LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 16 EDITIE 59

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRES: ZANDSTRAAT 539 I B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: DECEMBER 2022



PAGINA 19

ACHMEA PIONIERT MET 'ALL YOU CAN LEARN'

ROGER SCHOONE

PAGINA 24

HOW TO USE CREATIVITY TO CREATE STRONG LEARNING ENVIRONMENTS

FELIPE ZAMANA

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

Geef je kennis een vitamineboost

Wil jij je kennis over payroll, arbeidsrecht of hr boosten?
Surf dan snel naar **SD Worx Academy**!

Proef van ons uitgebreid, digitaal en flexibel opleidingsaanbod. En kies zelf waar, wanneer en hoe je je kennis een boost geeft.

sdworx academy





AGORIA ACADEMY

Collectieve, inhouse en online opleidingen

Thema's

- Digitaal: Cybersecurity, Artificiële Intelligentie, 5G
- Industrie 4.0: De 7 transformaties van de industrie van de toekomst
- Human Capital en Education: Sociale Wetgeving, Preventieadviseur, Employer Branding
- Financiën en Regelgeving: Finance for non-financials, Cash & Risk Management, Investeringsanalyse, GDPR, Douane, Overheidsopdrachten, HealthTech
- Sales & Marketing: Social Selling, Onderhandelen, Effective Selling

www.agoria.be/nl/academy

.AGORIA



04 Open Opleidingen
05 Gespot
07 Leren uit boeken
11 Leerlocaties
12 L&D Talent
13 TOP10
14 L&D Solutions
19 Achmea pioniert met 'All you can learn'
23 Events en Inspiratie
24 How to use creativity to create strong learning environments
31 Leren op Maat
38 Alice in Leerland
43 Samen zin voor leren en ontwikkelen
48 Journal des Formations

2023

2022 was een boerenjaar. Het aantal Stimulearners steeg boven de kaap van 500 en de events **L&D Talks** in Brussel en de voorstelling van de onderzoeksresultaten **Tendensen in Leren** in Kortrijk waren beiden uitverkocht. Bovendien bevinden we ons in de laatste rechte lijn voor **Proeverijen, uw L&D Festival** van 26 januari 2023 waarop nog nooit zoveel aanbieders inschreven om ons te inspireren: 291 sessies van 20 minuten tijdens het congres en 39 booths met evenveel aanbieders in de expo. De Montil in Affligem wordt mogelijks te klein …

Die voorspoed op professioneel vlak wordt echter overschaduwd door de ziekte van Isabelle die na heel hectische maanden een laatste curatieve fase doormaakt. Isabelle hoopt de draad terug te kunnen oppikken in het voorjaar van 2023 door als eerste wapenfeit naar de **L&D Awards** van 16 maart 2023 in het gloednieuwe Brussels Campus van BNP Paribas Fortis te komen. Ze hoopt jou daar uiteraard terug te ontmoeten.

Die **L&D Awards** krijgen een nieuwe impuls omdat het event voor het eerst voor iedereen (binnen Stimulearning) kosteloos toegankelijk is en omdat we input ontvingen uit niet-Vlaamse contreien. Het loont blijkbaar de moeite om een project te nomineren en/of een dossier in te dienen. Er gingen je dan ook al 86 organisaties voor en àllen genoten ze van een intense beleving als winnaar van zo'n award: erkenning voor het geleverde werk door een practice-based publiek en binnen de eigen organisatiemuren. Bovendien gaat elke winnaar naar huis met een prijzenpakket die je tot in Rennes en London brengt …

In maart 2023 mag je eveneens de **TOP100 Tools for Learning** verwachten en we herhalen de **TOP10 Bedrijfsopleidingen Online** enkele maanden later tijdens het zomerverlof. Tussendoor stellen een aantal organisaties hun L&D-keuken open tijdens de online **Pottenkijkers**: Delhaize en Achmea gaven al hun akkoord.

Maar dit alles is uiteraard allemaal heel gemakkelijk in te plannen als je het geluk hebt te kunnen en mogen werken. Bij het begin van het nieuw jaar wensen mensen elkaar dan ook terecht **een goede gezondheid** toe. Ook wij doen dat, en wensen jou, je familie en team een sterke gezondheid toe, maar evenzeer de moed en kracht om met moeilijke momenten in 2023 om te gaan. Het loont de moeite!

ISABELLE, KRISTOFF & TEAM

MIX Papier | Ondersteunt verantwoord bosbeheer FSC® C014697 www.fsc.org
CO2 NEUTRAL › DISTRIBUTION ‹

Leren & Ontwikkelen is een uitgave van Bedrijfsopleidingen.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Vormgeving ARTI•TUDE 0495 47 05 58
Druk Perka 050 71 60 71

bedrijfsopleidingen.be



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
95745	12-12-22	Van collega naar leidinggevende	9000
145232	13-12-22	Masterclass team management; teamcoaching	9840
141141	15-12-22	Van collega naar leidinggevende	2410
174652	15-12-22	Presenteren met impact aan topmanagement	9000
113762	20-12-22	Taste & test: root teamdynamiek	1731
69929	11-01-23	Training assertiviteit in de praktijk	9700
111290	13-01-23	Info-webinar - actp certified coach combi root-grow	1731
135044	24-01-23	Turbomanagement	2140
26533	25-01-23	Systemische keerpuntdagen	2800
83690	26-01-23	Info-webinar - de-stress	1731
120056	01-02-23	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	9000
141137	02-02-23	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	2140
174655	06-02-23	Voeren van moeilijke gesprekken	9000
83719	13-02-23	Actp certified coach level 1 & 2	2800
143731	14-02-23	Zo word je een productiviteits ninja	9000
177803	15-02-23	Projectmanagement	8800
129167	17-02-23	Meer veerkracht en weerbaarheid	9000
177808	02-03-23	Spreken tot een publiek	8500
174265	02-03-23	Masterclass lencioni coach-the-coach - level 1	2980
113658	03-03-23	Info-webinar - actp certified coach root	1731
174734	04-03-23	Opleiding karakterstructuren (oks 10) weekend	3500
177809	06-03-23	Stoomcursus persoonlijke effectiviteit	8200
177812	06-03-23	Timemanagement	9051
177740	07-03-23	Assertiviteit	8500
177109	08-03-23	Professional coach training program	9930
178974	09-03-23	Overzicht en balans in je leef- en werkomgeving	8500
83692	09-03-23	Spv + icf coach mentoring module	2800
177782	15-03-23	Authentiek en verbindend communiceren	8800
69557	16-03-23	Info-webinar - actp certified coach root-grow	1731
99172	21-03-23	Info-webinar - de-stress	1731
145425	21-03-23	Mini mba: masterclass in management	9000
158697	21-03-23	Learn to communicate like hostage negotiators	2140
177776	23-03-23	Webinar Visual storytelling: breng uw verhaal met beelden	9051
177110	27-03-23	Masterclass teamcoaching	3400
86095	27-03-23	Certified coach specialisatie (bloom)	2800
177804	19-04-23	Projectmanagement	8200
176850	20-04-23	Killer presentation skills	2140
177786	21-04-23	Communicatievaardigheden voor ingenieurs en technici	8400
95325	21-04-23	Systemische keerpuntdag eigen case	2800
61802	24-04-23	Grow© certified business coach - level 2	2800
177746	24-04-23	Klantgericht communiceren in je job	8500
116660	25-04-23	Enneagram ieq9 accreditation training	2800
143536	25-04-23	De dirty tricks van het onderhandelen	9000
145404	25-04-23	49 + 1 te vermijden arbeidsrechtelijke valkuilen voor	9000
177773	27-04-23	Problemsolving	9051
96729	28-04-23	Master certified coach mentoringtraject	2800

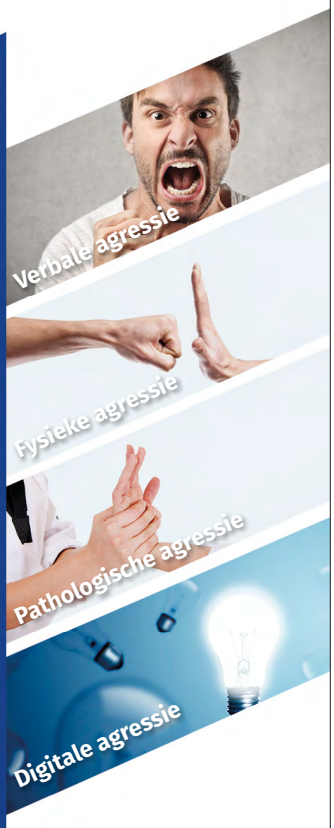
CRIME CONTROL

Beheers beter agressie

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

Contacteer ons

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



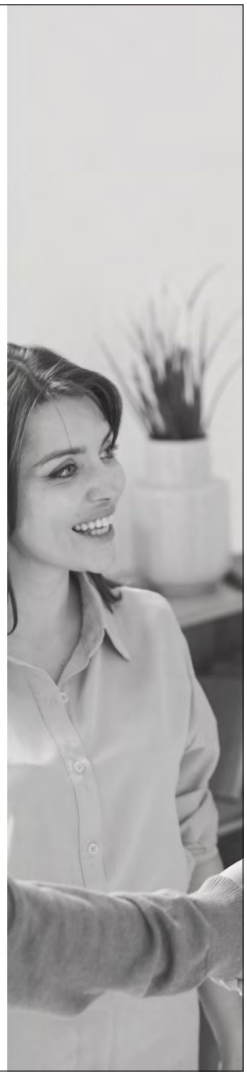
Volg ons op LinkedIn

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



GESPOT

De **L&D Talks** op donderdag **27 oktober 2022** in FOD Bosa te Brussel waren de tweede Talks in een paar maanden tijd. We telden een uitverkocht event met 135 aanwezigen. Naast de internationale keynotes waren er 6 nationale keynotes, verkozen uit de 'TOP10 Bedrijfsopleidingen Online'. We kijken met jou al uit naar de L&D Talks van 26/10/23 met o.a. Andrew Jacobs (UK), Mirjam Neelen (IRL), Teemu Patala (FIN) en Michelle Parry-Slater (UK).








L&D TALKS







91302 _ 02-05-23 _ Coachen en leidinggeven met het waardenkompas _____ 2800
140946 02-05-23 _ Managing people - werken met mensen _____ 2140
79456 _ 03-05-23 _ Actp certified coach level 2 (grow) _____ 2800
75113 _ 10-05-23 _ Coaching training : bloom _____ 2800
120059 10-05-23 _ Presenteren met impact aan topmanagement _____ 9000
174638 10-05-23 _ De psychologie van overtuigen: ijs verkopen aan eskimo's _____ 9000
172479 11-05-23 _ Van collega naar leidinggevende _____ 9000
95323 _ 15-05-23 _ Actp certified coach level 1 & 2 _____ 2800
174266 22-05-23 _ Masterclass lencioni coach-the-coach - level 1 _____ 2980
145408 09-06-23 _ Afspraak is afspraak _____ 9000

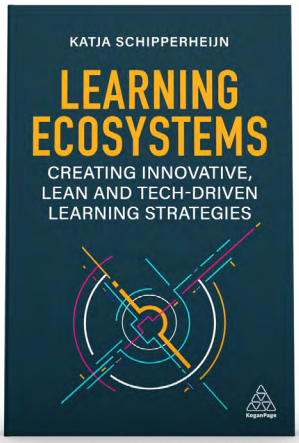


MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
88835 _	12-12-22 _	Prince2® practitioner & exam	1060
96171 _	12-12-22 _	Certified lean six sigma green belt	1060
123501	12-12-22 _	Devops fundamentals	1060
155672	12-12-22 _	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
176858	12-12-22 _	Smarketing	2140
176826	14-12-22 _	Business case calculation - investeringsanalyse	2140
123503	14-12-22 _	Prince2 agile® practitioner	1060
145218	15-12-22 _	Leiderschap in matrix organisaties	9000
95623 _	19-12-22 _	Managing projects	2140
162152	20-12-22 _	Strategie = executie	2140
120016	21-12-22 _	Opzetten van een pmo (project management office)	2140
116598	18-01-23 _	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
85456 _	24-01-23 _	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle	2800
145207	26-01-23 _	Uw rol als business analist	2140
79489 _	30-01-23 _	Professional scrum master	1060
116579	06-02-23 _	Exin bcs business analysis foundation	1060
168334	06-02-23 _	De fluïde organisatie	9000
158704	07-02-23 _	De fluïde organisatie	2140
140998	07-02-23 _	Business plan op 1 a4	2140
145415	09-02-23 _	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	2140
119936	09-02-23 _	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolbox	2140
160641	13-02-23 _	Industrial engineering	8500
116567	20-02-23 _	Msp foundation	1060
116568	22-02-23 _	Msp practitioner	1060
118278	02-03-23 _	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
134951	07-03-23 _	Online rekruteren via linkedin & social media	9700
145153	09-03-23 _	Projectmanagement voor projectteamleden	9000
93153 _	15-03-23 _	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
93183 _	27-03-23 _	Itil 4 digital & it strategy	1060
123502	27-03-23 _	Business analysis fundamentals	1060
59382 _	20-04-23 _	Masterclass slim rekruteren: motivatie gericht selecteren	9000
116570	24-04-23 _	Prince2 agile foundation	1060
127620	27-04-23 _	Breintraining voor managers	9000

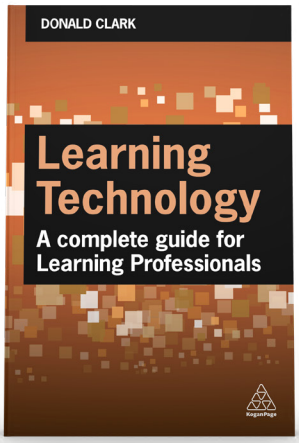
Get 20% off with code LEREN20

Are you making the most out of your learning technology?



Encourage a culture of continuous learning in your organization, build a value, data-driven learning strategy and discusses the symbiosis of people and technology.

~~£29.99~~ **£23.99** | 9781398607408



Discover everything you need to know about learning technology, the latest developments in the space and how to assess where budget is best spent to maximize ROI.

~~£32.99~~ **£26.39** | 9781398608740

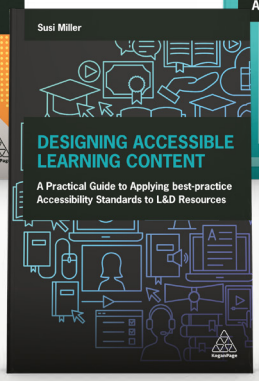
Level up your learning strategy to increase learner engagement and deliver business impact



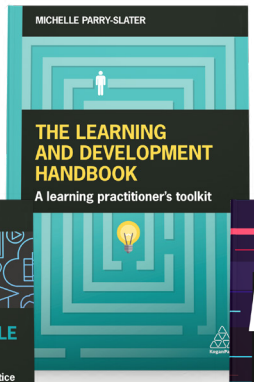
9781398601505
~~£29.99~~ **£23.99**



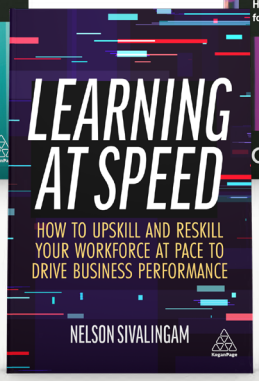
9781398602625
~~£29.99~~ **£23.99**



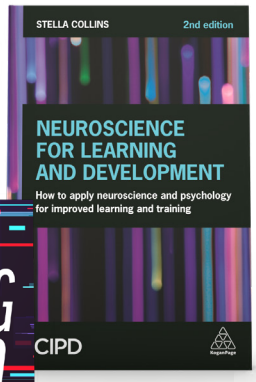
9781789668056
~~£39.99~~ **£31.99**



9781789663327
~~£29.99~~ **£23.99**



9781398603103
~~£19.99~~ **£15.99**



9780749493264
~~£29.99~~ **£23.99**

Keep up to date with the latest titles, content and offers.
Sign up to our newsletter at **koganpage.com/newsletter**

KoganPage

#LEREN UIT BOEKEN



MET GOESTING WERKEN

Geert Dehouck # Lannoo # 9789401482615 # 208 p. # paperback

Wat drijft en motiveert je? Hoe ontdek je jouw drijfveren, menstype en kernwaarden? Hoe bevorder je je werkgeluk in vijf stappen? Bevlogen en toegewijde mensen zijn goud waard én bovendien zeer succesvol. Ze ervaren werkgeluk en dat drijft hen tot bijzondere prestaties. Maar de grens tussen werkgeluk en geen goesting hebben om te werken is heel smal. Waarom gaan bepaalde mensen er echt voor, zijn ze intrinsiek werklustig, renderen ze beter en bereiken ze het opperste werkgeluk? En hoe kun je een volledig team succesvol laten samenwerken en creëer je een gezonde groepsdynamiek? Met goesting werken is een leer- en werkboek dat de knepen van het vak bundelt. De drie ankers van succes worden volledig uitgespit: drijfveren, kernwaarden en menstypes. Je vindt er de sleutels om zelf bevlogen te werken en het inspireert tot doeltreffende coaching voor jezelf, je team en je organisatie.

HET NIEUWE LEIDEN IS VROUWELIJK

Anja Moortgat # Lannoo # 9789401486873 # 200 p. # paperback

Het nieuwe leiden is vrouwelijk introduceert lef, liefde en lust in het hedendaagse leiderschap en neemt je mee op een ontdekkingsreis langs de archetypische Griekse godinnen Athena, Artemis, Demeter en Aphrodite en hun mannelijke tegenhangers. De godinnen ontsluiten krachten die een moeiteloze, authentieke wijze van leidinggeven mogelijk maken. De auteur belicht verder zingeving en spirituele begrippen zoals ontwaakt bewustzijn die steeds meer hun intrede doen in het bedrijfsleven. Met herkenbare voorbeelden uit haar coachpraktijk en praktische stappen om alle masculiene en feminiene leiderschapskwaliteiten te herkennen en te activeren, brengt de auteur je bij je diepste kern, daar waar jij de verbonden en toekomstgerichte leider wordt die je bedoeld bent om te zijn.

INNOVATIEKRACHT

Marcel Van der Ven # Lannoo # 9789401487764 # 212 p. # paperback

Onderzoek leert dat het werkklimaat in de organisatie de meest invloedrijke factor voor creativiteit en innovatie is. Methoden en technieken helpen ons creativiteit te bevorderen en innovatie te versnellen. Maar wat hebben we er aan als de omgeving niet motiveert, niet veilig is en geen ondersteuning biedt? Dit boek maakt de invloed van de organisatiecultuur op innovatie concreet. Twaalf nieuwe invalshoeken stellen de lezer in staat een excellent innovatieklimaat in eigen team of organisatie te creëren. Een eye opener voor iedereen die dacht dat disruptie alleen was voorbehouden aan start-ups. Bij het boek hoort een online assessment om het innovatieklimaat in de eigen organisatie te kunnen vaststellen.

GET IT DONE

Ayelet Fishbac # Volt # 9789021422145 # 320 p. # paperback

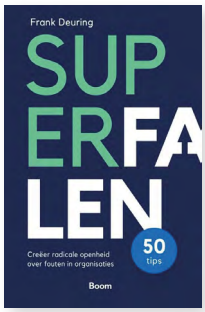
Het stellen en bereiken van doelen voor jezelf - op het werk, thuis en in relaties - is moeilijker dan het lijkt. Hoe weet je waar je moet beginnen? Hoe ga je door ondanks blokkades en afleiding? Hoe bepaal je welke taken en ambities je prioriteit moet geven als je te maken hebt met meer verantwoordelijkheden, behoeften en verlangens dan je kunt bijhouden? In Get it done presenteert psycholoog en gedragswetenschapper Ayelet Fishbach een nieuw raamwerk voor zelfgemotiveerd handelen. Fishbach legt uit hoe je de juiste doelen kunt identificeren, het ‘middenprobleem’ kunt aanpakken, verleidingen kunt bestrijden, de hulp van anderen om je heen kunt gebruiken, en nog veel meer. Gebaseerd op fascinerend onderzoek op het gebied van motivatiewetenschap en met behulp van boeiende verhalen van mensen die zichzelf hebben leren motiveren belicht Get it done strategieën die van onschatbare waarde zijn om jezelf in welke richting dan ook te trekken - zodat je je doelen kunt bereiken terwijl je gezond, helder en opgewekt blijft.

KEN JE INNERLIJKE GODEN EN GODINNEN

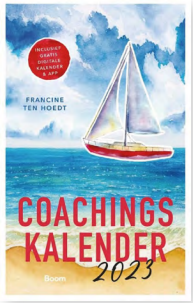
Jan van der Vurst # Garant # 9789044138887 # 254 p. # paperback

Ken jij je innerlijke goden en godinnen? In dit boek laat Jan Van der Vurst elk van de 12 Olympische godinnen en goden de revue passeren: hun betekenis in de Griekse mythes, maar vooral de rol die ze spelen in ons dagelijks leven. Elk van hen is de belichaming van een oerkracht, is onvervangbaar en speelt zijn eigen rol, in iedere vrouw, in iedere man. Geen van hen is echt een lieverdje, maar wel houden ze elkaar in evenwicht.

Soms zijn bepaalde goden of godinnen wat ondergeschoven geraakt of nemen ze een grotere plaats in dan ons lief is. De auteur toont hoe we bestaansrecht kunnen geven aan alle aspecten van onze persoon en biedt praktische handvaten om eventueel een ander, beter evenwicht in onszelf te vinden. Hierdoor winnen we zowel aan kracht (zelfennis, persoonlijke groei) als aan mildheid.











SUPERFALEN

Frank Deuring # Boom Uitgevers # 9789024446896 # 160 p. # paperback

Angst voor fouten veroorzaakt burn-outs, onnodige kosten en een waardeloze sfeer op de werkvloer. Hoe mooi is dat, een organisatie die radicaal open is over fouten? Daar voelt iedereen zich veilig om zelfs de meest gigantische blunders te delen. Daar word je niet afgerekend op fouten. Sterker nog: je lef wordt juist gewaardeerd. In SuperFalen ontdek je: Superstrategieën om te leren van fouten, afkomstig van Harvard, Stanford en Dries Roelvink, een verbluffende samoerai-truc om afwijzing leuk te maken, praktische tips om wat liever voor jezelf te zijn als je een fout maakt, 83 grapjes met een serieuze ondertoon, belachelijk veel praktijkvoorbeelden voor het creëren van een open foutencultuur. Frank Deuring is oprichter van de FoutenFabriek en heeft zich sinds 2013 maniakaal ondergedompeld in het leren van fouten binnen organisaties. Hij heeft duizenden mensen geïnspireerd met zijn lezingen en gastcolleges bij ministeries, banken, ziekenhuizen, universiteiten en het mkb.

ONS ONTWIKKELEN ONTWARD

Manon Ruijters, Gerritjan van Luin en Robert-Jan Simons # Boom Uitgevers # 9789024448838 # dialoogkaarten

Leren en ontwikkelen is niet meer voorbehouden aan een enkeling en de organisatie ervan ook niet meer aan scholen of opleidingsinstituten. Leren en ontwikkelen doen we allemaal op een eigen manier en een leven lang. Als een leven lang leren en ontwikkelen zo belangrijk is, en als er zoveel verschillende manieren zijn waarop we dat doen, dan is het des te belangrijker dat je je eigen leren en ontwikkelen doorgrondt en ook goed kunt aansturen. We hebben het dan over je ontwikkelidentiteit.
Met deze kaarten kun je de dialoog met collega's, leidinggevenden, (professionele) vrienden of familie aangaan rond deze thematiek, om zo stap voor stap meer grip te krijgen op je ontwikkelidentiteit. Wanneer je daar meer beeld bij hebt, kun je ook beter zelf sturing geven aan je leren en ontwikkelen en waai je minder met alle winden mee.

COACHINGSKALENDER 2023

Francine ten Hoedt # Boom Uitgevers # 9789024446643 # wandkalender

Al twintig jaar een trouwe metgezel voor iedereen die coacht, gecoacht wordt of geen coach meer kan zien. In beweging blijven in werk en leven, hoe doe je dat? Er is geen standaardrecept voor: ieder mens, ieder team, iedere organisatie is nu eenmaal anders en krijgt van andere dingen energie. De Coachingskalender biedt je iedere dag opnieuw spreuken, citaten, opdrachten en oefeningen om je te prikkelen, te inspireren, aan het denken én aan het werk te zetten. Van maandag tot en met vrijdag duiken we in de werkpraktijk, van visie en beleid tot praktische voorbeelden en oefeningen. In de weekenden richten we ons op inspiratie, ontspanning en levensvisies. De teksten zijn soms prikkelend, soms inspirerend, soms ergerniswekkend, maar altijd voer voor goede gesprekken. Of je nu coach, manager, hr-professional of adviseur bent: 2023 wordt het jaar waarin je jezelf kunt uitdagen, kunt doordenken, geïnspireerd raken en je creativiteit ontwikkelen. Niet in je eentje, maar juist met anderen. Houd de kalenderblaadjes dus vooral niet voor jezelf, maar breng ook je collega's en het thuisfront in beweging.

