

LEREN & ONTWIKKELEN

OPLEIDINGSKRANT - JAARGANG 17 EDITIE 63

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR

AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA

ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE

NEDERLANDSTALIG

UITGAVE: DECEMBER 2023

PAGINA 17

IN BRUGS AZ SINT-JAN GAAN WELZIJN EN LEREN HAND IN HAND

SHIRLEY WALLAERT

PAGINA 39

ALTIJD HET JUISTE PROFIEL DANKZIJ DOORGEDREVEN INTERNE OPLEIDING

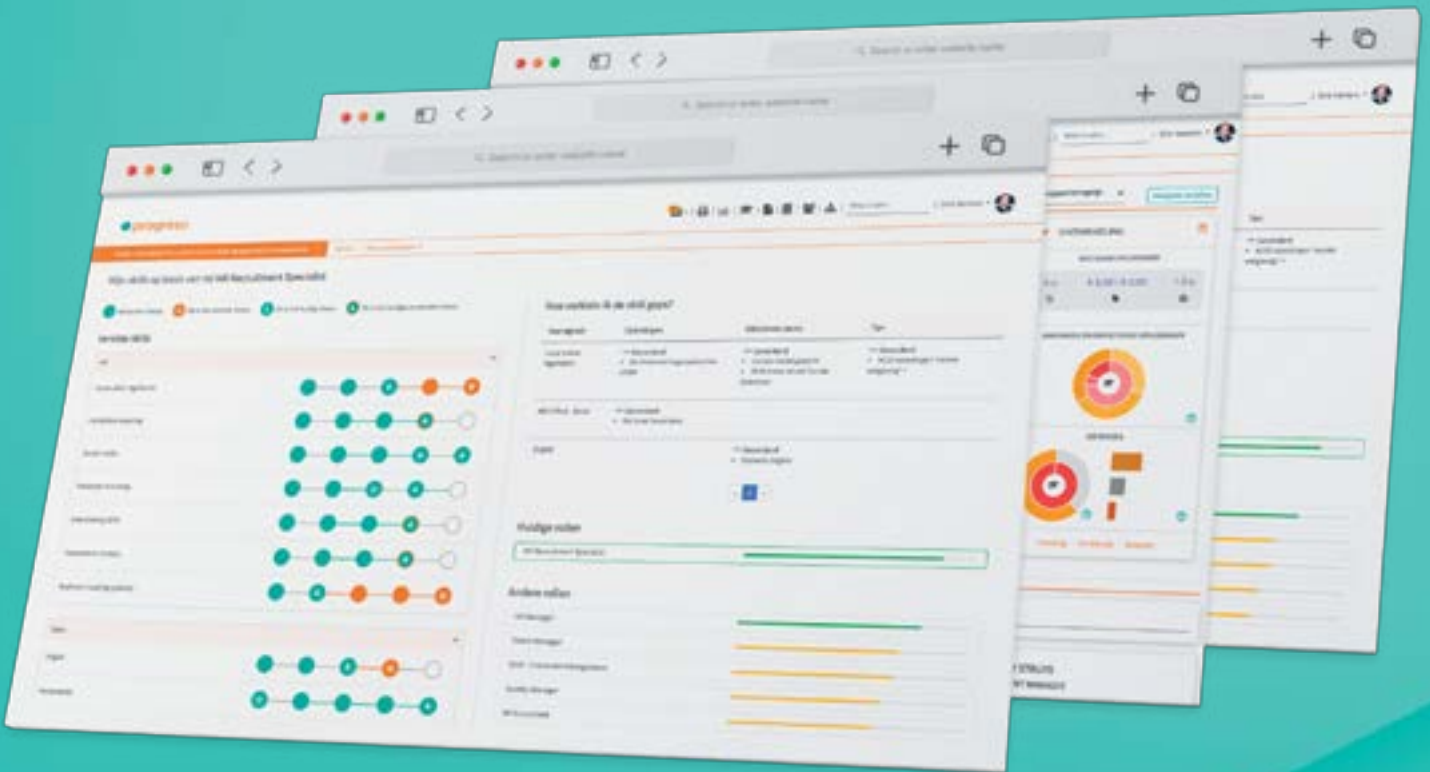
SARAH DE LATTRE

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

Samen naar een wendbaar en toekomstgericht opleidingsbeleid

www.progresohrsoftware.be

 +32 3 289 20 00





EVERY KEYNOTE SPEECH IN 2023: AI

In de zomer van 2023 bevroegen we 350 L&D-professionals en 1500 werknemers over leren, ook over het buzzwoord van vandaag: **Artificiële Intelligentie**, kortweg **AI**. De juistheid van de cijfers die we in juni-juli ophaalden blijkt echter niet bestand tegen de snelheid waarmee innovaties gebruik maken van deze technologie. Bij het schrijven van dit artikel zijn de zomerse cijfers over AI simpelweg achterhaald. De andere data over leren zijn dit niet; je vindt ze op de middenbladzijde van dit magazine.

