	17-04-24	Employer Branding	9031
186912	18-04-24	Hr Business Partner: masterclass	1982
184555	18-04-24	Rechten en plichten als werkgever ten aanzien van de verkozen	2600
168606	19-04-24	De pottenkijker: op bezoek bij de I&D afdeling van 'partena professional'	8200
186307	23-04-24	Opleiding douane van a tot z	2600
186894	23-04-24	Een LMS kiezen: hoe doe je dat?	1030
188691	23-04-24	Arbeidsmigratie in België: aanwerving en tewerkstelling	2600
187373	24-04-24	Hr analytics: de basis voor een strategisch hr management	1030
188607	25-04-24	Financiële kennis voor de HR-manager	9051
186519	25-04-24	Omgaan met vakbonden in de openbare sector	9051
186675	06-05-24	E-learning maken en inzetten (module 3)	1030
189473	06-05-24	Reachtruck (opfrissing)	3600
187099	06-05-24	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
188295	14-05-24	Efficiënter rekruteren met LinkedIn	1982
186897	14-05-24	Expatriëren en detachering: sociale aspecten	online
186326	14-05-24	Douane: oorsprong	2140
143762	14-05-24	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9000
186497	16-05-24	Train the trainer: doe je boodschap plakken	9031
187506	16-05-24	Compensation and benefits: basisopleiding	3000
188773	16-05-24	Sociale media voor hr	2140
553	17-05-24	Telefoneren met impact - telefoontraining - professioneel	9700
155621	17-05-24	Klantgericht telefoneren	9700
186843	23-05-24	Duurzame en flexibele ploegenarbeid	9000
188770	23-05-24	Conflictmanagement training	2018
187531	23-05-24	Onderhandelen met de vakbond	2600
189527	28-05-24	Aanvullende bedrijfspensioenen: basismodule	2000
186847	28-05-24	Het grote blunderboek van het ontslagrecht	2140
168599	28-05-24	De pottenkijker: op bezoek bij de I&D afdeling	8200
186669	03-06-24	Trainingen en leertrajecten blenden	1030
188767	04-06-24	Mbti certificering	2018
187083	05-06-24	Onboarding van nieuwkomers: moderne visies en praktijken	2600
186906	06-06-24	Terbeschikkingstelling van werknemers	online
186507	06-06-24	De L&D manager: basisopleiding	9300
186593	06-06-24	Start to coach: leer ondersteunend coachen	9051
186887	10-06-24	Ontwikkel je eigen interview-assessments	1030
186849	13-06-24	Hr business partner met impact	9000
186663	13-06-24	Praktisch gebruik van ChatGPT in human resources	online
129816	13-06-24	Top100 tools for learning	1000
187079	17-06-24	Examen Certified Recruiter	1000
187591	17-06-24	Interviewtechnieken bij werving en selectie	9300
186719	18-06-24	Aanvullende bedrijfspensioenen: uitdiepingsmodule	2600
186615	20-06-24	Elektrische bedrijfswagens en duurzame mobiliteit	2140
176856	20-06-24	Personeelsbehoefteplanning	2140



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
188621	11-03-24	Internationaal doorgroeien met E-commerce	8500
188628	11-03-24	Conversie-optimalisatie	9051
187063	12-03-24	Onderhandelen voor de professionele inkoper	8500
187547	12-03-24	Selectie- en gunningscriteria bij overheidsopdrachten	9051
186089	13-03-24	Digital marketing: basisopleiding	1000
186134	14-03-24	Storytelling: verhalen maken merken	1831
186614	14-03-24	Basistraining zakelijk schrijven	3010
186214	14-03-24	Business Development Management	1982
187682	14-03-24	Inkoop: basisopleiding	2600
188633	18-03-24	User Interface Design UI-design	9051
186246	18-03-24	De salesmanager als inspirerend people manager en coach	3000
187018	19-03-24	UI Design: opleiding	1982
186538	21-03-24	Correcte en heldere taal in bedrijfsteksten	9051

186248	26-03-24	De salesmanager als salesorganisator en talentscout	3000
186247	27-03-24	De salesmanager als performance manager en prestatieaandrijver	3000
186128	28-03-24	Scoren in Google met SEO	2600
189300	16-04-24	Helder en vlot schriftelijk communiceren	3600
189342	18-04-24	Scoren in zoekmachines (seo)	3500
186125	18-04-24	Productmanagement: Opleiding	2600
186139	23-04-24	Visual storytelling: breng je verhaal met beelden	1982
189438	23-04-24	Succes met instagram	online
189323	25-04-24	Content maken die scoort voor social media	3500
186131	25-04-24	Social media marketing: boek meer online succes	3010
188630	26-04-24	Figma voor beginners	9051
186619	29-04-24	Commercieel onderhandelen voor de sales professional	9051
186336	02-05-24	Publiceerbare teksten schrijven	1982
186432	02-05-24	Overheidsopdrachten succesvol uitvoeren	3000
186096	07-05-24	Google Ads Advanced level	2000
189361	08-05-24	Introductie online marketing	3500
186122	13-05-24	Marketing: basisopleiding	1831
186351	13-05-24	De raamovereenkomst voor overheidsopdrachten	1982
188866	14-05-24	Copywriting voor het web	9300
187546	16-05-24	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	9300
186137	16-05-24	UX en UI voor marketeers	1982
186106	16-05-24	Organisatie van evenementen	1982
186141	22-05-24	Workshop copywriting	1982
143675	22-05-24	Wat als de klant nee zegt	2140
188145	23-05-24	InDesign voor marketeers	9220
188631	24-05-24	Figma voor gevorderden	9051
141125	24-05-24	Klantenservice voor technische medewerkers	9700
143883	27-05-24	B2b productlancering	2140
186574	28-05-24	Opleiding Notuleren bij vergaderingen	9031
188813	28-05-24	Hoe laat je sales en marketing samenwerken?	2140
188169	30-05-24	Opleiding: Hoe bereik ik mijn klanten?	2600
186087	30-05-24	De sleutels voor een succesvolle go-to-market	3000
186099	30-05-24	Haal alles uit LinkedIn	online
187614	04-06-24	Onderhandelings technieken voor inkopers	2600
186335	04-06-24	Opstellen van bestekken voor overheidsopdrachten	2600
186050	06-06-24	Key Account Management	9300
19351	07-06-24	Omgaan met ontevreden klanten	9700
188148	07-06-24	Photoshop voor marketeers	9220
127653	10-06-24	Managing & coaching van uw commerciële binnendienst	9000
134952	11-06-24	Klantgericht communiceren - klantgerichtheid	9700
187417	11-06-24	Mediatraining	1982
174641	12-06-24	Excel voor inkopers	9000
174650	13-06-24	Opex & lean - masterclass operational excellence & lean	2140
186098	13-06-24	Google Ads Search-campagnes opzetten	1030
186136	18-06-24	Prijsstrategie: Opleiding	1982
187026	18-06-24	User Experience Design (UX)	9300
186329	18-06-24	Het nieuwe e-Procurement platform voor openbare aankopers	9051
189295	18-06-24	Schrijven met ChatGPT: maak creatieve en overtuigende teksten	9000
186235	19-06-24	Strategisch communicatieadviseur	2000
143695	19-06-24	Selecteren, opvolgen & beoordelen van leveranciers	9000
186327	20-06-24	Duurzaam aankopen in wetgeving overheidsopdrachten	2600
186851	20-06-24	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerk	9000
186340	25-06-24	Update overheidsopdrachten	online
186079	25-06-24	Basisopleiding Eventmarketing	1982



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
189204	11-03-24	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200
189186	12-03-24	Intern noodplan opstellen	9051

VERBINDING EN LEIDERSCHAP VOOROP BIJ MILCOBEL

EDITH HAMELRYCKX & ELIEN MARTENS - MILCOBEL

In een tijd waarin de zuivelsector flink onder druk staat, is zuivelcoöperatie Milcobel er trots op dat ze in 2024 in hun L&D-beleid voluit de kaart trekken van verbinding en leiderschap. Verbinding met en tussen de eigen medewerkers, die hun kennis op anderen overdragen, maar ook met de landbouwers die grondstoffen aanleveren. We laten een enthousiaste Edith Hamelryckx en Elien Martens aan het woord over hun kijk op leren bij Milcobel.

Wat kan je ons vertellen over Milcobel, voor wie jullie nog niet kent?

Edith: "Milcobel is de grootste coöperatie van België, en haalt bij ongeveer 1.700 landbouwers melk op, om ze daarna te verwerken in allerlei zuivelproducten, waaronder Oud Brugge, kaas onder huismerk van de supermarkten, mozzarella, boter en melkpoeder. We hebben een aantal sites over heel België, waaronder een site in Limburg waar we alle varianten kaas vermalen en verpakken. In Langemark hebben we een wereldexpertisecentrum voor mozzarella. In Brugge hebben we naast onze kaasfabriek een site die een selectie van speciale binnen- en buitenlandse kazen versnijdt, verpakt en opnieuw verdeelt. Ook in Barchon, Wallonië, hebben we een zuiveldistributiesite. Kortom: we maken kaas, verpakken hem, kopen er aan, raffineren kaas en verkopen weer door. Daarvoor hebben we zo'n 1800 medewerkers in dienst in de meest uiteenlopende functies. Melk is een zeer fragiele grondstof. Ze moet binnen de zo veel uren op het melkveebedrijf opgehaald worden door onze chauffeurs, wordt daar meteen ter plaatse gecontroleerd op kwaliteit, en vervolgens getransporteerd in speciaal daarvoor uitgeruste vrachtwagens. Bij aankomst op het bedrijf volgt in ons labo een tweede controle. Daarna is er nog de verwerking, zijn er controles op het afgewerkte product, gaan we verpakken, is er onderhoud... Dat maakt dat we veel disciplines tellen en ook heel veel diverse rollen voor onze medewerkers. Elk profiel heeft specifieke noden en competenties. Dat maakt het heel uitdagend op het vlak van L&D."

Elien: "Het is dan ook een heel bewuste keuze geweest om op elke site een lokale trainingscoördinator te hebben die zich buigt over de hard skills van de medewerkers binnen productie, maintenance en de logistieke afdeling. Nieuwe medewerkers worden opgeleid wanneer ze het bedrijf vervoegen, huidige medewerkers worden opgevolgd wanneer ze willen doorgroeien. De lokale coördinatoren vormen het verlengde van en horen voor mij ook bij het Talent-team."

Dat brengt ons bij de vraag hoe L&D gestructureerd is bij Milcobel?

Elien: "L&D is één van onze domeinen binnen Talent Management. Er is een opsplitsing tussen opleidingen rond soft skills enerzijds, en hard skills anderzijds. Die laatste zijn, zoals ik aangaf, sterk functiegerelateerd en worden lokaal opgevolgd door de trainingscoördinatoren. De opleidingen rond soft skills worden centraal georganiseerd door Milcobel omdat L&D voor ons ook een cultuurdager is in de organisatie. We willen dat alle L&D-interventies bijdragen tot de cultuur die we voor Milcobel voor ogen hebben, zodat we succesvol kunnen blijven. Door dit centraal aan te sturen, kunnen we nadenken welke de strategische competenties zijn die we nodig hebben."

Welke cultuur hebben jullie precies voor ogen? Op welke manier kijken jullie naar leren?

Elien: "Samenwerking zit vanuit ons coöperatief verhaal sowieso in ons DNA. We willen inzetten op de kennis die er intern in de organisatie aanwezig is, en die verspreiden. We hebben een Milcobel Academy waarbij specialisten in hun vak opleiding geven. Ook wat betreft communicatie, continue verbetering en talent zijn er tribes waarin we mensen centraal samenbrengen om elkaar te inspireren en een topic hoog op de agenda te houden. Onze bedrijfscultuur grijpt terug naar onze waarden, die we makkelijk samenvatten met het woord 'melk': de m staat voor moedig zijn, voor doorzettingsvermogen tonen in de VUCA-wereld waarin we ons vandaag bevinden. Hoe blijf je moedig als persoon, team en organisatie? De e staat voor eerlijkheid: we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. L staat voor loyaliteit: we staan voor onze organisatie, en voor onze bestaansreden. En k staat voor kwaliteit."



Edith: “2024 hebben we uitgeroepen tot het jaar van de connectie. We willen elkaar opzoeken en dit doorheen de volledige organisatie. Dit vertaalt zich onder andere in het feit dat we kennis, kunde en inspiratie niet per se buitenshuis halen, maar veel vaker intern zoeken en vinden. Daarom werd de Milcobel Academy opgericht: we hebben besloten om een aantal inspirerende leiders met een kennis die voor anderen een verrijking zou kunnen zijn, uit te nodigen om sessies te geven waarop iedereen zich kan inschrijven. Door op onze eigen kennis terug te vallen, leren we bij, leren we de ander te begrijpen, en connecteren en netwerken we met elkaar. Dat komt het geheel ten goede.”

Elien: “Alle acties die we ondernemen, moeten bijdragen aan de richting die we uitwillen. Vroeger waren er lokale initiatieven per site, nu doen we programma’s over de sites heen. Omdat we net die verbinding meer willen creëren. 2024 staat naast verbinding ook in het teken van

een trainingslokaal, maar kan in zo veel magische hoekjes zitten. Onze leiders spelen hierin een belangrijke rol. Zij zijn dagelijks met hun medewerkers bezig, geven feedback, en moeten en kunnen mee beslissen wat de meest zinvolle actie is om bij te leren.”