DE KUNST VAN GEDRAG ONTWERPEN

Astrid Groenewegen # Boom Uitgevers # 9789024451753 # 384 p. # paperback

Mensen zijn complex en gedragsverandering ook, maar je kunt meer doen dan je denkt. Als je begrijpt hoe mensen beslissingen nemen, heb je goud in handen. Marketeers, beleidsmakers, HR-professionals, managers - en jij waarschijnlijk ook. Bijna allemaal zijn we bezig met de vraag hoe we het gedrag van mensen kunnen beïnvloeden. Eén ding is duidelijk: gedragsverandering is knap lastig. Hoe komt dat? En hoe krijg je het dan wél voor elkaar? De kunst van gedrag ontwerpen neemt je mee in de ontbrekende schakel: toegepaste gedragswetenschap. Hoe maken wij keuzes? Wat triggert ons om in actie te komen? En wat houdt ons juist tegen? Deze kennis vormt de basis voor de SUE.

HANDBOEK LEREN & ONTWIKKELEN IN ORGANISATIES

Eric Mooijman, Jan Rijken, Nick van Dam # Noordhoff # 9789001299828 # 597 p. # paperback

Het Handboek Leren en Ontwikkelen in Organisaties beschrijft alle aspecten van leren en ontwikkelen in organisaties: van het ontwikkelen van L&D-beleid of opleidingsjaarplannen, tot het ontwerpen en/of inkopen van allerlei leeroplossingen en het inrichten en leiden van een opleidingsafdeling of corporate academie.
Voor ieder L&D-onderwerp worden minstens twee actuele Angelsaksische en Rijnlandse L&D-modellen en aanpakken geboden. Zo kunnen HR- en L&D-professionals (in spe) een model of aanpak kiezen passend bij hun situatie. Het Handboek is gedurende een complete L&D-loopbaan te gebruiken: van een eerste trainersfunctie, naar ontwikkelaar, beleidsfunctionaris, L&D-manager of (zelfstandig) consultant. Ieder hoofdstuk is voorzien van een samenvatting en een rubriek Verder lezen. Actuele onderzoeksresultaten en cases maken het boek compleet.

143686 02-05-23 _ Kpi's die wel werken _____ 2140
174651 01-06-23 _ Opzetten van een pmo (project management office) _____ 9000
174643 06-06-23 _ Financieel management voor de niet-financiële manager _____ 9000
143724 06-06-23 _ Van perfectionist naar optimalist _____ 9000
162258 07-06-23 _ Van perfectionist naar optimalist _____ 9000
158695 08-06-23 _ Van functies naar rollen _____ 9000



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID START OPLEIDINGSTITEL POSTCODE

176733 12-12-22 _ Praktijkgerichte basisopleiding eBlox voor Social Profit _____ online
176779 12-12-22 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden _____ online
176859 13-12-22 _ Sociale media voor hr _____ 9000
176797 15-12-22 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Opleidingen _____ online
176816 15-12-22 _ Lunchwebinar: Het opmaken van toetsen voor opleidingen _____ 8200
177897 09-01-23 _ Start met eBlox HR - Basismodule _____ online
177900 16-01-23 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden _____ online
176855 24-01-23 _ Masterclass hr business partner _____ 2140
127650 26-01-23 _ Hoe vang ik een rat _____ 2140
162386 26-01-23 _ Financiële intelligentie voor de hr manager _____ 9000
177903 30-01-23 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Opleidingen _____ online
177813 06-02-23 _ Tover de nadelen van de arbeidsdeal om in voordelen _____ 8200
143706 07-02-23 _ Alcohol & drugs op de werkvloer _____ 9000
168604 09-02-23 _ De pottenkijker: op bezoek bij de l&d afdeling van delhaize _____ 8200
19355 _ 10-02-23 _ Opleiding onthaal - training professioneel onthaal _____ 9700
177898 13-02-23 _ Start met eBlox HR - Basismodule _____ online
177761 15-02-23 _ Cursus loon- en personeelsadministratie _____ 8800
177779 16-02-23 _ Actuele sociale wetgeving bedrijfsvoertuig, kostenvergoeding _____ 8500
177901 20-02-23 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden _____ online
177781 27-02-23 _ Actuele sociale wetgeving voor horeca _____ 8200
177904 06-03-23 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Opleidingen _____ online
177918 07-03-23 _ Human Resource Management _____ 9051
177929 07-03-23 _ Sociale wetgeving in de praktijk! _____ 9051
158729 07-03-23 _ Listig in lastige situaties _____ 9000
144922 08-03-23 _ Efficiënt onderhandelen voor inkopers _____ 2600
177814 08-03-23 _ Train the trainer: collega's opleiden met de juiste didactische _____ 8200
177762 10-03-23 _ Employer branding in de praktijk _____ 8500
177899 20-03-23 _ Start met eBlox HR - Basismodule _____ online
177805 20-03-23 _ Rekruteren via sociale media _____ 8200
177932 20-03-23 _ War for talent-officer _____ 8200
177800 22-03-23 _ Mentoropleiding (werkplekleren) _____ 8200
177794 23-03-23 _ Intervisie voor vertrouwenspersonen _____ 8800
176596 27-03-23 _ Ontslag: leidraad voor een correcte en respectvolle aanpak _____ 8200
177902 27-03-23 _ Verdiep u in eBlox HR - Module Afwezigheden _____ online
158726 30-03-23 _ De chief happiness officer _____ 2140
177790 20-04-23 _ Financiële kennis voor de HR-manager _____ 8200
177383 26-04-23 _ Mbti foundation programma _____ 1831
177807 27-04-23 _ Sociale inspectie: bereid u voor! _____ 8200
177802 05-05-23 _ Onboarding en begeleiden van nieuwe medewerkers _____ 9051
177806 11-05-23 _ Snelcursus sociale wetgeving _____ 8500
177792 12-05-23 _ Intervisie voor vertrouwenspersonen _____ 8200



VERGADEREN & BIJLEREN IN IDEALE OMSTANDIGHEDEN

De Montil is al meer dan 40 jaar de ideale partnerlocatie voor bedrijven. Op zoek naar de perfecte setting voor een opleiding, seminar of een ander bedrijfsevent? Vragen over de juiste aanpak? We bespreken samen graag de mogelijkheden en bezorgen u een vrijblijvend voorstel.

De Montil, voor onvergetelijke bedrijfsevents.

de montil
IMAGINE.CREATE.TASTE.ART

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

/DeMontil

177801	15-05-23	Mentoropleiding (werkplekleren)	8200
177783	15-05-23	Certified Talentcoach	8500
177772	22-05-23	Opleiding tot vertrouwenspersoon	8500
177796	23-05-23	Jaarlijkse vakantie: wetgeving en praktijk	8500
177771	24-05-23	Omgaan met stress en burn-out: herken de symptomen	8200
177811	25-05-23	Talentmanagement in de praktijk brengen	8200
177769	30-05-23	Kostenbewust en strategisch verlonen	9051
176098	01-06-23	Firo kwalificatietraining	1831
177791	06-06-23	Functioneringsgesprekken voeren	9051



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
177620	14-12-22	Adobe InDesign Upgrade training CC2023	2018
120351	15-12-22	Opex & lean - masterclass operational excellence	9000
143761	22-12-22	Excel voor inkopers	2140
177928	16-01-23	Prijsverhoging aankondigen en verkopen - Sales training	8200
176868	24-01-23	(Soft)skills voor de professionele inkoper	8500
134952	24-01-23	Klantgericht communiceren - klantgerichtheid	9700
178998	31-01-23	Social media marketing: trends 2023	8200
139045	09-02-23	De succesvolle product manager	2140
135022	13-02-23	Afsluiten van verkoopgesprekken	2140
162157	15-02-23	Verkopen zonder te verkopen	2410
177679	20-02-23	Coachen en managen van een commercieel team	9051
140999	28-02-23	Framing	9000
177823	01-03-23	Basis verkooptraining: Verkopen is (meer dan) een werkwoord	8500
177475	02-03-23	Verkooptechnieken in de kleinhandel	8800
135043	02-03-23	Strategisch account management	9000
95569	03-03-23	Geef nooit korting	2140
177824	03-03-23	Digital marketeer - Expert: Google Analytics	8200
177829	06-03-23	Snel professioneel met UX Design aan de slag	9051
176873	07-03-23	Onderhandelen voor de professionele inkoper	8500
177911	10-03-23	Beeldbellen verkooptraining	8200
141125	10-03-23	Klantenservice voor technische medewerkers	9000
175992	16-03-23	Digital marketing voor beginners	8200
176527	18-04-23	Het verkoopgesprek - Sales training snacks	8200
168162	18-04-23	Inkoop data analyse voor procurement excellence	2600
177826	18-04-23	Facebook voor professioneel gebruik	8800
177825	20-04-23	Digital marketeer - Expert: Google Analytics	8200
177831	10-05-23	Verkooptechnieken in de bouw	8500
177833	16-05-23	Video op social media: van strategie tot plan	8500



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
158681	12-12-22	Budgetteren van personeelskosten	9000
175047	12-12-22	De decemberafrekening	9000
176857	12-12-22	Power bi voor financials	9000

FranklinCovey

Behaal duurzame resultaten door gedragsverandering

FranklinCovey, bekend van The 7 Habits of Highly Effective People, biedt trainingen, coaching, online modules, tools en content gebaseerd op tijdloze principes en bewezen methodes.

Wij zijn wereldwijd specialist op het gebied van persoonlijke, leiderschaps- en organisatie-effectiviteit.

Bekijk de website
www.franklincovey-benelux.com



LEERLOCATIES

Leren is een sociaal gebeuren en dat wordt dag in dag uit bewezen in bit by bit, De Montil, Orshof, The House of Meetings en Vormingscentrum Antwerpen. Zij ontvangen je met open armen voor jouw training of leeractiviteit.
Je vindt deze 5 seminariecentra ook terug op **leerlocaties.stimulearning.be**.



House of Meetings
2570 Duffel
+32 15 36 35 05
houseofmeetings.be
info@houseofmeetings.be
1



Vormingscentrum
2390 Malle / +32 3 312 80 00
provincieantwerpen.be
vormingscentrum@
provincieantwerpen.be
2



Orshof
3670 Oudsbergen | Neerglabbeek
+32 89 810 800
orshof.be
info@orshof.be
3



bit by bit
2060 Antwerpen
+32 3 232 51 12
bitbybit.be
info@bitbybit.be
4



De Montil
1790 Affligem-Essene
+32 2 583 00 70
demontil.com
info@demontil.com
5



L&D TALENT

jobs.stimulearning.be

JUNIOR L&D ADVISOR Antwerp Management School

LEARNING & DEVELOPMENT EXPERT Aquafin

LEARNING & DEVELOPMENT SPECIALIST Beaulieu International Group

ERVAREN PROJECTMANAGER E-LEARNING Epyc

CUSTOMER SUCCESS MANAGER SME/KMO Goodhabitz

TRAINING COORDINATOR imec

HR TALENT & LEARNING SPECIALIST OMP

TECHNICAL WRITER OMP

L&D SPECIALIST Pfizer

LEARNING & DEVELOPMENT ACCOUNT MANAGER The Tipping Point

TALENT DEVELOPMENT SPECIALIST TVH Group

HR BUSINESS PARTNER LEARNING & DEVELOPMENT Veolia

HR OFFICER LEARNING & DEVELOPMENT Veolia

LEARNING DESIGNER Vlerick Business School

LEARNING TECHNOLOGIST Vlerick Business School

LEARNING & DEVELOPMENT OFFICER VPK Group

LEARNING & DEVELOPMENT LEAD Vynova



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN



1 **EXCEL** InFidem / Quality Training

2 **COMMUNICATIE** De Gussem Training & Consulting / Elohim Language Services / The European Training House / ElaN Learning / Learnia / Walk Your Talk / Syntra Bizz

3 **COACHING** De Gussem Training & Consulting / Systo

4 **EHBO** Syntra Bizz

5 **TAAL** Elohim Language Services / ElaN Learning / Syntra Bizz

6 **MARKETING** Syntra Bizz

7 **ENGELS** Elohim Language Services / ElaN Learning / Syntra Bizz

8 **LEAN**

9 **NEDERLANDS** Elohim Language Services / ElaN Learning / Syntra Bizz

10 **POWER BI** InFidem

175663 13-12-22 _ Flex workshops social-legal news _____ online
158713 13-12-22 _ Effectieve liquiditeitsprognoses met excel _____ 9000
174841 13-12-22 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 2140
176297 13-12-22 _ De fiscale panels _____ 8200
176298 14-12-22 _ De fiscale panels _____ 8200
174896 14-12-22 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 9810
174922 15-12-22 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ online
95638 _ 20-12-22 _ Waardebepaling van een onderneming _____ 9000
158719 20-12-22 _ Lean & agile hr-administratie _____ 9000
176340 28-12-22 _ Financiële rapportering met Excel _____ 8200
176898 31-12-22 _ Hoe ga ik om met faillissementen? _____ 8200
175676 13-01-23 _ Leer vakantierechten berekenen _____ 2800
177317 16-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
177230 17-01-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 2140
177316 17-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
175677 17-01-23 _ Leer vakantierechten berekenen _____ 9000
176079 17-01-23 _ Grondige snelcursus vennootschapsbelasting _____ 8200
175125 17-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 3500
177232 18-01-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 9810
175318 19-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 8500
175508 19-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 9052
175653 19-01-23 _ Leer vakantierechten berekenen _____ online
177257 19-01-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ online
175678 20-01-23 _ Leer vakantierechten berekenen _____ 2140
175227 23-01-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
175664 24-01-23 _ Flex workshops social-legal news _____ online
176805 24-01-23 _ Afsluiten boekjaar _____ 8200
175866 26-01-23 _ Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit _____ online
178931 30-01-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8200
178934 31-01-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8800
175326 31-01-23 _ Compact webinar sociaaljuridische actualiteit _____ online
178933 01-02-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8400
176586 02-02-23 _ Onroerend goed en successieplanning (Module 1) _____ 8500
176587 02-02-23 _ Onroerend goed: totaaltraject _____ 8500
176815 02-02-23 _ Workshop: gericht aansturen van uw team in uw boekhoudkantoor 8200

178932 06-02-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8500
178935 07-02-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8200
178936 09-02-23 _ De Fiscale actualiteit in de praktijk _____ 8200
176585 09-02-23 _ Onroerend goed en de btw (Module 2) _____ 8500
176137 16-02-23 _ Onroerend goed en fiscaliteit (Module 3) _____ 8500
175665 28-02-23 _ Flex workshops social-legal news _____ online
175654 28-02-23 _ PROXY bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit _____ online
177233 28-02-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 9810
178937 28-02-23 _ Financiële analyse en balansmanagement _____ 8500
177231 01-03-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 2140
176260 01-03-23 _ Grondige snelcursus btw _____ 8500
177258 02-03-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ online
178964 06-03-23 _ Kostprijsberekening in de bouw _____ 9051
177906 07-03-23 _ Balansen lezen en begrijpen _____ 8800
176818 07-03-23 _ Workshop: hoe uw klanten overtuigen als accountant _____ 8200
95734 _ 08-03-23 _ Telefonisch debiteurenbeheer _____ 9000
178968 08-03-23 _ Voorjaarssessies BTW club _____ 8800
178967 09-03-23 _ Voorjaarssessies BTW club _____ 8400
178996 09-03-23 _ Procesoptimalisatie in Finance _____ 8200
175871 09-03-23 _ Leer vakantieattesten verrekenen en vakantiegeld in en uit _____ 2800
175867 13-03-23 _ Leer vakantieattesten verrekenen en vakantiegeld in en uit _____ online
178966 13-03-23 _ Voorjaarssessies BTW club _____ 8500
177318 13-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
178969 14-03-23 _ Voorjaarssessies BTW club _____ 8200
175782 14-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 3500
175783 14-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
176809 14-03-23 _ Complexe boekingen: een specialisatie _____ 8200
176888 16-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 8500
177063 16-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ 9052
178970 16-03-23 _ Voorjaarssessies BTW club _____ 8200
178989 16-03-23 _ Investeringsanalyse maken _____ 8200
175851 20-03-23 _ Sociale actualiteit voor de private social profit _____ online
175865 21-03-23 _ Flex workshops social-legal news _____ online
175872 21-03-23 _ Leer vakantieattesten verrekenen en vakantiegeld in en uit _____ 2140
177240 21-03-23 _ Payroll Professional: je eerste stappen _____ 2600

L&D SOLUTIONS

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

Assessments & Certificaties

Televic Education, WayFinders, Tosa, O2C2

Digital Skills

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

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

NCOI Learning, Amelior

E-learning & Afstandsleren

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





Inkoop, Verkoop en Logistiek

NCOI Learning, Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

Learnia, Cornerstone OnDemand, Amelior

Leiding geven & Coachen

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

Omgaan met emoties en conflicten

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

Organisatie-ontwikkeling

The future is now, Cornerstone OnDemand, NCOI Learning, Allanta, Amelior, Coaching The Shift

Performance Support

The future is now, Flowsparks, Cornerstone OnDemand, Arboth, hihaho, aNewSpring, TinQwise





Taal

ElaN Learning

Teambuilding

GoodHabitz, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

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

Bedrijfstheater & Acteurs

Klein Barnum

Communicatie, PR en Marketing

NCOI Learning

Cultureel Management & Globalisering

Greet Training





Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

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

Gezondheid en Welzijn

The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior, Coaching The Shift, Ergoconsultants

Immersive Learning: Video, AR, VR

Play It, GoodHabitz, TinQwise, Cornerstone OnDemand

LMS, Learning Portals & Learning Experience Platforms

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

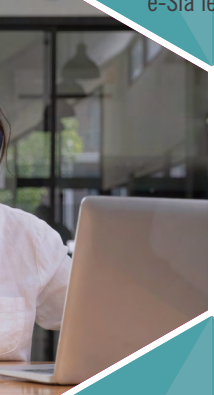
Loopbaan, Talent en Leren

The future is now, Thhink, WayFinders, ROEM, GoodHabitz, Cornerstone OnDemand, The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

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





Persoonlijke Ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting, The future is now, Thhink, WayFinders, GoodHabitz, Cornerstone OnDemand, The Tipping Point, NCOI Learning, Amelior, Coaching The Shift

Play & Games

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

Proces- & projectmanagement

The Master Channel, NCOI Learning, Allanta, Amelior

Veranderings- en Crisismanagement

the house of change, Arboth, NCOI Learning, Coaching The Shift, Amelior, TinQwise



Werkplekleren

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



ADVERTORIAL

E-LEARNING, JOUW REISBEGELEIDER NAAR DE ARBEIDSDEAL

Het parlement heeft onlangs een wet gestemd met maatregelen op het gebied van levenslang leren. Elk voltijds werknemer zal vanaf nu recht hebben op minimaal vier dagen opleiding per jaar in 2023 en vijf dagen in 2024. Daarnaast zal elk bedrijf met ten minste 20 werknemers een jaarlijks opleidingsplan moeten indienen.

Deze wet zou tegemoet moeten komen aan de vraag van werknemers: volgens een recent onderzoek van GoodHabitz zegt 3 op de 4 Belgische werknemers dat ze gelukkiger zouden zijn in hun huidige job indien hun huidige werkgever hen toegang zou bieden tot meer ontwikkelingsmogelijkheden. In een context waarin de war for talent woedt, mag persoonlijke ontwikkeling niet worden verwaarloosd. Door rekening te houden met de ontwikkelingsbehoeften van medewerkers versnel je tegelijkertijd de digitale transformatie en de groei van je organisatie.

HOE KOM JE TEGEMOET AAN DE ONTWIKKELINGSBEHOEFTEN VAN JE WERKNEMERS?

Voordat je aan boord stapt, moet je jezelf één vraag stellen. Krijgt iedere werknemer de kans om te leren? Iedereen verdient het om zich te ontwikkelen - ongeacht ervaring, hiërarchisch niveau of leeftijd. Toch hebben werknemers met een laag opleidingsniveau minder toegang tot leren dan hun collega's met een universitair diploma. Bij het opstellen van je opleidingsplan en om het doel van de overheid te bereiken, is het dus belangrijk om al je werknemers toegang te bieden tot persoonlijk ontwikkeling.

Is iedereen klaar om aan boord te gaan? Top! Dan gaan we nu over tot de inhoud van je opleidingsplan. Zet ontwikkeling binnen je organisatie centraal door alle werknemers toegang te geven tot een gezonde mix aan formele (vindt plaats buiten de werkplek, ontworpen door trainers) en informele (direct gerelateerd aan het werk, bepaald door de behoeften van de werknemer) opleidingen. Online trainingen of een e-learning platform kunnen op een laagdrempelige manier geïntegreerd worden in je opleidingsplan. Met digitale opleidingen kunnen je werknemers leren wat ze willen, wanneer ze willen en waar ze willen - een essentiële flexibiliteit aangezien hybride werken de norm is geworden. Dus waar wacht je nog op om op de e-learning trein te springen?

Maak een eerste stop en bied de mogelijkheid om korte e-learning modules met verschillende leermethodes te volgen en te herhalen, ook wel micro-learning genoemd. Deze methode vergemakkelijkt het onthouden en het leren op lange termijn.

De volgende stop luidt: maak leren leuk! Wanneer je van leren een leuke activiteit maakt voor je werknemers, wordt ontwikkeling een goede gewoonte en zijn de vier opleidingsdagen in een mum van tijd behaald. Maar hoe maak je leren leuk? Koppel je opleidingen bijvoorbeeld aan populaire dagen en evenementen. Bij het inleiden van het nieuwe jaar, kan je een training promoten over doelgericht werken. Daarnaast kan je bedrijfswaarden koppelen aan te leren vaardigheden, of workshops organiseren om de geleerde theorie in de praktijk te brengen.



Door je werknemers de kans te geven om zich te ontwikkelen, zullen ze gelukkiger en productiever zijn, maar ook beter in staat zijn om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Geef ze de kans om hun digitale vaardigheden te ontwikkelen, zoals Excel of kunstmatige intelligentie, maar ook - en vooral - hun menselijke vaardigheden aan te scherpen die niet door technologie kunnen worden vervangen. In deze derde en laatste halte geven we het woord aan McKinsey: volgens hen zijn people skills als creativiteit, emotionele intelligentie, complexe besluitvorming en stressmanagement inderdaad essentiële vaardigheden om de huidige complexe veranderingen zoals digitale transformatie te doorstaan.

Wanneer je elk van deze haltes doorloopt, zal e-learning je organisatie naar een succesvolle implementatie van de federale hervorming leiden, naar een geslaagde digitale transformatie en moderne leercultuur. Als kers op de taart zal het de prestaties van je werknemers, en dus je bedrijf, verbeteren.

OVER GOODHABITZ

Voor GoodHabitz bestaat het leven uit één groot leerproces. Daarom maken wij persoonlijke ontwikkeling leuk en toegankelijk voor iedereen. Wij streven ernaar onze professionele opleidingen zo interessant en leuk mogelijk te maken. Alle GoodHabitz trainingen zijn van A tot Z huisgemaakt. Ze onderscheiden zich door hun dynamische content en uitstekende gebruikerservaring. Wij helpen +2000 bedrijven om van persoonlijke ontwikkeling een goede gewoonte te maken. Nieuwsgierig? Surf naar goodhabitz.com en start je gratis proefperiode!

goodhabitz
online training

4 REDENEN WAAROM ORGANISATIES VOOR GOODHABITZ KIEZEN

Ontdek waarom en hoe onze klanten samen met GoodHabitz een succesvolle leercultuur neerzetten.