AI is vandaag 'overall'. En toch heeft ook AI een lange, eerder trage weg moeten afleggen: zo werden de eerste machine-learning-technieken al in de jaren '50 en '60 ontwikkeld, 'Deep Blue' versloeg al in 1997 wereldkampioen schaken Garry Kasparov ...

25 jaar na de schaakcomputer blijkt AI ook het **L&D Festival Proeverijen** te hebben gevonden. Het komt als trefwoord meer dan 37 keer voor in de beschrijvingen van de keynotes tijdens het congres op 25/01 en ook Nick Schackleton-Jones zal het op het **gratis precongres** op 24/01 over AI (en marshmallows) hebben. Hebben we na VUCA, werkgeluk, microlearning en hybride een nieuwe gimmick?

Toch niet. AI is geen hype of modegril, maar een blijver net zoals elektriciteit dat is. Elektriciteit is nu overall dat men ze bijna niet meer opmerkt. Toch bestaat het nog maar zo'n 140 jaar. Thomas Edison, je weet wel ... AI bestaat zo'n 80 jaar: de mogelijkheden zijn vandaag ondenkbaar. Of toch? Elke Keynote Speech vanaf heden: AI?

Goed dat er naast artificiële intelligentie ook -zoiets als- menselijke intelligentie bestaat. Fredo De Smet heeft het in zijn gelijknamig boek zelfs over **Artificial Stupidity**. Hoe gebruiken we deze technologie zodat ze niet tegen ons werkt? Anno 2023 slurpen datacentra zo'n drie procent van alle elektriciteit wereldwijd op en één procent van de CO2-uitstoot komt van diezelfde datacentra. Dat is de helft van wat de luchtvaartsector uitstoot. Ecologie, duurzaamheid, ESG, inclusie, zingeving, work-life balance, deconnecteren en de persoonlijke zoektocht van mensen naar wat het betekent om mens te blijven in een veranderende wereld blijven belangrijk in L&D. Het is goed dat deze topics eveneens intens aan bod komen tijdens Proeverijen 2024.

Dat mensen mensen zijn en elkaar(s) weten te waarderen honoreren wij al sinds 2011 met de **L&D Awards**. Ook jij bent welkom! Je kan nog tot 20/12 organisaties nomineren voor zo'n award met de bedoeling deze een podiumplaats te bieden op het L&D Awards event in KBC Brussel 25/04/24.

Tot op Proeverijen of tot op de Awards !

ISABELLE, KRISTOFF & TEAM

- 05** Leren uit boeken
- 08** Open Opleidingen
- 10** Leerlocaties
- 13** TOP10
- 14** L&D Solutions
- 17** In Brugs AZ Sint-Jan gaan welzijn en leren hand in hand
- 23** Events en Inspiratie
- 31** Alice in Leerland
- 35** Leren op Maat
- 39** Altijd het juiste profiel dankzij doorgedreven interne opleiding
- 42** Journal des Formations



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



Kogan Page Bookstore

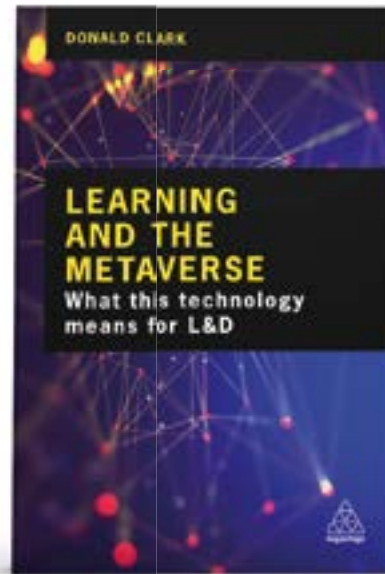
Transform your workplace learning and enhance your organizational performance with key books from our **Learning & Development** experts

New Releases



Use this practical guide to develop the skills you need to become a trusted learning advisor to the business and make L&D part of the wider company strategy.

—£29.99 **£23.99** | 9781398612457



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

—£29.99 **£23.99** | 9781398612105

Save 25% on all books using discount code LEREN25



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

Available at **koganpage.com/LD**



#LEREN UIT BOEKEN



INSPIRATIEKALENDER 2024

Boom uitgevers Amsterdam # 9789047017202 # 640 p. # paperback

De Inspiratiekalender 2024 biedt de nieuwste inzichten, tijdloze wijsheden en belangwekkende wetenswaardigheden. De ene dag krijg je een tip aangereikt die direct toepasbaar is in deze tijd waarin werk en privé steeds meer in elkaar overvloeien. De volgende dag word je geprikkeld door een verrassende persoonlijke vraag of word je meegenomen in diepgravend onderzoek naar hedendaagse ontwikkelingen, zoals: Hoe is onze houding ten opzichte van productiviteit en werken door de eeuwen heen veranderd, en wat betekent dat vandaag de dag voor ons? Of: Waarom kun je beter je energie managen dan je tijd, en hoe doe je dat? Door iedere dag een moment van reflectie in te bouwen wordt 2023 hét jaar van jouw persoonlijke groei, zowel in je werk als daarbuiten. Met tips en praktische oefeningen van wetenschappers, psychologen en vernieuwende denkers en doeners.