Edith: “Nog een uitdaging voor onze organisatie is om nog meer de mindset te verankeren dat elkaar feedback geven, ook leren is. Er zit zo veel groeipotentieel in feedback geven of krijgen op een positieve, respectvolle, opbouwende manier. Feedback is een geschenk, het doet mensen groeien, maar met dat principe zijn we nog niet voldoende vertrouwd. Transparantie is iets positiefs. Je leert daar soms veel meer uit dan op twee dagen in een cursuscentrum met een aantal onbekenden.”

Elien: “Nog een uitdaging is kennisborging: medewerkers verplaatsen zich vandaag veel meer dan vroeger binnen de organisatie. Ook daar moeten we voldoende op voorbereid zijn.”

**“L&D is voor ons een cultuurdrager in de organisatie.
Alle L&D-interventies moeten bijdragen tot de cultuur die we voor
ogen hebben, zodat we succesvol kunnen blijven.” - ELIEN**

leiderschap, niet enkel als manager maar ook persoonlijk leiderschap. De programma’s die we opzetten, gaan dan ook niet enkel over het aanleren van vaardigheden, maar staan ook stil bij mindset. Ze stomen die mindset klaar, zodat de aangeleerde competenties ook zichtbaar worden in de organisatie.”

Edith: “Een leuk initiatief dat we gelanceerd hebben, is het ‘hr power hour’. Om de zes weken informeren en trainen we om en bij de 100 leidinggevenden gedurende een uurtje over een aantal hr-topics. We geven ze daarbij de gelegenheid om twee keer met elkaar in interactie te gaan om te overleggen over een vraag die we hen voorleggen. Zo kunnen ze over het onderwerp met elkaar van gedachten wisselen. Het is een vlotte, snelle, hedendaagse manier om onderwerpen aan te snijden én te connecteren.”

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

Elien: “Er mag nog meer bewustzijn zijn bij onze medewerkers over het feit dat leren overal zit. Het gebeurt niet enkel in de formele setting van

Waar willen jullie met het leren naartoe op korte termijn?

Elien: “L&D is het nieuwe rekruteren. We willen veel meer inzetten op mensen die matchen met onze organisatie en overtuigd zijn van ons co-operatief verhaal. Van daaruit kunnen we vervolgens competenties opbouwen. We bekijken ook of we een technische academy nodig hebben voor onze operatoren, en denken na over hoe we mensen meer digital savvy kunnen maken.”

Edith: “In de markt van vandaag is er een grote flexibiliteit nodig, en die krijg je pas als medewerkers breed geschoold zijn. De afgelopen vier jaar hebben we heel erg in gezet op een functieclassificatiesysteem voor al onze arbeiders. Ze moeten zo inzetbaar mogelijk zijn. Mijn droom is om van bij de aanwerving van een nieuwe medewerker te kunnen zeggen: ‘jij wordt aangeworven als operator van machine X, maar het kan zijn dat je binnen twee jaar doorgroeit tot onderhoudstechniek op afdeling Y’. Zodat we een publiek krijgen dat van nature goesting heeft om veel breder ingezet te worden dan enkel in de rol waar ze voor zijn aangeworven. Ik geloof dat dit vandaag de enige manier is om te overleven. Bepaalde profielen vinden we gewoon niet meer. In de haven van Antwerpen con-



curren we met grote bedrijven in markten die minder onder druk staan dan de zuivel. Wij moeten ons dus kunnen aanpassen. En die flexibiliteit hebben we nodig. Daar komen we steeds vaker expliciet voor uit.”

Elien: “Dit voorbeeld maakt meteen duidelijk hoe L&D bij ons verweven is met onze andere talentprocessen: zowel met performance- als met talent- en loopbaanmanagement. Ze haken allemaal op elkaar in.”

“We hebben 2024 uitgeroepen tot het jaar van de connectie. We willen elkaar opzoeken. Niet per se onze kennis kunde en inspiratie buitenhuis halen, maar intern zoeken en vinden.” - EDITH



Dat brengt ons naadloos bij de vraag van de collega's van Aquafin, onze vorige geïnterviewden. Ook zij merken dat ze geen kant-en-klare kandidaten meer kunnen rekruteren. Hebben jullie tips over hoe ze mensen die willen en kunnen maar nog niet de kennis hebben, kunnen opleiden voordat ze effectief operationeel zijn?

Edith: “Dat is ook exact de vraag waar wij mee zitten. Als tip geef ik graag een initiatief mee dat ons team recent ondernam: er was al een tijd een payrollvacature die we maar niet ingevuld kregen. We hebben toen besloten om een risico te nemen door iemand aan te werven zonder enige hr-ervaring, maar wel met een fijne persoonlijkheid en een enorme interesse in het vak. Dat experiment is enorm goed meegevalen: na zes maanden runt deze medewerkster in haar eentje de payrollafdeling voor twee grote sites, terwijl ze in haar vrije tijd een opleiding volgt in avondschoon. Het is prachtig om te zien hoe iemand zonder ach-

tergrond een sterke professional aan het worden is. Een voorwaarde is wel dat je als organisatie die persoon ook voldoende kan begeleiden en coachen. Dit vraagt energie en tijd van de manager, die zich er goed van bewust moet zijn dat hier een grote verantwoordelijkheid mee gepaard gaat. Maar voor ons was het een succes. We bekijken nu hoe we dit initiatief ook voor andere knelpuntberoepen vorm kunnen geven.”

Elien: “Ik zou in dit kader heel graag een sollicitatieplek creëren die gezellig ingericht is, waar je een diepgaande babbel kan hebben tussen werkgever en werknemer, om zo te zien of er een match is op waarden-niveau, van mens tot mens, in plaats van werkgever tot sollicitant. Dat lijkt me een goed vertrekpunt.”

Welke vraag hebben jullie tot slot voor de volgende?

Beiden: “Hoe doen jullie aan kennisborging in een zeer volatiele wereld die gekenmerkt wordt door uitdagingen op het vlak van retentie?” ■



PASPOORT EDITH

- › **Functie?** HR Director Milcobel
- › **Vroeger?** onder meer HR Executive a.i. bij GSK, Qualiphar, Euro Shoe Group en Johnson Matthey AGT, HR Director EMEA DuPont, HR Advisor/consultant SD Worx, Recruitment Consultant Schelstraete & Desmedt.
- › **Studies?** master politieke wetenschappen aan VUB, master HR aan ULB
- › **Wat is je professionele motto?** Never give up! “In the midst of every crisis, lies great opportunity.” - A. Einstein

- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Mijn Talent Manager, Elien Martens.

PASPOORT ELIEN

- › **Functie?** Talent Manager bij Milcobel
- › **Vroeger?** onder meer HR Business Partner PepsiCo, HR Project Coördinator Poco Loco, HR Business Partner Vandemoortele.
- › **Studies?** Master bedrijfspsychologie, UGent.
- › **Wat is je professionele motto?** “Talent wins games, but teamwork and intelligence win championships.” - Michael Jordan
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Mijn Talent Team bestaat hoofdzakelijk uit young professionals. Zij houden mij scherp en up to date.



Inetum Realdolmen stilt leerhonger met hapklare content.

 Inetum Realdolmen  1600 werknemers  ICT  Huizingen, België

“De gevarieerde leervormen van GoodHabitZ maken onze medewerkers nieuwsgierig en zorgen ervoor dat de inhoud blijft plakken.”

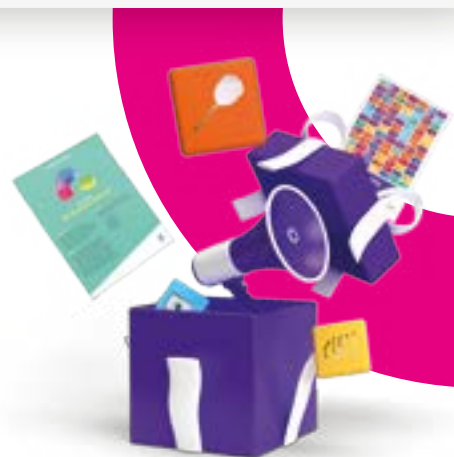
Onze oplossingen voor de uitdagingen van Inetum Realdolmen:

Uitdaging:

Als ICT-bedrijf in een snel veranderende sector ontstaan er voortdurend nieuwe leerbehoeften. Hoe ga je hiermee om?

Oplossing:

Voor elke medewerker een training op maat vinden, is tijdrovend. Daarom hebben de medewerkers van Inetum Realdolmen toegang tot een bibliotheek vol gevarieerde en gevarieerde en hapklare leeractiviteiten in acht groeigebieden. Zo kunnen ze nieuwe vaardigheden op hun eigen tempo leren. De verschillende leervormen prikkelen hun nieuwsgierigheid en ondersteunen hun ontwikkeling optimaal.



Ontdek hoe GoodHabitZ de overige uitdagingen van Inetum-Realdolmen heeft aangepakt.



EVENTS & INSPIRATIE



DE POTTENKIJKER - PARTENA PROFESSIONAL

vr 19 april 2024 - online
pottenkijker.stimulearning.be



L&D AWARDS

do 25 april 2024 - KBC Group Brussel
awards.stimulearning.be



DE POTTENKIJKER - DE LIJN

di 28 mei 2024 - online
pottenkijker.stimulearning.be



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

do 13 juni 2024 - FOD Bosa Brussel
top100.stimulearning.be



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

10 dinsdagen vanaf 25 juni 2024 - online
TOP10.bedrijfsopleidingen.be



DE POTTENKIJKER - ACCENT JOBS

do 19 september 2024 - online
pottenkijker.stimulearning.be



L&D TALKS

di 22, wo 23 en do 24 oktober 2024 - Holiday Inn Brussels Airport
ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 30 januari 2025 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be

do.
25/04/24

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

**leren
talent
welbevinden
fierheid en passie**

Op donderdag 25 april 2024 verzamelt
de Belgische L&D community
voor de dertiende editie
van de Stimulearning L&D Awards.

Omwille van de enorme betrokkenheid
van heel wat L&D-ers is dit een van
de mooiste events die Stimulearning
organiseert.

We leren er de zeven winnaars beter kennen
én verkiezen een jury- en publieksprijs.
Online stemmen kan tot 23 april 2024.

KBC Group Brussel
awards.stimulearning.be

'Zorgklaar' opleiden voor betekenisvol werk in az groeninge



Helaas verloopt de zoektocht naar gekwalificeerde medewerkers niet altijd even gemakkelijk en dat is zeker niet alleen het geval voor de zorgsector. De oplossing ligt niet in méér van hetzelfde doen, maar wel anders doen. Vanuit deze overtuiging gingen we op zoek naar een manier om binnen het bestaande FTE kader specifieke beroepsgroepen meer op hun unieke meerwaarde in te zetten.

Zo ontstonden nieuwe functies en rollen met een eigen, nieuwe unieke waarde, waaronder zorgondersteuner. Deze functie is ongekend op de arbeidsmarkt en in onderwijs en biedt tewerkstelling aan een brede waaier van mensen met interesse in zorg, maar zonder specifieke kwalificatie. Ondertussen werken er zo'n 150 zorgondersteuners bij ons, een diverse groep van mensen die zonder achtergrond in de zorg een belangrijke tandem met verpleegkundigen vormen.

Tot voor kort botsten we in deze functie op een hoog verloop. Enerzijds omdat nieuwe collega's het gevoel hadden dat ze ook na een interne opleiding nog te weinig kennis en kunde hadden. Anderzijds omdat de jobverwachtingen vaak niet overeen stemden met de realiteit. In dit project gingen we aan de slag om door een gezonde leercurve bij nieuwe zorgondersteuners, retentie en tevredenheid te verhogen én te zorgen voor beroepsfierheid en externe bekendheid van deze nieuwe functie.

Zo ontstond een traject-op-maat met veel werkplekleren, een sterk partnerschap met onderwijs, dat mee out-of-the box dacht, en een intern gedragen 'Wij'-verhaal.

Resultaat? Een daling van de uitstroom, mond-aan-mond reclame die leidt tot spontane instroom én tevreden, trotse zorgondersteuners met een sterke meerwaarde!

Over az groeninge

Het Kortrijkse az groeninge behoort tot de grotere ziekenhuizen in België. Het telt 1000 bedden, 3200 medewerkers, 250 artsen en 200 vrijwilligers en is lid van het E17 ziekenhuisnetwerk. Sinds 2013 is het JCI-geaccrediteerd voor veilige en kwalitatieve zorg. Az groeninge is het eerste Belgische niet universitaire ziekenhuis in 'The best hospitals of the world' ranking. Vorig jaar ontvingen onze patiëntenmaaltijden het Gault&Millau label.

Ellen Sintobin | Zorgmanager

Els Vanhoven | Leiderschaps-, team- en organisatie ontwikkeling

Coach: Indyra Olivier | Flowsparks

www.azgroeninge.be



Aanwerven en opleiden? Baloise kijkt anders dan anderen



Zeggen dat er krapte heerst op de arbeidsmarkt, is een open deur intrappen. Sinds enkele jaren is ook het beroep van een “beheerder verzekeringen” een knelpuntberoep en is het aantal studenten in een specifieke richting “Verzekeringen” in dalende lijn. Vacatures invullen met kandidaten die ervaring hebben in de sector of de specifieke job is niet evident. De krapte op de arbeidsmarkt is een algemene maatschappelijke bezorgdheid, eentje waar we inventief mee om moeten gaan. Daarop besloten we out-of-the box te denken en volop te geloven dat je iemand met de juiste mindset, leervermogen en set van competenties gericht kan opleiden.