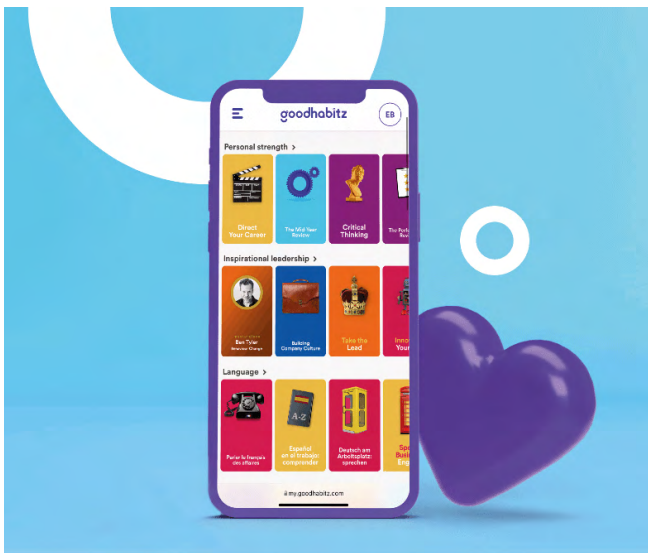
1 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING OP AFSTAND

Voor een bedrijf als KLM is het cruciaal dat alle medewerkers de gelegenheid krijgen om te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling - waar ter wereld ze ook zijn! Voor piloten, stewardessen en stewards die alle kanten opvliegen, naar allerlei tijdszones, moet de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling overal toegankelijk zijn, juist ook omdat ze geen gebruikmaken van een traditioneel kantoor.

Met GoodHabitz kan KLM een platform met trainingen voor persoonlijke ontwikkeling aanbieden dat toegankelijk is voor iedereen binnen het bedrijf, waar ze ook naartoe vliegen. Bovendien kon KLM de bibliotheek verder uitbreiden voor arbeiders als bagagisten. Zo maakt de vliegmaatschappij het personeel multi-inzetbaar, wat goed is voor hun loyaliteit.

2 MEER DAN 25 VERSCHILLENDE LEERMETHODEN

Sommige organisaties hebben zowel kantoorpersoneel als buitendienst- en andere uitvoerende medewerkers. Dit maakt het vaak lastig om een uitgekiend trainingsprogramma voor persoonlijke ontwikkeling te vinden dat aansluit bij alle individuele leerbehoeften. Dit was duidelijk de uitdaging waarvoor Aertssen Group stond. Het internationale bedrijf met vestigingen in Europa en het Midden-Oosten is gespecialiseerd in bouw- en infrastructuurprojecten en heeft dus allerlei medewerkers in dienst. Sommigen werken op de bouwplaats, terwijl anderen hun taken op kantoor uitvoeren. Aertssen was op zoek naar opleidingen waarmee al die diverse medewerkers zich konden ontwikkelen. Omdat GoodHabitz op het platform meer dan 25 leermethoden aanbiedt, was er voor elke collega een leervorm die paste bij de individuele behoefte.



3 TAAL- EN CULTURELE DIVERSITEIT IN JE L&D-AANBOD

Natuurlijk zijn er allerlei voordelen aan het runnen van een internationaal bedrijf - maar personeelsbeheer over de grens is soms een uitdaging. En al helemaal als het gaat om het aanbieden van een integrale omgeving voor persoonlijke ontwikkeling, die rekening houdt met taal- en culturele nuances. Zo was de OTB Fashion Group op zoek naar een oplossing voor online leren waarmee het volledige personeelsbestand zich persoonlijk zou kunnen ontwikkelen, ongeacht de taal die ze spreken en waar ze werken. OTB is een internationale modegroep en het moederbedrijf van een aantal wereldberoemde merken als Diesel, Maison Margiela, Marni, Viktor&Rolf en Jil Sander.

De online trainingen van GoodHabitz zijn beschikbaar in 15 talen, en daarbij wordt ook nog rekening gehouden met culturele verschillen. Zo is de Nederlandstalige content voor Nederland en België verschillend. Dat geldt ook voor de Franse content. Met onze bibliotheek met internationale content kunnen de medewerkers van OTB Group allemaal aan hun persoonlijke ontwikkeling werken, waar ze ook zijn!

4 TOOLS OM EEN LEERCULTUUR TE CREEREN

Om persoonlijke groei organisatiebreed te stimuleren, hebben we het ITO-model ontwikkeld. Door met het model te focussen op Individu, Team en Organisatie (ITO), wordt het voor organisaties mogelijk om een leercultuur neer te zetten. Het model richt zich op die drie niveaus. Zo kan je op organisatie-niveau een email-campagne rond vitaliteit lanceren. En als manager kan je met je team aan de slag met een persoonlijk actieplan.

Dit alles wordt aangeboden via Promo Studio, een programma dat we zelf hebben ontwikkeld. En wist je dat we als online leerplatform ook in de praktijk kunnen worden ingezet? Dat doen we met onze WorkOuts; een gemengde (blended) methode waarmee onze trainingen ook offline ingezet kunnen worden. Dit deed de online bloemist bloomon bijvoorbeeld. Het bedrijf gebruikte WorkOut-vragen uit de online opleiding voor een workshop in de praktijk. Het beste van twee werelden!

Ontdek je graag hoe GoodHabitz de persoonlijke ontwikkeling van je organisatie kan boosten? Surf dan naar goodhabitz.com en vraag een trial aan.

goodhabitz
online training

178981	21-03-23	Btw voor de reissector: nieuwe regelgeving	8200
177234	22-03-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
176825	22-03-23	Workshop: Timemanagement en outlook voor accountants	8200
176524	23-03-23	Leer vakantieattesten verrekenen en vakantiegeld in en uit	9000
175869	23-03-23	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
178983	23-03-23	Data-analyse	8200
177259	23-03-23	Payroll Professional: je eerste stappen	online
177909	23-03-23	Balansen lezen: praktijkoefening gevorderden	9051
176156	31-03-23	Compact webinar sociaaljuridische actualiteit	online
177241	18-04-23	Payroll Professional: je eerste stappen	2600
177235	19-04-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
177155	19-04-23	Dubbel boekhouden - Basis	8200
177907	20-04-23	Balansen lezen en begrijpen	9051
177260	20-04-23	Payroll Professional: je eerste stappen	online
178973	20-04-23	Business controller	8200
178999	20-04-23	Soft skills voor een beter business partnership	8200
178988	25-04-23	Internationale btw in de praktijk	9051
176130	25-04-23	Flex workshops social-legal news	online
176077	25-04-23	Boekhouden voor beginners	9051
176094	27-04-23	Meepraten met de boekhouder	9051
176344	27-04-23	Grondige snelcursus vennootschapsbelasting	8500
179001	27-04-23	Werkkapitaal	8200
176219	30-04-23	Proxy bijblijfsessies sociaaljuridische actualiteit	online
140948	03-05-23	Rsz knelpunten	2140
176806	09-05-23	Afsluiten boekjaar	8500
179000	09-05-23	Triple Bottom Line	8200
177242	16-05-23	Payroll Professional: je eerste stappen	2600
177236	17-05-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
176575	23-05-23	Flex workshops social-legal news	online
178987	23-05-23	Financiële intelligentie voor niet-specialisten	8200
178986	25-05-23	ESG: Big new compliance challenge	8200
177261	25-05-23	Payroll Professional: je eerste stappen	online
176598	25-05-23	Publieke sector: Workshops sociaaljuridische actualiteit	online
176831	31-05-23	Compact webinar sociaaljuridische actualiteit	online
177908	31-05-23	Balansen lezen en begrijpen	8400
178980	05-06-23	BTW voor de garagesector	8200
172478	06-06-23	Budgetteren van personeelskosten	9000
174639	08-06-23	Effectieve liquiditeitsprognoses met excel	2140
178997	08-06-23	RPA	8200

COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
175767	12-12-22	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200
93150	12-12-22	Itil® 4 foundation & examen	9051
175794	15-12-22	SharePoint vervolmaking	9051
63481	19-12-22	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060
175906	24-12-22	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essentials	8200
176836	31-12-22	E-learning: Office	8200
177464	10-01-23	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8200
177530	31-01-23	Adobe InDesign voor beginners	8200
177452	02-02-23	Excel gevorderd	8500
177533	02-02-23	Adobe Photoshop voor beginners	8200

nha
dit is jouw tijd

CURSUS TOP 10

1	Boekhouden Basiskennis 5x € 25,80 of ineens	€ 129
2	Bedrijfsbeheer (Start je eigen zaak) 6x € 26,50 of ineens	€ 159
3	Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz 12x € 16,60 of ineens	€ 199
4	Praktische Psychologie 12x € 16,60 of ineens	€ 199
5	Vertegenwoordiger 6x € 44,85 of ineens	€ 269
6	Administratief Bediende 12x € 31,60 of ineens	€ 379
7	Nederlands Foutloos Schrijven en Spreken 6x € 26,50 of ineens	€ 159
8	Office 5x € 43,80 of ineens	€ 219
9	Middle Management 6x € 41,50 of ineens	€ 249
10	Online Marketing 9x € 35,45 of ineens	€ 319



GRATIS proefles op nha.be

Kies uit 350 cursussen
om thuis te leren op je eigen tempo.

Een greep uit ons aanbod

Secundair Onderwijs
- BSO Nederlands
- BSO Wiskunde

Computer & Internet
- AutoCAD
- Excel, Word, Office
- Webdesign, Apps Maken

Beroepscursussen
- Project Management
- Boekhouden
- Zoekmachine Marketing
- HRM (Personeelsmanagement)
- Vastgoedbediende

Taalcursussen
- Duits, Engels, Frans, Italiaans, Spaans, enz.

Eigen Zaak Starten
- Budgetcoach
- Gewichtsconsulent
- Kindercoach
- Lifecoach
- Personal Trainer

KMO-PORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING

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

BDOK0622

ACHMEA PIONIERT MET 'ALL YOU CAN LEARN'

ROGER SCHOONE - ACHMEA

Voor iedereen een onbeperkt opleidingsbudget: sinds kort is dat het nieuwe leermotto voor alle medewerkers van Nederlands grootste verzekeringsmaatschappij Achmea. Een uniek initiatief dat drie maanden na de start al een succes blijkt te zijn. Tijd voor een gesprek met Roger Schoone, Manager Achmea Academy, over hoe het concept tot stand kwam.

Hoe kijkt Achmea naar leren?
Roger: "Alles begint bij de purpose van onze organisatie. Achmea is de grootste verzekeringsmaatschappij van Nederland zowel in premies, omzet als aantal klanten. Als coöperatieve verzekeraar willen we niet zomaar verzekeringsproducten aanbieden: wij willen zekerheid en hulp bieden aan mensen bij belangrijke en ingrijpende gebeurtenissen in hun leven. Daarbij willen we een steeds grotere rol spelen in het mee oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Achmea staat voor Duurzaam Samen Leven. Een inclusieve samenleving waarin iedereen meedoet en plezierig en gezond met en naast elkaar leeft. Op een manier die langdurig kan voortbestaan. Samen met onze klanten, strategische partners en relaties lossen wij grote maatschappelijke vraagstukken op rond gezondheid, wonen & werken, mobiliteit en inkomen. Dat doen we vanuit 5 gezamenlijke waarden: onze BEATS. In alles wat we doen, zijn we Bevlogen, Eigentijds, Ambitieus, Trots en Slagvaardig. Zo creëren we duurzame waarde voor onze klanten, onze medewerkers, ons bedrijf én de samenleving. Dat geldt ook voor onze organisatie als werkgever natuurlijk. Leren en ontwikkelen zien wij als een belangrijk onderdeel van onze werkgeverspropositie. Als werkgever willen we dat onze 13.790 FTE's in Nederland (17.000 internationaal) duurzaam werken, leren en zorgen kunnen combineren. Het gaat dus over meer dan werken alleen. We willen namelijk dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar blijven, en dat betekent dat we ook rekening moeten houden met wat ze naast het werk nog zoal doen. Misschien zijn ze wel mantelzorger of hebben ze kleine kinderen. Ook wat betreft leren, nemen we onze verantwoordelijkheid op, zodat medewerkers inzetbaar blijven én eventueel ook duurzaam weer terug kunnen keren naar de arbeidsmarkt. 'Als je weggaat bij Achmea, ga je als mens en op het vlak van je ontwikkeling altijd rijker weg dan je gekomen bent', zeggen we altijd. Leren is een kerncompetentie van de organisatie, teams en medewerkers. En je doet het niet alleen hier en nu, maar ook voor de toekomst. Het is dus niet enkel iets van onze Academy, het is integraal onderdeel van werken bij Achmea."

Hoe maken jullie dat laatste concreet?
Roger: "Het vertrekt van onze pakweg 1.000 directe leidinggevenden. Begin 2019 zijn we gestopt met de 'traditionele' manier van performancemanagement, en de vaak daaraan gekoppelde vijfpuntbeoordelingsschaal. We zagen namelijk dat medewerkers het ten aanzien van hun leidinggevende niet altijd durfden aangeven dat ze wat meer ondersteuning in een bepaald onderwerp nodig hadden, en dat leidinggevenden het op hun beurt soms lastig vonden om iemand een compliment te geven, uit angst dat de medewerker dan automatisch een hele goede evaluatie zou verwachten. Vandaag hanteren we een continue performancedialoog in de vorm van een veel integraler gesprek, met als leidraad 'TOP', wat staat voor 'talenten, ontwikkelen en presteren'. De regie hiervan ligt bij de medewerker zelf. Samen met de leidinggevende voert hij of zij periodiek een reflectiegesprek. Mede op basis van opgehaalde feedback over juiste inzet van het talent van de medewerker, over wat nog te leren valt, en over prestaties. De leidinggevende heeft hierin een coachende rol en geeft richting en ruimte binnen bepaalde kaders. Op het einde van het jaar krijgt iedereen dezelfde vaste beoordeling. Sinds we dit geïntroduceerd hebben, komen er veel meer individuele leervraagstukken naar boven."

Hoe past de Academy binnen dit verhaal?
Roger: "De Achmea Academy is een expertiseteam van 15 experts op het gebied van leren en ontwikkelen binnen hr. We versterken het continu leren en ontwikkelen binnen Achmea, wat een belangrijke component is van TOP. We hanteren daarvoor twee aanvliegroutes. De eerste is gericht op het creëren van randvoorwaarden (the way of learning) voor alle collega's en teams binnen Achmea om de vier onderdelen van con-





tinu leren (vermogen, houding, cultuur en faciliteiten) te ontwikkelen. Zo bouwen we aan Achmea als lerende organisatie. We faciliteren dit door een relevant leeraanbod in een moderne leeromgeving en technische faciliteiten (o.a. studio, performancesupport en overige learningtools) ter beschikking te stellen. Een tweede aanvliegroute bestaat uit de collectieve leer- en ontwikkelvraagstukken voor grote groepen medewerkers. Het gaat dan vooral om specifieke changevraagstukken vanuit de business met een leercomponent. Zijn de thema's talentontwikkeling, in- en doorstroom, re- en upskilling, vakmanschap, leiderschap en/of innovatie belangrijk binnen deze verandering? Zo ja, is de kans groot dat het effectief gaat om een changevraagstuk met een leercomponent. In samenwerking met de business en als onderdeel van het totale changeprogramma stelt de Academy vast welke organisatiedoelen of kpi's de change omvat, doet ze een behoefteanalyse en stelt ze vast wat de leerdoelen zijn. Op basis daarvan ontwerpen en realiseren we gezamenlijk een programma, rekening houdend met de vier onderdelen van continu leren. Dat is maatwerk. Zeker is dat we het leren en werken met elkaar verbinden. Tussentijds en na afloop stellen we vast of we de doelstellingen bereiken en sturen we bij waar nodig."

Hoe is van daaruit het concept ontstaan van 'all you can learn', waarbij iedereen een onbeperkt opleidingsbudget krijgt?
Roger: "In onze leeromgeving hadden we tot twee jaar geleden zo'n 25 preferred suppliers opgenomen. In totaal waren er zo'n 16.000 trainingen te boeken, en dat over echt allerlei soorten categorieën met een relevant leeraanbod. Genoeg zou je denken. Toch was dit niet het geval. Als medewerkers een training wilden boeken, gebeurde het regelmatig dat zij net een bepaalde variant van iets zochten die niét boekbaar was via onze leeromgeving. We kwamen erachter dat medewerkers bij zo'n 600 tot 800 verschillende leveranciers trainingen zochten en boekten buiten de leeromgeving. Voor procurement een onbegonnen klus om deze allemaal te contracteren. Tegelijk lieten we ook inkoopvoordeel liggen, en konden we specifieke leerinterventies voor (persoonlijke) ontwikkeling niet via ons leerplatform aanbieden. Daarom besloten we om een opleidingsbroker achter ons leerplatform te plaatsen. Ondertussen wilden we ook onze werkgeverspropositie rondom het duurzaam kunnen combineren van leren, werken en zorgen verder ondersteunen. Achmea introduceerde twee jaar geleden de 34 urenweek (voordien was het 36 uur) met behoud van het salaris. Dat komt neer op een salarisstijging van 5.8%, en 104 uren (twee uur per week) die vrijkomen en ook ingezet kunnen worden om te leren naast het werk. Daarnaast kan er natuurlijk ook een deel in Achmea-tijd geleerd worden, bijvoorbeeld voor verplichte opleidingen. We bieden dus heel veel faciliteiten om mensen te activeren om te gaan leren. Maar we wilden nog verder drempels wegnemen. Daarom startten we een pilot rond een onbeperkt opleidingsbudget. Een concept waarbij medewerkers, binnen bepaalde spelregels, geen toestemming meer hoeven te vragen aan hun leidinggevende om een opleiding te starten, en niet meer afhankelijk zijn van het afdelingsbudget (wat voorheen een percentage van de loonsom was). Na een succesvolle pilot hebben Achmea en de vakbonden afgesproken om het concept van 'onbeperkt opleidingsbudget' of 'All You Can Learn', zoals wij het tegenwoordig noemen, op te nemen in de cao-afspraken."

Betekent dat echt alle soorten onderwerpen?
Roger: "Ja. Het is wel zo dat de fiscus ook om de hoek komt kijken bij opleidingen die geen enkele link hebben met de organisatie, omdat ze dit beschouwen als loon in natura. Medewerkers moeten daardoor wel een motivatie geven waarom ze een bepaalde training willen doen en hoe deze past binnen hun huidige of toekomstige werkzaamheden. Die worden steekproefsgewijs door de belastingdienst gecontroleerd. Als een data-analist een opleiding over data wil volgen, is zijn motivatie heel logisch, voor een opleiding die wat verder van de job afstaat, is er wat meer uitleg nodig."

Wat zijn de voordelen van deze aanpak voor jullie als L&D-verantwoordelijken?
Roger: "Ons levert het heel veel (anonieme) data op over wat mensen aan het leren zijn. Vroeger werd 40% van de opleidingsvragen met een oplossing uit onze eigen catalogus beantwoord, vandaag zien we dat dit voor vrijwel 100% via het leerportaal verloopt. Bovendien hebben we veel meer voeling met wat mensen nodig hebben voor hun werk, en begrijpen we beter waarom ze willen leren. In de toekomst willen we komen tot een systeem gebaseerd op artificiële intelligentie waarbij mensen op basis van hun eerdere leervoorkeuren en interesses ook andere opleidingssuggesties krijgen, zoals dat nu bv. ook al gebeurt op Spotify of moderne webshops. Daarmee kunnen we dan veel beter invulling geven aan een gepersonaliseerd leeraanbod en collega's meer guidance geven bij hun zoektocht naar een geschikte leerinterventie."

In welke mate wordt er bij jullie digitaal geleerd?
Roger: "We laten ons door de digitalisering ondersteunen in onze diverse leervormen. Zo hadden we vlak voor de coronacrisis het idee om een kleine studio aan te schaffen. We merkten namelijk dat we veel mensen in ons bedrijf hebben met heel erg specifieke kennis die je niet in de markt kan kopen, en die soms op internationale congressen gevraagd werden om te gaan spreken. Zij hebben kennisclips opgenomen in de studio, met de hulp van tekstschrijvers en greenscreens. In de nabije toekomst willen we die kennisclips bewerken met speech to text zodat ze doorzoekbaar zijn qua onderwerpen en ook gepusht kunnen worden via ons leeraanbod. Door corona heeft het concept van de studio's een

> "Als je weggaat bij Achmea, ga je als mens en op het vlak van je ontwikkeling altijd rijker weg dan je gekomen bent."

hoge vlucht genomen: ondertussen hebben we al op meerdere locaties mogelijkheden. Daarnaast zijn we bezig met de ontwikkeling van performancesupport: over de systeemset van bijvoorbeeld klantencontactmedewerkers kan dan een layer worden aangebracht die hen tijdens een belscript ondersteunt en tips geeft om bij te leren over een bepaald onderwerp. Tot slot is er onze leeromgeving: die verrijken we niet alleen met e-learning maar ook met gamificationachtige oplossingen. In de toekomst zal AI ons helpen om te komen tot een verder gepersonaliseerd leeraanbod op basis van data."

Welke andere uitdagingen zijn er nog op het vlak van leren?
Roger: "De belangrijkste uitdaging is de skillsgap die zich momenteel voordoet op de arbeidsmarkt. We kunnen mensen opleiden om het tekort op de arbeidsmarkt in te vullen, maar hoe definiëren we die skills? En hoe zorg je ervoor dat huidige medewerkers zich verbonden blijven voelen met de organisatie, dat je ze kan binden en boeien? L&D is hierin absoluut een accelerator. Daarnaast is er de verandering in de wereld en met name de digitalisering. We zijn steeds meer een digitaal financieel bedrijf. Hoe zorgen we ervoor dat we wendbaar en flexibel blijven in het kader van alle veranderingen die nog komen? En hoe stemmen we ons leeraanbod hierop af? Een derde uitdaging is het creëren van een continue leercultuur."

Jullie wonnen in 2019 een L&D Academy Award. Waarvoor was dit en wat heeft het voor jullie betekend?
Roger: "We scoorden met het feit dat we een programma hadden ontwikkeld (met als naam Grow Your Mind) voor zo'n 2-3.000 medewerkers die in een krimpende markt tewerkgesteld waren. Wie zich niet ontwikkelde, zou door robotisering misschien zijn job verliezen. We hebben toen een programma ontwikkeld waarbij die mensen uitgenodigd werden om zelf invulling te geven aan de verandering, en tegelijk hun rugzak vulden met nieuwe, specifieke kennis die het makkelijker moest maken voor hen om daarna een leuke job te vinden. De award was voor ons een erkenning dat we goed en innovatief bezig waren en het leren goed afstemden op de businessbehoeften. Het heeft er ook voor gezorgd dat we in de organisatie meer exposure kregen. Bovendien kregen we nadien de vraag om op meerdere plaatsen iets te komen vertellen. Zo legden we fijne, nieuwe contacten."

In 2023 nemen jullie deel aan De Pottenkijker. Kan je al een tipje van de sluier lichten over wat jullie gaan brengen?
Roger: "Het verhaal over 'All you can learn', met name wat je met data kan doen, en hoe je leren dichterbij datgene kan brengen wat je bedrijf aan het doen is. Hoe transformeer je jezelf van 'opleidingsprovider' naar 'trusted partner in leren en ontwikkelen'?"

Hoe kijk je naar de toekomst? In de zin van tendensen en trends, maar ook: wat zijn jullie dromen of ambities voor de korte termijn?
Roger: "Learninganalytics is een belangrijke eerste trend: het gebruik van data om te komen tot een gepersonaliseerd leeraanbod en het voorspellen van wat er nodig is. Daarnaast is er het skillspaspoort: er is een verschuiving van denken in functies naar denken in rollen, en van daaruit naar denken in skills. Het worden steeds kleinere nuggets, die je dan weer kan combineren tot het juiste leer- en ontwikkelaanbod. Het stelt je ook in staat om wat er op de arbeidsmarkt beschikbaar is, te matchen met wat er nodig is voor een rol. Zo kan je heel snel zien dat iemand die bv. bij finance werkt, misschien ook een heel goede collega zou zijn in het hr-team. Het zou daarbij dan niet enkel gaan om opleidingen die je gevolgd hebt, maar ook om badges die je krijgt als je bepaalde skills hebt verworven."

Je had het over een skillspaspoort. Wat zijn voor jullie de competenties van de toekomst?
Roger: "Even los van de harde skills zoals verzekeren, wat me evident lijkt, denk ik aan data, digital en future skills, waarmee we vooral bedoelen creativiteit, omgaan met anderen, empathie, dat soort zaken. Niet om het heel soft te maken, maar als je steeds meer digitaliseert, zit de meerwaarde van de mens nog altijd op die warmere kant. Niet alleen in de manier van samenwerken, maar ook in de manier van zaken doen. Tot slot ook persoonlijk leiderschap: hoe leid je jezelf, hoe zorg je dat je zelf in balans bent, en daardoor ook als team verder komt?"