LEARNING ANALYTICS ONTCIJFERD

Justian Knobbout # Boom Hoger Onderwijs # 9789024448937 # 111 p. # paperback

Voor velen zijn learning analytics nog onbekend terrein. Houden docenten werkelijk 24 uur per dag, zeven dagen in de week het studiegedrag van studenten in de gaten? Gaat het gebruik van studiedata vooral over het analyseren van cijfers voor toetsen? En bepalen algoritmes nu welke studenten de studie kunnen vervolgen en welke niet? Dit boek geeft antwoord op de vragen wat learning analytics zijn en welke data met welke doelen kunnen worden gebruikt. Na lezing van dit boek weet je hoe learning analytics het onderwijs kunnen verbeteren. Dit boek helpt docenten bij het maken van de noodzakelijke keuzes die nodig zijn om de kansen van learning analytics binnen het eigen onderwijs te benutten. Docenten zijn gebruikers van learning analytics en passen de gekregen inzichten toe om studenten bij te sturen, leermaterialen te optimaliseren en onderwijsmodules te verbeteren. Ook dragen docenten bij aan de creatie van learning analytics, door data te koppelen aan leerdoelen en het onderwijsontwerp, en mee te denken over organisatorische uitdagingen.

BLENDED LEARNING IN DE PRAKTIJK

Barend Last # Boom Hoger Onderwijs # 9789024448197 # 288 p. # paperback

Bij blended learning streef je naar een optimale leerervaring, zowel on- als offline. Daarbij is samenhang tussen leeruitkomsten, activiteiten en toetsing cruciaal. Er is hiervoor echter geen one-size-fits-all benadering, de aanpak verschilt per docent en hangt af van de doelgroep en context. In potentie kan blended learning de onderwijspraktijk veranderen, resulterend in activerend, authentiek, flexibel en studentgericht onderwijs. Blended learning in de praktijk is een vervolg op het succesvolle Blended learning en onderwijsontwerp en helpt je bij het vinden van de juiste blend voor jouw dagelijkse onderwijspraktijk. Je vindt antwoorden op vragen als: Hoe richt je een rijke leeromgeving in? Wat zijn strategieën om studenten te motiveren - ook op afstand? Hoe zorg je ervoor dat studenten ook echt aan de slag gaan? En hoe zet je toetsing in als leerstrategie? Het boek biedt veel inspirerende voorbeelden en concrete handvatten voor het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van blended learning in de praktijk.

KAN IK DAT NOG WEL ZEGGEN?

Taha Riani # Pelckmans # 9789463378208 # x p. # paperback

Mag ik dat nog wel zeggen? Of kan ik dat wel vragen? Ben jij iemand die zich bewust is van de waarde van inclusie, maar merk je dat je je ongemakkelijk voelt wanneer je hier stappen in wilt zetten? Je bent niet alleen. Veel mensen ervaren deze emotie en weten niet goed hoe ze ermee om moeten gaan. Maar wat als ik je vertel dat het geheim om inclusie te bevorderen juist ligt in het omarmen van het ongemakkelijke? Ja, je leest het goed! In dit boek leer je hoe je je comfortabel kunt voelen met het ongemakkelijke en ontdek je enkele tips en trucs om inclusie te bevorderen. Of je nu een professional bent die stappen zet op het gebied van diversiteit en inclusie of simpelweg geïnteresseerd bent in het onderwerp, dit boek biedt waardevolle inzichten en praktische handvatten om hiermee aan de slag te gaan.

SENSITIEVE INTELLIGENTIE

Ann Baeke # Pelckmans # 9789464019353 # x p. # paperback

Pioniers die ratio en intuïtie samenbrengen: it's your time! Voel jij veel meer aan dan je collega's, maar wordt je boodschap niet gehoord? Ben jij de gedreven professional die heel snel doorheeft wat er nodig is, maar daar blijkbaar alleen in staat? Heel wat bedrijven hebben wel de intentie om mens- en innovatiegericht te zijn, maar weinig organisaties slagen er ook echt in om dat doel te bereiken. Inzetten op sensitieve intelligentie is de sleutel. In dit boek deelt econoom en leiderschapsexpert Ann Baeke de geheime formules waarmee ze haar klanten – empaten, sensitieve snelle denkers, risicoanalisten en andere exoten - helpt aan het leiderschapsaanzien dat ze verdienen. Ze schreef dit boek speciaal voor ondernemers en senior leiders die heel scherpe antennes hebben, maar hun sensitiviteit niet altijd overgebracht krijgen. Boordevol concrete tips, ook voor de no-nonsense manager.