De Baloise Jobswitch werd geboren, een rekruterings- en opleidingstraject voor zij-instromers. Mensen met werkervaring, maar buiten de verzekeringssector. Waarbij we de drempels om een carrièreswitch te maken wegwerken en waar we ons niet baseren op achtergrond, diploma of eerdere werkervaring. “Hire for attitude, not for skills” en “Opleiden is het nieuwe rekruteren” in de praktijk.

Er waren veel geïnteresseerde kandidaten, met diverse achtergronden. Na een snel en efficiënt selectieproces, startten in november 10 nieuwe collega's aan het intensieve opleidingstraject tot schade- of polisbeheerder.

Het opleidingstraject is volop aan de gang en we verwerven continue nieuwe inzichten. Gaandeweg wijzigde de ontwikkeling van dit initiatief ook de mindset bij Baloise. Teamleiders en managers zijn er inmiddels ook van overtuigd dat we niet altijd naar ervaren verzekeringsprofessionals moeten zoeken, maar dat initiatieven zoals Jobswitch ook oplossingen bieden.

Over Baloise Belgium

Baloise in België is een verzekeringsmaatschappij die een lange ervaring koppelt aan de zin voor ondernemen en innovatie. Bij alles wat we doen, staat de klant centraal. Alle talenten zijn welkom en samen, met 1.500 collega's, gaan we voor de beste resultaten. We bouwen iedere dag aan een duurzame samenwerking met onze partners, de makelaars. Samen bieden we zowel aan particulieren als aan ondernemingen, passende verzekeringsoplossingen aan.

Sanne Campforts | Talent Acquisition Lead
Tom Schrooyen | Manager Operations Non-life Retail
Beheer Noord
Coach: Oscar Vega | Atolo

www.baloise.be

Jij zeker.

LeaP! laat Woodbelievers van Cras springen naar de beste versie van zichzelf

CRAS

Onze klanten rekenen op de expertise en knowhow van alle medewerkers. Dit betekent dat hoe beter onze medewerkers hun vak kennen, des te optimaler de klantbeleving wordt. Daarnaast vinden we het belangrijk om te investeren in de ontwikkeling en groei van alle medewerkers zodat ze hun carrière binnen Cras kunnen uitbouwen.

Om zowel de klantbeleving te verbeteren, als de ambities van onze medewerkers te ondersteunen, werd het LeaP! project opgezet. Dit project omvat de ontwikkeling van onboardingtrajecten die nieuwe medewerkers, inclusief uitzendkrachten, een snellere integratie en een warm welkom garanderen. Daarnaast ontwikkelden we digitale machinehandleidingen die beschikbaar zijn bij elke machine. Zo is de meest recente informatie voor iedereen toegankelijk en gebruikt iedereen de machines volgens dezelfde gestandaardiseerde manier. Onze bestaande productopleidingen werden herwerkt. We maakten de opleidingen aantrekkelijker en interactiever zodat de kennis beter opgenomen wordt. Tenslotte hebben we het opleidingsaanbod sterk uitgebreid. Elke medewerker heeft toegang tot een breed gamma aan soft skills opleidingen die zowel op het werk als privé nuttig zijn.

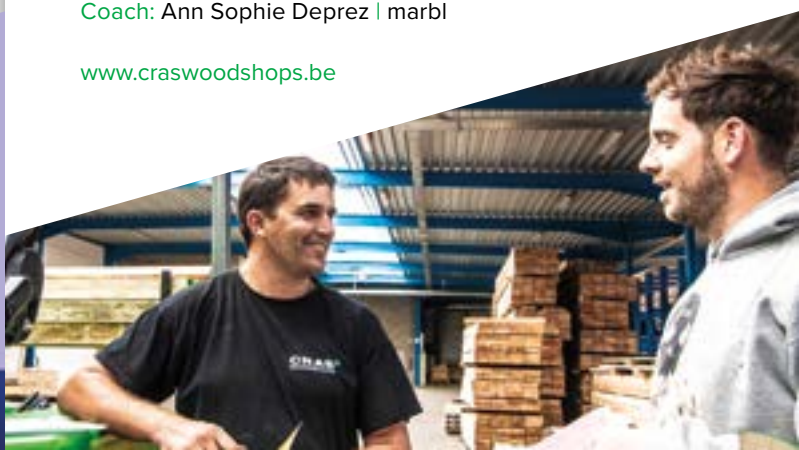
Drie maanden na de lancering van LeaP! is de impact duidelijk. Meer dan de helft van onze medewerkers maakt actief gebruik van LeaP! en volgen opleidingen zowel tijdens als buiten de werktijd. Dit bevestigt ons geloof in het belang van continue ontwikkeling en kennisdeling voor zowel klanttevredenheid als de ontwikkeling en groei van onze medewerkers.

Over Cras

De Cras-missie is sinds de oprichting, meer dan 145 jaar geleden, onveranderd gebleven: de houtvakman zo goed mogelijk ontzorgen in zijn activiteiten. Het assortiment en service evolueert voortdurend om optimaal op de klant afgestemd te zijn. Van bruto hout en plaatmateriaal tot afgewerkte producten voor het interieur, de bouw en tuin. Cras bouwt aan een relevant en duurzaam aanbod. De kwaliteit van het persoonlijk contact en het advies in de shops staan bovenaan onze agenda.

Evelien Taillieu | L&D coördinator
Coach: Ann Sophie Deprez | marbl

www.craswoodshops.be



Heist-op-den-Berg investeert in positiviteit als basis voor een nieuwe cultuur



De aanleiding voor ons project was de integratie van het OCMW en de gemeente.

Twee organisaties met totaal verschillende culturen 'gewoon' bij elkaar brengen zorgde voor een cultuurclash. Niemand voelde zich thuis in de nieuwe organisatie: op korte tijd groeide een verlangen naar eensgezindheid en meer verbinding.

Het traject is begonnen met de ontwikkeling van een heldere visie om dan verder te kunnen groeien in een op deze visie gebaseerde leiderschapstijl. Onder het motto 'de mensen maken de cultuur maakt en de cultuur maakt de mensen', brachten we alle leidinggevendenden inclusief het managementteam en het college van burgemeester en schepenen samen. We kozen voor een aanpak van gefaseerd leren waarbij we eerst focusten op het ontwikkelen van basisvaardigheden om die daarna verder te verdiepen en dat met verschillende leervormen waar we exploreerden, verwerkten en verankerden om dan te werken met intervisie en mentoring.

Op korte termijn zagen we al verandering op relatief korte termijn: van 'moeten', over 'mogen' naar 'willen' deelnemen. Daarnaast zien we nieuwe synergiën en bruisen we van nieuwe ideeën omdat de leidinggevendenden elkaar en de organisatie beter kennen. Helemaal in het kader van onze nieuwe visie zijn we 'trots op' het feit dat we 'gedurfd' hebben: De grootschalige aanpak van het betrekken van alle niveaus alsook het inschrijven van grote budgetten om de nodige trainingen te organiseren.

Ons project is in onze sector van openbare besturen vernieuwend en we hopen hiermee te inspireren met positief leiderschap!

Over Heist-op-den-Berg

Lokaal bestuur Heist-op-den-Berg is een organisatie die actief is in de openbare sector.

Onze tofste, warmste en schoonste organisatie telt 750 koppen en is georganiseerd in een vlakke organisatiestructuur. Ons managementteam stuurt heel de administratie aan en ons beleid wordt gevormd samen met het politieke bestuur.

Ann Ponnet | Teamcoördinator P&O

Sarah Verstrepen | Beleidscoördinator Zorgverlening

Coach: Leen Lievens | De Opleidingscoach

www.heist-op-den-berg.be



KBC werkt samen aan een DNA van duurzame betrokkenheid



In 2021 werd hybride werken de nieuwe realiteit, na een periode van lockdown en telewerken. Middlemanagers hadden de uitdaging om hun teams te motiveren om terug samen te komen op kantoor, om terug op te bouwen wat we hadden opgegeven tijdens lockdown, om terug in te zetten op connecteren binnen en buiten teams.

L&D kreeg de opdracht om een initiatief te nemen met als doel: erkenning geven aan de uitdagingen van de leidinggevendenden in de post-covid context; begrip tonen bij de complexiteit van de combinatie van hybride werken, mensen connecteren en doelen realiseren; een boost geven aan formeel en informeel connecteren tussen leidinggevendenden, binnen teams en over teams heen; aanmoedigen van open feedback in en tussen de diverse managementlagen om als organisatie te groeien; leidinggevendenden concreet ondersteunen bij de shift van analoog leidinggeven naar leidinggeven in een hybride context; uiteindelijk, de betrokkenheid van alle medewerkers en de verbondenheid met het bedrijf verhogen. Zo ontstond het concept Samen Werkt!

Samen Werkt! brengt formele en informele leiders van alle niveaus in de organisatie samen om te connecteren en hen te inspireren en activeren in bedrijfswijde uitdagingen die impact hebben op medewerkersbetrokkenheid.

Kenmerkend voor het concept: data-driven selectie van thema's; outward looking inspiratie door externe experts; duiding bij KBC beleid door senior management; open 'vraag en antwoord' over alle (management) niveaus heen; concrete vertaalslag naar acties op de werkvloer; terugkoppeling naar de hele organisatie via live streaming, vlog ...

Over KBC

Wij zijn een geïntegreerde bank-verzekeraar die focust op retail- en private bankingklanten, kmo's en midcaps. Onze kernmarkten zijn België, Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Bulgarije. In enkele andere landen zijn we beperkt aanwezig.

Met onze activiteiten willen we onze klanten helpen om hun dromen en projecten te realiseren en ze te beschermen.

Het is onze ambitie om de referentie te zijn voor bankverzekeren in al onze kernmarkten.

Hans Van den Stock | Skills Expert

Sabine De Muyter | Skills Expert

Coach: Ilse Schepens | NCOI Learning

www.kbc.be/particulieren



Unilin bewijst het: leren kan verdomd sexy zijn



Begin 2023 opende ons gloednieuw opleidingsgebouw met modulaire technische opleidingsruimten, hypermoderne opleidingszalen en een e-learning lokaal. Het is sexy met fluo-ledlijnen en strak design, ideaal om leren aantrekkelijk te maken. Maar The Dive is meer dan een gebouw.

The Dive is de naam van onze totaalvisie op persoonlijke ontwikkeling en opleiding. Een merk dat verder bouwt op wat leren is; duiken in info, exploreren, verdiepen, evolueren,... Het unieke is dat we verdergaan dan enkel de focus op onze medewerkers. Het is een ecosysteem waar we scholen, onderwijzers, opleidingspartners en uitiem andere bedrijven samenbrengen rond leren. Centraal staat het 3E model, want leren is meer dan Education, het is ook Exposure en Experience. Het is leren van elkaar én door ervaring. Hierdoor bieden we onze medewerkers heel wat mogelijkheden aan, ondersteund door de loopbaanpaden (sustaining, deepening, broadening, managing). Nieuwe medewerkers worden in de Talent Pools vanaf 0 opgeleid in techniek of vorkheftruck en sinds kort mag The Dive ook beroepskwalificaties uitreiken. Een unicum in de Vlaamse industrie! In dit ecosysteem is onderwijs ook de verantwoordelijkheid van de industrie. Dit gebeurt door stages, duaal leren, bijscholen van docenten en leerkrachten, maar ook door zomer- en techniekkampen. Met partners als VDAB, VOKA ... willen we de industrie sterk en wendbaar maken.

Ook jij kan een rol hebben in The Dive. Met bedrijven en organisaties willen we de handen in elkaar slaan om levenslang te blijven leren en innoveren. Doe je mee? Stem op The Dive!

Over Unilin

Unilin is een referentie in interieurdesign en bouw met 8400 medewerkers verspreid over 105 locaties. Het ontwikkelt, produceert en commercialiseert laminaat, vloerbekleding, panelen, wand- en daksystemen en isolatieplaten. Het is deel van Mohawk Industries, wereldwijd marktleider in vloerbedekking. Klanten en partners kennen ons als Unilin, IVC of Godfrey Hirst, of als de merken Quick-Step, Moduleo, Utherm, Pergo, Evola, Xtratherm of ClicWall.

Nick Leenaert | Vice President Talent - HR Director Group Services

Coach: Katrijn Steenbeke | marbl

www.unilin.com

Creëer goesting door samen te leren in Zorgbedrijf Antwerpen



Als leercentrum willen wij goesting creëren voor leren. Dit deden we met een groots leerevenement in november waar al onze 3000 collega's welkom waren. Wij zijn ervan overtuigd dat we leren door te zien, te ruiken, te voelen en te proeven. Dit mochten onze collega's ervaren tijdens onze ZB Experience Days. Drie dagen lang konden ze genieten van allerlei leuke, korte attracties op een beursgedeelte en deelnemen aan verschillende workshops. Afsluiten deden we met een improvisatietheater waarin ons allen een spiegel werd voorgehouden met betrekking tot klantvriendelijkheid. Daarnaast was er ook ruimte voor ontspanning en zelfzorg.

De resultaten?

Een versterkt netwerk: We breidden ons netwerk van interne en externe trainers uit. Collega's die elkaar voorheen niet kenden, gingen nadien samen aan de slag om hun dienst in de schijnwerpers zetten.

Voor, tijdens en na onze ZB Experience Days werd er enthousiast gedeeld op sociale media. Niet alleen door onze marketeers, maar ook onze medewerkers en leveranciers deden enthousiast mee. Employer branding? Check!

Maar hoe zat het met ons hoofddoel? Leergoesting creëren? We merkten dat er nog lange tijd werd nagepraat over het evenement, de beurs, de workshops en de wedstrijden. Er werd nog nooit zo vaak gesproken over leren. Dit zagen we terug in onze aanvragen voor opleidingen en onze cijfers van digitale opleidingen.