Tot slot nog de vraag van onze vorige gast: hoe spelen jullie in op de verschillende leervoorkeuren van jullie medewerkers?
Roger: "Voor mij begint het bij continu in dialoog gaan, van mens tot mens. Spreek jezelf uit. Wat vind je lastig? Hoe zorg je ervoor dat jouw talenten het beste tot hun recht komen? Zo kom je achter leervoorkeuren, learningagility, en kan je te weten komen welke leeroplossing en -vorm het beste past. Experimenteren, is ook een belangrijke. Zaken durven op te starten, en het vertrouwen hebben dat je fouten mag maken. Dat is nog altijd de beste leerschool." ■

PASPOORT



- **Functie?** Manager Achmea Academy
- **Vroeger?** Controller bij The Greenery & Interpolis, Business Analyst, Lean Consultant, Lean Coach en diverse andere (management)functies bij Achmea (sinds 2009)
- **Studies?** Bedrijfseconomie (Universiteit van Tilburg), Register Controller (TIAS Business School, Tilburg) en Learning and Development Leadership (Nyenrode)
- **Wat is je professionele motto?** Als financial werkzaam binnen L&D vind ik deze heel mooi: "We tend to overvalue the things we can measure and undervalue the things we cannot" van John Hayes. Om deze reden wil ik ervoor pleiten om vanuit ons beroep de waarde van leren en ontwikkelen (nog) beter te duiden, zodat leren niet gezien wordt als een kostenpost, maar een waardedrijver.
- **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Binnen de Academy zijn we fan van prof. Dr. Nick Van Dam, hoogleraar aan de Nyenrode Business Universiteit. Als het gaat om leertechnologie lezen we graag informatie van Josh Bersin en tenslotte artikelen over de ROI van L&D.
- **Welke vraag heb je voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Ik heb er twee: hoe creëren jullie een continue leercultuur? En: Welke rol speelt data in jullie organisatie als het over leren en ontwikkelen gaat, en wat doen jullie daarmee?

SOLICO
Roeselare

Uw partner voor event- & beurstechniek



VERHUUR KLANK • LICHT • AUDIOVISUEEL • DECORATIE

MONTAGE • TECHNISCHE BEDIENING • ADVIES • BOSE PRO PARTNER

Solico bvba | Onledegoedstraat 81 (IZ Beveren-Noord Roeselare) | 8800 Roeselare
+32 (0)51 31 28 30 | info@solico.be

WWW.SOLICO.BE

EVENTS & INSPIRATIE



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 26 januari 2023 - De Montil Affligem

proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



DE POTTENKIJKER - DELHAIZE GROUP

do 9 februari 2023 - online

pottenkijker.stimulearning.be



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

do 9 maart 2023 - FOD Bosa Brussel

top100.stimulearning.be



L&D AWARDS

do 16 maart 2023 - BNP Paribas Fortis Brussel

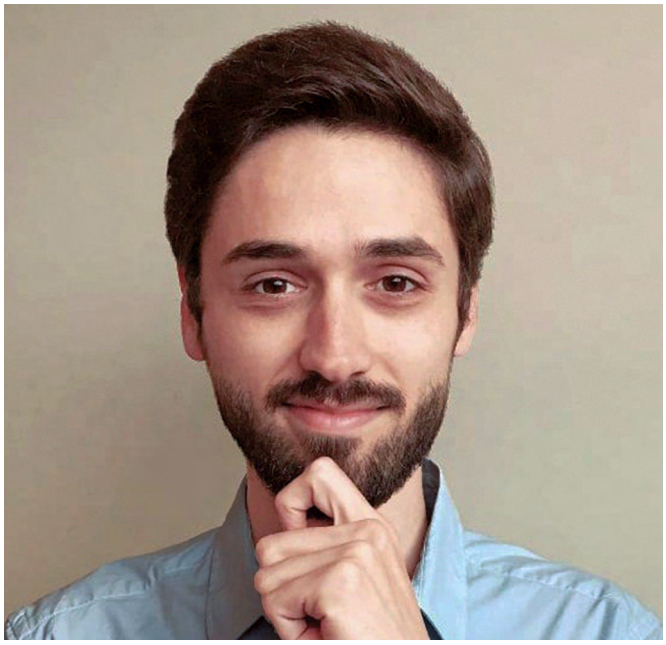
awards.stimulearning.be

95786 _ 07-02-23 _ Excel voor hr analytics _____ 9000
177469 07-02-23 _ Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen _____ 8200
177500 07-02-23 _ SketchUp voor beginners _____ 8800
177537 08-02-23 _ Fotografie basis _____ 9051
177437 09-02-23 _ AutoCAD voor beginners _____ 8500
170709 09-02-23 _ Xylos microsoft 365 day _____ online
179008 13-02-23 _ Adobe InDesign voor beginners _____ 8900
177827 13-02-23 _ Maak met Wordpress een professionele website _____ 8200
177641 16-02-23 _ Outlook voor beginners _____ 9051
177458 17-02-23 _ MS PowerPoint voor beginners _____ 9051
177451 27-02-23 _ Excel gevorderd _____ 8200
178982 28-02-23 _ Data als brandstof voor Smart Cities, Buildings en smart _____ 8500
177535 28-02-23 _ Carwrapping _____ 8200
177629 28-02-23 _ Agile PM Foundation _____ 8200
177631 28-02-23 _ Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris _____ 9051
177447 01-03-23 _ Excel - basis _____ 8200
177528 01-03-23 _ Adobe InDesign voor beginners _____ 8500
177479 02-03-23 _ Inventor voor beginners _____ 9051
177439 02-03-23 _ Excel - basis _____ 8800
177582 02-03-23 _ Adobe Premiere Pro voor marketeers - Beginner _____ 8200
177539 02-03-23 _ Hoe inzichten in datastromen de OEE verder kan optimaliseren _____ 8500
177760 03-03-23 _ Revit Architecture voor beginners _____ 8500
177466 03-03-23 _ Power BI: van data tot rapport - Gevorderd _____ 9051
177440 06-03-23 _ Excel - basis _____ 8500
177680 06-03-23 _ ICT contracten het proces van A tot Z: opmaken, beheren _____ 8200
177550 07-03-23 _ Microsoft 365 - Administrator _____ 9051
177633 07-03-23 _ Certified Incident Handler _____ 9051
177638 07-03-23 _ Outlook & Timemanagement _____ 8200
177461 07-03-23 _ MS-Teams voor beginners _____ 8500
177476 07-03-23 _ AutoCAD voor beginners _____ 8800
177493 07-03-23 _ SharePoint initiatie _____ 8200
177852 08-03-23 _ Managing projects with MS Teams _____ 8200
177480 09-03-23 _ MS-Project _____ 8500
177454 09-03-23 _ Excel Power Query _____ 8200
177526 10-03-23 _ Adobe Illustrator: basis _____ 8500
177542 10-03-23 _ C# Software Architect _____ 9051
177627 13-03-23 _ 3DS Max voor beginners _____ 8500
177499 13-03-23 _ SketchUp voor beginners _____ 9051
177444 13-03-23 _ Excel - basis _____ 8800
177463 14-03-23 _ Power BI _____ 8200
177636 14-03-23 _ Excel draaitabellen _____ 8500
177534 16-03-23 _ Adobe Photoshop voor beginners _____ 9051
177492 16-03-23 _ Power Apps en Power Automate _____ 8200
179015 21-03-23 _ SQL _____ 9051
177487 28-03-23 _ Hoe betrouwbaar en cyberveilig zijn uw leveranciers? _____ 9051
177486 18-04-23 _ Power BI _____ 9051
177691 18-04-23 _ CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essentials _____ 8200
177491 19-04-23 _ Power Apps en Power Automate _____ 8200
177478 19-04-23 _ AutoCAD voor beginners _____ 8500
177481 20-04-23 _ VectorWorks voor beginners _____ 8500
177453 20-04-23 _ Excel gevorderd _____ 9051
177445 20-04-23 _ Excel - basis _____ 8200
177845 20-04-23 _ InDesign gevorderd - Opmaak van publicaties _____ 8500
177548 20-04-23 _ Licensed Penetration Tester _____ 9051
177729 21-04-23 _ CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essentials _____ 9051
177498 21-04-23 _ SketchUp voor beginners _____ 8500
177847 25-04-23 _ InDesign gevorderd: Hoe maak ik een kapvorm of verpakking? _____ 8800
177581 25-04-23 _ Adobe After Effects voor beginners _____ 8500
177532 25-04-23 _ Adobe Photoshop voor beginners _____ 8800
177632 27-04-23 _ Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris _____ 8200
177643 27-04-23 _ Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken _____ 8200
177529 27-04-23 _ Adobe InDesign voor beginners _____ 8200

L&DTALKS
FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011

HOW TO USE CREATIVITY TO CREATE STRONG LEARNING ENVIRONMENTS

Felipe Zamana is a creativity professor, a researcher and an international speaker. Felipe is dedicated to exploring creativity applied to educational, cultural, social and organizational development. We look back at his L&D Talk Oct. 26, 2022 in Brussels.



CREATIVITY IS AN IMPORTANT SKILL TO IMPROVE LEARNING AND DEVELOPMENT

Felipe Zamana: We are shifting from an industrial mindset - that is linear, repetitive, segmented and predictable – to a digital mindset that is non-linear, connected, multidisciplinary and unpredictable. By 2030 1 billion people need to be retrained and reskilled. The skills they really need to evolve to the digital mindset are the so-called power skills: curiosity, teamwork, flexibility, kindness, learning, humility, ethics and creativity. Creativity is not an individual aspect of a person. It is right in the middle of these social skills. Creativity without the social aspect cannot happen. Imagine a highly creative person in a bad team. Then creativity is gone. But put a medium creative person in a good cooperative team, then there is much more creativity available.

A SHIFT IN LEARNING FROM EDUCATION TO WORK

We see a shift in learning from education to work because schools are not training young people - the future of the workforce - enough in these power skills. When they arrive in the workforce, still with an industrial mindset, they get frustrated and depressed. And also the people already in the workforce must be re-trained for this new setting. Curiosity is the currency of the future. The most curious people will be the most valued ones because curiosity leads to questions, questions lead to learning, and with learning comes creativity. It will be increasingly fundamental for every company to teach their own people, in corporate universities for example. We can't just count on schools to do this job.

CORPORATE UNIVERSITY GROW WITH GOOGLE

A good example of a corporate university is Grow with Google. Google offers training to their own employees, but also to anyone who is willing to take the training. They have a lot of free training in their own services and products like Google Analytics, but also training in e.g. programming, IT and other areas of technology. They are not just a big tech company, they are also a school when offering these opportunities to society. They also have partnerships with other companies and with governments; so in fact it's a huge learning ecosystem.

THE DIFFERENCE BETWEEN A CREATIVE ECOSYSTEM AND OTHER LEARNING ECOSYSTEMS

As the name says it, creative ecosystems have creativity at its core. Everything starts with curiosity to arrive at creativity. So we want creativity in these ecosystems, and learning is part of it. We cannot solve world problems with simple approaches. We need a systemic approach. And a creative ecosystem framework is the systemic approach to tackle the post digital world challenges.

INDUSTRIAL MINDSET - DIGITAL MINDSET - POST DIGITAL MINDSET

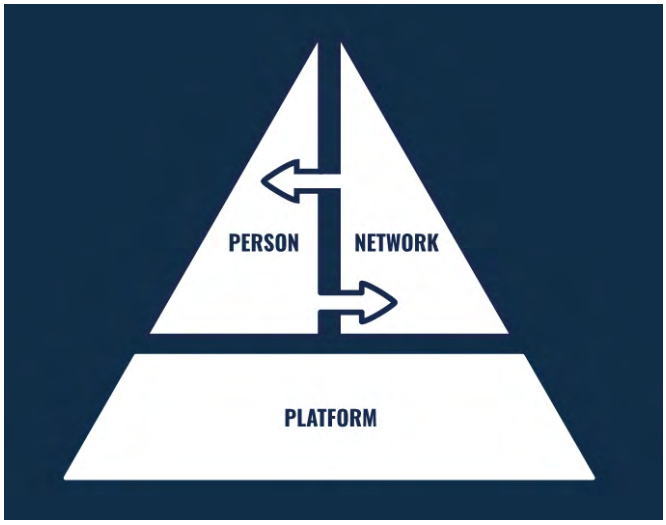
The pace of technology is fast. There is AI, bio-engineering etcetera. Although our brains are still transitioning to the digital mindset, we already arrived beyond the digital change. This causes challenges that are way beyond our actual mindset. This is good because within a creative ecosystem we can try to understand what is happening, we can embrace change and unpredictability and we can deal with it before it becomes a problem. The creative ecosystem can be used to manage and develop any learning community in any scale or setting, be it an educational, organizational or social one. It can be used in universities and schools but also in smaller learning communities. It can be used in corporate universities but also in a specific department, a whole company, in cities, neighborhoods and online or offline communities.

THE ELEMENTS OF A CREATIVE ECOSYSTEM

A creative ecosystem is the whole system from which creative activity arises. With 3 basic elements (person, network and platform) we can understand how the creative ecosystem works. But also the relationship that connects these elements is very important. Let's take a dance class as an example of a learning environment. Say there are two different dance classes but in the first the environment is not good. The teacher is not nice and it's far from home. The second one is a nice place with good schedules, a nice teacher and the other dancers are friendly. So you can easily adapt to this learning ecosystem, i.e. the dance class. So we see that the adaptability of a person within the ecosystem is crucial. If you can't adapt to the system, no dance moves will be learned. But also the network's ability to open and connect favors the sharing of information and the flow of ideas between individuals. In the first class the teacher speaks too fast and the other dancers are shy or don't feel like much interaction. Then there is a problem with the network and you won't be learning a lot. In the other class, the teacher and the other dancers are friendly, there is a lot of interaction and they help you with your moves. In this environment you will learn quickly. A third very important condition to stimulate learning is a platform that favors sharing and connection between people and ideas. So imagine in the first class again: the classroom is dark, the music is too loud. Obviously this classroom (platform) doesn't stimulate learning. But in the second classroom the light is perfect and the music is stopped from time to time so you can practice the steps first. This kind of classroom is much better to learn.

INSIDE COURSERA

I think of the platform Coursera as an example where the three elements come together. Coursera is a platform, nothing else. But inside Coursera, you have a whole network of companies, organisations and universities. The network offers training programs for the platform. And of course there are the persons: the people taking the course and the teachers/trainers. So here we see the three elements of the creative ecosystem come together.



The platform is the foundational structure. Without the platform, there is no creative ecosystem. The platform can be a physical one or a digital one. All the people inside the creative ecosystem have a common goal. The network also needs openness. The whole group of people work



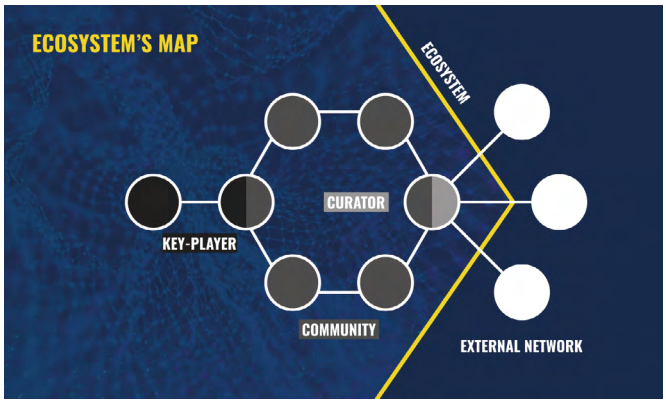
together to understand what are the best solutions, the best decisions to make. So the network helps the ecosystem to make decisions. Inside the network a culture is created. And finally, the relationship between these three elements are the shared values, but also learning. So you are connected with an ecosystem to learn, to grow, to develop.

If you compare the creative ecosystem with, for example a house, the elements (platform, network, person) are the foundation of the house to build upon. The relationships and even the circumstantial roles give shape and structure to the house. And finally, the learning development - not just the professional, but also the L&D that happens in the ecosystem - gives color to the house, makes it comfortable for people to join.

CIRCUMSTANTIAL ROLES IN A CREATIVE ECOSYSTEM

Inside creative ecosystems there are four roles. The first one is the key player. This is the person who brings an action or an idea inside the ecosystem. Usually this role is played by someone with leadership capacity. The second one is community. The community will discuss the key player's idea and talk about whether it is possible or whether it can be improved, whether they have the budget, etcetera. The third role is the curator who filters information for people in the audience. And they take the fourth role: the external network. The curator is connecting people outside to the creative ecosystem. If for example you have an Instagram account or LinkedIn profile, then you are a curator because you are filtering professional information to share it with your network. All the roles in the ecosystem are circumstantial, meaning they could change depending from the situation, the project or even the time of the month. The different roles are based on a hierarchy of influence or learning. The most suitable person to lead a project will be selected naturally, or be recognized by the group. This also happens in companies. Maybe there is a manager or a boss, but there is also a colleague on

whom people count because he/she/x is the most capable or knowledgeable in that situation.



A good example of how these circumstantial roles work is the World Creativity and Innovation Week. It's a global event organized by a global community of ambassadors responsible of hosting the event during this week in their countries. A lot of countries are involved, and the ambassadors invite their network to actively participate in this event as speakers, offering the experiences during the week. So it's a huge creative ecosystem.

HOW CAN THIS MODEL BE USED IN A DAILY L&D PRACTICE?

There are two main ways the creative ecosystem can be used in L&D. The first is understanding the elements. If you understand the elements, you can discover where to focus development (person, platform or network). Imagine that the platform is not working very well, or there is a need for more partners to join the network because there is knowledge or experience missing. The reaction can then be to change or improve the platform and invite new partners. Also by understanding the circumstantial roles you can discover where to focus learning, based on the skills that need to be stimulated and/or developed in the company or in a team. Imagine there are employees who are not really engaging in anything. Then you can go and ask what is happening and what can be done to become more engaged, for example what they would like to learn. Or maybe an employee is taking the lead and makes all the decisions. Then you can ask yourself how this person can be stimulated and provided with the necessary learning opportunities. Or say you would like to create a corporate university. Then you have to look at the people first and align their learning opportunities with the company's initiatives. After you understand what the people need, the next thing is to create outside partnerships to support the organizational goals if needed. E.g. you can ask Google to teach a few classes or make a few training programs for some of the teams. Then there is also the question of the platform and how to use technology strategically in order to support or reinforce learning. For example, once a month a face-to-face training could be organized, while microlearning happens at the e-learning platform.

The real reason to develop and engage with creative ecosystems is to unleash creativity that has long been constrained by a linear, traditional and individualistic view. We need to understand that creativity is in our ecosystem. We need to understand what the team, the whole group, needs to develop. Creative ecosystems offer greater access to multiple brains pooled together than traditional approaches because of their flexibility and spontaneity. We need to understand that all people have ideas to share. The challenge is to invite more people to join our platforms and contribute with their ideas because a healthy ecosystem needs diversity.

3 CHALLENGES FOR L&D-PROFESSIONALS

1. **Less focus on the outcome and more focus on the process.**
   Too much focus on the outcome can lead people to burnout or quiet quitting. But if you build a strong process and respect the differences of all people, the outcome will always be great. The role of the L&D department is to help people during their learning process, to facilitate and to address their (learning) challenges.

2. **Less focus on the individual, more focus on the collective.**
   Creativity has no individual characteristics. We need to see the social aspect. In learning this is the same. We must ask ourselves: how can people teach each other? How can they improve each other? How can they motivate each other? Everyone has something to learn, but also to teach. How can we create a common space where everyone feels comfortable to share ideas without being judged or criticized?

3. **Less focus on the now (short term) and more focus on the future (long term).**
   Short term goals should have a bigger picture in mind i.e. arriving in a better imagined future. We won't create these futures in a week or a month. Creative potential, if properly stimulated and given time, can help us bring imagined futures into reality. ■

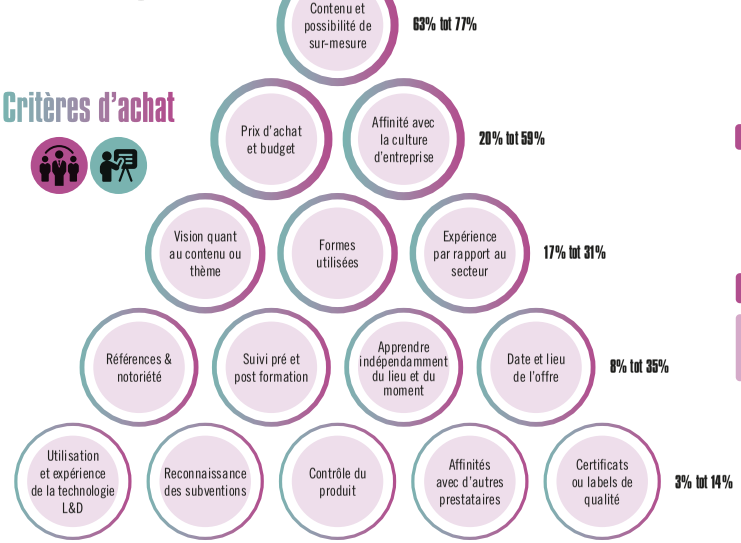
Also have a look at Felipe Zamana's book 'Taking creativity seriously' and his TEDx talk 'What is creativity?'

Adapted from: Zamana, F. (2022). The Future of Education as a Creative Ecosystem: A Sociocultural Framework for the Development of Creativity. Journal of Intelligence, 10(4), 99. MDPI AG.

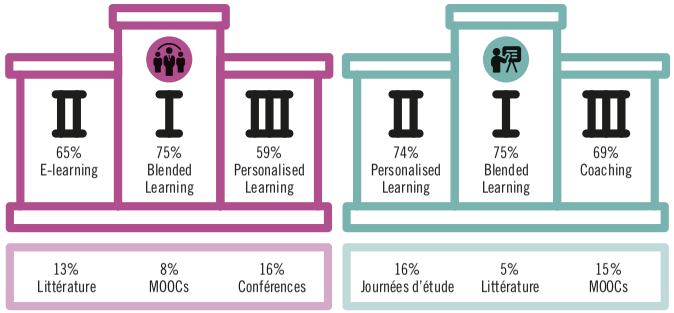


Karine Nicolay is coördinator in Vlaanderen van de Europese Agenda voor Volwasseneneducatie, alsook van EPALE het Europees platform voor volwasseneducatie.
Meer info op langlevenleren.be en epale.ec.europa.eu/nl

Critères d'achat



Méthodes pédagogiques



Agenda

Systèmes L&D

Learning Management System 70%	Talent Management Platform 22%
Learning Content Management System 39%	Learning Experience Platform 20%
Course Content Platform 37%	Learning Management System 18%

Outils L&D

Virtual Classroom / Webinar tool 53%	Micro learning tool 17%
Authoring tool 45 %	Podcast tool 15 %
Video tool 44%	AR / VR tool 14%

4

LEARNING @ BUSINESS

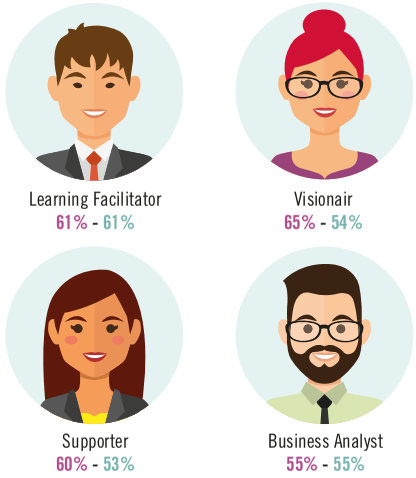
Priorités

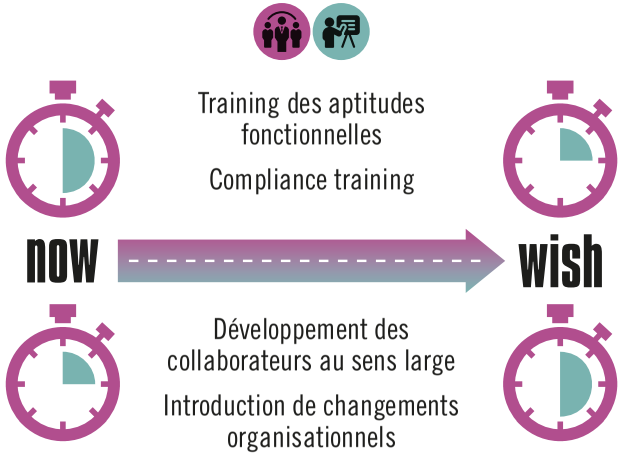
Stimuler l'employabilité auprès des employés	40%	44%
Intégrer L&D dans la stratégie de l'entreprise	40%	30%
Accroître la productivité & la qualité de l'organisation	36%	46%
Création d'un écosystème d'apprentissage	30%	13%
Bien-être des collaborateurs	20%	30%