DE PERFECTE PRESENTATIE

Elke Van Parys # LannooCampus # 9789401496278 # 168 p. # paperback

Is imperfect, authentiek en doordrongen van het DNA van de spreker

Dit boek bevat waardevolle inzichten en best practices om van je presentatie de perfecte presentatie te maken. En dat is contradictorisch genoeg een presentatie met imperfecties. Enkel dankzij imperfecties kan je echt connecteren met je publiek. Als perfectionist deelt Elke Van Parys niet alleen haar eigen ervaringen en tips, maar haalt ze de mosterd ook bij haar inspiratiebronnen: bekende en minder bekende storytellers en sprekers die erin slagen om het publiek echt te boeien vanuit authenticiteit en imperfectie.

FABELS & FEITEN OVER (WERK)GELUK

Cristel van de Ven # Kloosterhof # 9789078876380 # 116 p. # hardback

Welke doelen maken ons (on)gelukkig en waarom? Waarom houdt ons brein ons continu voor de gek? En wat kunnen we doen om gelukkiger te werken en te leven? Daarover gaat dit boek. Op basis van wetenschappelijke inzichten en inspirerend en soms pijnlijk herkenbare praktijkvoorbeelden, lees je welke strategieën je kunt toepassen om meer welbevinden te realiseren. En je leert de WOOP-techniek om goede voornemens ook daadwerkelijk ten uitvoer te brengen. Het boek is relevant voor iedereen die wil werken aan het eigen welbevinden en werkgeuk en/of dat dat van anderen: als werkende, leidinggevende, hr-adviseur, loopbaanprofessional, coach, or-lid, docent, ouder, vriend(in), buurvrouw of buurman. Maar bovenal als mens. Dit boek is geen zelfhulpboek, noch een handleiding voor een lang en gelukkig leven. Je krijgt bij aankoop ook geen 100% succesgarantie. Maar het brengt je hopelijk wel een stap verder op weg naar leven en werken met zin.

7 PERSPECTIEVEN OP LEIDERSCHAP - INZICHTEN UIT EXECUTIVE COACHING

Sonja Wekema, Annejet de Blécourt, Sari van Poelje, Marianne Eussen, Rob de Ruiter # Kloosterhof # 9789078876397 # 150 p. # paperback

In een tijd waarin de grenzen vervagen en verantwoordelijkheden verschuiven, staan executives voor de uitdaging om een nieuwe en adaptieve manier van leiderschap te ontwikkelen. Op basis van jarenlange ervaring bieden vijf senior executive coaches in dit boek zeven perspectieven om je executive leiderschap verder te ontplooiën en je effectiviteit te vergroten. Ieder hoofdstuk bevat praktijkvoorbeelden, theoretische kaders, bruikbare methodieken en reflectievragen. Tot slot biedt het laatste hoofdstuk handvatten voor het vinden van een goede executive coach. Ontdek hoe je een blijvende stempel kunt drukken op de toekomst van je organisatie en jezelf.

ESG-GIDS

Karine Vandenberghe # LannooCampus # 9789401494991 # 232 p. # paperback

De 7 stappen van ESG: missie bepalen, journey in kaart brengen, ESG- en winstbouwstenen bepalen, actieplannen maken, rapporteren en opschalen. Op dit moment is duurzaamheidsverslaglegging verplicht voor o.a. beursgenoteerde bedrijven. Vanaf 2025 geldt die verplichting echter voor veel meer bedrijven, namelijk grote bedrijven met 40 miljoen omzet, 20 miljoen balanstotaal en 250 medewerkers. Maar omdat zij in hun rapportage moeten opnemen hoe duurzaam hun leveranciers werken, wordt ESG ook voor de kleinere bedrijven relevant. ESG is dus voor veel ondernemers niet meer de ver-van-mijn-bed show. ESG staat voor Environmental Social Governance, ofwel milieu, sociaal beleid en bestuur. Deze drie indicatoren zijn belangrijk bij het bepalen van de duurzaamheid, ethiek en sociale impact van een bedrijf. En daarbij draait het niet alleen om klimaatmaatregelen, maar ook om een veilige werkomgeving, diversiteit, en de manier van leidinggeven. Deze ESG-Gids reikt ondernemers en managers praktische kennis aan om betere financiële resultaten te behalen én van een positieve invloed op het milieu, de samenleving en het welzijn van mensen te hebben. In het boek worden zeven stappen gepresenteerd, waarbij elke stap wordt geïllustreerd aan de hand van twee uitgebreide bedrijfscases. Het boek toont zo stap voor stap hoe je ESG succesvol in je bedrijf kunt implementeren.

COACHING OP DE GRENS VAN OPLEIDING EN WERK

Auteurs # LannooCampus # 9789401492744 # 128 p. # paperback

De overgang van opleiding naar werk is een cruciaal moment in elke carrière. De hulp van een coach of begeleider is daarin ontegensprekelijk een meerwaarde. Maar niet elke vorm van coaching werpt zomaar zijn vruchten af.

Coaching op de grens van opleiding en werk wijst op de rollen en karakteristieken die elke goede coach moet hebben om uit te groeien tot de ideale begeleider voor afstuderende studenten en startende werknemers. Het vertrekt van een model van vier types ondersteuning om zo de wetenschap achter coaching te ontrafelen.