Natuurlijk waren er ook voor ons leermomenten, die delen we graag op 25 april. We zijn ervan overtuigd dat we leren op een heel andere manier onder de aandacht hebben gebracht. Jij ook? Stem dan op Zorgbedrijf Antwerpen.

Over Zorgbedrijf Antwerpen

Zorgbedrijf Antwerpen is een allesoplosser voor alle zorgmomenten in het leven. We helpen mensen thuis, we hebben woonzorgcentra, dienstencentra en assistentiewoningen maar vangen ook kinderen en jeugd op in verschillende locaties.

Sofie De Pestel | Leerexpert

Kelly Eelen | Leerexpert

Coach: Nanou Pauwels | NCOI Learning

www.zorgbedrijf.antwerpen.be



De 7 winnaars van de L&D Awards nemen een One Minute Video op

WebinarSolutions is al jarenlang trouwe partner van Stimulearning en de L&D Awards. De voorbije jaren werden de video's van de genomineerden opgenomen vanuit de greenkey studio. Dit jaar werd de nieuwe TV-studio het decor voor de opname van zeven One Minute Video's. Deze studio leent zich uitstekend voor dit project omdat er alle ruimte is voor de winnaars om zich op een creatieve manier voor te stellen. De sprekers werden begeleid door een regisseur en een beeldtechniker deed live de cameramix van vier camera's, presentaties en illustratievideo's. Het resultaat? Zeven korte, dynamische video's die de verschillende projecten voorstellen en ons vooral heel persoonlijk laten kennismaken met de bezielers ervan. En dat blijft de grote kracht van video.

VIDEO IN L&D OMGEVING

De hedendaagse leeromgeving is voortdurend in ontwikkeling. De traditionele klassieke leeromgeving maakt plaats voor een waaier aan innovatieve leermethoden en -tools.

Learning professionals, bedrijven en deelnemers zoeken naar flexibele, interactieve en boeiende manieren om hun kennis en vaardigheden over te brengen en verder te ontwikkelen. Video's, webinars, podcasts en livestreams bieden een unieke kans om bij te dragen tot het versterken van de competenties en de leerervaring te optimaliseren.

AUDIOVISUELE ONDERSTEUNING WERKT COMPETENTIEVERSTERKEND

Het succes van video's, podcasts, webinars en livestreams schuilt in het aanspreken van zowel de auditieve als de visuele leervoorkeur. Hierdoor worden ze aantrekkelijk voor een breder publiek dat soms moeilijker de stap naar een opleiding zou zetten. Dankzij de interactieve mogelijkheden, zoals live Q&A-sessies, polls en discussies kunnen deelnemers bovendien actief bijdragen en hun kennis in praktijk brengen. Een bijkomend voordeel is dat het leermateriaal altijd en overal beschikbaar is waardoor deelnemers kunnen leren op hun eigen tempo en op hun eigen locatie. Flexibiliteit en autonomie worden zo gemaximaliseerd.

Webinars en livestreams bieden ook een platform voor ervaringsuitwisseling tussen experts en professionals. Tijdens het leermoment kunnen deelnemers leren van elkaars perspectieven en best practices, maar ook achteraf kan er op een vlotte en aangename manier gedebatteerd worden. Ter afsluiting van het leertraject kunnen video's de key take aways samenvatten en reflectievragen meegeven.

AUDIOVISUELE ONDERSTEUNING VOOR EEN AANGENAME LEERERVARING

Naast de competentieversterkende werking van deze tools, dragen ze ook bij tot een aangename leerervaring. Ze brengen niet alleen afwisseling in de leerervaring, maar ze bevorderen ook de betrokkenheid. De dynamische aard van deze media in combinatie met een boeiende content houdt de aandacht vast en stimuleert actieve participatie. Bovendien bieden deze media de mogelijkheid om leerinhouden te demonstreren in realistische contexten, waardoor de praktische toepasbaarheid van de vaardigheden toeneemt. Ook complexe concepten kunnen via video's en webinars op een duidelijke en eenvoudige manier worden uitgelegd. In de diepte napraten met alle verschillende profielen kan dan beter via een (sofa)debat of podcast.



AUDIOVISUELE ONDERSTEUNING EN LEARNINGTRENDS

Dankzij audiovisuele tools en ondersteuning kan de learningprofessional ook inspelen op nieuwere trends binnen de learningmarkt zoals microlearning of social learning.

Bij microlearning wordt de leerinhoud opgedeeld in kleine, hapklare brokken die op elk moment en overal toegankelijk zijn. Dit bevordert just-in-time learning, waarbij men leert op het moment dat de kennis nodig is.

Social learning bevordert dan weer het leren van en met anderen, waardoor kennisdeling en peer-to-peer feedback gestimuleerd worden dankzij onder meer leerplatformen, die op hun beurt gretig gebruik maken van visuele ondersteuning.



FACTS & FIGURES

- › Studenten die online cursussen volgen met video-onderdelen melden **20% hogere leerrendementen** dan studenten zonder video. Bron: University of South Florida
- › **83%** van de organisaties gebruikt video voor interne training en ontwikkeling. Bron: Panopto
- › **72%** van de mensen zegt dat video-onderwijs hen helpt om informatie beter te onthouden dan afbeeldingen of tekst. Bron: InVideo
- › **90%** van de informatie die de hersenen verwerken is visueel, waardoor video's een effectievere leermethode kunnen zijn dan lezen. Bron: Social Media Today
- › Livestreams verhogen de betrokkenheid met **63%** vergeleken met on-demand video's. Bron: Livestream
- › Mensen besteden gemiddeld **19 minuten per dag** aan het bekijken van online video's. Bron: Cisco
- › Microlearning-video's (minder dan 6 minuten) hebben een voltooingspercentage van **90%**. Bron: Wistia

do.
25/04/24

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS



KBC Group Brussel

awards.stimulearning.be

WEBINARSOLUTIONS

Bij WebinarSolutions helpen we je graag bij het uitkiezen van de juiste audiovisuele tools.

We begeleiden je bij de voorbereiding van jouw project en verzorgen op een professionele manier de technische realisatie van je video, webinar, podcast of livestream.

WebinarSolutions is de absolute pionier in België wat betreft professionele webinars. In de afgelopen 10 jaar faciliteerden we ruim 2000 webinars en opnames voor klanten uit verschillende sectoren. We verzorgden interne en externe communicatie voor bedrijven, academies, overheden en sectorfederaties.

Onze studio's zijn zodanig uitgerust waardoor we heel veel tijdens de opname finaal kunnen afwerken. Voor onze klanten vertaalt zich dit in een forse besparing op dure montagetijd. Op een halve dag opname in studio kan je meerdere uren content in professionele kwaliteit opnemen. Ideaal voor de verfilming van opleidingen en leerprogramma's.

Bij WebinarSolutions kan je terecht voor:

- › **Strategisch advies rond communicatietrajecten.** Hoe de grootste mogelijke impact hebben met communicatie? We denken graag met je mee en adviseren je welke middelen en tools je best aanwendt, via welke kanalen je de content best verspreidt en hoe je de grootste ROI kan halen uit het communicatietraject.
- › **Studio's:** we beschikken over professioneel uitgeruste studio's in Mechelen.
- › **Opname en live uitzending van webinar, podcast, (learning) video, microlearnings, vlogs en livestreams.** Opname of uitzending kan gebeuren vanuit onze studio's en met onze mobiele sets van op locatie.
- › **Contentcreatie:** ons team ontwikkelt alle grafische content: powerpoint presentaties, visuals, generieken, animaties,...
- › **Vertaling en ondertiteling**
- › **Coaching van sprekers:** we organiseren camera- en presentatietraining.
- › **Technische ondersteuning:** we staan in voor een volledige technische ontzorging voor sprekers en organisatoren; inclusief regie, camerawerk, audio, montage en publicatie.
- › **Interactieve features:** we stellen tools ter beschikking om webinars interactiever te maken aan de hand van polls, vragenlijsten en Q&A-sessies.
- › **Hybride evenementen:** we organiseren evenementen waar deelnemers zowel live als online kunnen op intekenen.

CONCLUSIE

Video's, webinars, podcasts en livestreams zijn waardevolle tools die de leerervaring in een leertraject kunnen versterken. Op het juiste moment in het communicatietraject de juiste tool gebruiken om de doelgroep optimaal aan te spreken is een complexe uitdaging. WebinarSolutions is een ervaren partner die je hierbij kan helpen en ondersteunen.

In de praktijk zien we tegenwoordig vaak een mix tussen verschillende tools om de grootste mogelijke impact te genereren. Een webinar wordt regelmatig hervormd tot podcast, uit de podcast worden videofragmenten gehaald om als teaser te gebruiken op sociale media, een videoreeks krijgt een vervolg als live studiodebat of er wordt een hybride moment gekoppeld waarbij een live publiek gecombineerd wordt met een online publiek.

Door de tools op een doordachte manier te integreren, verhoogt de flexibiliteit, de toegankelijkheid en de interactiviteit van het leertraject, en zo ook de motivatie en het leerrendement van de cursisten of deelnemers.

TIJDELIJKE ACTIE UITSLUITEND VOOR L&D PROFESSIONALS

Kom onze studio's ontdekken voor de opname van video's, een webinar, een podcast of een live uitzending.

Koop voor 15 april 2024 een waardebon van 750 euro en betaal 500 euro (prijzen ex BTW).

Voorwaarden

- › In totaal worden er 50 waardebonnen beschikbaar gesteld.
- › Maximaal 5 waardebonnen per klant.
- › De productie waarbij deze bon wordt gebruikt dient te gebeuren in de loop van het jaar 2024.

Bestel uw waardebon via info@webinarsolutions.eu

 **webinar**
SOLUTIONS

Zandvoortstraat 21 | 2800 Mechelen
www.webinarsolutions.be | info@webinarsolutions.eu
015 79 46 04 | 0475 32 68 67