6

LE RÔLE STRATÉGIQUE DE L&D

Ces rôles gagnent en importance





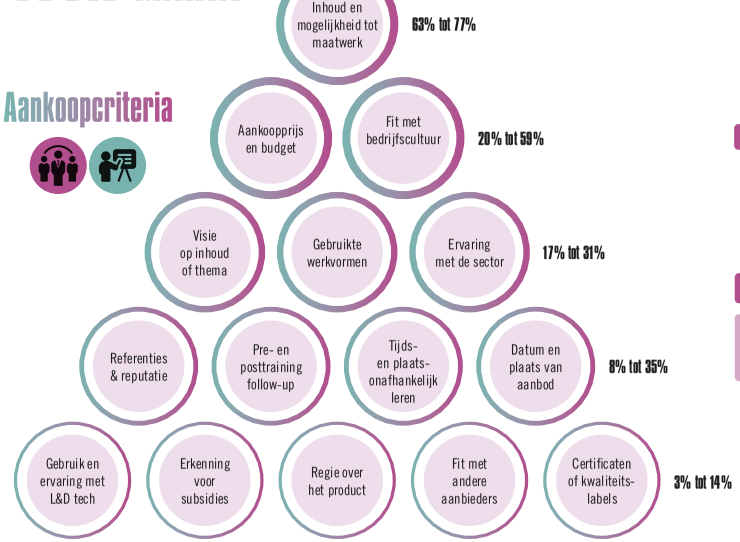
7

ATOLO · NCOI LEARNING · sdworx academy · DE OPLEIDINGSCOACH · marbl · FLOWSPARKS® · edtech station · Network for work Federgon · Epsilon · STIMULEARNING

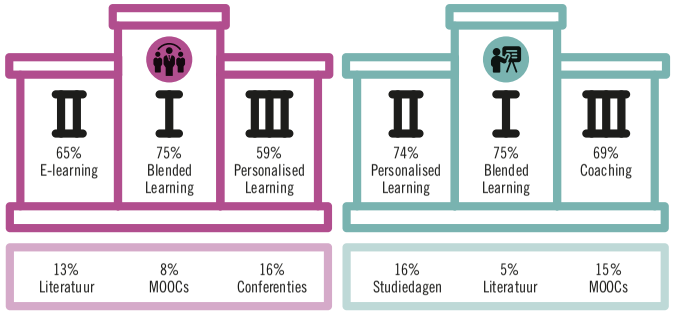
L'ENQUÊTE INTÉGRALE 2022 COMPRENANT PLUS DE DONNÉES CHIFFRÉES SE TROUVE DANS LE GUIDE DU RÉSEAU STIMULEARNING 2022-2023

SONDAGE.STIMULEARNING.BE

Aankoopcriteria



Werkvormen



L&D systemen

Agenda

Learning Management System 70%	Talent Management Platform 22%
Learning Content Management System 39%	Learning Experience Platform 20%
Course Content Platform 37%	Learning Management System 18%

L&D tools

Virtual Classroom / Webinar tool 53%	Micro learning tool 17%
Authoring tool 45 %	Podcast tool 15 %
Video tool 44%	AR / VR tool 14%

4

LEARNING @ BUSINESS

Prioriteiten

Employability bij medewerkers stimuleren	40%	44%
L&D inpassen in de bedrijfsstrategie	40%	30%
De organisatieproductiviteit & -kwaliteit verhogen	36%	46%
Bouwen van een leerecosysteem	30%	13%
Well-being van medewerkers	20%	30%

6

DE STRATEGISCHE ROL VAN L&D

Deze rollen worden belangrijker


Learning Facilitator
61% - 61%


Visionair
65% - 54%


Supporter
60% - 53%


Business Analyst
55% - 55%



Tijdsbesteding

7

ATOLO · NCOI LEARNING · sdworx academy · DE OPLEIDINGSCOACH · marbl · FLOWSPARKS® · edtech station · Network for work Federgon · develhub Verbindend in leren · STIMULEARNING

HET VOLLEDIGE ONDERZOEK 2022 MET CIJFERMATERIAAL VIND JE TERUG IN DE NETWERKGIDS STIMULEARNING 2022-2023

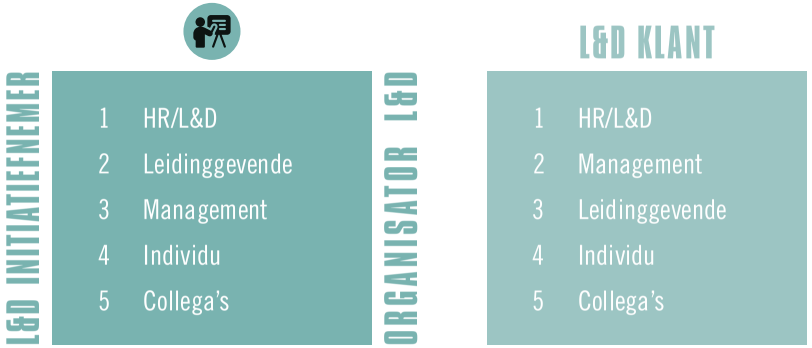
ONDERZOEK.STIMULEARNING.BE

interne L&D-professionals

AANDACHT VOOR LEREN

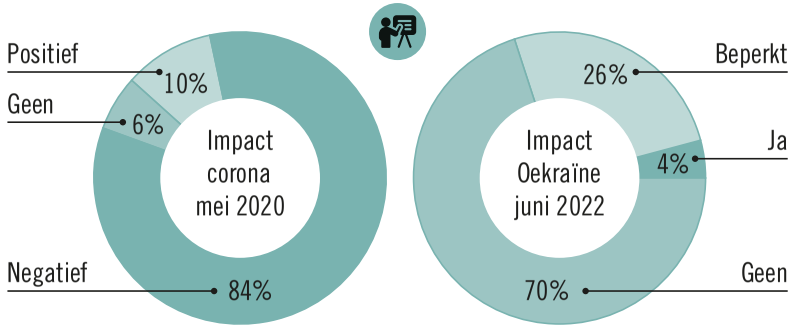
aanbieders van leeroplossingen

DE DRIVER'S SEAT



1

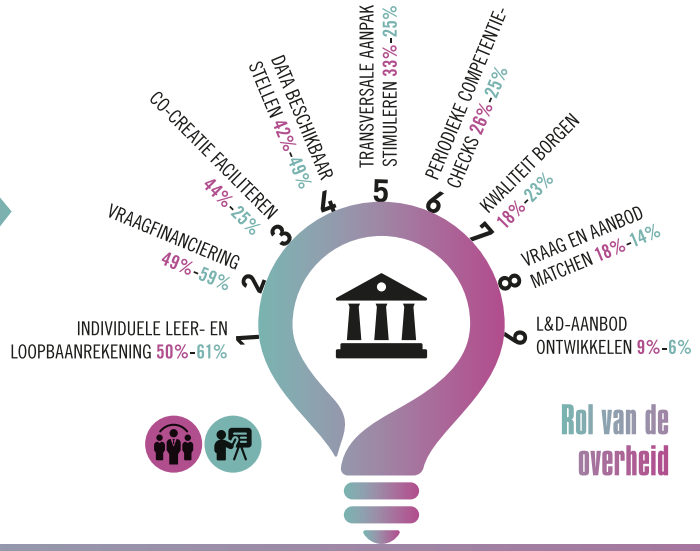
CRISIS?



2

OPLEIDINGSPARTICIPATIE





3

RUIMTE VOOR L&D TECH



5

DE L&D MARKT

Professionnels L&D en interne

L&D EST BIEN VIVANT

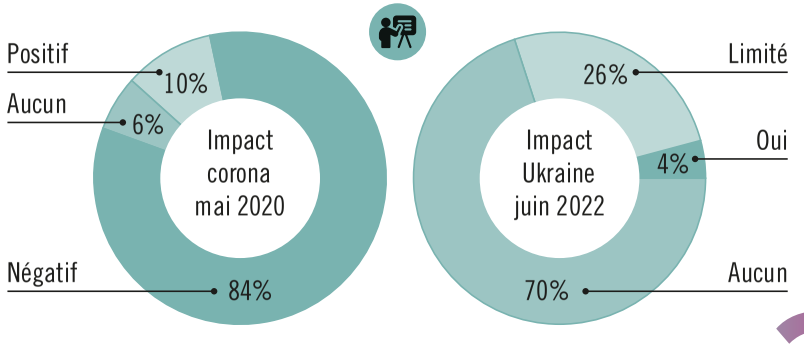
Fournisseurs de solutions d'apprentissage

THE DRIVER'S SEAT

INITIATEUR L&D	ORGANISATEUR L&D
1 HR/L&D	1 HR/L&D
2 Responsable direct	2 Management
3 Management	3 Responsable direct
4 Individu	4 Individu
5 Collègues	5 Collègues

1

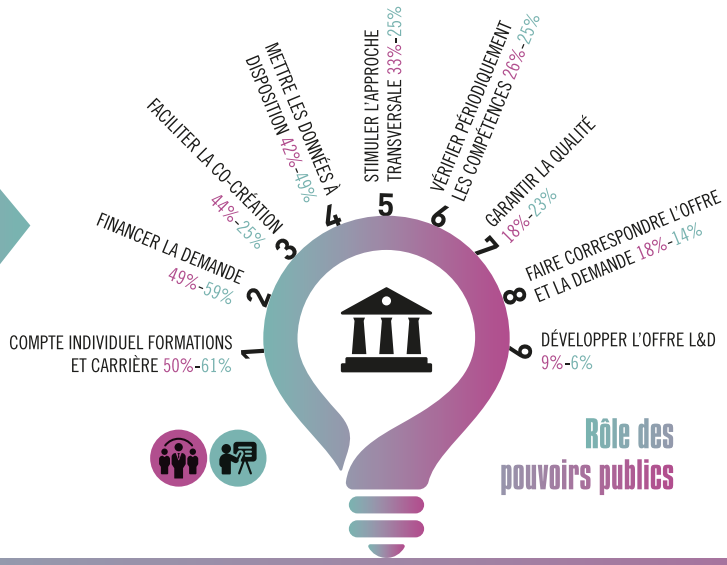
IMPACT DE LA CRISE ?



2

PARTICIPATION AUX FORMATIONS

Bottom 3	Top 3
Évaluation périodique des compétences	01 Investir dans les managers
Droit à cinq jours de formation	02 Stimuler l'esprit de croissance
Considérer L&D comme un investissement	03 Développer l'offre d'apprentissage



3

POSSIBILITÉS POUR L&D TECH



5

LE MARCHÉ L&D

LEREN OP MAAT

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE	TAALOPLEIDINGEN	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	COMPUTER EN MEDIA	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	MANAGEMENT
4 YOU Consulting 1082 Brussel / +32 497 45 82 44 cathy.vanliempt@4youconsulting.be / www.4youconsulting.be	•	•	•	•	•	•	•		•
Agoria 1030 Brussel / +32 2 706 78 00 academy@agoria.be / www.agoria.be/nl/academy	•	•	•	•		•	•		•
Allanta 3500 Hasselt, 3001 Leuven en 9320 Aalst / +32 11 87 09 44 info@allanta.be / www.allanta.be	•	•	•	•					
Amelior 8500 Kortrijk / +32 56 23 20 60 info@amelior.be / www.amelior.be	•	•	•	•		•			
Attentia Academy 1082 Brussel / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•		•	•		
bit by bit 2060 Antwerpen / +32 3 232 51 12 info@bitbybit.be / www.bitbybit.be					•				
BLCC 8500 Kortrijk / +32 56 22 73 51 info@blcc.be / www.blcc.be								•	
Catena Company 2300 Turnhout / +32 14 70 22 12 info@catenacompany.be / www.catenacompany.be					•	•			•
Crime Control 3000 Leuven / +32 16 23 11 67 info@crimecontrol.be / www.crimecontrol.be		•		•					

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE	TAALOPLEIDINGEN	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	COMPUTER EN MEDIA	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	MANAGEMENT
De Gussem Training & Consulting 9051 Afsnee / +32 473 91 52 06 info@degussemtraining.be / www.degussemtraining.be			•	•		•	•	•	•
De Opleidingscoach 2970 Schilde / +32 496 06 38 58 info@opleidingscoach.be / www.opleidingscoach.be			•	•		•	•	•	•
Elohim Language Services 3000 Leuven of 3500 Hasselt / +32 16 40 66 64 of +32 11 22 54 07 marc@elohim.be / www.elohim.be								•	
ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / Tel +32 11 79 05 28 cathydeceuster@elanlearning.com I www.elanlearning.com			•	•		•		•	•
Expert Academy 2018 Antwerpen / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be			•	•		•	•	•	•
Febelfin Academy 1210 Brussel / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Flowsparks 9000 Gent / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com			•	•	•	•	•		•
FranklinCovey 2800 Mechelen / +32 2 719 02 15 info@franklincovey.be / www.franklincovey.be			•	•				•	•
FulFil Coaching & Training 3440 Zoutleeuw / +32 495 28 37 47 welkom@fulfil.be / www.fulfil.be			•	•	•			•	•
GoodHabitz 2000 Antwerpen / +32 3 808 90 00 info@goodhabitz.com / www.goodhabitz.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•

	MANAGEMENT	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	COMPUTER EN MEDIA	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	TAALOPLEIDINGEN	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE
Human Matters 2627 Schelle / +32 497 45 53 30 info@humanmatters.eu / www.humanmatters.eu	•	•	•						
InFidem 3570 Alken / +32 486 28 41 31 info@infidem.be / www.infidem.be					•				
Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be		•			•				•
Ludo 9032 Wondelgem / +32 476 62 25 59 yves@ludo.nu / www.ludo.nu	•	•	•	•		•			
NCOI Learning 2800 Mechelen / +32 15 79 16 30 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•		
NHA Thuiscursussen 2060 Antwerpen / +32 03 257 51 91 info@nha.be / www.nha.be	•				•	•	•	•	
Play It 8400 Kortrijk / +32 56 59 12 88 lisa@playitsafe.eu / playitsafe.eu	•	•	•	•	•		•	•	
Pontis 2290 Vorselaar / +32 3 645 79 85 peter.monsieurs@pontis.be / www.mytalentpassport.com	•	•	•						
Quality Training 1180 Ukkel / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be		•	•		•				•
ROEM 8200 Brugge / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be			•						

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE	TAALOPLEIDINGEN	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE	COMPUTER EN MEDIA	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN	MANAGEMENT
SD Worx Academy 2000 Antwerpen / +32 78 15 90 24 learning@sdworx.com / www.sdworx.be/learning			•			•	•	•	•
Syntra Bizz 2600 Berchem / +32 78 15 40 05 opmaat@syntra-bizz.be / www.syntra-bizz.be/bedrijfsopleidingen	•	•	•	•	•	•	•	•	•
SYSTO 3500 Hasselt / +32 11 15 15 11 contact@systo.be / www.systo.be			•				•	•	•
T&C - Thales & Comenius 9150 Rupelmonde / +32 3 744 21 66 info@thalescomenius.be / luc@thalescomenius.academy / www.thalescomenius.academy			•			•		•	•
The European Training House 2500 Lier / +32 3 443 19 87 info@eth.be / www.eth.be			•			•		•	•
The Tipping Point 2800 Mechelen / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be			•					•	•
Thhink Corporate brain skills 2800 Mechelen / +32 494 17 03 18 admin@thhink.be / www.thhink.be			•					•	•
TinQwise 2000 Antwerpen / +32 477 59 73 91 kristin@tinqwise.be / www.tinqwise.be	•	•	•	•	•	•	•		•
Walk Your Talk 9290 Berlare / +32 485 75 90 38 els@walk-your-talk.be / www.walk-your-talk.be			•					•	•

177459	27-04-23	MS PowerPoint voor beginners	8500
177496	28-04-23	SharePoint vervolmaking	8500
177546	28-04-23	Discovering Microsoft 365 Apps - Overview, security	9051
177634	02-05-23	Certified SOC Analyst (CSA)	9051
177820	02-05-23	AutoCAD voor gevorderden	8800
177468	02-05-23	SketchUp voor beginners	8200
177477	04-05-23	AutoCAD voor beginners	8500
177490	04-05-23	Power Apps en Power Automate	8200
177450	04-05-23	Excel gevorderd	8500
177639	04-05-23	Outlook & Timemanagement	8500
177583	04-05-23	Adobe Premiere Pro voor videobewerkers - Beginner	8500
177525	08-05-23	Adobe Illustrator: basis	8800
177501	09-05-23	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	8800
177449	09-05-23	Excel gevorderd	8800
177630	09-05-23	Blender 3D voor beginners	8800
177844	09-05-23	Illustrator gevorderd: Hoe maak ik een beeldmerk of logo	8200
177442	10-05-23	Excel - basis	8200
177470	10-05-23	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
177543	12-05-23	Certified Threat Intelligence Analyst (C|TIA)	9051
177549	15-05-23	Microsoft 365 - Administrator	8200
177460	15-05-23	MS PowerPoint voor gevorderden	8800
177497	15-05-23	SketchUp: structuren en renderen - Vervolgcursus	8500
177485	15-05-23	MS-Teams voor beginners	8200
177494	16-05-23	SharePoint initiatie	9051
177531	16-05-23	Adobe InDesign voor beginners	9051
177471	16-05-23	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
177465	16-05-23	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8500
177626	16-05-23	3DS Max vervolgcursus - Van AutoCAD naar VR	8500
177448	18-05-23	Excel draaitabellen	8200
177484	18-05-23	PowerPivot en DAX-functies - Gevorderd	8500
177828	22-05-23	Professionele nieuwsbrieven ontwerpen met MailChimp	8200
177545	23-05-23	Customize en optimize Microsoft 365 - SharePoint	8200
177538	23-05-23	Fotografie basis	8800
177846	24-05-23	InDesign gevorderd: Hoe maak ik een huisstijl aan?	8500
177483	24-05-23	Excel Power Query	8500
177843	26-05-23	Adobe InDesign-Illustrator: Tips en tricks voor zeefdruk	8200
177830	30-05-23	Social Media & Video voor professioneel gebruik: video's	8500
177482	30-05-23	Vectorworks voor gevorderden - Hybride tekenen	8500
177438	30-05-23	AutoCAD voor beginners	9051
177586	31-05-23	Het belang van de human factor bij digitaliseringsprojecten	8500
177848	01-06-23	'Stand out from the crowd' met Adobe Illustrator, InDesign	8800
177467	01-06-23	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8200
177635	02-06-23	Excel - basis	9051
179014	05-06-23	SQL	8500
177441	05-06-23	Excel - basis	9051
177681	08-06-23	ICT contracten het proces van A tot Z: opmaken, beheren	9051



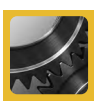
TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
179009	07-02-23	Frans - Klantgericht onthaal in hotel & restaurant	8200
179010	20-02-23	Frans - online taalbad in 3 dagen	8200
177837	06-03-23	Italiaans - Initiatie	8500
177835	08-03-23	Duits - initiatie	8200
178984	09-03-23	Duits - basis	8200
177749	13-03-23	Russisch - Initiatie	9051
177763	14-03-23	Frans - basis	8800
177764	16-03-23	Frans - basis	8500
177836	16-03-23	Frans - intermediair	8800
177838	16-03-23	Portugees - initiatie	8800
178978	16-03-23	Zakelijk Zweeds - initiatie	9051
179012	21-03-23	Frans - Smalltalk in professionele situaties	8200
178977	22-03-23	Spaans - initiatie	8800
177745	19-04-23	Japans - Initiatie	9051
179013	02-05-23	Frans - Telefoneren & e-mails schrijven	8200
179011	30-05-23	Frans - Pitchen met zelfvertrouwen	8200



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
176998	10-12-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800
177008	10-12-22	Ecodrive met 3 uur individueel rijden!	8500
177072	10-12-22	Actualisatie vakbekwaamheid	8200
177036	12-12-22	Ladingzekering (bijscholing vakbekwaamheid chauffeur C)	8200
177016	13-12-22	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8800
176304	13-12-22	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8400
176533	13-12-22	VCA voor leidinggevenden	8400
176971	14-12-22	Bestuurder hoogwerker	8800
176989	14-12-22	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8800
176997	14-12-22	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8200
177180	14-12-22	Opmaken van een brandinterventiedossier	9051
177198	14-12-22	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8400
177215	15-12-22	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale	8500
176950	15-12-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
177094	15-12-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: vervoer van levende	8500
177096	15-12-22	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: Vervoer van voeding	8800
177131	15-12-22	Energiezorg: hoe begint u eraan?	8200
177143	15-12-22	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051
177147	15-12-22	Update bouw- en sloopafval	9051
177037	16-12-22	Ladingzekering (bijscholing vakbekwaamheid chauffeur C)	8500
177022	17-12-22	Rij- en rusttijden, documenten (bijscholing vakbekwaamheid	8500
176953	19-12-22	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176957	19-12-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
176962	23-12-22	Praktijkmodule kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
177784	06-03-23	Coachen van medewerkers	9051
177910	09-03-23	Bedrijfskunde mini-MBA	9051
177798	21-03-23	Leiding geven aan arbeiders	8500
144576	24-03-23	Klachtenbehandeling	9700
178965	13-04-23	Opleidingstraject voor een professioneel groendak - blauw	9051
177244	18-04-23	Security Management	9051
177777	26-04-23	Word professioneel consultant of adviseur	8200
177775	02-05-23	Verhoog je persoonlijke effectiviteit met NLP-communicatie	9051
177810	08-05-23	Succesvol onderhandelen	8200
177789	09-05-23	Event- en projectorganisatie	8200
177787	09-05-23	Conflicthantering	9051
177799	24-05-23	Leiding geven voor nieuwe leidinggevenden	8200
177788	25-05-23	Dynamisch vergaderen	8500
177785	01-06-23	Coachingtechnieken voor gevorderden	9051



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
176579	12-12-22	EPB@home Viega	8200
176840	12-12-22	EPC - permanente vorming - 6 uur	9051
177165	12-12-22	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T	8400
176580	13-12-22	EPB@home Wienerberger	8200
177895	13-12-22	Veehouderij in transitie	9090

THE FUTURE OF LEARNING

ZO HAAL JE ALS BEDRIJF MEER UIT JOUW OPLEIDINGEN EN TALENT!

Hoe benut je als bedrijf ten volle het potentieel van jouw werknemers? Niet alleen door de gewenste competenties in kaart te brengen en te trainen maar ook door meteen de vertaalslag te maken naar de praktijk. Wij zetten je in zes stappen op weg naar een strategisch(er) opleidings-en talentplan.

STAP 1: BEPAAL DE KOERS VAN JE ORGANISATIE

Stippel de koers uit die jouw organisatie op korte en middellange termijn wil varen. Is de ambitie om een nieuw marktsegment te veroveren, klantprocessen te digitaliseren of je productieproces te vergroenen? Pas als je de strategie van je bedrijf kent, kan je aan de slag. Daarvoor ga je best intern in dialoog met zoveel mogelijk functiegroepen: van de CEO en het middle management tot medewerkers uit productie, marketing en de klantendienst.

STAP 2: BRENG URGENTE COMPETENTIES IN KAART

Welke kennis en vaardigheden heeft de organisatie nodig om op koers te blijven? Ook deze denkoefening komt tot stand in dialoog met verschillende interne partijen, van business developers tot het supportteam. Voorbeelden van urgente collectieve competenties kunnen projectmatig werken zijn of het toepassen van lean-en scrumwerkmethodes.

STAP 3: SCAN DE BESTAANDE COMPETENTIES

Welke competenties die cruciaal zijn voor jouw toekomststrategie zijn reeds aanwezig? Via een interne competentiescan, bijvoorbeeld door een digitale bevraging, krijg je hier een antwoord op. Als je weet welk talent je in huis hebt, kan je leerinitiatieven op maat uittekenen.

STAP 4: ORGANISEER BIJSCHOLINGEN

De volgende stap? Het huidige menselijk kapitaal in je organisatie up- of reskillen. Dankzij de competentiescan is het duidelijk welke opleidingsnoden er leven bij je medewerkers. Daardoor kan je gerichte bij-of omscholingsinitiatieven opzetten. Ook jobcrafting, waarbij de werknemer zelf zijn baan herstructureert, kan een keuze zijn.

STAP 5: ZOEK EXTERNE VERSTERKING

Duiken er bepaalde blind spots op in dit proces? Aarzel dan niet om externe hulp in te roepen. Is er bijvoorbeeld onvoldoende kennis aanwezig



over het digitaliseren van je dienstenaanbod? Kijk dan buiten de grenzen van de organisatie. Tijdens deze stap worden leidinggevenden en HR professionals vaak geconfronteerd met de vraag of iedere medewerker aan boord kan blijven. Wat als bepaalde rollen overbodig werden of er geen ruimte is tot omscholing? Een rationele keuze dringt zich in dat geval op. Duidelijk wordt welke leernoden prioritair zijn en die dienen per doelgroep aangepast te worden. Is klantgericht werken voor jullie een belangrijke collectieve competentie? Dan zal een opleiding hierrond anders worden ingevuld voor de marketingafdeling dan voor de klantendienst.