Hoe help je prioriteiten kiezen? Kun je iemand leren netwerken? En hoe werk je aan personal branding? Dankzij de onderbouwde uitleg en concrete tips in dit boek vindt elke coach de juiste tools om coachees de perfecte carrièrestart te bezorgen.



TEAM SMILE

LannooCampus
9789401496247
200 p.
Paperback

- # Het bij elkaar brengen van bestaande concepten vanuit het perspectief van positieve psychologie brengt een verrijkende en vernieuwende blik op hoe mensen optimaal kunnen functioneren.
- # Team Smile biedt een pak inzichten, wetenschappelijke kennis en info in één helder en unieke methode, corporate positivity®, met een 360° corporate positivity® scan.
- # Team Smile richt zich tot iedereen die werkt in human resources, tot iedere leidinggevende, tot C-level, tot experts, tot iedereen die wil bijdragen tot een positieve team- en organisatiecultuur. Niet morgen, maar vandaag.



Ann Sophie Deprez en **Katrijn Steenbeke** zijn deskundigen in organisatiecultuur en leiderschap. Vanuit hun bedrijf marbl begeleiden ze klanten als facilitator van leertrajecten. Ze werken als businesscoaches en inspireren als keynotesprekers in alles wat raakt aan positiviteit in een organisatiecontext.

BEWUST BOUWEN AAN EEN WERKPLEK WAAR IEDEREEN ZICH GOED VOELT

We leven in een turbulent tijdperk: economische crisis; globalisatie; sociale en demografische verschuivingen; pandemieën; technologische revoluties; geopolitieke crisissen. Hierin moeten we overeind blijven. Welbevinden schreeuwt om aandacht. Transitie, evolutie, verandering en revolutie vergen moed en flexibiliteit van iedereen. Organisaties zijn op zoek. Welbevinden is een groeiende behoefte. De auteurs hebben vanuit hun praktijk de 'binnenkant' van heel veel organisaties gezien en beleefd. Zij gingen op zoek naar een manier om organisaties te ondersteunen en ontdekten jaren terug de positieve psychologie. Positieve psychologie is een dynamische manier om te werken aan het 'floreren' van jezelf, je team en je organisatie, in om het even welke context. Ze deden onderzoek naar welke gewoontes noodzakelijk zijn om naar een positieve bedrijfscultuur te bewegen en welbevinden te beleven. Cultuur is immers het krachtig kloppende hart van iedere organisatie. Mensen maken die cultuur. Die cultuur geeft op haar beurt weer vorm aan mensen.

Corporate positivity®

Er is zo veel onderzocht en geschreven over talenten, kwaliteiten, optimisme, flow, mindset, zelfleiderschap, werkgeluk, enzovoort. Wat de auteurs nergens terugvonden was een coherente en praktische vertaalslag naar organisaties. Dat was het begin van hun zoektocht. Lezen, testen, schrijven, herwerken, opnieuw toetsen, afstand nemen, er opnieuw induiken, verfijnen, enzovoort. Zo groeide corporate positivity®: dé methode om een frisse wind door organisaties te laten waaien. Corporate positivity® helpt op het vlak van rekrutering om talenten aan te trekken. Ook de loyaliteit groeit. Werknemers zijn graag bij een werkgever waar ze zich goed voelen en elke dag met plezier naar hun werk kunnen gaan. Een positieve cultuur faciliteert ook sociale interactie, teamwork en open communicatie. Er is meer plezier, motivatie en energie in een positieve omgeving. Tot slot is de link tussen sterke bedrijfsculturen en resultaat duidelijk.

**“Het is niet de taak van organisaties om iedereen gelukkig te maken.
Het is wel de taak van organisaties om een kader uit te tekenen van hoopvol denken, voelen, willen en handelen, om zo doelstellingen te behalen.”**

Vijf patronen en twintig gewoontes

Betrokkenheid, mindset, communicatie, sfeer en verbinding zijn de nodige patronen om een plek te bouwen waar iedereen zich goed voelt. Met de methode corporate positivity® leer je twintig gewoontes die impact hebben op jezelf, op anderen en zo op de team- en organisatiecultuur.

Met de 360° corporate positivity®scan ontdek je ieders potentieel om te floreren, psychologisch, emotioneel en sociaal, wanneer het makkelijk is, en ook wanneer het moeilijk is.





MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
158705	11-12-23	De businesscase als succesfactor voor projecten	2140
183701	11-12-23	Certified Scrum Product Owner®	online
184188	12-12-23	Een duurzaam strategisch plan ontwikkelen	online
184323	12-12-23	Training Microsoft 365 slim en efficiënt inzetten	2140
143663	12-12-23	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	2140
176826	14-12-23	Business case calculation - investeringsanalyse	2140
116592	18-12-23	Agile pm foundation & exam	1060
120016	18-12-23	Opzetten van een project management office	2140
79489	18-12-23	Professional scrum master	1831
116561	18-12-23	Prince2® foundation & exam	1060
145218	19-12-23	Leiderschap in matrix organisaties	9000
187677	19-12-23	Businessanalysetechnieken: analyse en verzamelen	1831
184401	20-12-23	Masterclass Projectmanagement - Stakeholders beïnvloeden	online
184527	20-12-23	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	online
116603	23-12-23	Siam™ foundation	1060
187093	11-01-24	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	online
188425	11-01-24	PMP® Exam Preparation Course	1060
188004	15-01-24	Certified Scrum Product Owner®	1030
116560	15-01-24	Prince2® foundation & exam	1060
187920	22-01-24	Certified Scrum Master®	3500
187090	25-01-24	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	online
61799	30-01-24	Systemic constellation days	2800

116598	31-01-24	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
123499	01-02-24	Pm² foundation training & exam	1060
188051	05-02-24	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	2140
187110	06-02-24	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	online
59382	22-02-24	Masterclass slim rekruteren: motivatie gericht selecteren	9000
187901	22-02-24	Certified ScrumMaster®	online
116588	26-02-24	Istqb foundation in software testing	1060
85456	01-03-24	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle	2800
186705	05-03-24	Werken als virtual (management) assistant	online
188325	05-03-24	Business proces improvement: stroomlijnen van processen	9000
188426	07-03-24	PMP® Exam Preparation Course	1060
188308	07-03-24	Ontwikkel een future-proof kantooromgeving	3500
187087	08-03-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	online
187922	11-03-24	Certified Scrum Master®	9000
186570	12-03-24	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	3001
187287	12-03-24	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	1982
187555	14-03-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	online
187107	14-03-24	Een uitvoerbare digitale strategie op 1 pagina	3000
186558	14-03-24	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1982
188107	22-03-24	Opleiding Customer Experience Management	9300
188126	25-03-24	Certified Scrum Product Owner®	3000
186559	25-03-24	Agile Project Management®	1982
93153	25-03-24	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
186356	26-03-24	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	2140
187285	26-03-24	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	1982
188316	28-03-24	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	3500
187289	16-04-24	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	1982
187535	16-04-24	Programmamanagement: het coördineren van verschillende	1831



CURSUS TOP

10

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



GRATIS
proefles
op nha.be

Kies uit 400 cursussen
om thuis te leren op jouw eigen tempo.