189139	12-03-24	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	8500	186626	25-04-24	Maak het verschil met je customer service	2140
189148	12-03-24	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200	187509	25-04-24	De omgevingsvergunning	online
184318	12-03-24	GPBV-installaties (BBT-conclusies)	online	187308	25-04-24	Wat met je lading op de vrachtwagen?	online
186491	12-03-24	Risicoanalyses in de praktijk	1982	189205	25-04-24	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8800
189126	13-03-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8500	144576	26-04-24	Klachtenbehandeling	9700
188030	13-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1800	189197	30-04-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
189114	14-03-24	Asbest - eenvoudige handelingen	9051	189161	02-05-24	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051
189193	14-03-24	Organiseren van een evacuatie	8200	189171	02-05-24	EHBO hulpverlener - bijscholing module 2: Bloedingen	9051
189221	14-03-24	Veilig werken bij onderhoudswerkzaamheden	8200	189119	02-05-24	BA4 - Gewaarschuwen	8400
186508	14-03-24	Deconnectie. Hoe maak ik een geslaagd ondernemingsbeleid?	9051	186655	02-05-24	Controles van elektrische installaties voor preventieadviseurs	1030
188039	18-03-24	EHBO - Hulpverlener	8020	189135	06-05-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
189105	18-03-24	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	8200	189188	07-05-24	LOTOTO - Lock Out, Tag Out, Try Out	9051
189106	19-03-24	Actua asbest: een stand van zaken	8200	189169	08-05-24	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
189109	19-03-24	Algemene voorwaarden luchtemissies	8200	187454	08-05-24	De geheimen onthuld voor een welzijnsbeleid dat werkt	online
189124	19-03-24	BA5 - Vakbekwamen - Oprissing kennis	8500	188136	10-05-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2800
189131	19-03-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	188043	13-05-24	EHBO - Hulpverlener	2800
189217	19-03-24	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8200	189245	13-05-24	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan	8500
189214	19-03-24	VCA voor leidinggevend	8200	189222	13-05-24	Veilig werken bij onderhoudswerkzaamheden	8500
189176	19-03-24	Energiebesparingen in productie	9051	189146	13-05-24	Business Continuity Plan (BCP) opstellen	9051
187466	19-03-24	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	1982	189127	14-05-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8800
189240	19-03-24	Voorwaarden lozing van afvalwaters	8200	189107	14-05-24	Actua asbest: een stand van zaken	8500
189195	20-03-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8500	187392	14-05-24	Brandpreventie op de arbeidsplaatsen	2600
188031	20-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	8020	187393	14-05-24	De risicoanalyse brand: workshop	2600
189301	21-03-24	EHBO	3600	187463	15-05-24	Van absentisme naar re-integratie	online
189137	21-03-24	Basisopleiding kwaliteit ISO 9001:2015	9051	189104	15-05-24	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale	9051
189143	21-03-24	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	9051	189118	15-05-24	BA4 - Gewaarschuwen	8500
189168	22-03-24	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200	189166	15-05-24	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8400
188133	26-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3600	189144	16-05-24	BRCGS Food voor leidinggevend	8500
187753	26-03-24	Positieve gezondheid als hefboom voor een gezonder werkklimaat	online	186666	16-05-24	Security management: basisopleiding	1030
189243	27-03-24	Weg- en werfsignalisatie en signalisatieplannen beoordelen	8200	186511	16-05-24	GPBV-installaties (BBT-conclusies)	9810
189170	27-03-24	EHBO hulpverlener - bijscholing module 1: Ziektebeelden	8800	188388	21-05-24	Certified expert machineveiligheid - module 1: De machinerichtlijn	1982
189110	27-03-24	Algemene voorwaarden opslag van gevaarlijke (afval)stoffen	8200	189117	21-05-24	BA4 - Gewaarschuwen	8500
189129	28-03-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	189113	21-05-24	Asbest - eenvoudige handelingen	8500
189149	28-03-24	De nieuwe Europese Machineverordening EU 2023-1230	8200	189157	21-05-24	Duurzaamheidscoach	9051
188040	12-04-24	EHBO - Hulpverlener	3600	189219	22-05-24	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	9051
189246	16-04-24	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatieplan	8200	189216	22-05-24	VCA voor leidinggevend	9051
186516	16-04-24	Milieuadministratie: basisopleiding	2600	189115	22-05-24	Auditor voedselveiligheid en hygiëne	9051
186882	16-04-24	Binnenmilieu	2600	189130	22-05-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
189134	16-04-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051	189242	22-05-24	Weg- en werfsignalisatie en signalisatieplannen beoordelen	8500
188058	16-04-24	Preventieadviseur niveau 3	2140	186910	23-05-24	De verplichtingen voor koelinstallaties en airco's: ben je	online
187685	16-04-24	Stress en burn-outpreventie: wat is jouw rol als hr-professional	1831	188389	23-05-24	Certified expert machineveiligheid - module 2: Risicoanalyse	1982
189162	17-04-24	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200	189211	23-05-24	Update bouw- en slooppafval	9051
189185	18-04-24	IFS Food voor leidinggevend	8500	189198	23-05-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8800
189108	18-04-24	Afvalwaterheffingen	8200	188059	23-05-24	Preventieadviseur niveau 3	8020
186653	18-04-24	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2018	1982	187678	27-05-24	Expert werkgeluk	1831
189241	18-04-24	Wanneer moet een omgevingsvergunning milieu aangevraagd	8200	186596	27-05-24	Verzuim: een integrale aanpak	1831
187332	18-04-24	Supervisie vertrouwenspersoon: de verzoeningsprocedure	3000	189247	27-05-24	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatie	8500
188134	18-04-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3001	188044	28-05-24	EHBO - Hulpverlener	9000
188135	18-04-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1000	189152	28-05-24	De nieuwe Europese Machineverordening EU 2023-1230	8500
188041	22-04-24	EHBO - Hulpverlener	2140	189140	28-05-24	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	9051
188042	23-04-24	EHBO - Hulpverlener	3001	187539	30-05-24	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	online
189223	23-04-24	Veiligheidscultuur: hoe iedereen meekrijgen	9051	188045	03-06-24	EHBO - Hulpverlener	8020
186688	23-04-24	Overtuigen en meerwaarde bieden als salesprofessional	1030	188390	03-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 3: Toegepaste	1982
187361	23-04-24	Re-integratie langdurig zieken	2600	188391	04-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 4: Functionele	1982
189132	23-04-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	189133	04-06-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
189177	23-04-24	Energiebesparingen in productie	8200	189155	04-06-24	De Vlare Omgevingstrein	9051
189194	23-04-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	9051	188137	05-06-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	8020
189215	23-04-24	VCA voor leidinggevend	8500	187077	06-06-24	Een stressbeleid opzetten: workshop	9051
189218	23-04-24	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8500	189172	06-06-24	EHBO hulpverlener - bijscholing module 3: Wondzorg	9051
189239	24-04-24	Voedselveiligheid volgens de nieuwe ISO 22000	9051	188392	07-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 5: Toepasselijk	1982
189244	25-04-24	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan	8200	188393	07-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 6: Projectcase	1982
186888	25-04-24	Opslag gevaarlijke producten volgens Vlare II (module 1)	2600	188138	11-06-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
186889	25-04-24	Opslag van gevaarlijke producten in Seveso-bedrijven	2600	187452	12-06-24	Burn-out bespreekbaar maken	online

ALICE IN LEERLAND

In deze rubriek, in jouw vakblad *Leren & Ontwikkelen*, beschrijft Alice driemaandelijks in een artikel wat ze heeft meegemaakt.

In dit artikel gaat Alice, getriggerd door een vraag van een L&D collega, dieper in op in- en exclusief talentmanagement. Haar organisatie heeft namelijk als doel de diversiteit van het personeelsbestand te vergroten. Mooi doel, want in potentie is een divers personeelsbestand ook de sleutel tot meer innovatie, flexibiliteit, en een beter bedrijfsresultaat.

Toch vergt het van veel organisaties een lange adem, en borging van beleid, om dit doel te bereiken en slagen zij er niet altijd in. Wat is belangrijk? Welke randvoorwaarden voor een effectief diversiteitsbeleid stel je op? En welke rol is daar weggelegd voor L&D. Alice ging voor jou op onderzoek uit.

BEN JIJ AL OP DE DANSVLOER GEVRAAGD?

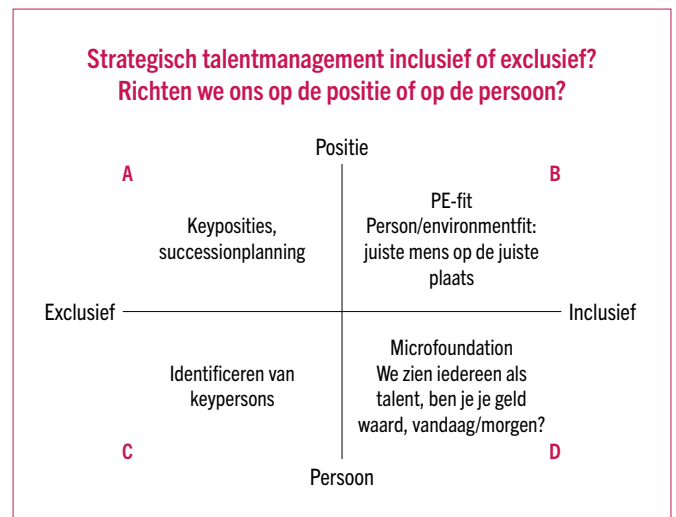
Want wat is nu eigenlijk diversiteit en inclusie? Diversiteit wordt naar de mening van Alice vaak nog te beperkt ingevuld, het mag best breder, zeker in het kader van talentmanagement. Het gaat namelijk ook om medewerkers die heel introvert of neurodivers zijn, misschien niet zo goed gebekt zijn, maar wel hele goede ideeën hebben (die niet gehoord worden, omdat ze die niet, of onvoldoende, over de Bühne weten te brengen). Alice hoort dit steeds vaker binnen organisaties. Inclusie gaat nog een stap verder: hier gaat het erom dat iedereen met al hun verschillen zich gehoord en gezien voelt. Met andere woorden, diversiteit is uitgenodigd worden voor het feestje, en inclusiviteit is op datzelfde feestje gevraagd worden mee te dansen, ofwel dat iedereen - ongeacht achtergrond, kleur, leeftijd, seksuele geaardheid etc. - een stem heeft die ertoe doet.

Organisaties zouden zich dus bij talentmanagement niet alleen moeten richten op de zichtbare aspecten van diversiteit, zoals geslacht, huidskleur en leeftijd, maar ook op de minder zichtbare aspecten van diversiteit, zoals neurodiversiteit. Je niet alleen richten op de prinsjes en prinsesjes, of de schreeuwers en de borstkloppers, maar ook op de stille denkers en doeners die misschien minder zichtbaar zijn, maar net zo belangrijk zijn voor het succes van de organisatie.



POSITIE OF PERSOON, EXCLUSIEF OF INCLUSIEF; WAAR RICHT JE JE BIJ STRATEGISCH TALENTMANAGEMENT OP?

Wanneer een organisatie zegt 'een organisatie te zijn waar diversiteit en inclusie vanzelfsprekend zijn', richt zij zich dan op de positie of op de persoon? Er zijn namelijk twee manieren om talent te benaderen: 'objectbenadering' en 'subjectbenadering'.



- A. De organisatie richt zich op posities en successionplanning en zorgt voor opvolging.
- B. De organisatie plaatst de juiste mensen op de juiste plaats.
- C. De organisatie identificeert de key personen en licht de personen eruit die van belangrijke waarde zijn, zoals medewerkers met een bepaalde specialistische kennis op een gebied.
- D. Inclusief management draait om het managen van medewerkers als mensen met een hart en ziel, waarbij de relatie tussen organisatie en individu wordt geoptimaliseerd. De zakelijke deal dus. Ben jij je geld nog waard? Deze vraag, vindt Alice, mag pas worden gesteld als alle medewerkers dan gelijke kansen hebben gehad om hun talenten te laten zien vanuit de gedachte dat iedereen bijdraagt aan de organisatie.

ER IS GEEN DIVERSITEIT, GELIJKHEID EN INCLUSIE ALS NIET OOK REKENING WORDT GEHOUDEN MET MENSEN MET EEN BEPERKING

Kan echt iedereen meedoen? Alice denkt bijvoorbeeld aan chronisch zieke medewerkers, of met fysieke en mentale beperkingen. Denk creatief na over hoe hun inzetbaarheid mogelijk te maken en te vergroten. Ook als dat nét even iets anders vraagt van de organisatie. Let ook op taalgebruik en leesbaarheid van teksten. En is het gebouw toegankelijk voor mensen met een visuele beperking? Wees je ervan bewust dat wat jij ziet een ander 'anders of niet' ziet.

SKILLS ZIJN NIET GENDERNEUTRAAL

Alice sprak onderzoeker aan de Open University UK, Dr. Ingeborg Kroese. Zij doet onderzoek naar gelijke kansen en de rol van gender in trainingen. Het is haar missie organisaties en bedrijven bewuster te maken van de impact van gender op leren en ontwikkelen binnen organisaties. Volgens Ingeborg Kroese moeten gelijke kansen juist daar centraal staan, omdat dit de basis is voor ontwikkeling en carrièrekansen. Haar onderzoek richt zich daarom niet zozeer op specifieke trainingen over de thema's zelf, maar met name op reguliere trainingen, zoals verkoop-, marketing-, communicatie- en leiderschapstrainingen. In haar artikel¹, 'Skills zijn niet genderneutraal', bespreekt ze de impact van gender op leren en ontwikkelen in organisaties. Ze stelt dat vaardigheden niet genderneutraal zijn en dat de manier waarop we vaardigheden definiëren en beoordelen, vaak onbewust, genderstereotypen bevat. Dit kan leiden tot ongelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om te beseffen dat skills, leiderschap en kennis niet neutraal zijn. Wie de 'skill' heeft en doet, wordt daarop anders beoordeeld.

HOE KRIJG JE DE LEERADVISEURS MEE?

Er zijn organisaties die generieke uitgangspunten hebben samengesteld, het gaat daarbij voornamelijk over zichtbare diversiteit. Zolang het gesprek gaat over soft skills en persoonlijke ontwikkeling, dan is D&I als onderwerp welkom. Zodra het echter gaat om inhoudelijke onderwerpen zoals het klimaat, dan sluiten L&D collega's vaak de deur omdat zij het belang van D&I hier niet kunnen zien. Zij werken toch al jaren met dezelfde aanbieder en sprekers, het gaat toch goed? We zijn ons vaak niet bewust van het belang van diverse perspectieven in training en opleiding. En als er nou één onderwerp is waar diverse perspectieven, zoals gender, leeftijd en sociaaleconomische klasse, een belangrijke rol spelen, dan is dat wel klimaat. Het is ook vaak zo dat leeradviseurs in hun eigen opleiding niet hebben meegekregen hoe diversiteit een rol speelt. Daar zou de 'awareness' moeten zitten. Kijk je naar de grote leeropleidingen, en veel private opleidingen tot L&D professional, dan komt dit nog niet terug en hebben we daar nog een grote stap te maken.

HOE MAAK JE TRAININGEN INCLUSIEVER?

Ook deze vraag stelde ik aan Ingeborg Kroese, haar antwoord is:

1. **Toegankelijkheid:** Wie heeft toegang tot de training? Zorg ervoor dat iedereen toegang heeft, ook logistiek gezien. Hou bijvoorbeeld rekening met zorgtaken bij een meerdaagse training. Zijn de kosten van de training voor iedereen betaalbaar? Zijn door de voorwaarden voor deelname bepaalde groepen misschien uitgesloten?
2. **Realiteit:** Wiens realiteit benoem je in de training? Hou rekening met de verschillende barrières die mensen op basis van hun gender, etniciteit of leeftijd kunnen ervaren. Kijk kritisch naar de theorieën en het framework die je laat zien. Zijn deze bedacht door witte mannen in een westerse wereld? Zijn ze nog relevant voor de diversiteit van onze lerende? Let ook op het taalgebruik in de training.
3. **Effectiviteit:** Kun je meten wie het meest baat heeft bij de manier waarop je leren en ontwikkelen aanbiedt? Analyseer en stel vragen



Margreet Boeren is L&D-specialist en oprichter van de Q8 Academy van Kuwait Petroleum North West Europe. Ze won met Q8 de Academy Award door een belangrijke bijdrage te leveren aan een organisatie- en persoonsontwikkelingsgericht HRD-beleid. Sinds haar pensioen is ze ambassadeur van Stimulearning, waar ze actief is op Answerbase en de Pottenkijker faciliteert, een online bezoek aan bedrijfsacademies om kennis te delen en te ontdekken hoe de interne L&D-afdeling werkt.

over hoe inclusief de training was. Segregeer je data correct en kijk of de resultaten verschillen tussen groepen. Is het onderdeel van de learning survey? Op deze manier kun je de effectiviteit van de training evalueren en verbeteren.

WELKE PERFORMANCE WIL JE DAT MENSEN LEVEREN?