STAP 6: VERTAAL DE OPLEIDING NAAR DE PRAKTIJK

Als HR of L&D professional wil je natuurlijk dat jouw opleidingsinitiatieven ook echt resultaat opleveren. Bepaal daarom wie jouw stakeholders zijn. Zij zorgen er mee voor dat de aangeleerde kennis en vaardigheden verankerd worden in de werkpraktijk. Zij ondersteunen de opleidingsinitiatieven voor, tijdens en na de training. Zo wordt leren een gedeelde verantwoordelijkheid. Het teamoverleg is een ideaal moment om opleidingskennis te delen. Welke tip neem je mee naar je volgende klantgesprek? Wat hebben we als team opgestoken van de opleiding samen? Medewerkers moeten uiteraard ook de tijd en ruimte krijgen om de nieuwe inzichten en vaardigheden in de prakrijk te oefenen. Alleen zo wordt de opleiding duurzaam verankerd binnen de organisatie.

TRAINING OF TOMORROW: ZO MAAK JE MET JOUW OPLEIDING HET VERSCHIL

Klassikaal leren is een blijver, ook na de coronaperiode. Het live online leren in groep en op eigen tempo kreeg natuurlijk wel een enorme boost. Al is die evolutie niet nieuw. Ook voor 2020 organiseerden al heel wat organisaties online opvolgmomenten en coachingsessies.

De plakfactor van hybride leren

Toch hebben sommige bedrijven deze stap naar hybride leren pas echt de afgelopen twee jaar gezet. En dat blijkt een succes. Onderzoek wijst uit dat er in veel bedrijven meer uren formeel en informeel wordt geleerd dan in het verleden. Door het juist inzetten van wetenschappelijke breinprincipes en hybride leerontwerpsleutels tijdens online trainingen, wordt er ook meer opgestoken. Uit evaluaties blijkt dat bij hybride opleidingen kennis en vaardigheden beter worden verwerkt dan bij een uitsluitend klassikale training.

Duurzaam trainen

Uiteraard bestaat er niet één magische formule om je opleidingsdoelstellingen te behalen. We moeten erover waken dat trainingen leiden tot de gewenste impact die klanten beogen en tegelijkertijd dat we dichtbij de ervaring van trainees blijven. Met korte reflectie-en verwerkingsopdrachten geven we deelnemers de kans om de nieuwe kennis en vaardigheden in de praktijk uit te testen. Zo lokken we het nieuwe, gewenste gedrag op de werkplek uit. Durf daarnaast leermomenten op te delen in kortere interventies. Zo kan een dagopleiding omgebouwd worden tot een begeleidingstraject van drie keer twee uur, verspreid over een viertal weken. Een week voor de start ontvangen deelnemers een opdracht ter voorbereiding, zoals enkele reflectievragen na het bekijken van een TED Talk. Omwille van een gevoel van psychologische veiligheid, verloopt het eerste contactmoment best klassikaal. Tussentijds krijgen trainees een digitale leerprikkel, waarbij een boodschap uit de opleiding wordt herhaald. Daarnaast gaan ze in subgroepjes met de materie aan de slag ter voorbereiding van het laatste contactmoment. Als trainer is het jouw rol om een context te creëren waarin de dialoog tussen deelnemers en hun peers, leidinggevenden of sparringpartners wordt aangemoedigd. De rol van de mentor is daarbij cruciaal.



KOEN DIERCKX

Koen Dierckx is Learning Architect bij NCOI Learning. Op maat van organisaties ontwikkelt hij blended en hybride leerinterventies in leiderschap, change en projectmanagement en professionele vaardigheden. Daarnaast begeleidt hij learning & development- en HR professionals in het uitbouwen van een strategisch opleidingsbeleid. Wil je graag je opleidingen naar een (nog) hoger niveau tillen, mail naar kdierckx@ncoi.be.

Download onze infographic en ga vandaag nog aan de slag met onze hybride trainingsleutels.



ALICE IN LEERLAND

In deze rubriek, in jouw vakblad Leren & Ontwikkelen, beschrijft Alice driemaandelijks in een artikel wat ze ziet of heeft meegemaakt. De vorige keer schreef Alice al over de L&D Talks van Juni 2022 waar zij gamification expert An Coppens (SWE) ontmoette. Er was echter nóg een interessante keynotespreker aanwezig: Nigel Paine (UK). Nigel is een expert op het gebied van Organisational Learning, een onderwerp dat Alice zeer aan het hart gaat. Daarom duikt Alice dit keer wat dieper in het 'organiseren van het leren'. In Nederland zijn Mieke Posthumus en Pim Verheijen met dit gedachtengoed bezig. Een kennismaking met deze drie pioniers op het gebied van organisatieleren.

NIGEL PAINE



Nigel Paine is Academic Director van de University of Pennsylvania's CLO Doctoral Program, wereldwijd bekend als schrijver van managementboeken over leren en veranderen, een man met veel ervaring.

In zijn presentatie op de L&D Talks van juni heeft hij het er o.a. over dat het leren binnen organisaties plaatsvindt in 'the space between people'. Er is dus ruimte nodig en een brede verbinding om organisaties te veranderen. Dit kan door bijvoorbeeld het bouwen van Learning Communities of Communities of Practice die de praktijk kunnen ondersteunen. Ook vindt hij het belangrijk een 'learning environment' te bouwen, zodat strategie en business gekoppeld worden aan het individueel leren én het 'collectief vermogen' om de extern opgedane kennis intern te benutten. Nieuwe ontwikkelingen zijn daarbij nodig, omdat L&D de belangrijkste rol speelt binnen het drieluik People, Place en Environment. L&D stemt immers vaardigheden en competenties af op de toekomstige behoeften en ambities van de organisatie. Hij ziet loopbaantrajecten als multidirectioneel.

Nigel stelde tijdens zijn Talk het Learning Culture Self Assessment model voor. Een simpele maar uiterst praktische tool, in de vorm van een document, met vragen om uit te zoeken hoe het met de leercultuur binnen jouw organisatie zit. Want het hebben van een corporate university, L&D academie of een L&D afdeling, wil niet zeggen dat er dan ook een leercultuur binnen de organisatie is.

Nigel refereert verder nog aan de Britse ondernemer Julia Hobsbawm, die in haar bestseller 'The Nowhere Office' schrijft: "The pandemic shook the snow globe of working life more dramatically and decisively than any previous effort." Die 'globe' als middelpunt is niet het kantoor of werkplaats, maar de persoon zelf wiens beroepsleven radicaal door elkaar werd geschud. Het is voor individuen, maar zeker ook voor organisaties, tijd voor een herontdekking van ieders 'purpose' of doel. Purpose is écht belangrijker dan fysieke aanwezigheid op kantoor: we moeten kiezen voor gezond hybride werken, we moeten VR blenden met IRL (in real life) en we moeten minder maar beter werken met aandacht voor work-life balance en welzijn. Hobsbawm vervolgt: "Het is niet zo dat mensen niet hard willen werken; ze willen gewoon niet harder werken dan nodig is om hun doel te bereiken. Organisaties die daar geen rekening mee houden, verliezen hun menselijk kapitaal."

MIEKE POSTHUMUS

Na haar studie Onderwijskunde in Amsterdam heeft Mieke zich toegelegd op het leren in organisaties. Haar ervaringen en tips heeft zij vastgelegd in het Witboek 'Organiseren van corporate leren'. In de gelijknamige podcastserie voert ze gesprekken met ervaren leerprofessionals die haar gedurende haar carrière geïnspireerd hebben. Het Witboek is gratis te downloaden via www.organiserenvanhetleren.nl omdat Mieke het belangrijk vindt dat we onze kennis en ervaring blijven delen. Want, ervaring delen is kennis vermenigvuldigen.

In het Witboek schrijft Mieke dat opleidingen of trainingen die gericht zijn op het aanvullen van de tekorten aan kennis en vaardigheden van de individuele medewerker niet altijd het antwoord zijn op de vraagstukken waar een organisatie mee worstelt. Zo beschrijft zij onder andere dat ze, toen Nederland in 2001 een nieuwe vreemdelingenwet kreeg, een groot bijscholingsprogramma moest organiseren. Het uitleggen van de wet was geen probleem. Maar hoe de wet toepassen? Ze kwam er al snel achter, dat 'opleiden' in de traditionele zin van het woord in dit geval helemaal niet kon … Immers, een opleiding in klassieke vorm kun je pas maken als je weet waaraan de deelnemer aan het eind van de opleiding moet voldoen. Maar dat was nog niet duidelijk op het moment dat de opleidingen moesten starten. De wet was er, maar de uitvoeringsregels niet.

Tom Poes verzin een list, en dat werd de volgende. Mieke zette de medewerkers van de beleidsafdeling en medewerkers van de werkvloer samen om na te gaan hoe het werk gedaan moest worden: de kennis van de beleidsmedewerkers over de nieuwe wet en de ervaring van de uitvoerende medewerkers werden samengebracht. Dit was geen opleiden, maar wél leren! Leren met en van elkaar. De leervraag was hier niet wat het tekort aan kennis en vaardigheden van medewerkers was, maar de vraag hoe het werk het beste georganiseerd en uitgevoerd kon worden. Een organisatievraagstuk als uitgangspunt voor leren dus. Mieke: "Ik ben dit 'organisatieleren' gaan noemen. De kennis en ervaring van verschillende (typen) medewerkers bij elkaar brengen - te delen - om zo tot een oplossing voor een (organisatie)vraagstuk te komen."

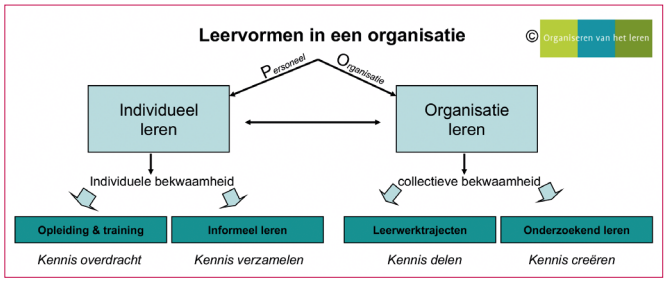


Mieke geeft in haar Witboek verder aan dat haar gedach-

ten over organisatieleren worden ondersteund door Jos Arets en Viviane Heijen die in 2015 op de L&D Talks fungeerden. Zij spreken over 'training als kostbaar misverstand". Zij geven in hun gelijknamig boek 'Kostbaar misverstand' aan dat 80% van de organisatieproblemen niet veroorzaakt wordt door een tekort aan kennis en vaardigheden van de medewerkers, maar door 'blokkades' in de werkomgeving, zoals onvoldoende sturing, matig functionerende processen, onvoldoende duidelijkheid over taken, rollen en te bereiken resultaten.

Ook Joseph Kessels (L&D Talks 2016) spreekt over 'organisatieleren' als hij zegt: "Een duurzame organisatie is kennis productief: in staat om relevante informatie te identificeren, te verzamelen en te interpreteren, deze informatie te gebruiken om nieuwe bekwaamheden te ontwikkelen en hiermee verbeteringen en vernieuwingen in producten, diensten en werkprocessen te realiseren". Zijn uitspraak "individueel bekwame medewerkers zijn niet per definitie collectief bekwaam" onderstreept een en ander nog eens.

Mieke heeft de verschillende vormen van leren in een schema bijeengebracht.



Aan de ene kant merk je het individuele leren waarin medewerkers kennis en vaardigheden opdoen. Naast functiegerichte opleidingen en trainingen om dit doel te bereiken is er tegenwoordig een schat aan didactische principes ontwikkeld over de manier waarop je kennis en vaardigheden op kunt doen. In het schema maakt zij onderscheid in het formele en informele leren, omdat dit laatste echt anders is dan 'leren in klasjes'. Het heeft de laatste jaren een grote vlucht genomen, onder andere door de digitale mogelijkheden.

Aan de andere kant het 'organisatieleren'. Bij organisatieleren is wat medewerkers 'niet weten of kunnen' geen uitgangspunt voor leren, maar staat een organisatievraagstuk centraal. Nieuw beleid dat geïmplementeerd moet worden, werkprocessen die verbetering vragen, vraagstukken waarvoor oplossingen gevonden moeten worden. In organisatieleren worden de individuele medewerkers gevraagd en uitgedaagd hun kennis en ervaring in te zetten ten behoeve van organisatieontwikkeling.



Mieke vertelt Alice dat bij leertrajecten die zijn gericht op organisatieleren, de deelnemers zich meer verantwoordelijk voelen bij het reilen en zeilen op de werkvloer. Ze raken immers meer betrokken omdat ze mee hebben gedacht. Bovendien komt de vraag om aanvulling op kennis en vaardigheden vervolgens vaak uit de medewerkers zelf. Hoe mooi wil je het hebben …

PIM VERHEIJEN

"Het is zeer herkenbaar wat Nigel en Mieke hier aangeven" zegt Pim in een gesprek dat Alice onlangs met hem voerde over hoe hij in zijn opdrachten het 'organisatieleren' vorm geeft. Pim is gepassioneerd door corporate leren wat o.a. blijkt uit zijn engagement bij NSCU, AcademieSpiegel en Develhub. Volgens hem zijn de L&D-vragen sterk veranderd. Vragen van toen zijn niet meer die van nu: "We moeten onszelf heruitvinden in ons vak als leerwerk- professional" zegt hij.



L&D vroeger	L&D nu
Training Projectmanagement	Een succesvol projectresultaat neerzetten door een gezamenlijk team te begeleiden met stakeholders vanuit de opdrachtgever en opdrachtnemer(s).
Leergang Leiderschap	Een op de strategische doelstellingen gebaseerd programma, voorzien van leerlijnen in de komende periode mits korte leerinterventies.
Training Efficiënter werken	Samenwerkingscoaching in een projectteam waarbij overlegd wordt op interventies over 'versnelling', 'anders vergaderen' en 'groepsdynamica'.
Leergang met modules op Persoonlijk Leiderschap in groepen	Persoonlijke, individuele leerroutes gekoppeld aan de organisatie en de eigen persoonlijke competentieopgave.

De hedendaagse behoeftes zijn veel meer gericht op korte interventies, eigenaarschap en vormgeving door deelnemers en zijn bovendien gespreid in de tijd. En dat is niet verwonderlijk, zo betoogt Pim: "Alles moet morgen ontwikkeld zijn, omdat het nu speelt." De druk meteen te acteren is hoog en we zijn minder gewend om geduld te betrachten omdat de omstandigheden en werkpraktijken minder 'stabiel' zijn, lees: 'morgen anders kunnen zijn'. Tegelijkertijd zijn de afhankelijkheden van elkaar toegenomen door de verstrengeling van vakgebieden, conflicterende bestuurslagen dan wel overheden, het toenemend denken in rollen, en de afgebakende verantwoordelijkheden en expertises die niet meer zonder elkaar kunnen. We begrijpen in organisaties heel goed dat we elkaar nodig hebben en moeten samenwerken.

Deze context vereist dat we het leren moeten heruitvinden en dat we de tijd en de momenten anders moeten organiseren om met elkaar in dialoog te leren. Met recht wordt werken = leren. Pim spreekt over "de

onvermijdelijkheid van het lerend pad". De beelden van de 'lerende organisatie' en 'levenslang leren' blijken daadwerkelijk dichterbij te komen. Dat wat we met elkaar lang betoogden en in vele nota's en doelstellingen benoemd staat, kan volgens Pim echt gerealiseerd worden.

Paine's collective ability en Senge & Argyris' double loop learning kunnen we postcorona operationaliseren omdat de pandemie ons heeft geleerd dat leren ook in andere vormen succesvol kan zijn en dat deze verschillende vormen van werkplekleren, intervisie, simulaties en games in samenhang kunnen worden gebruikt. Doel blijft het oplossen van een organisatorische vraag, waarbij het individu zich kan en wil ontwikkelen en zo de organisatie weet te versterken.

LEARN, PROFESSIONALISE AND INNOVATE TOGETHER

De drie professionals op het gebied van leren in organisaties zien leren in ieder geval in een veel breder perspectief dan alleen opleiden en trainen. Hiermee worden de individuele medewerkers 'geschoold' wat belangrijk is, maar het kan en mag niet het enige 'leren' zijn als je ook wil dat de organisatie beter gaat functioneren.

Zo heeft Nigel Paine het over het bouwen van een 'learning environment' zodat strategie en business gekoppeld worden aan het individueel leren én het 'collectief vermogen' de opgedane externe kennis intern te benutten. Mieke Posthumus geeft aan dat leervragen niet altijd gaan over het tekort aan kennis en vaardigheden van medewerkers, maar dat vragen hoe het werk het beste georganiseerd en uitgevoerd kan worden ook leervragen zijn. Een organisatievraagstuk als uitgangspunt voor leren dus. En dit vraagt om 'leerwerktrajecten' waar de context van het werk centraal staat, en woorden als expliciteren, samenwerken, implementeren, concretiseren en verbeteren, tot leren van en met elkaar leiden. Ook Pim Verheijen laat zich in dergelijke bewoordingen uit als hij zegt: "We begrijpen dat we moeten samenwerken, elkaar nodig hebben en meer perspectieven zouden moeten toelaten om een vraagstuk verder te brengen. Deze context vereist dat we het leren moeten heruitvinden en dat we de tijdsindeling anders moeten organiseren om de dialoog te vinden en met elkaar te leren. Met recht wordt werken = leren."

Werk aan de winkel dus voor leerprofessionals: die gaan leervragen moeten ophalen die verder gaan dan wat de medewerkers moeten kennen en kunnen. Deze change zal niet direct door iedereen in de organisatie gemakkelijk worden geaccepteerd. Maar willen zij - vanuit het perspectief van leren - een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de organisatie - wat in alle visies op leren wel is terug te vinden is - dan zal er vanuit een breed kader naar leren gekeken moeten worden. Of, zoals een Nederlandse bankdirecteur het mooi verwoordt: "We learn, professionalise and innovate together". ■



Margreet Boeren, oprichter van de Q8 Academy, won de Academy Award omdat zij er het best in was geslaagd een belangrijke bijdrage te leveren aan een ontwikkelingsgericht HR-beleid. Na haar pensionering zat zij in de jury voor de jaarlijkse Develhub Academy Award en is zij voor Stimulearning actief op Answerbase. Ook faciliteert zij de Pottenkijkers. Als kernteamlid van de AcademieSpiegel helpt ze organisaties bij het 'spiegelen' van hun academie.

HET TALENTENDNA

RECRUTEER OP BASIS VAN NATUURLIJK POTENTIEEL

I.P.V. DIPLOMA'S EN COMPETENTIES

Meet nauwkeurig de match tussen het talentenprofiel van een kandidaat en het talentenDNA van de job.
De beste bescherming van uw investering in opleiding !

Contacteer peter.monsieurs@pontis.be met uw promo-code OPKRO4 en krijg 25% korting op uw eerste talentenDNA.



WWW.MYTALENTPASSPORT.COM | WWW.OURTALENTDNA.COM | WWW.PONTIS.BE

PONTIS

177085 14-12-22 _ Dronepiloot Expert: dronecinematografie 9051
176603 14-12-22 _ Ventilatieverslaggever 8200
177520 16-12-22 _ Renovatieverplichting voor niet-residentiële gebouwen 8200
176611 19-12-22 _ Ventilatieverslaggever - Certificering 9051
175972 20-12-22 _ Behaal uw erkenning voor binnenisolatie 9051
176841 21-12-22 _ EPC - permanente vorming - 6 uur 8400
176002 22-12-22 _ EPB-verslaggever - Centraal examen 9051
176846 28-12-22 _ EPC - permanente vorming - 6 uur 8200
176547 29-12-22 _ Dronepiloot Advanced: Open A2 8500
177103 30-12-22 _ Update basis tekenen met Sketchup voor EPB en EPC 8200
177086 30-12-22 _ E- learning: Professioneel renovatie-advies voor Renuveren 8200
177087 30-12-22 _ EPB : Zomercomfort 8200
176592 30-12-22 _ EPB : Dimensioneren van luchtkanalen 8200
176593 30-12-22 _ EPC : Met LayOut van Sketchup aan de slag 8200
176811 30-12-22 _ EPB : Warmteverliesberekening volgens nieuwste 8200
176812 30-12-22 _ EPC : EPC klein niet-residentieel 8200
176813 30-12-22 _ EPC : Verlichting in klein niet-residentieel 8200
176814 30-12-22 _ EPC :Koeling in EPC residentieel en klein 8200
176833 30-12-22 _ EPC gemeenschappelijke delen van een appartement 8200
176834 30-12-22 _ EPB : S31 of S28, wat doet het ertoe? 8200
176835 30-12-22 _ EPC : wijzigingen inspectieprotocol en EPC 8200
176599 31-12-22 _ Tekenen ventilatie uitvoeringsontwerp met Sketchup 9051
177166 16-01-23 _ Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T 8400
176020 24-01-23 _ Lichtberekening met EVO 9051
177912 24-01-23 _ De thuisbatterij van A tot Z 8400
176019 26-01-23 _ Lichtberekening met EVO 8200
175931 31-01-23 _ Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Technische basis 8500
177724 02-02-23 _ Verlichtingsdeskundige - basis 8200
177584 09-02-23 _ CLT bouwen 9051
177923 14-02-23 _ Laadpalen en laadinfrastructuur 8400
177167 27-02-23 _ Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T 8400
177931 28-02-23 _ Visueel lasinspecteur VT-w Level 2 8500
177930 01-03-23 _ Storingstechnicus industriële elektriciteit 8500
177913 07-03-23 _ De thuisbatterij van A tot Z 8400
177922 14-03-23 _ Laadpalen en laadinfrastructuur 8400
177100 16-03-23 _ Overbodige onderhoudskosten elimineren 9051
177168 27-03-23 _ Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T 8400
177677 28-03-23 _ Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Totaaltraject 8500
177686 28-03-23 _ Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Commerciële basis 8500
177707 30-03-23 _ Lichtberekening met EVO 8200
177927 17-04-23 _ Pneumatica 8500
177725 18-04-23 _ Verlichtingsdeskundige - basis 9051
177842 19-04-23 _ Buitenverlichting 9051
177920 20-04-23 _ Hydraulica 8500
177917 25-04-23 _ Elektrische motoren industrieel 8500
177158 27-04-23 _ Houtbouw berekenen: EC 5 toepassen 9051
177921 08-05-23 _ Inleiding in de machinebouw 9051
177924 09-05-23 _ Laadpalen en laadinfrastructuur 8400
177915 09-05-23 _ De thuisbatterij van A tot Z 8400
177169 15-05-23 _ Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certficaat GI-GII-T 8400
177925 16-05-23 _ Laadpalen en laadinfrastructuur 8400
177708 06-06-23 _ Lichtberekening met EVO 9051

MADOU VANDROMME
ACCOUNTANCY
ALBERT I LAAN 174 • B-8670 OOSTDUINKERKE
058 241 802 • WWW.MADOUVANDROMME.BE

EEN GESCHIKTE AANBIEDER, OPLEIDING, JOB, L&D SOLUTION OF LEERLOCATIE IS ZO GEVONDEN
KIJK SNEL OP
bedrijfsopleidingen.be