Een greep uit ons aanbod

Secundair Onderwijs

- BSO Nederlands
- BSO Wiskunde

Computer & Internet

- AutoCAD
- Excel, Word, Office
- Webdesign, Apps Maken

Beroepscursussen

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

Taalcursussen

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

Eigen Zaak Starten

- Budgetcoach
- Gewichtconsulent
- Kindercoach
- Lifecoach
- Personal Trainer

Geregistreerd
Departement Werk
en Sociale Economie



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

187085	16-04-24	Opleiding: Business Model Canvas 2.0	9300	141141	19-12-23	Van collega naar leidinggevende	2410
186453	16-04-24	Masterclass Projectmanagement - Methoden en technieken	3001	184580	20-12-23	Selling your idea: verkoop je idee met een straffe pitch	2600
187082	17-04-24	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	3500	187655	21-12-23	Masterclass teamcoaching	9080
186686	18-04-24	Opleiding Business Process Management van a tot z	1831	99171	10-01-24	Info-webinar - teamdynamiek	2800
187288	18-04-24	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten	9810	25933	11-01-24	Spv + icf coach mentoring module grow	2800
187899	22-04-24	Certified Scrum Product Owner®	online	186483	18-01-24	Peoplemanagement basisopleiding	2140
186616	22-04-24	BPMN 2.0: bedrijfsprocessen modelleren	1982	69929	19-01-24	Training assertiviteit in de praktijk	9700
187378	23-04-24	Training changemanagement: positief omgaan met verandering	9031	186748	24-01-24	Heldere e-mails schrijven	9051
186192	23-04-24	Strategisch toekomstdenken en scenarioplanning	9051	187446	26-01-24	Van notitie tot notuleren	8200
186262	25-04-24	Businessanalysetechnieken: analyse en verzamelen	2140	95325	30-01-24	Systemische keerpunttag eigen case	2800
187517	25-04-24	Opleiding Facility Management van a tot z	1982	186161	01-02-24	Assertief op de werkvloer	1982
187283	30-04-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	1982	129167	02-02-24	Meer veerkracht en weerbaarheid	9700
187286	02-05-24	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden	9810	61802	05-02-24	Grow© certified business coach	2800
188311	02-05-24	Public Affairs en Lobbying	1030	188619	19-02-24	Assertiviteit	9051
188049	06-05-24	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	3500	186190	20-02-24	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	1982
188277	07-05-24	Business analytics met MS Power BI: advanced opleiding	2600	186195	20-02-24	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder con	9300
187575	07-05-24	Opleiding: Een duurzame strategie ontwikkelen	1982	55356	21-02-24	Coachen met het enneagram	2800
186915	14-05-24	Opleiding Managementassistent van a tot z	1831	188327	22-02-24	Technical Coaching	2650
188573	14-05-24	Basisopleiding Lean Toolbox	9000	186585	26-02-24	Leidinggeven aan collega's	9300
188023	15-05-24	Certified Scrum Master®	2140	187281	05-03-24	Peoplemanagement basisopleiding	3001
188427	16-05-24	PMP® Exam Preparation Course	1060	95326	12-03-24	Business accelerator: communicatie met impact	2800
188572	16-05-24	Basisopleiding Lean Toolbox	2140	145232	14-03-24	Masterclass teamcoaching	9000
186622	16-05-24	Design Thinking als mindset voor creativiteit en klantgericht	9810	187296	14-03-24	Assertief als leidinggevende	9031
91300	16-05-24	Systemisch coachen van individuele & organisatietransformatie	2800	186444	14-03-24	Beïnvloeden en overtuigen	1982
186700	21-05-24	Masterclass Projectmanagement - Coachend leidinggeven	3001	86095	20-03-24	Certified coach specialisatie (bloom)	2800
187557	23-05-24	16 tijdloze modellen voor business management	1030	186315	21-03-24	Snel en efficiënt lastige beslissingen nemen	2600
187426	27-05-24	Masterclass Projectmanagement - Communiceren en rapporteren	3000	186425	25-03-24	Emotionele intelligentie en NLP	2600
186121	28-05-24	Lean Six Sigma: Yellow Belt	2140	116660	26-03-24	Enneagram ieq9 accreditation training	2800
186197	30-05-24	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	1982	83691	28-03-24	Systemische keerpunttag eigen case	2800
186311	30-05-24	Project Management Office (PMO): van oprichting tot uitvoering	1982	83690	15-04-24	Grow© certified business coach	2800
186324	30-05-24	Changecommunicatie: hoe zet je communicatie succesvol	online	187297	16-04-24	Effectief communiceren als leidinggevende	9031
186349	30-05-24	Changemanagement: veranderingen in organisaties begeleiden	1030	187298	16-04-24	Leidinggeven op afstand in een hybride wereld	online
188108	03-06-24	Opleiding Customer Experience Management	1800	186701	18-04-24	Mindfulness: minder stress, meer energie	1030
188052	03-06-24	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	9000	186337	18-04-24	Selling your idea: verkoop je idee met een straffe pitch	9051
188394	04-06-24	Dag van de Projectmanager 2024	1831	186101	18-04-24	Interne communicatie	1030
186454	04-06-24	Masterclass Projectmanagement - Stakeholders beïnvloeden	3001	186555	18-04-24	Onderhandelings technieken: sluit succesvolle deals	1982
187590	04-06-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	9810	95323	18-04-24	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
186856	04-06-24	Beter functioneren als managementassistent	1982	186567	22-04-24	Coachend leidinggeven	3000
187290	06-06-24	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	9810	187656	22-04-24	Masterclass teamcoaching	9080
188694	06-06-24	Opleiding: een sterke bedrijfscultuur ontwikkelen	2600	186310	23-04-24	Out of the box denken ... en terug	1982
186427	10-06-24	Training Microsoft 365 slim en efficiënt inzetten	3000	186272	25-04-24	Effectief vergaderen	3000
188401	11-06-24	Data strategie: driver voor businessresultaten	1030	186621	25-04-24	Concentratie en focus behouden in snel veranderende tijden	1982
186264	13-06-24	Businessanalysetechnieken: modelleren en realiseren	3000	187573	25-04-24	Management Skills Program: meer impact door betere managem	1982
188007	17-06-24	Certified ScrumMaster®	1831	87265	29-04-24	Systemisch coachen & managen van individuele & organisatie	2800
187538	18-06-24	Van Strategie naar Uitvoering	1982	186654	30-04-24	Commercieel inzicht voor niet-verkopers	9300
187284	18-06-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand	9810	186289	30-04-24	Opleiding heldere en duidelijke rapporten schrijven	3001
186703	20-06-24	Turbotraining: basiskennis procesmanagement	1982	186332	02-05-24	Opleiding conflictantering	9051



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184012	11-12-23	Beïnvloeden en overtuigen	1831
185900	12-12-23	Professioneel bemiddelen: bringing people to yes!	9810
186143	12-12-23	Feedback die werkt online	2627
95745	12-12-23	Van collega naar leidinggevende	9000
188054	12-12-23	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	9300
187523	13-12-23	Body language - lichaamstaal lezen en gebruiken	8800
174652	13-12-23	Presenteren met impact aan topmanagement	9000
184410	18-12-23	Opleiding Mind Mapping®	3010
184500	19-12-23	PowerPoint: maak indruk met je presentaties	online

186052	17-05-24	Peoplemanagement basisopleiding	9031
169045	23-05-24	Lencioni coach-the-coach masterclass - level 1	2980
186586	23-05-24	Leidinggeven aan collega's	3000
186698	24-05-24	Leadership Development Program: van ervaren manager	9051
186054	28-05-24	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	3500
188574	30-05-24	Kennismangement: til je organisatie en medewerkers	2600
186033	04-06-24	Leadership Basics Course	1030
187788	06-06-24	Cursus stressmanagement	9810
186552	10-06-24	Lichaamstaal voor sterke en authentieke communicatie	1831

LEERLOCATIES

Veel leerlocaties sloten de deuren na een aantal moeilijke corona-jaren of vonden recent een andere bestemming voor hun pand. Locaties die 'leren' in hun DNA hebben, lijken de pandemie echter te hebben overleefd. Nu mensen merken dat ze in tijden van digitaal leren de 'connectie' missen, gaat het die seminariecentra ook terug voor de wind.