Het is belangrijk om het ROI-denken te koppelen aan diversiteit en inclusiviteit, maar er is ook een risico. Uit onderzoek blijkt namelijk dat er meer trainingsbudget gaat naar mannen dan naar vrouwen. Dit komt door een foute aanname dat vrouwen minder ambitieus zouden zijn en dat zij sneller hun carrière zouden onderbreken door zorgverantwoordelijkheden. Maar is dat fair? Er gaat nu veel geld naar groepen die traditioneel gezien worden als ambitieuzer en meer committed zijn naar de organisatie. De vraag moet zijn: geef je binnen dit denken iedereen de mogelijkheid? Hoe definieer je ROI? In welke context zet je het in? Het feit dat je iets terug wil krijgen voor je investeringen is natuurlijk logisch, een normale aanpak. De manier waarop het gebruikt wordt, of is gebruikt, kan mensen ook uitsluiten. Dus hoe kunnen wij dat DE&I-denken inbrengen in wat we doen binnen L&D, zodat je het als door een lens ziet en kritisch kunt kijken naar wat je nu doet. Stelt dat onze diverse werknemers in staat om net zo succesvol te zijn op basis van onze aanpak op dit moment? Is ROI dan intrinsiek fout? Nee, maar het wordt wel vaak fout ingezet.

WELKE VRAAG STELT INGEBORG KROESE (ALS TRAINER) ALTIJD VOORAF AAN DEELNEMERS VAN EEN TRAINING OF OPLEIDING?

Zij stelt altijd vooraf de vraag:

'Kun je mij laten weten of jij iets nodig hebt om optimaal te kunnen deelnemen aan, en leren tijdens, de workshop/training? Deze informatie wordt vertrouwelijk behandeld.'

Antwoorden kunnen bijvoorbeeld zijn dat mensen, vanwege hun neurodiversiteit, elk uur even een pauze nodig hebben. Of dat ze aangesproken willen worden met genderneutrale voornamen. Of dat het belangrijk is om subtitels te hebben als het online is. Sommige deelnemers hebben geen specifieke vragen, maar waarderen haar vraag wel. Door deze vraag te stellen, geef je aan dat je begrijpt dat niet iedereen hetzelfde is en durven deelnemers ook eerder aan te geven dat ze meer, of andere ondersteuning nodig hebben om optimaal deel te kunnen nemen.

CONCLUSIE VAN ALICE

Het DE&I verhaal en onderzoek is niet altijd welkom in de L&D community. Het is confronterend en geeft meer complexiteit. Het vraagt ook een andere instelling en een diepere interesse in de diversiteit van lerenden. Het vraagt dat mensen zich meer gaan bezighouden met diversiteit en inclusiviteit. Er zijn dus 'allies' nodig om dit te bereiken. Het is goed om te zien dat steeds meer mensen dit oppakken, maar elke supporter binnen HR of L&D, is als ally welkom. ■

1 Kroese, I.(2022) 'Skills zijn niet genderneutraal' Tijdschrift voor de toets praktijk, November 2022

OPEN OPLEIDINGEN

186492	13-06-24	Ruimtelijke ordening voor niet-specialisten	online
189196	13-06-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
189208	13-06-24	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051
186522	20-06-24	Veilig werken met derden	1982
189419	20-06-24	Duurzaamheid of ESG meetbaar en aantoonbaar maken	online
189136	24-06-24	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
189418	11-03-24	Exploitatie en beheer van intellectuele eigendom	2018
189528	12-03-24	Agentuur: vernieuwde toepassing van een ingeslapen distributiemodel	online
186318	12-03-24	Transfer pricing – zowel een belangrijk fiscaal risico als	online
186433	12-03-24	Praktisch voorraadbeheer: leer je stock optimaal te manage	2600
189335	14-03-24	Onteigening anno 24	online
188706	14-03-24	Arbeidsongeschiktheid in de openbare sector	1030
188371	14-03-24	Arbeidswetgeving in Nederland: basisopleiding	2600
186949	14-03-24	Een succesvolle businesscase opstellen	online
127664	14-03-24	De controller als business partner	2140
188326	17-03-24	Data Visualization Training	2650
187521	19-03-24	AI in Supply Chain: het potentieel van data driven besluit	2600
162235	20-03-24	Schrijven van rappels met impact	9000

186964	21-03-24	Audit: basisopleiding	1982
189348	21-03-24	M&A anno 24	9070
189349	21-03-24	M&A anno 24	2800
188797	21-03-24	Btw update voorjaar	online
187637	21-03-24	Investeringsanalyse	9051
189330	26-03-24	Burenhinder	online
186188	26-03-24	Plannen en budgetteren	1982
189529	27-03-24	De hervorming van het buitencontractueel aansprakelijkheid	online
186968	15-04-24	Opleiding Financieel Management van a tot z	2600
188593	16-04-24	Balansen lezen en begrijpen	8800
186202	16-04-24	Vennootschapsrecht: basisopleiding	1982
186165	16-04-24	Consolidatie in de praktijk	1982
186177	16-04-24	Essentials boekhouden en jaarrekening	online
127641	16-04-24	Consolidatie	2140
186170	17-04-24	De essentie van IAS-IFRS	2600
186809	17-04-24	Dubbel boekhouden - Basis	8500
186970	17-04-24	Masterclass Management Accounting	3001
189441	18-04-24	Balansanalyse can be fun	3500
189435	22-04-24	Praktische snelcursus btw	3500
188606	22-04-24	Financiële analyse en balansmanagement	9051
188611	23-04-24	Internationale btw in de praktijk	8500
187513	23-04-24	Supply Chain Strategy & Finance	2140
143771	23-04-24	Strategic pricing	9000
186374	24-04-24	Investeringsanalyse en -selectie	2140
186434	25-04-24	Supply Chain Management: basisopleiding	2600



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](#)

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**



LEREN OP MAAT

[illegible]

[illegible]

OPEN OPLEIDINGEN

186218	25-04-24	De periodieke btw-aangifte correct invullen	online
186163	25-04-24	Boekhouden: 6-daagse basisopleiding	9051
189358	26-04-24	Praktische snelcursus personenbelasting	3500
187638	30-04-24	Impact van ESG en CSRD in finance	9051
186200	02-05-24	Van controller naar volwaardige businesspartner	3001
186181	06-05-24	Financiële audit	online
186159	07-05-24	Advanced boekhouden	9051
186820	07-05-24	Grondige cursus vennootschapsbelasting	8200
188171	07-05-24	Opleiding: kostprijscalculatie van a tot z	3000
140948	07-05-24	Rsz knelpunten	2140
186372	13-05-24	Financieel management voor niet-financiële functies	2600
186795	14-05-24	Afsluiten boekjaar	8800
188592	14-05-24	Balansen lezen en begrijpen	8200
144057	15-05-24	Efficiënte financiële rapportages	2140
186186	16-05-24	Opleiding managementvennootschap van a tot z	online
188786	21-05-24	Demand Planning en Forecasting: basisopleiding	1982
186789	21-05-24	Cash is king - cash flow analyse	9000
189437	21-05-24	Budgetteren en forecasten	3500
186510	27-05-24	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële	2600
188609	27-05-24	Gastcollege Michel Maus Club Fiscale Actualiteit	8200
186799	27-05-24	Boekhouden - Oprisingscursus	8200
186952	28-05-24	Grondige cursus BTW	9051
186184	28-05-24	IAS-IFRS vergeleken met Belgian GAAP	online
188776	29-05-24	Waardebepaling van een onderneming	2140
186224	03-06-24	IAS-IFRS: basisopleiding	9051
186287	04-06-24	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	3001
186173	04-06-24	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen	9051
188600	04-06-24	Budgetteren en forecasten	9051
188605	04-06-24	Financieel management voor de niet-financiële manager	8200
172478	04-06-24	Budgetteren van personeelskosten	9000
174639	06-06-24	Effectieve liquiditeitsprognoses met excel	2140
188792	06-06-24	Wijzigingen in de nieuwe aangifte personenbelasting	online
186175	06-06-24	Debiteurenbeheer in de praktijk	9031
186042	06-06-24	Distributielogistiek: basisopleiding	2600
187504	11-06-24	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	2600
176857	11-06-24	Power bi voor financials	2140
186183	18-06-24	Fundamenten van (internationaal) treasury en cash manageme	1982
189517	18-06-24	Dag van de Controller 24	1030



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
116547	11-03-24	Oceb2 business process management foundation	1060
188102	12-03-24	MS PowerPoint voor beginners	8800
187348	12-03-24	Data Analyse: Business Intelligence	3000
188121	13-03-24	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
188083	13-03-24	Managing projects with MS Teams	8200
188119	14-03-24	PowerPivot	8500
188181	14-03-24	Discovering Microsoft 365 Apps – Overview, security	8200
120336	14-03-24	Lean excel	2140
186447	14-03-24	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	9031
188902	14-03-24	ISTQB® Foundation in Software Testing	4360
188076	15-03-24	Microsoft Power Query voor beginners	9051
188064	18-03-24	Adobe Premiere Pro voor marketeers	9051
188115	18-03-24	Power BI voor beginners	8800
189063	18-03-24	Power BI Advanced	online
186260	18-03-24	Basisopleiding Testing	1982
116607	20-03-24	Professional scrum product owner	1831
188190	21-03-24	SketchUp: structuren en renderen - Vervolgscursus	8500
188071	21-03-24	Autodesk Fusion 360 voor beginners	9051

188111	22-03-24	Outlook & Timemanagement	8800
187664	25-03-24	Data Analyse: Data mining	3000
189053	26-03-24	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
188898	27-03-24	IREB® Foundation Certification Training	4360
187691	28-03-24	Hoe inzichten in datastromen de OEE verder kan optimaliser	8500
189042	01-04-24	Introduction to Power BI	online
189041	09-04-24	Introduction to Power BI	online
188283	15-04-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	9000
188290	15-04-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDPR	9000
188077	15-04-24	Excel voor experts	8500
188096	15-04-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8200
188116	16-04-24	Power BI: van data tot rapport – Gevorderd	9051
188120	16-04-24	SketchUp voor beginners	8500
188128	16-04-24	Adobe Illustrator: basis	8800
188151	16-04-24	AutoCAD voor beginners	8500
187653	16-04-24	Information gathering technieken voor functionele analiste	1982
187354	16-04-24	Data analyse: Werken met	3000
188244	16-04-24	Power query voor gevorderden	8200
188542	16-04-24	SharePoint vervorming	8200
188067	17-04-24	Analyse met DAX	8500
188110	18-04-24	Outlook & Timemanagement	8200
188903	18-04-24	ISTQB® Foundation in Software Testing	1831
188406	18-04-24	Functionele analyse: opleiding	1982
188105	19-04-24	MS-Teams voor beginners	8200
187917	19-04-24	BIM voor de elektriciens met Autodesk Revit - Electrical	8800
188087	22-04-24	Microsoft Excel voor beginners	8500
188117	22-04-24	Power BI: van data tot rapport – Gevorderd	8200
188174	22-04-24	Webapplicaties ontwikkelen in C# met Blazor	8500
63481	22-04-24	Iti® 4 specialist : high-velocity it (hvit)	1060
188179	23-04-24	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essenti	8200
188187	23-04-24	SketchUp voor beginners	8800
187339	23-04-24	Data Analyse: Opleiding	3001
189052	24-04-24	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
188238	25-04-24	SharePoint initiatie	8800
188404	29-04-24	Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris	8500
188123	29-04-24	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
188165	30-04-24	Tekla Structures staal (basis)	8500
188130	06-05-24	Adobe InDesign voor beginners	9051
188192	06-05-24	Vectorworks voor gevorderden - Hybride tekenen	8500
189051	06-05-24	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
188899	06-05-24	IREB® Foundation Certification Training	1831
188329	07-05-24	Agile PM Foundation	9051
189062	07-05-24	Power BI Advanced	online
186282	07-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 1: Draai	9051
188080	07-05-24	Inventor voor beginners	9051
188092	08-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8200
188241	13-05-24	Basis ICT begrippen voor niet ICT-specialisten	8500
188189	13-05-24	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	8800
188908	14-05-24	Enterprise Architecture: frameworks en modellen	1982
186283	14-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 2: Data	9051
186093	14-05-24	E-Commerce Management: basisopleiding	1030
187919	14-05-24	BIM voor luchtinstallatie installateurs met Autodesk Revit	8500
188129	14-05-24	Adobe Indesign gevorderd	8500
188180	15-05-24	Customize en optimize Microsoft 365 - SharePoint	8500
187356	15-05-24	Data-analyse: programmeren in Python	3000
188177	16-05-24	C# Software Architect	8500
188143	16-05-24	DaVinci Resolve: videobewerking voor beginners	8200
188066	16-05-24	Adobe XD voor beginners	8500
188089	16-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8800
188098	16-05-24	Microsoft Excel voor gevorderden	9051
188082	17-05-24	Inventor: productsimulaties maken	8800
188061	17-05-24	Adobe After Effects voor beginners	9051
188062	21-05-24	Adobe Photoshop voor beginners	8800

LEREN MET IMPACT OP DE BEEK IN DE BUURT

ISABELLE JONCKHEER & KERSTIN STÖCKER - AQUAFIN

Wie bij Aquafin werkt, maakt een positieve impact op de maatschappij en het milieu. Maar ook op het vlak van L&D streeft de organisatie naar impact. En daar vertellen de enthousiaste Isabelle Jonckheer en Kerstin Stöcker je vandaag alles over op onze Praatstoel. Ze loodsten het leren van een reactieve naar een proactieve aanpak. En komen zo stilletjes aan - via diverse vormen van cocreatie mét de business en de medewerker - tot een lerende organisatie.