Proeverijen

UW L&D FESTIVAL

DO. 26 JANUARI 2023 - DE MONTIL AFFLIGEM

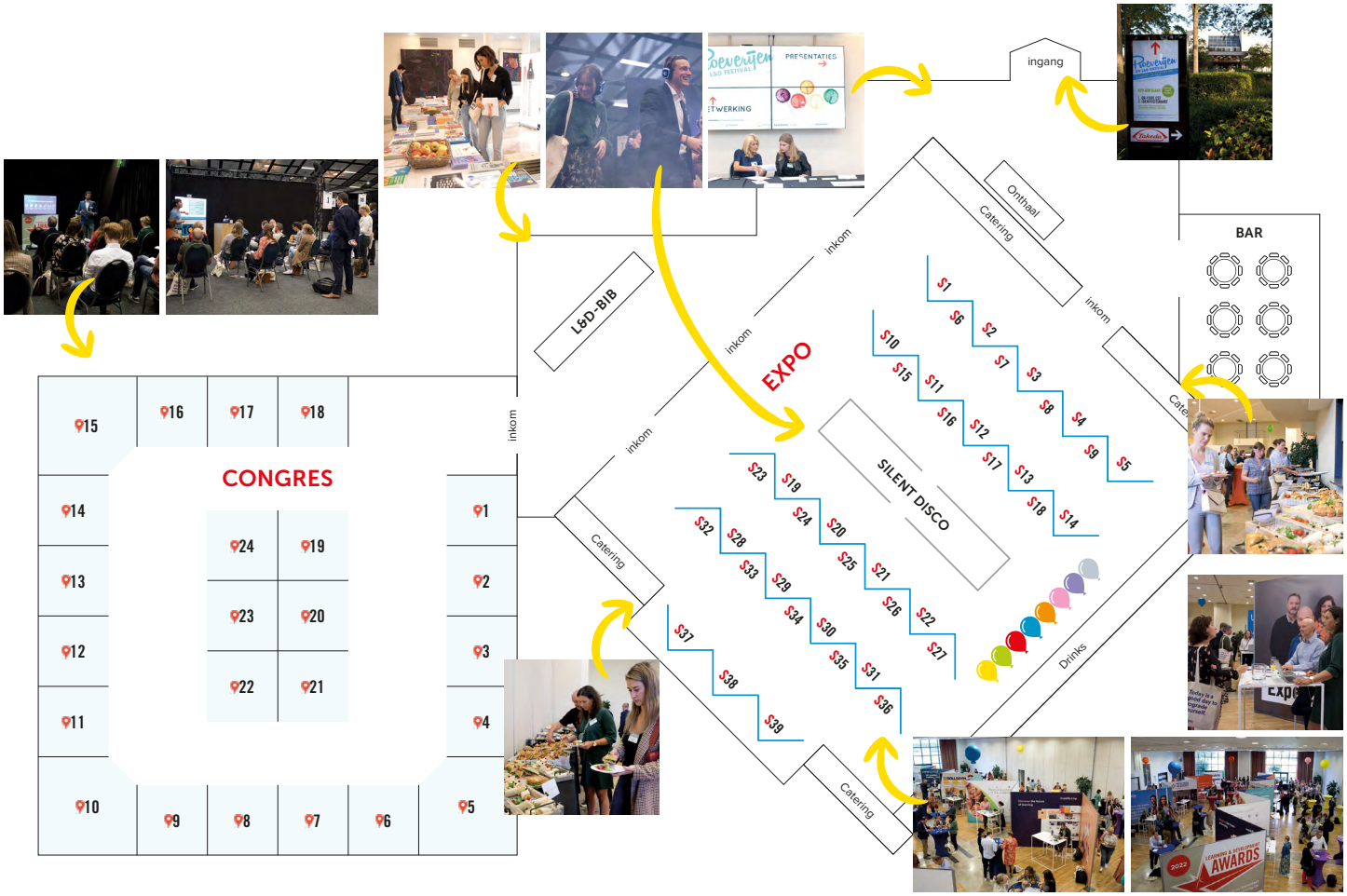


CONGRES - EXPO - NETWORKING - L&D BIB - SILENT DISCO - LUNCH & LEARN TABLES

BRENG GRATIS EEN COLLEGA MEE TOT 23/12

Proef van …

Ambits / Amelior / Amista / aNewSpring / Arboth / Archipel Academy / Atlas Grow How / Atolo / Attentia Academy / Bal&Klein / Be New Heroes / Bedenk / bit by bit / Built For Endurance / çava çava! / CoCoReCo/HorSense / Crime Control / CuteSolutions/SkillsGym / De Aanstokerij / De Opleidingscoach / Drillster / d-teach online training / Elan Learning / Epyc / Eummena / Expert Academy / Fern / Flowsparks / FranklinCovey / Fulfil / GoodHabitz / Gunnar Michielssen / hihaho / HowsWork / Human Matters / I Like Media / Innduce.me / Jeran / KEIK - Mensen in Beweging / Kessels & Smit / Klein Barnum / Komt een paard in de boardroom / Laurea / Ludo / manual.to / marbl / Mind Matter / MobieTrain / Moovly / myskillcamp / NCOI Learning / Next Learning Valley / Notice the Difference! / O2C2 / Obelisk / Ormit / Play It / Propellor / PVO / Rise Up / ROEM / SBS Skill BuilderS / SD Worx academy / Skan / SkillsTown / So We Grow / SODAplus / Squidll / Stellar Labs / StreetwiZe / Supervisie voor Coaches / Synquest / T&C Thales & Comenius / Televic Education / The Courseware Company / the Future is Now / The Learning Hub / The Myer-Briggs Company / The Tipping Point / Thomas More Hogeschool / TICkA / TinQwise / Trixolutions / Tryangle / Umital / UP learning / UPOP / Uqalify / Valamis



amelior · anewspring · DE OPLEIDINGSCOACH · FLOWSPARKS · FranklinCovey · goodhabitz online training · myskillcamp · NEW HEROES ACADEMY · PLAY IT GAME BASED LEARNING · THE TIPPING POINT

SAMEN ZIN VOOR LEREN EN ONTWIKKELEN

LUC VAN DE HEIJNING - GZA ZIEKENHUIZEN

De GZA Ziekenhuizen (GZA staat voor Gasthuiszusters van Antwerpen) staan aan de vooravond van een grote transformatie: begin 2024 fusioneren ze namelijk met ZNA uit Antwerpen, en samen zullen ze voortaan het grootste ziekenhuis van Europa vormen. We gaan in gesprek met Luc Van De Heijning - vroeger verpleegkundige en hoofdverpleegkundige - die het leren bij GZA Ziekenhuizen vormgeeft en alvast voorbereidt op de fusie.

Wat kan je vertellen over je organisatie & over de fusie die op til is?
Luc: "GZA Ziekenhuizen telt drie campussen, waar in totaal zo'n 3.200 medewerkers en 465 artsen werkzaam zijn. In 2016 zetten GZA Ziekenhuizen en ZNA het licht op groen voor een structurele en duurzame samenwerking, om in 2017 de Groepering GZA-ZNA op te richten. Op 1 januari 2020 werden we een netwerk, waarbinnen we vandaag al op verschillende vlakken succesvol samenwerken. In juni van dit jaar zijn beide organisaties het engagement aangegaan om tegen 2024 te fuseren. ZNA is met zijn 6.000 medewerkers zowat de grootste werkgever van België, en telt een tiental sites. Samen worden we een supergrote organisatie. Op dit moment bereiden we de fusie voor, terwijl we elk op ons eigen terrein onze vormingsactiviteiten verderzetten."

Wat is jouw rol in de organisatie?
Luc: "Als stafmedewerker vorming en verpleegkundige focus ik mij voornamelijk op visie, ontwikkeling en budgettering. Daarnaast coördineer ik het GZA-reanimatiebeleid. Ik kom zelf uit de zorg. Handig, want zorgmedewerkers vormen natuurlijk nog steeds één van onze belangrijkste doelgroepen voor opleiding en vorming."

Hoe zie je de fusie tegemoet vanuit een L&D-standpunt?
Luc: "Op dit moment proberen we om onze L&D-werking alvast een bétje op elkaar af te stemmen. Zo kijk ik nu al hoe ZNA georganiseerd is en hoe we elkaar kunnen verrijken of kennis kunnen uitwisselen. We gebruiken al gemeenschappelijke programma's zodat het niet te moeilijk wordt wanneer we effectief gaan samenwerken. Ook een aantal vormingsinitiatieven en grote projecten bespreken we samen, om zo tot een gedeelde visie te komen. Het traject voor nieuwkomers organiseren we voor een groot deel al samen, we hanteren hetzelfde LMS-systeem en projectgroepen rond vorming beginnen samen te komen. Zo hopen we dat alles binnen een jaar simpeler wordt en er een meer uniforme aanpak ontstaat. Dat is heel erg nodig, vermits we een organisatie worden van ongeveer 10.000 medewerkers en zo'n 13 sites. Er zullen uiteraard verschillen zijn tussen onze beide organisaties, maar zo lang we samen tot een gemeenschappelijke visie kunnen komen, komt het in orde. Daar geloof ik in."

Welke visie op leren hanteren jullie bij GZA ziekenhuizen en wil je verder blijven hanteren in de toekomst?
Luc: "Een belangrijke doelstelling voor ons is om de medewerker te allen tijde centraal te stellen, en alles van daaruit te laten vertrekken. We willen echt een partner zijn voor de medewerkers, en ervoor zorgen dat ze beseffen dat leren tijdens hun hele carrière belangrijk is. We willen de kracht halen uit elke medewerker: waar ben je goed in, en wat wil je verder ontwikkelen? Daar zijn de leidinggevenden ook bij betrokken. We willen de talenten van onze medewerkers optimaal ontwikkelen en blijven benutten tot aan het einde van hun loopbaan. Daarnaast is kwaliteitszorg een belangrijke doelstelling van L&D. In december 2019 beslisten we om ons niet langer te laten accrediteren door JCI, het gekende Amerikaanse kwaliteitssysteem voor ziekenhuizen. Als eerste ziekenhuis in België hebben we ervoor gekozen om volop in te zetten op een eigen kwaliteitssysteem dat alle goede punten van verschillende bestaande systemen combineert. Competenties ontwikkelen en permanente vorming vinden we dus heel belangrijk. We zien vorming echt wel als een motivator. We horen ook dat medewerkers voor GZA ziekenhuizen kiezen omdat we heel erg inzetten op opleiding. en daarbij gaat het niet enkel om veel aanbieden, maar ook om ten dienste staan als ze hulp nodig hebben. De medewerker is tegenwoordig in meer geïnteresseerd dan enkel het toedienen van de basiszorg. Hoe beter we onze medewerkers opleiden, hoe krachtiger ze in de zorg staan, hoe weerbaarder ze zijn, en hoe meer ze kunnen evolueren naar wat ze echt willen. Daarom zetten we enorm in op de budgetten van vorming, en dit zal alleen maar toenemen."

Wat zijn de uitdagingen waar jullie vandaag op het vlak van leren mee te maken hebben?
Luc: "Vele van de uitdagingen waar we nu voor staan hebben rechtstreeks of onrechtstreeks te maken met de periode waarin opleiden niet





Onder de projectnaam 'the future of learning' sta je verder stil bij wat leren tegenwoordig inhoudt. Hoe zie je de toekomst van leren tegemoet?

Luc: "Het project ontstond in het begin van de coronaperiode. Sinds de pandemie merken we - net als andere organisaties - bovendien dat we mensen moeilijker aan het klassieke leren krijgen. We denken dus veel na over leren an sich. Wat moeten we doen om mensen te laten leren? Kunnen we niet beter de digitale middelen gebruiken om theorieën te verkondigen, en daarnaast samenkomen om de skills te leren? Mijn visie is dat we meer medewerkers moeten betrekken bij vorming en het ook dichter bij de medewerkers moeten brengen. We moeten meer luisteren naar de medewerker, via de leidinggevende, en nog meer inzetten op vormingen op maat, eerder dan zaken op te leggen. Dit kunnen we bereiken via onze experten op de werkvloer zelf. Vorming wordt bepaald door heel de organisatie, niet enkel door de medewerkers van onze dienst vorming. Hoe meer er gedaan wordt vanuit de medewerker zelf, hoe beter het is. Daarom zetten we ook in op mentoren, peters en meters voor nieuwe medewerkers, en de dienst patiëntenbegeleiding, die nieuwe mensen en medewerkers die herintreden begeleidt. Verder proberen we elk belangrijk topic te verankeren in de organisatie. Denk bv. aan ergonomie, agressie, communicatie en softskills: de kennis daarover laten we van onze referentiepersonen komen, mensen die de kennis hebben en die willen overdragen aan anderen. We investeren ook in skillslabs voor bijvoorbeeld reanimatietrainingen. Ik gun het elke medewerker om - net als ik in mijn carrière deed - iets van hun job te maken. Daarom heb ik mezelf informeel tot opleidingscoach gebombardeerd. Mijn bureau zet ik liever midden in een afdeling dan ergens in een ivoren toren. Ik wil voeling houden en werk daarom veel tussen de mensen. Vorming moet dynamisch zijn, creatief, kort, to the point, op een moderne manier overgedragen worden, en in het algemeen minder theorie bevatten en meer praktijk. Ook het 'ask me'-principe uit de wereld van de technologie vind ik interessant om uit te rollen voor vorming: daarbij worden fouten (die gedetecteerd worden uit data) gemakkelijk was, namelijk de pandemie. Ik denk dan voornamelijk aan de digitalisering van opleidingen. Wat dat betreft, hebben we beslist om een digital content creator in dienst te nemen, en bekijken we hoe we technieken als blended of hybride leren in kunnen zetten. Daarnaast zijn we anderhalf jaar geleden ook overgestapt naar een nieuw LMS waarin er meer mogelijkheden zijn om opvolging te doen, meer aan e-learning te doen en nieuwe dingen in de markt te zetten. Verder hebben we tijdens de pandemie gemerkt dat het welzijn, samenzijn en de mens achter de zorgverlener ook belangrijk is. Wat we vragen van onze mensen, is niet niks. Zeker niet als je daar nog eens het enorme tekort aan medewerkers aan toevoegt. Daarom hebben we al sterk ingezet op het mentale welzijn in onze organisatie, onder meer met het project 'Samen veerkrachtig', waarbij we medewerkers samenbrengen op allerlei initiatieven. Van yoga over mindfulness tot boksen of muurklimmen. Tot slot zal ook de fusie op zich natuurlijk een enorme uitdaging zijn voor de organisatie. Ook daar zullen we nieuwe opleidingen voor moeten ontwikkelen, bv. over hoe je omgaat met veranderingen."

> "We zien vorming echt als een motivator. We horen ook dat medewerkers voor GZA kiezen omdat we heel erg inzetten op leren en ontwikkelen."

PASPOORT



- **Functie?** Stafmedewerker Dienst Vorming - GZA Ziekenhuizen
- **Vroeger?** Pediatrisch verpleegkundige & hoofdverpleegkundige in diverse ziekenhuizen
- **Studies?** Bachelor verpleegkunde, KdG. Bijzondere beroepstitel spoedgevallen en intensieve zorg, kaderopleiding nursing.
- **Wat is je professionele motto?** Samen zin voor leren en ontwikkelen
- **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Ik ga nogal graag uit van mijn gezond verstand en bijna 40 jaar ervaring in de zorg. Netwerken is voor mij erg belangrijk; Ik steek veel kennis op van nationale en internationale ervaringsdeskundigen. Een opleiding 'Leren en ontwikkelen' heb ik niet gevolgd. Bestaat zulke opleiding wel in België?
- **Welke vraag heb je voor onze volgende gast op de Praatstoel?** Hoe verankert sibelga een cultuur van levenslang leren in de organisatie?

bruikt als opstap voor opleiding. Dus ook data zijn ongelofelijk relevant: hoe meer we weten, hoe dichter we bij de medewerker zijn (en uiteindelijk ook bij de patiënt, die het middelpunt is voor alles). Tot slot houdt ook de vraag hoe onze medewerkers de zorg beleven me bezig. Dus: de toekomst van leren is dit alles, én tegelijk een beetje alert zijn voor de realiteit van vandaag. Het zoeken naar nieuwe medewerkers blijft een grote uitdaging. Daarom proberen we dienstoverschrijdend de kennis van bepaalde experten te organiseren en door te geven. Ik hoop dat de fusie met ZNA ons extra slagkracht zal geven."

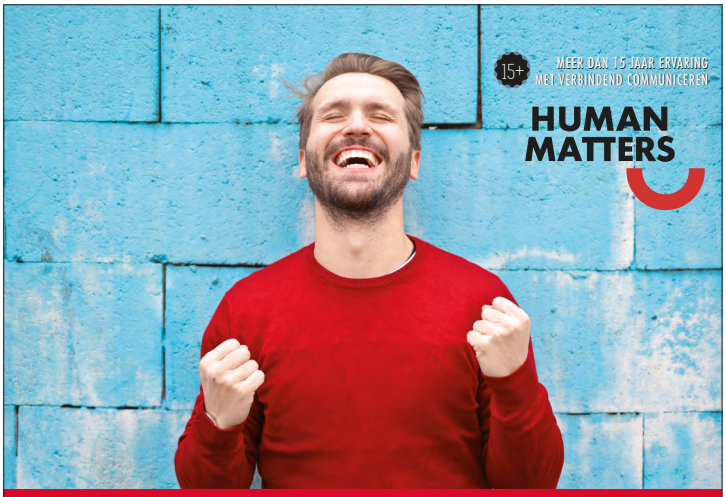
We leggen je graag ook nog de vraag van onze vorige geïnterviewde voor: wat is voor jou de grootste strategische meerwaarde van een L&D'er? Waarin maak je het verschil?
Luc: "De meerwaarde zit niet zozeer op inhoudelijk vlak, want dat moet van onze experten komen, vind ik. Het verschil zit 'm in de 'lijm' van L&D. Als medewerker moet je goed zijn voor de patiënten, maar je moet ook de kwaliteiten krijgen om dat te doen. Leer, groei en ontwikkel, en dan ben ik ervan overtuigd dat je beter voor je patiënt zal zorgen. Dat is voor mij nog altijd het einddoel. Hoe meer vorming je volgt, hoe rijker je als medewerker wordt, hoe standvastiger je in je functie zal zijn, en hoe liever je ze zal uitoefenen. Als L&D is het onze rol om dit alles te faciliteren, we hebben hier ook de middelen voor. We proberen een visie naar voren te brengen. Een cultuur van 'iedereen kan leren in onze organisatie'. En tegelijk is het aan de medewerker om het zelf in handen te nemen." ■



DE GUSSEM
TRAINING & CONSULTING

› SALES TRAINING MET IMPACT
› KLANTVRIENDELIJK ONTHAAL EN TELEFONEREN
› OMGAAN MET VERBALE AGRESSIE EN CONFLICTEN
› KLACHTENBEHANDELING
› COACHEND (REMOTE) LEIDINGGEVEN
› VERBINDEND COMMUNICEREN
› TIME MANAGEMENT
› DYNAMISCH PRESENTEREN
› OMGAAN MET STRESS EN ANGSTEN
› FEEDBACK GEVEN, KRIJGEN EN VRAGEN
› TRAIN THE TRAINER
› INDIVIDUELE COACHINGTRAJECTEN

+ 32 473 91 52 06 - INFO@DEGUSSEMTRAINING.BE
WWW.DEGUSSEMTRAINING.BE



VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Open aanbod: Verbindende Besluitvorming
Eendaagse training: 23 januari 2023 - Online training

Open aanbod: Feedback die werkt
Eendaagse training: 24 januari 2023 - Online training

Open aanbod: Verbindende Communicatie voor professionals
Tweedaagse training: 13 en 14 maart 2023 - Living Lei - Leuven
Leer de principes van verbindende communicatie toepassen,
zowel het verbindend spreken als het empathisch luisteren.

"Een heel bruikbare training.
Geleerd hoe omgaan met anderen maar ook met mezelf."

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

PARTENA PROFESSIONAL MAAKT ZELFSTUREND LEREN MAKKELIJK MET GLOEDNIEUW LMS

Alles wat betreft leren en ontwikkelen op een efficiënte, vlotte manier organiseren, aanbieden én er ook nog eens makkelijk over rapporteren: vandaag de dag kan het niet meer zonder een LMS. Zeker niet als je een zelfsturende, participatieve organisatie bent van zo'n 1.700 medewerkers. Dat ondervond Partena Professional, dat zich op dit eigenste moment voorbereidt op de lancering van het platform van Rise Up.

"Bij Partena Professional hebben we een holocratische organisatiestructuur waarbij er heel wat verantwoordelijkheid bij de medewerker ligt, ook op het vlak van leren en ontwikkelen. We willen evolueren naar een leercultuur waarbij de medewerker zijn ontwikkeling zelf volledig in handen neemt, uitgaand van wat hij of zij nodig heeft om de job zo goed mogelijk te kunnen doen", begint L&D Expert Liesbeth Ponsaerts. Partena Professional ondersteunt de medewerker hierin door daar op drie niveaus oplossingen tegenover te stellen: het komt tegemoet aan individuele behoeften, aan de collectieve teambehoeften én het brengt ook een organisatiebreed aanbod uit. "In dit alles zetten we in op een combinatie van leervormen – van klassikaal over digitaal tot blended – en werken we met zowel externe als interne trainers. We motiveren onze eigen medewerkers zo veel mogelijk om kennis te delen en van elkaar te leren. Wil een team bv. beter leren communiceren, dan kan het misschien wel geholpen worden door de collega's van marketing of interne communicatie."



Binnenkort kunnen de medewerkers van Partena Professional voor alles wat met leren te maken heeft terecht op het gloednieuwe leerplatform van Rise Up, dat officieel gelanceerd wordt op 1 februari 2023 en in tussentijd achter de schermen helemaal wordt klaargestoomd. "Al een viertal jaar geleden voelden we de nood om mee op de digitale trein te springen", vertelt Sarah Mathys, ook L&D Expert. "We wilden zelf e-learnings ontwikkelen en ter beschikking stellen. Al voor de pandemie hadden we zo'n 40 à 50 eigen e-learnings ontwikkeld. Daarnaast wilden we ook de organisatie van opleidingen stroomlijnen en vlotter laten verlopen."

GEEN OPLEIDING NODIG

Partena Professional ging aanvankelijk van start met een platform, maar dat voldeed na een tijd niet meer aan de behoeften. Daarom besloot het om op zoek te gaan naar een nieuwe oplossing. "We hadden een (vrij lang) wensenlijstje gemaakt waar ons nieuwe LMS aan moest voldoen", gaat Liesbeth verder. "We stonden ervan te kijken toen bleek dat Rise Up de meeste items op ons lijstje kon verwezenlijken." Daar is Sarah alvast zelf getuige van, want zij ging zonder één woord uitleg op eigen houtje aan de slag met het platform. "In plaats van Rise Up de gebruikelijke demo te laten geven, vroegen we om inloggegevens. Zo konden we het systeem zelf uittesten en ervaren hoe ver we zouden geraken. We ondervonden meteen hoe intuïtief en makkelijk in gebruik het was, zowel voor de deelnemer als voor ons. Al heel snel hadden we het in de vingers. De moderne look & feel nodigde bovendien uit om ermee te werken, te leren, aan de slag te gaan."

Een andere belangrijke voorwaarde voor Partena Professional was dat het makkelijk moest zijn om cijfers te trekken en rapporten te maken. "We droomden van een efficiënte en snelle rapporteringstool over alles wat met opleidingen te maken heeft. Met ons huidige platform liepen we hierop vast. Daarom hebben we wat dit onderdeel betreft wél om een uitgebreide demo gevraagd aan Rise Up. En we waren onder de indruk hoe snel we uit dit systeem gegevens konden halen." Daarna ging het snel: eind juni besliste Partena Professional om met Rise Up in zee te gaan, op 1 februari 2023 knippen ze de navelstreng met het oude platform door en gaan ze voluit voor het nieuwe LMS. "Dat beginnen we nu al aan te kondigen in de organisatie, zodat iedereen mee is en zich alvast mentaal kan voorbereiden op de switch", aldus Liesbeth.

PROACTIEF EN SNEL VAN AANPAK

In tussentijd heeft Partena Professional uitgebreid de tijd genomen om het platform te ontdekken. “Rise Up mag dan zeer intuïtief zijn, het biedt tegelijk ook ontzettend veel mogelijkheden”, gaat Sarah verder. “Daarom hebben we de tijd genomen om het goed te verkennen en testen uit te voeren. Ook het omdenken van het oude naar het nieuwe platform vroeg tijd: elk systeem is anders opgebouwd. Daarna zijn we de migratie beginnen voor te bereiden. Onze huidige catalogus telt zo’n 700 opleidingen. Wat zetten we over, wat niet, en in welke structuur? Wat we nu al merken, is hoe makkelijk het is voor gebruikers om zich voor opleidingen in te schrijven, en voor trainers om zelf trainingen aan te maken. Ook wij kunnen overigens snel en efficiënt opleidingstrajecten aanmaken en er de inschrijvingen aan koppelen, zoals bv. ons opleidingstraject voor nieuwe payrollconsultants. Bij het goed zetten van de parameters merken we verder nu al hoeveel tijd dit ons zal besparen, en hoe het onze administratie vereenvoudigt. Nu de fundamenten er zijn, staan we te popelen om de opleidingen over te zetten van het oude naar het nieuwe LMS. Een aantal testgroepen zorgt in afwachting van de lancering nog voor feedback van eindgebruikers. Ook zij gaan zonder uitleg aan de slag. Zo kunnen ze ervaren hoe intuïtief het is en kunnen we nog bijsturen waar nodig.”

Dat laatste is overigens geen lastige opdracht voor Rise Up: Partena Professional ervaart de nieuwe LMS-partner als zeer proactief en snel van aanpakken én communiceren. “Het was voor ons belangrijk dat we niet terechtkwamen in een logge structuur waarbij we zouden moeten wachten op antwoorden”, legt Liesbeth uit. “Rise Up is een jong én innovatief bedrijf. Ze denken als een open-minded partner met ons mee om oplossingen te vinden, wat zeker niet vanzelfsprekend is gezien onze specifieke, holocratische bedrijfsstructuur. We merken ook dat er met onze feedback effectief iets gedaan wordt.”