Wat kan je ons vertellen over je organisatie, de plaats van L&D daarin én jullie rol?

Isabelle: "Bij Aquafin - de waterzuiveraar van Vlaanderen - werken er 1.200 mensen, verspreid over heel Vlaanderen. We zijn partner voor het Vlaamse Gewest voor de financiering, bouw, optimalisatie en het beheer van de gewestelijke infrastructuur voor rioolwaterzuivering en de enige speler die in Vlaanderen op deze manier en schaal aan waterzuivering - en meer - doet. Dat gebeurt op steeds meer innovatieve manieren, terwijl we nieuwe services en dienstverleningen exploreren. Onze Aquafinners tref je dan ook overal aan: zowel in de buitenlucht, op onze waterzuiveringsinstallaties en pompstations, als op ons hoofdkantoor, in Aartselaar, of in één van de satellietkantoren. Maar ook op de baan, onderweg naar werven, partners, proefopstellingen, en in gemeenten, op zoek naar duurzame toepassingen voor regenwater of mogelijkheden voor riothermie. Kortom: activiteiten waarmee we een verschil kunnen maken in onze leefomgeving. Dat aspect maakt ook deel uit van onze employer branding: wie bij ons werkt, heeft een directe impact op de beek in de buurt. Het is dankzij onze medewerkers dat die proper is. We drukken dus onze stempel op de waterkwaliteit in Vlaanderen, die terug de goede kant op gaat."

Kerstin: "Onze L&D-afdeling startte ooit als opleidingsinstituut. We organiseerden opleidingen wanneer er een vraag was. Dat is vandaag zeker en vast niet meer het geval. Onze missie is niet alleen mensen opleiden en competenties ontwikkelen, maar om enerzijds een partner van de business te zijn, en anderzijds dichtbij onze medewerkers te staan, die we onze interne klanten noemen. Bij leerinitiatieven vertrekken we altijd vanuit onze organisatie doelstellingen, zodat we kunnen bijdragen tot de realisatie ervan. Tegelijk willen we tegemoetkomen aan de behoeftes van onze interne klanten en hen ondersteunen. Via diverse vormen van cocreatie willen we tot een lerende organisatie komen. Niet enkel ons L&D-team is dus met leren bezig. We betrekken er ook onze SPOC's bij: dat zijn single points of contact, ofwel medewerkers die net als wij gepassioneerd zijn door opleiding, die spreekbuis voor ons zijn en met wie er een wisselwerking is zodat we elke medewerker kunnen bereiken."

Isabelle: "Begin 2023 stelden we ons binnen onze hr-afdeling de vraag of we de juiste dingen deden om futureproof te zijn, en of we nog goed genoeg georganiseerd waren om impact te maken op de organisatie-doelstellingen en tegelijkertijd een optimale service te verlenen aan onze interne klanten. Uit een scan van onze werking bleek dat we te reactief, te ad hoc werkten, en naar een proactieve, geplande hr-werking mochten evolueren. Toen is de functie van Kerstin in het leven geroepen. Zij werkt als L&D Expert voornamelijk aan overkoepelende, organisatiebrede thema's, en brengt ook haar expertise vanuit andere organisaties mee. Daarnaast zijn er onze twee talentcoaches die elk de helft van onze interne klantengroepen onder hun hoede hebben, en het

eerste aanspreekpunt zijn voor de business. Zij werken leertrajecten uit voor hun specifieke doelgroepen en werken daarnaast ook thema-gebonden, bv. rond leiderschap, welzijn ... Onze hr-assistants nemen het planningswerk achter de schermen voor hun rekening, maar denken ook inhoudelijk mee en worden ook ingezet op een aantal leertrajecten. Ikzelf ben verantwoordelijk voor opleiding en rekrutering. Een mooie combo want de uitdagingen van de huidige arbeidsmarkt inspireren ons om nieuwe L&D-initiatieven op te zetten. Ik denk concreet aan structurele samenwerking met scholen bijvoorbeeld. Daarnaast werkt de hele hr-afdeling binnen multidisciplinaire klantenteams. Zo zorgen we ervoor dat we allemaal over de muurtjes van ons eigen domein heen naar de organisatie, de interne klant én dus ook naar L&D kijken."

Kerstin: "We doen het samen, maken de cirkel rond en werken niet in hokjes."

Hoe kijkt Aquafin naar leren, wat is jullie visie?

Kerstin: "De medewerker zit bij ons aan het stuur van zijn eigen ontwikkeling, met ons als compagnon de route. Het leeraanbod moet aansluiten bij de behoeften van onze interne klanten en aan de organisatie-doelstellingen, maar tegelijk blijven we daarin flexibel om het zo doelgericht





en nuttig mogelijk te maken. We vertrekken dus van een basisaanbod en maken dat individueel. We respecteren daarin de autonomie van de lerende en willen een omgeving creëren die uitnodigt tot leren en ontwikkelen. Het gaat dus om een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij wij niet alleen opleidingen organiseren maar vooral het leren faciliteren.” Isabelle: “In onze bredere hr-werking zijn we een drietal jaar geleden ook geëvolueerd van ‘hr lost het op’ naar ‘hr is een compagnon de route’. We faciliteren en reiken dingen aan, maar het is aan onze medewerkers zelf om de kansen te grijpen. We staan ook open voor inspiratie van de medewerkers, en gaan er dus niet per definitie van uit dat wij het beter weten. Alle manieren om (bij) te leren zijn goed. Dat neemt niet weg dat er natuurlijk dingen zijn die mensen moeten leren, bijvoorbeeld op het vlak van veiligheid, of een basisvakopleiding. Maar naast deze

Hoe wordt dit concreet vormgegeven in een aanbod?

Isabelle: “We hebben een open leeraanbod of catalogus, waarbij mensen in ons LMS-systeem opleidingen kunnen kiezen. Daarnaast kunnen ze ook niet-catalogusopleidingen aanvragen en dus zelf op zoek gaan in het brede externe leeraanbod na afstemming met de leidinggevende. Elke medewerker heeft bovendien een GoodHabit account, waar ze een groot aanbod vinden van online assessments en training in diverse leervormen. Daarnaast is er nog steeds de Aquafin-bibliotheek waar mensen boeken kunnen uitleenen. We zijn ook overgestapt naar SharePoint zodat we alle info kunnen centraliseren en mensen met één klik een overzicht hebben. Verder sporen we medewerkers aan om naar bijscholing en netwerkmomenten te gaan binnen hun vakdomein. De mogelijkheden zijn eigenlijk onbeperkt.”

Kerstin: “Gewoon doen, zeggen we vaak. Praat erover met een talentcoach, je HR Business Partner of met je collega's. Tijd is vaak een factor, maar we hebben nu duidelijk gecommuniceerd - ook aan de leidinggevenden - dat mensen er gewoon tijd voor moeten maken. Er is altijd wel iets dat ertussen kan komen. Plan een half uurtje in en pak dat leermoment. Het mag. Je moet het enkel zelf willen. En kijk rond, zie leerkanalen en grijp ze. Wacht niet tot er iets voorbijkomt.”

Merk je dat mensen dat effectief al doen, het leren in handen nemen?

Isabelle: “We zitten nog in een transitie, maar het gebeurt meer en meer. En daar zijn we blij om. In het traject voor nieuwe leidinggevenden zal er bovendien een sessie zijn over de rol van de leidinggevende in het leren. Zij zijn namelijk facilitator en compagnon van hun eigen team en kunnen helpen om de leercultuur in het team nog meer te stimuleren. Zodat leren besmettelijk wordt, dat is de bedoeling.”

“De uitdagingen op de arbeidsmarkt van vandaag inspireren ons om nieuwe L&D-initiatieven op te zetten” - Isabelle

verplichte zaken is er heel veel vrijheid in het hoe en wat. We willen dat mensen vanuit hun eigen leershonger initiatief nemen. We maken het bovendien heel normaal en vanzelfsprekend om het dagdagelijks over leren te hebben op teammeetings, evaluatiegesprekken...”

Kerstin: “Dat hebben we onlangs ook uitgedragen in sessies voor alle medewerkers over levenslang leren. We hebben toen benadrukt dat leren niet enkel gaat over naar formele opleidingen gaan.”

Isabelle: “Er zijn nog heel wat andere vormen van informeel leren. We stimuleren actief dat mensen die opzoeken, bijvoorbeeld via werkgroepen, intervisie ... Daarnaast zetten we ook heel erg in op mentoring, coaching, interne trainers die heel veel waardevolle kennis hebben, GoodHabit ... en in alle leertrajecten die we uitwerken, proberen we al die leervormen te integreren en dus naar blended learning te gaan. Een voorbeeld is het leiderschapstraject dat vroeger bestond uit vijf volle klasdagen. Nu werken we met kortere modules aangepast aan het ervaringsniveau, met intervisiemomenten tussendoor, online leermomenten, netwerking...”

Kerstin: “Aan de sessies rond levenslang leren hadden we een leerscan gekoppeld met een viertal vragen. We peilden onder meer naar wat mensen in 2024 nog wilden leren en op welke manier. We waren aangenaam verrast door de vele reacties, en gaan die als basis nemen om leertrajecten en opleidingsmateriaal uit te werken. Uit de bevraging bleek dat mensen heel veel belang hechten aan een praktijkgedeelte om het geleerde op de job kunnen oefenen en toepassen. We proberen dus de juiste leermix te vinden omdat we geloven dat dit leerrendement en leerplezier verhoogt.”

Wat zijn jullie belangrijkste uitdagingen op het vlak van leren?

Kerstin: “Iedereen mee krijgen, blijft een uitdaging. We hebben al een aantal stappen gezet, maar moeten het nu ook vastpakken en levendig houden. Eén keer communiceren, volstaat niet. We moeten de vlam brandende houden. Ook het werken met SPOC's moet nog verder organisatiebreed uitgerold worden.”

Isabelle: “Klopt. Niemand zegt dat leren niet belangrijk is, maar het operationele, dagelijkse werk neemt vaak de bovenhand. Het is aan ons om het vuur brandend te houden en aan te tonen dat leren geen luxe is.”

In die zin loont het om nog nauwer samen te werken met de business. Dat heeft zich onder meer vertaald in het traject Impactmakers. Kan je daar iets over vertellen?

Isabelle: “Het doel van het Impactmakertraject is om organisatiebreed collega's te activeren om innovatieve ideeën te exploreren en uit te werken. Met andere woorden: innovatie laten leven binnen heel de organisatie om meerwaarde te creëren binnen Aquafin of daarbuiten. Medewerkers kunnen vandaag al hun ideeën op een ideeënplatform plaatsen. We merkten echter dat het al te vaak bij ideeën bleef. Medewerkers weten soms niet waar te beginnen en missen handvaten om het idee verder te exploreren en gestructureerd en duurzaam vorm te geven. Er is binnen het Impactmakertraject dus duidelijk een concrete leerbehoefte geïdentificeerd. Het innovatieteam heeft ons er van bij het begin bij betrokken, wat aangeeft dat L&D als een volwaardige partner gezien wordt. Het resultaat is een set van opleidingen en coachingmomenten die mooi integreren in het innovatieproces. Zo worden collega's die een idee indienen, begeleid

om het voorstel concreet te maken en kwalitatief te pitchen aan sponsors. Daarnaast reiken we modellen, concrete templates én coaching op maat aan waardoor deelnemers buitenstappen met het zelfvertrouwen om hun idee om te vormen tot een straffe oplossing voor een relevant probleem. Verder experimenteren we in dit traject met meetpunten die ons in staat stellen om te evalueren hoe sterk het opleidingstraject rendeert.”

De vorige gast wilde graag nog weten hoe jullie het informele leren in kaart brengen.

Kerstin: “In eerste instantie informeren we mensen over wat informeel leren is. Tijdens de sessies levenslang leren merkten we dat veel mensen een aha-erlebnis hadden: ‘Zo, dus dat is ook leren!’ Dat was niet duidelijk voor hen. Daarna moet een medewerker natuurlijk de disci-

“Er is altijd wel iets dat ertussen kan komen. Plan een half uurtje in en pak dat leermoment. Het mag. Je moet het enkel zelf willen. En kijk rond. Zie leerkansen en grijp ze.” - Kerstin

Hoe zie je het leren verder evolueren in de nabije toekomst? Waar zou je binnen twee jaar willen staan?

Kerstin: “We zouden graag de beschikbare technologie nog meer gebruiken. We werken al wel met e-learnings, maar ik zou er nog meer willen op inzetten. En ze dan ook verwerken in een leertraject. AI en chatGPT zijn ook zaken om te verkennen. We moeten niet met elke trend meegaan, maar wel op de hoogte zijn van de nieuwe tendensen. Zodat we kunnen uitmaken wat geschikt is voor ons. Ook als L&D-team moeten we ons blijven bijscholen en op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in ons vakdomein. Verder implementeren we ook een nieuw ERP-systeem en dus LMS-systeem. Ook het optimale gebruik daarvan is een belangrijke uitdaging voor de komende tijd.”

Isabelle: “Ik sluit me hierbij aan. We mogen niet bang zijn van technologische evoluties, maar moeten ook niet op elke nieuwe tool springen. Wat is toepasbaar binnen onze context? Dat is de hamvraag. Verder droom ik ervan dat L&D binnen afzienbare tijd de rol van facilitator echt ten volle kan opnemen. En om een deel van de initiatieven vanuit de organisatie te zien komen.”

Kerstin: “Het zou ook fijn zijn als we konden evolueren naar gepersonaliseerd leren, nog meer afgestemd op het individu.”

pline hebben om dit leermoment te registreren. Ze hebben daartoe de mogelijkheid in ons LMS-systeem, en we sporen hen hier ook toe aan. Ook in de tijdsregistratie is er een code voor leren.”

Isabelle: “Als we opmerken dat er in een afdeling wat weinig leermomenten geregistreerd worden, spreken we de collega’s hierop aan en gaan we de dialoog aan om te kijken of en hoe we kunnen helpen. Dit helpt ons ook om ons aanbod nog beter te maken en bij te sturen. Het resultaat is een aanbod dat nog beter past bij de organisatiedoelstellingen en de effectieve noden.”

Welke vraag hebben jullie voor onze volgende gast?

Isabelle: “We merken al lang dat we, zoals in elke organisatie, geen kant-en-klare kandidaten meer kunnen rekruteren. Maar voor bepaalde jobs is er uiteraard wel een minimale kennis en ervaring nodig. We denken eraan om mensen die willen en kunnen maar nog niet de kennis hebben, op te leiden voordat we ze effectief operationeel laten zijn. Wat zouden we hiervoor kunnen uitwerken? We denken aan een pre-academy, of een soort traineeship. Heeft de volgende geïnterviewde hier tips voor? We zijn benieuwd.” ■

PASPOORT ISABELLE

- › **Functie?** Manager Recruitment & Development - Aquafin
- › **Vroeger?** HR Business Partner bij Aquafin, Manager Recruitment & Talent Development bij De Munt.
- › **Studies?** Handelsingenieur aan UA, Cultuurmanagement aan UAMS, Postgraduaat HR Management aan EMS.
- › **Wat is je professionele motto?** “Plus est en vous.”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Ik laat me vooral inspireren door cases van hr-collega’s op seminars, maar ook podcasts kan ik smaken.



PASPOORT KERSTIN

- › **Functie?** L&D Expert bij Aquafin
- › **Vroeger?** L&D Officer bij Vopak
- › **Studies?** Rechten aan de Universiteit van Keulen
- › **Wat is je professionele motto?** “Don’t follow the flow, be the flow.”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Ik hou van leren van elkaar, maar beluister ook podcasts en leer ook veel van LinkedIn. Niet door hersenloos te scrollen, maar door bewust zaken te lezen.

“Creëer duidelijkheid, oefenruimte en kruisbestuiving”

Learning architect Koen Dierckx over het verhogen van de leertransfer

Medewerkers trainen wordt steeds belangrijker, zo bevestigt ook het recht op opleiding uit de arbeidsdeal. Maar ondanks het bestaan van succesvolle opleidingen, blijkt de kloof tussen theorie en werkpraktijk vaak té groot. Het is voor veel deelnemers herkenbaar: tijdens een opleiding luister je geboeid maar op het werk stop je die inzichten snel weer in je bureaulade. Hoe komt dat en wat kan je er als L&D professional aan doen? Koen Dierckx, learning architect bij NCOI Learning, stelt twaalf hefboomen voor om de transfereffectiviteit te verhogen.



Waarom is er zo'n kloof tussen de opleidingstheorie en de werkpraktijk?

“Daar zijn verschillende redenen voor. Veel deelnemers geven aan dat ze onvoldoende de tijd en ruimte krijgen om te experimenteren met verworven inzichten. En soms sluit de kennis uit een opleiding niet helemaal aan bij de werkcontext van een deelnemer. Als je als accountmanager een salesopleiding volgt rond onderhandelen terwijl jij eigenlijk alleen een product moet voorstellen, dan sla je de bal mis. Een andere reden kan zijn dat een deelnemer minder affiniteit heeft met het opleidingsthema. Of hij test een nieuwe vaardigheid uit, gaat op zijn bek en zet niet door.”

Om die kloof te dichten, maakte jij een checklist met hefboomen. Hoe begon je daaraan?

“Ik probeerde een magische formule te ontrafelen om de leertransfer te maximaliseren. Daarvoor baseer ik me op het onderzoek van Ina Weinbauer-Heidel, een Oostenrijkse wetenschapper die met haar team heel wat organisaties, trainers en deelnemers bevroeg over wat hen in de weg stond om nieuw gedrag te implementeren. Zij bundelde deze inzichten op drie niveaus: de deelnemer, het ontwerp van de training en de werkcontext. Daarmee ging ik aan de slag om vanuit mijn eigen ervaring als learning architect deze twaalf hefboomen in een handige checklist te gieten, een dagelijks werkinstrument voor jou als L&D professional. Het zijn heel concrete initiatieven die ervoor zorgen dat een opleiding blijft plakken en het nieuwe gewenste gedrag wordt uitgelokt op de werkvloer.”

Hoe gemakkelijk zijn die quick wins in de praktijk?

“In mijn beleving zijn het écht wel quick wins. Waar ik zelf bijvoorbeeld op inzet bij een meerdaagse opleiding is een dialoog op gang brengen tussen de deelnemer en zijn leidinggevende. Dat kan een digitale steekkaart zijn met een reflectievraag of een tussentijdse opdracht. Zo zorg je voor kruisbestuiving én nudging, een duwtje richting het gewenste gedrag. De deelnemer komt dan met een ervaring terug naar de volgende opleidingsdag, of dat nu een goede of slechte was. Een tussentijds oefenlabo creëren zorgt dus voor snelle winst, zelfs tien minuten kan voldoende zijn.”

Op welke manier blijft een training achteraf ook plakken?

“Op langere termijn kan je interne kruisbestuiving genereren op de werkvloer. Ik volgde bijvoorbeeld een tijd geleden een opleiding over LinkedIn. Die ging over het algoritme en hoe je succesvolle posts schrijft die bovenaan verschijnen en die kliks genereren. Dat was interessant en ik deelde mijn kennis achteraf met drie collega's. Tot een manager opmerkte dat deze inzichten eigenlijk voor iedereen boeiend waren. Dus vroeg zij mij of ik het zag zitten om die verworven kennis tijdens een Lunch&Learn te delen met mijn collega's. Vier weken na die training maakte ik mij de materie opnieuw eigen, stopte ik die in een NCOI Learning-jasje en illustreerde ik met voorbeelden uit onze praktijk. Dat is een mooi voorbeeld van een hefboom die na de opleiding plaatsvindt.”

Zelf aan de slag: drie quick wins voor een maximale leertransfer

Maak de **motivatie van de deelnemer** vooraf bespreekbaar. Het heeft geen zin om iemand zonder motivatie naar een training te sturen. Zoek ook de juiste leervorm. Misschien wil iemand liever op eigen tempo een online micro-learning in plaats van een synchroon leermoment. Bij het ontwerp van de training zijn **duidelijke verwachtingen** belangrijk. Bevraag vooraf de deelnemers over wat ze willen leren. Herformuleer helder de doelstellingen op het intake document. Zo ontstaat er geen mismatch of frustratie **tijdens het leermoment**. Plan niet alleen de training in de agenda van de deelnemer maar ook **oefenruimte** achteraf. Laat hem meerdere keren kort aan de slag gaan met de inzichten uit de opleiding. Zo wordt het geleerde meteen toegepast in de eigen werkomgeving.

Interesse in een leermoment op maat? Dan biedt NCOI Learning graag een workshop of Lunch&Learn aan om binnen jouw organisatie een brug te bouwen tussen leren en concreet doen. Contacteer ons voor een opleiding op maat.

ncoi.be



188104	21-05-24	MS-Project	8500
186330	21-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 3: Power	9051
188113	22-05-24	Power BI voor beginners	9051
187651	23-05-24	Agile Functionele Analyse	1982
188197	27-05-24	Fotografie basis	8800
188103	27-05-24	MS PowerPoint voor gevorderden	8500
188084	27-05-24	Managing projects with MS Teams	9051
188099	27-05-24	Microsoft OneDrive voor beginners	9051
188094	27-05-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8500
188112	28-05-24	Outlook voor beginners	8500
186333	28-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 4: DAX	9051
188236	29-05-24	Power Apps en Power Automate	8200
188124	29-05-24	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200
188079	29-05-24	Hoe betrouwbaar en cyberveilig zijn uw IT leveranciers?	9051
187923	30-05-24	Excel: nieuwe formules en functies	8200
188335	30-05-24	SQL	8500
188069	31-05-24	AutoCAD voor beginners	9051
188091	31-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8200
188333	03-06-24	PRINCE2® - Foundation	9051
188291	03-06-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	1831
188284	03-06-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	1831
187352	04-06-24	Data analyse: Visualisatie & Presentatie	3000
188075	04-06-24	Microsoft Power Query voor beginners	8200
188065	04-06-24	Adobe Premiere Pro voor videobewerkers - Beginner	8500
188125	04-06-24	Visio voor beginners	9051
188164	04-06-24	AutoCAD voor gevorderden	8800
188122	05-06-24	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen Basi	8200
188074	05-06-24	Excel draaitabellen	8800
187925	06-06-24	SketchUp voor beginners	8800
188131	06-06-24	Adobe InDesign voor beginners	8200
188186	06-06-24	Migrating (on premises) workloads to Azure	8500
145412	06-06-24	Boordtabellen in excel	9000
187916	07-06-24	BIM voor de architect met Autodesk Revit - architecture	8800
189032	10-06-24	Excel Experience Days	2800
189050	11-06-24	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
188109	11-06-24	Outlook & Timemanagement	9051
188400	12-06-24	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless	9051
186212	13-06-24	Basisopleiding IT-management	1030
188184	13-06-24	Microsoft 365 - Administrator	9051
188081	13-06-24	Inventor voor gevorderden	8500
188237	14-06-24	Power Apps en Power Automate	8800
188101	17-06-24	Microsoft OneNote	8800
186277	18-06-24	Functionele analyse: opleiding	2140
186422	18-06-24	Digitaliseer je content en processen	9031
186448	18-06-24	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	1982
95786	18-06-24	Excel voor hr analytics	9000
127662	20-06-24	Succesvol managen van it projecten	2140
186209	20-06-24	Basiskennis IT voor niet-IT'ers	2600



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
186275	12-03-24	Feedback geven en ontvangen	3001
186316	23-04-24	Snellezen	2600
187306	23-04-24	Opleiding Actief luisteren	1982
186708	21-05-24	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	2140
186305	28-05-24	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend communiceren	2600
187892	11-06-24	Opleiding Moeilijke gesprekken voeren	3010
186291	13-06-24	Succesvol en overtuigend communiceren	9300



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
186404	11-03-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188594	12-03-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	8200
187360	14-03-24	Overbodige onderhoudskosten elimineren	9051
188554	18-03-24	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
189233	18-03-24	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
188557	20-03-24	Isolatie-, vocht en bouwknoepen	8200
93182	20-03-24	Prince2® agile foundation	1060
188602	21-03-24	CLT bouwen	8500
189439	23-03-24	Car wrapping (basis)	3500
189111	25-03-24	Appartementen: schade en gevolgen bij nieuwbouw en renovat	8200
188552	25-03-24	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
188553	26-03-24	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
189187	26-03-24	Lean manufacturing: verspillingen detecteren en elimineren	9051
189178	27-03-24	Experttraining schadedossiers in de bouw	8200
189225	27-03-24	Ventilatieverslaggever	8200
188604	28-03-24	EPB-verslaggever - Centraal examen	9051
188563	28-03-24	Verlichtingsdeskundige - basis	8500
188613	15-04-24	Praktisch opmaken van een schadebestek	8200
189234	15-04-24	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
189325	16-04-24	Car cleaning (gevoerd)	3500
188590	16-04-24	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Totaaltraject	8500
188588	16-04-24	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Commerciële basis	8500
188545	17-04-24	Buitenverlichting	8500
188546	17-04-24	Buitenverlichting	8500
188550	18-04-24	EPB-Software introductie EPW Residentiële gebouwen	9051
188560	23-04-24	Lichtberekening met EVO	9051
188615	23-04-24	Tadelakt: een initiatie in de Marokkaanse sierpleister	8200
189601	24-04-24	Lean green belt	2600
189226	24-04-24	Ventilatieverslaggever	8200
188562	29-04-24	Technisch administratief bediende in de bouw	9051
186405	29-04-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
189235	06-05-24	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
188614	06-05-24	Praktisch opmaken van een schadebestek	8500
188612	07-05-24	Leem en leemfinish	8200
189141	07-05-24	Blower Doortechniker	9051
186406	08-05-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188544	08-05-24	Bouwconductor - werfleider gesloten ruwbouw	9051
188555	13-05-24	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
189206	14-05-24	Productie-installaties: verhoog de betrouwbaarheid	9051
188598	14-05-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	8500
188610	16-05-24	Houtbouw berekenen: EC 5 toepassen	9051
188547	16-05-24	EPB software - bespreking eigen projecten	9051
188558	21-05-24	Isolatie-, vocht en bouwknoepen	8200
189227	22-05-24	Ventilatieverslaggever	8200
189220	23-05-24	Veilig gebruik van ladders	8200
188549	23-05-24	EPB-Software introductie EPN niet-residentiële gebouwen	9051
189365	25-05-24	Car wrapping (gevoerd)	3500
189236	27-05-24	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
189112	27-05-24	Appartementen: schade en gevolgen bij nieuwbouw en renovat	8200
186407	27-05-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
189179	29-05-24	Experttraining schadedossiers in de bouw	8200
186408	05-06-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188559	06-06-24	Lichtberekening met EVO	8500
189237	17-06-24	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
188599	18-06-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	9051
186409	19-06-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400