STAP VOOR STAP NAAR MICROLEARNING

Nog een belangrijke troef, zo geven ze bij Partena Professional aan, is dat je als klant niet meteen álle mogelijkheden van Rise Up hoeft te gebruiken, maar stapsgewijs kan opbouwen. “We kunnen als klant beslissen dat we de bepaalde functionaliteiten even on hold zetten tot wij er klaar voor zijn”, aldus Sarah. “Zo hebben we beslist om in eerste instantie te vertrekken van de basis, zodat iedereen aan het nieuwe LMS kan wennen. Ik heb er vertrouwen in dat dit supersnel en vlot zal verlopen.”

Liesbeth treedt haar bij: “Het mooie aan Rise Up is dat we kunnen blijven evolueren. In april gaan we bv. ook de mobiele app introduceren bij de medewerkers, en later gaan we ook de link maken tussen de Teams-app (waar Rise Up in geïntegreerd is) en wat onze HR-collega’s doen op het vlak van competenties en doelstellingen. Stapsgewijs kunnen we het LMS steeds meer integreren in de workflow, en daardoor steeds meer aan microlearning doen. Dat is erg belangrijk, want een grote uitdaging voor ons is de hoge werkdruk, waardoor leren soms naar de achtergrond verschuift. Als leren echter heel makkelijk gemaakt wordt, kort en to the point, valt het makkelijker te combineren.”





rise up

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS 16ÈME ANNÉE 59ÈME ÉDITION

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 I B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : DECEMBRE 2022



PAGE 5

VIABUILD! : L'ENTREPRENEURIAT INNOVANT PAR L'APPRENTISSAGE

STEVEN MUYLDERMANS

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

Boostez vos connaissances

Vous souhaitez booster vos connaissances en matière de payroll, législation sociale ou encore RH?
Allez vite à la **SD Worx Academy** !

Découvrez notre vaste offre de formations, flexible et en ligne. Et choisissez où, quand et comment vous boostez vos connaissances.

sdworx academy





AGORIA ACADEMY

Formations collectives, inhouse et en ligne

Thématiques

- Digital : Cybersecurity, Intelligence artificielle, 5G
- Industrie 4.0 : Les 7 transformations de l'industrie du futur
- Human Capital and Education: Législation sociale, Conseiller en prévention, Employer branding
- Finance et régulations : Finance pour non financier, Cash & Risk Management, Analyse des Investissement, GDPR, Douane, Marchés publics, HealthTech
- Sales&Marketing : Social selling, Négociation, Effective selling

www.agoria.be/fr/academy

.AGORIA



04 Formations inter-entreprises

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

04 TOP10 mots clés

05 Sur le divan

08 L'apprentissage sur mésure

10 Leren & Ontwikkelen

BIENVENUE !

Quand nous développons nos programmes depuis Ostende ou Bruges, nous nous apercevons qu'il n'est pas si facile d'atteindre les responsables L&D francophones. Et bien qu'on nous ait souvent conseillé de ne pas miser sur ce groupe cible, nous voulons quand même le faire. Après tout, de nombreux professionnels du L&D travaillent de l'autre côté de la frontière linguistique et/ou fournissent des services à la fois à des francophones et à des néerlandophones. C'est la raison pour laquelle nous communiquerons un peu plus en français, à chaque fois que cela se révélera opportun. Cependant, nous n'avons pas l'intention d'organiser des événements L&D purement francophones ; nous laissons cela au Groupe Epsilon. Mais nous collaborerons davantage.

Concrètement, le 10 octobre 2022, nous avons présenté l'enquête **« Tendances en matière d'apprentissage et de développement dans les organisations »** dans les deux langues à Courtrai et communiqué les résultats de l'enquête sous forme d'affiches à tous ceux qui ont participé au Salon Epsilon 2022 à Louvain-la-Neuve. En collaboration avec Federgon, nous avons réalisé un sérieux effort financier pour fournir également le rapport de l'enquête de 31 pages en français. Nous espérons que le rapport sera largement utilisé dans toutes sortes de conférences et de formations destinées aux professionnels du L&D afin que nous puissions attirer des répondants supplémentaires pour l'enquête de juin 2023.

Nous prévoyons un deuxième événement bilingue le jeudi 9 mars 2023 : le **TOP100 Tools for Learning**. Nous organisons à nouveau cet événement en direct à Bruxelles avec des collègues du SPF Bosa. Pour faire de cet événement un succès, nous recherchons toujours dix professionnels francophones du L&D qui souhaiteraient présenter un outil qu'ils/elles utilisent dans leur pratique quotidienne en matière d'apprentissage et de développement. Soyons clairs, il ne doit pas toujours s'agir d'outils technologiques, les outils L&D non technologiques sont eux aussi les bienvenus.

Un troisième événement auquel nous vous convions, ce sont les **L&D Awards**, le jeudi 16 mars 2023, chez BNP Paribas Fortis à Bruxelles. Précisément en raison du bilinguisme de notre capitale, nous souhaiterions présenter également des gagnants de la Belgique francophone. Pour réussir cela, cela ne dépend pas de nous, mais de vous. En effet, ce sont les lecteurs de ce magazine qui peuvent nominer des organisations pour un L&D Award via le site web Stimulearning.

Enfin, en 2023 nous retournerons au salon Learning Technologies à Paris avec qui veut et visiterons le Learning Show à Rennes. Faites-nous savoir si vous souhaitez vous joindre à nous ; en groupe, on apprend tellement plus.

À bientôt !

ISABELLE ET KRISTOFF

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

CO2 NEUTRAL
› DISTRIBUTION ‹

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

TOP10 FORMATIONS ENTREPRISES

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



1. **GESTION** SD Worx Academy / Frajlick Campus
2. **COACHING** Systo
3. **INNOVATION**
4. **NEERLANDAIS** ElaN Learning
5. **COMMUNICATION** Evoluo / Frajlick Campus / Elohim Language Services / The European Training House / ElaN Learning
6. **CREATIVITE**
7. **PROJET** SD Worx Academy
8. **EXCEL** Quality Training
9. **NEGOCIER**
10. **FRANCAIS** ElaN Learning



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
96171	12-12-22	Certified lean six sigma green belt	1060
123501	12-12-22	Devops fundamentals	1060
123503	14-12-22	Prince2 agile® practitioner	1060
116603	15-12-22	Agile pm practitioner	1060
116605	11-01-23	Change management foundation	1060
116598	18-01-23	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
79489	30-01-23	Professional scrum master	1060
116579	06-02-23	Exin bcs business analysis foundation	1060
116567	20-02-23	Msp foundation	1060
116568	22-02-23	Msp practitioner	1060
93153	15-03-23	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
93183	27-03-23	Itil 4 digital & it strategy	1060
123502	27-03-23	Business analysis fundamentals	1060



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
175663	13-12-22	Flex workshops social-legal news	online
174974	20-12-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
175042	22-12-22	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
176902	10-01-23	Vacances annuelles : les règles pour un calcul correct	1400
175652	12-01-23	Vacances annuelles : les règles pour un calcul correct	online
175655	19-01-23	Vacances annuelles : les règles pour un calcul correct	1000
175664	24-01-23	Flex workshops social-legal news	online
177251	26-01-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
177285	31-01-23	COMPACT webinaires d'actualités sociojuridiques	online
177252	23-02-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
175665	28-02-23	Flex workshops social-legal news	online
175810	28-02-23	PROXY ateliers d'actualités sociojuridiques	online
176964	13-03-23	Pécule de vacances : comment bien le calculer	online
176965	20-03-23	Pécule de vacances : comment bien le calculer	1000
175865	21-03-23	Flex workshops social-legal news	online
177253	30-03-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
177286	31-03-23	COMPACT webinaires d'actualités sociojuridiques	online



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
113658	03-03-23	Info-webinar - actp certified coach root	1731
158697	21-03-23	Learn to communicate like hostage negotiators	2140



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116583	12-12-22	Itil® 4 foundation & examen	1060
63481	19-12-22	Itil® 4 specialist : high-velocity it	1060
123499	08-02-23	Itil® 4 foundation update v3 to v4	1060
172900	16-02-23	Microsoft 365 day	online
116572	20-03-23	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060

VIABUILD! : L'ENTREPRENEURIAT INNOVANT PAR L'APPRENTISSAGE

STEVEN MUYLDERMANS - VIABUILD!

Build to connect : avec ce slogan, l'entreprise de construction Viabuild! ne réalise pas seulement des travaux de voirie, mais développe aussi les connaissances et les talents de ses collaborateurs. L'entreprise croit en une autre manière de former, qui va au-delà de la seule focalisation sur les connaissances. Une conversation passionnante avec Steven Muyldermans qui, en tant que Talent Partner, guide tout cela dans la bonne direction.

Que fait exactement Viabuild et que représentez-vous ?
Steven : « Nous sommes une entreprise de construction multidisciplinaire active dans plusieurs domaines : les travaux de voirie, de terrassement, de désamiantage et de génie civil, en passant par les data centers jusqu'aux travaux d'asphaltage, tant dans le secteur public que privé. Nous avons nos propres centrales à béton et asphalte, y compris notre toute nouvelle centrale à béton à Neder-over-Heembeek. Notre organisation emploie environ 600 collaborateurs. Nous nous efforçons toujours d'être le partenaire privilégié de nos clients, sur la base de notre expertise. C'est ce qui nous permet d'être forts dans nos différents domaines d'intervention et, ce faisant, d'être ce partenaire privilégié. Si nous voulons maintenir ce niveau d'expertise et continuer à le développer, le département L&D (apprentissage et développement) a un rôle majeur à jouer, car nous devons vraiment investir dans notre personnel. Non seulement dans les connaissances, mais aussi dans les talents. Nous nous y employons pleinement. »

Comment êtes-vous organisés au niveau de l'apprentissage et quel est votre rôle dans ce domaine ?
Steven : « Nous investissons dans les talents au sein de notre entreprise de construction. Et cela est absolument nécessaire si nous voulons être attractifs en tant qu'employeur en vue d'assurer de nouveaux recrutements et la rétention de nos collaborateurs. Nous devons offrir aux collaborateurs un package global qui va au-delà d'une simple rémunération correcte. Aujourd'hui, le L&D bénéficie d'un large soutien. Il y a urgence, ainsi que la volonté d'investir davantage dans le L&D. En tant que Talent Partner, je travaille activement à la gestion et au suivi du développement des talents et des connaissances pour les ouvriers et les employés, et ce dans le cadre de notre Viabuild Academy, afin que chaque collaborateur ait la formation et les compétences nécessaires. Je veille également à la mission et aux valeurs de Viabuild en aidant les collaborateurs à se développer de manière organique. Pour moi, une organisation apprenante est la responsabilité de chacun. Dans mon rôle, je serai le stimulateur, le facilitateur, l'organisateur et le partenaire stratégique pour que ces objectifs puissent être atteints.

Dans le cadre d'un entrepreneuriat innovant, vous souhaitez appliquer « une autre façon de former ». Qu'entendez-vous exactement par cela ? Quelle est votre vision de l'apprentissage ?
Steven : « Dans le secteur de la construction, en tant qu'entreprise, vous devez respecter certaines règles de conformité. Les certificats doivent être en règle, des formations à la sécurité doivent être organisées, tout le monde doit être formé et avoir certaines connaissances. Mais être une organisation apprenante va bien au-delà de la simple organisation de formations. Il s'agit de travailler les uns avec les autres au quotidien, de viser l'excellence opérationnelle, de se donner un feedback constructif et d'oser se remettre en question. L'apprentissage est aujourd'hui une priorité plus importante qu'il ne l'était autrefois, et il est également beaucoup plus intégré dans le fonctionnement quotidien. La formation n'en est qu'une facette. Cette conception, soutenue par la direction, s'enracine progressivement dans l'organisation. Naturellement, la sécurité et la qualité restent primordiales, nous ne pouvons pas nous concentrer uniquement sur les talents. Notre « autre façon de former » fait référence au fait que nous ne nous contentons pas des seules formations. Il s'agit d'apprendre et de se développer sous toutes ses facettes. »

Les initiatives autour du thème de la « sécurité » ont généralement une touche plutôt « aride », mais vous réussissez à les rendre un peu plus sexy. Que pouvez-vous nous dire sur les initiatives dans ce domaine ?
Steven : « Il est vrai que, par exemple, nous ne nous limitons pas au seul reporting des chiffres en matière de sécurité et à l'organisation des formations. Dans nos valeurs STEAM, la sécurité occupe clairement une place prépondérante. Les autres lettres font référence aux valeurs « Team » (équipe), « Efficiency » (efficacité), « Always an eye on the future » (toujours un œil sur l'avenir) et « Motivated and driven » (motivation). Nous relions des initiatives à chacune de ces valeurs. Concernant la sécurité, cela inclut notre Safety-week (semaine de la sécurité), que nous avons organisée en septembre, au cours de laquelle





utilisons désormais également trois questions simples lorsqu'un manager s'entretient avec un collaborateur sur son évolution : la première est de savoir où se situent les besoins de la personne aujourd'hui, la deuxième cherche à savoir ce dont elle a besoin demain pour pouvoir passer à l'étape suivante dans sa fonction, et la troisième vise ce qui lui est nécessaire après-demain pour franchir une nouvelle étape dans sa carrière. Parce que le collaborateur et le manager y réfléchissent ensemble, nous faisons remonter à la surface des informations très utiles que nous pouvons intégrer dans un plan de développement qui pourra ensuite être relié à l'Académie. »

Vous parlez du programme Future Leadership, en quoi consiste-t-il ?
Steven : « Sur une période d'un an et demi, avec un groupe de collègues en interne à l'occasion de moments de retour mensuels, nous travaillons sur quatre piliers interconnectés : développement personnel, connexion, développement d'équipe et orientation résultats. L'accent n'est pas tant mis sur le fait d'assumer un poste de direction, mais sur le leadership personnel. Par exemple, une personne peut travailler pendant un an et demi pour devenir plus sûre de soi, s'il s'agit d'un domaine que cette personne a avantage à renforcer. Dans le cadre de ce programme, nous avons, entre autres, organisé un atelier équestre, ce qui n'est pas facile dans le secteur de la construction. Mais le feedback a été totalement positif. Il est parfois nécessaire de sortir de sa zone de confort. Par ce genre d'actions, je constate que nous recherchons de plus en plus le terreau de l'apprentissage et j'en suis très fier.

« Une organisation apprenante va bien au-delà de la simple organisation de formations. Il s'agit de travailler les uns avec les autres au quotidien. De viser l'excellence opérationnelle. De se donner un feed-back constructif. »

nous mettons la sécurité et la durabilité à l'honneur à travers diverses initiatives. Nous le faisons du point de vue que nous avons à prendre soin les uns des autres. Au cours des préparatifs, nous avons abordé au sein du groupe de travail le thème de la sécurité non seulement du point de vue du service de prévention et de sécurité, mais aussi sous l'angle de l'apprentissage. Et nous avons réfléchi à la question de savoir comment nous pouvons faire passer le message de la sécurité de manière amusante et attrayante, et comment nous pouvons apprendre encore plus les uns des autres. Par exemple, nous avons imaginé des ateliers sur le DAE qui pourraient être donnés par l'une de nos collaboratrices, qui travaille comme ambulancière à ses heures perdues. Pour elle, c'était une opportunité de sortir de son métier et elle était aussi très fière de pouvoir partager cela avec ses collègues. Au cours des STEAM days, nos journées de formation que nous organisons chaque année en janvier, nous mettons également l'accent sur la sécurité et la qualité lors des formations que nous organisons sur les chantiers, dans les ateliers et les centrales. Dans la prochaine édition, par exemple, nous traiterons les questions d'agression par des tiers sur nos chantiers et l'attitude de sécurité à adopter. »

Depuis le printemps 2022, il y a aussi la Viabuild Academy. De quoi s'agit-il exactement ?
Steven : « Au départ de notre vision d'une organisation apprenante, nous devons nous concentrer sur toutes les facettes de l'apprentissage et du développement. Si nous voulons grandir en tant qu'organisation, nous devons donc, en plus des questions de conformité, investir également dans le développement de carrière et les talents. La Viabuild Academy en est le concept intégrateur. C'est un centre de développement de carrière et de connaissance, comprenant des piliers ou des poignées reconnaissables à l'intérieur desquels nous pouvons organiser les choses. L'ensemble est ainsi plus cohérent, mieux structuré et reconnaissable. Le fondement de l'Académie comprend donc, d'une part, notre vision de l'organisation apprenante et, d'autre part, nos valeurs STEAM. Les piliers sont nos différentes initiatives telles que la semaine de la sécurité ou le programme Future Leadership. Par ailleurs, nous

L'intégration est également un pilier important pour vous. Elle fait partie de l'Académie.
Steven : « Il est important d'aborder de manière proactive l'intégration des nouveaux collaborateurs. Cela comprend l'intégration en soi, mais aussi le parrainage/marrainage dans la suite de l'accompagnement. Il faut réfléchir à quel poste quelqu'un va se retrouver et quel plan de formation on peut mettre en place afin de l'y aider. Notre approche consiste à nous réunir avec le manager afin qu'il puisse bien préparer l'arrivée d'un nouveau collaborateur. Nous pouvons soutenir et encourager le responsable à y réfléchir activement. Lors de l'entrée en service effective, le HR Business Partner ou moi-même faisons l'entretien d'intégration, au cours duquel nous expliquons qui nous sommes en tant qu'organisation, quelles sont nos valeurs, etc. Le nouveau collègue part ensuite dans son département où sa formation se poursuit. Pendant ce temps, nous restons en contact, et après trois mois, nous organisons un autre moment formel où nous faisons un état des lieux et discutons des trois questions fondamentales. De cette façon, nous pouvons faire des ajustements en cas de besoin. Je pense que c'est extrêmement important : vis-à-vis du nouveau collaborateur, pour bien accompagner le département, et aussi en termes de rétention du personnel. Nous réunissons également les nouveaux collaborateurs lors de journées « Let's Connect », ce qui fait référence à notre slogan « Build to connect », au cours desquelles nous actualisons un certain nombre de choses. Lors de nos « Discovery Days », les nouveaux collaborateurs ont l'occasion de visiter d'autres chantiers, et ceci est également lié au thème « Let's Connect » et à la valeur « Team » (équipe) de STEAM.

Votre programme de 80 jours s'inscrit-il également dans cette intégration ?
Steven : « Ce programme est beaucoup plus large, car il s'adresse à de jeunes professionnels qui viennent de quitter les bancs de l'école et qui ne savent pas encore très bien quel poste concret ils souhaiteraient occuper dans notre entreprise. Les possibilités ne manquent pas. Si nous sommes convaincus du potentiel, du caractère et de la personnalité de quelqu'un, nous lui donnons l'opportunité de découvrir l'entreprise pendant 80 jours. Une occasion pour cette personne de visiter les différents services, d'avoir un aperçu du fonctionnement de l'entreprise et de recevoir des conseils. À la fin des 80 jours, nous évaluons ensemble ce qui la passionne le plus et elle peut ensuite continuer à travailler dans un domaine spécifique. Une dégustation de nos services, en quelque sorte. Ici aussi, nous déployons notre approche « Let's Connect », car en tant que jeune professionnel, vous avez la possibilité de vous créer un important réseau de collègues. »

En outre, il existe également des stages pour les étudiants. Comment s'intègrent-ils dans la vision ?
Steven : « Pour nous, les stages s'inscrivent dans un cadre plus vaste. En tant qu'organisation, nous voulons contribuer au développement des étudiants et assumer un rôle social à cet égard. Nous mettons tout en œuvre pour que le stage soit une réussite et pour aboutir ensemble à un recrutement si des possibilités se présentent. Si un recrutement ne peut être garanti, cela ne nous empêche pas d'organiser le stage. »

Dans les organisations fortement axées sur l'opérationnel, il est souvent difficile de trouver du temps pour apprendre. Comment cela se passe-t-il chez vous ?
Steven : « Nos chantiers doivent rester opérationnels, la continuité doit dès lors être assurée. Parallèlement, des mesures importantes ont déjà été prises. La formation a sa place dans l'ensemble de la planification. Nous essayons d'agir de manière proactive dans ce domaine et organisons autant de formations que possible en hiver, au cours de la période allant de décembre à mars, quand le temps est de toute façon plus mauvais. Par ailleurs, nous faisons également attention aux autres horaires et aux charges de travail, et nous planifions les formations bien à l'avance. Enfin, nous essayons aussi d'intégrer autant que possible l'apprentissage dans le fonctionnement quotidien : apprendre les uns des autres, s'adresser les uns aux autres, donner un feed-back, partager des connaissances et des expériences avec les autres… Cela commence à faire son chemin et à marcher de mieux en mieux. »

Quel est votre plus important défi en ce moment dans le domaine de l'apprentissage ?



Steven : « La sauvegarde du savoir, car nous avons un certain nombre de collaborateurs plus âgés qui partiront à la retraite d'ici quelques années. Nous voulons nous y atteler avec des programmes de mentorat et de parrainage/marrainage. Nous faisons aussi face au défi de trouver des informations qui, en raison de l'histoire même de l'entreprise, sont parfois éparpillées dans divers systèmes. Je souhaite également qu'il y ait une continuité dans les initiatives qui ont été prises cette année et les développer davantage. »

Enfin, les deux questions de notre précédent invité : comment créez-vous une culture d'apprentissage continu d'une part, et quel rôle jouent les données dans votre organisation en matière de L&D et qu'en faites-vous ?
Steven : « Nous créons une culture d'apprentissage continu en encourageant quotidiennement nos managers et nos collègues à mettre l'apprentissage et le développement à l'ordre du jour et à agir en tant que partenaire stratégique pour notre entreprise. Aujourd'hui, les données sont principalement utilisées dans le suivi de nos formations à la conformité. En l'occurrence, je vise spécifiquement les certificats VCA, les certificats de premiers secours et les certificats requis pour l'utilisation de certaines machines. Dans notre secteur, cela doit absolument être en règle. La sécurité et la qualité sont prioritaires. » ■

Viabuild! supports the SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Let's Learn

PASSEPORT



- **Fonction ?** Talent Partner @ Viabuild!
- **Auparavant ?** Talent Officer chez Viabuild!, HR Consultant & Teamleader Recruitment/Training chez Atlas Copco, HR BP – L&D Advisor chez Aquafin
- **Études ?** RH à l'EHSAL
- **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** Faites des choix conscients et faites-les avec passion !
- **Quelle est la source d'information L&D où vous puisez principalement vos idées ?** Le livre « Les Sept Habitudes des gens qui réussissent » (« Seven Habits of Effective Leadership ») de Stephen Covey
- **Quelle question aimeriez-vous poser à notre prochain(e) invité(e) de « À bâtons rompus » ?** Quelle est pour vous la plus grande valeur ajoutée stratégique d'un professionnel L&D ? Où faites-vous la différence ?

L'APPRENTISSAGE

	TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE	FORMATIONS EN LANGUES	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION	INFORMATIQUE ET MÉDIAS	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE	COMPÉTENCES EN GESTION	GESTION
4 YOU Consulting 1082 Bruxelles / +32 497 45 82 44 cathy.vanliempt@4youconsulting.be / www.4youconsulting.be	•	•	•	•	•	•	•		•
Agoria 1030 Bruxelles / +32 2 706 78 00 academy@agoria.be / www.agoria.be/fr/academy	•	•	•	•		•	•		•
Attentia Academy 1082 Bruxelles / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•		•	•		
BLCC 8500 Courtrai / + 32 56 22 73 51 info@blcc.be / www.blcc.be								•	
ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / +32 11 79 05 28 cathydeceuster@elanlearning.com / www.elanlearning.com	•	•				•		•	
Expert Academy 2018 Anvers / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•			•			
Febelfin Academy 1210 Bruxelles / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Flowsparks 9000 Gand / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com			•	•	•	•	•		•

SUR MESURE

	TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE	FORMATIONS EN LANGUES	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION	INFORMATIQUE ET MÉDIAS	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE	COMPÉTENCES EN GESTION	GESTION
Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be		•			•				•
NCOI Learning 2800 Malines / +32 15 79 16 40 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•		
Play It 8400 Courtrai / +32 56 59 12 88 lisa@playitsafe.eu / playitsafe.eu	•	•	•	•	•		•	•	
Quality Training 1180 Uccle / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be		•	•		•	•			•
ROEM 8200 Bruges / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be			•						
SD Worx Academy 1435 Mont-Saint-Guibert / +32 78 15 90 24 learning@sdworx.com / www.sdworx.be/learning		•	•				•		
The Tipping Point 2800 Malines / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						
TinQwise 2000 Anvers / +32 477 59 73 91 kristin@tinqwise.be / www.tinqwise.be	•	•	•	•	•	•	•		•