Ook op zoek naar leren van en met elkaar in een ruimte en omgeving die voor leren bestemd is?

Ga eens kijken bij een van onderstaande leerlocaties PXL-Next, House of Meetings, SIG, Au rythme de Belvaux, Vormingscentrum Antwerpen, Domein Martinus, Orshof, De Montil, bit by bit en O'Forty. Zij ontvangen je met open armen voor jouw training, opleiding of coaching.

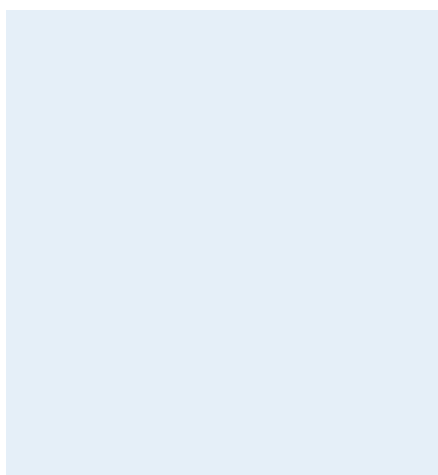
Op leerlocaties.stimulearning.be vind je terug hoeveel zalen elk van hen heeft en over welke accommodatie ze beschikken.

Je vindt dit niet alleen van deze 10 organisaties terug, maar van een veelvoud van hen ... tot meer dan 600 zalen in België.

Ook jouw leerlocatie is van harte welkom!



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



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





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





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





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



186308	13-06-24	Opleiding Mind Mapping®	1982
186754	13-06-24	PowerPoint: maak indruk met je presentaties	2600
186445	18-06-24	Beïnvloeden en overtuigen	9051



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
126565	12-12-23	Hr business partner met impact	2140
184558	12-12-23	Rekruteren met social media: workshop	online
176859	12-12-23	Sociale media voor hr	9000
187503	12-12-23	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	1982

113726	13-12-23	Werken met roem om 'leren' beter te evalueren	2060
187533	14-12-23	Ontslag: leidraad voor een correcte en respectvolle aanpak	8200
155621	12-01-24	Klantgericht telefoneren	9700
186922	18-01-24	Absenteïsme en verzuimgesprekken	9051
186938	18-01-24	Train the trainer: collega's opleiden met de juiste didact	9051
186811	31-01-24	Employer branding in de praktijk	9051
186796	01-02-24	Onderhandelen met de vakbond	8200
187075	01-02-24	De L&D manager: basisopleiding	1030
188697	01-02-24	De arbeidsdeal en de fl: q&a waar mogelijk	8200
187098	02-02-24	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
186885	06-02-24	Interviewtechnieken bij werving en selectie	2600
188629	19-02-24	Cursus loon- en personeelsadministratie	8500
188671	19-02-24	Betaal minder sociale bijdragen als zelfstandige of vennoot	8200
187669	20-02-24	Opleiding Incoterms	online



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



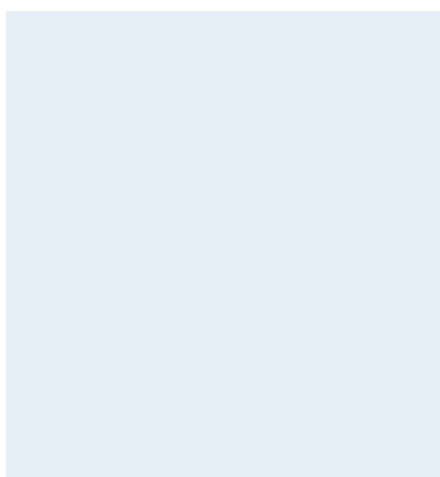
Orshof
3670 Oudsbergen | Neerglabbeek
+32 89 810 800
orshof.be
info@orshof.be



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



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



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



188672	22-02-24	Functioneringsgesprekken voeren	8500	186514	15-04-24	Lead Assessor: advanced training (module 2)	9300
168601	22-02-24	De pottenkijker: op bezoek bij de I&D afdeling van argenta	8200	186659	16-04-24	Opleiding loonadministratie van a tot z	9300
162323	04-03-24	Lead assessor training	9300	186284	16-04-24	Opleiding loonfiscaliteit van a tot z	3000
186515	04-03-24	Lead Assessor: basistraining - junior assessor (module 1)	9300	187358	17-04-24	Employer Branding	9031
186895	05-03-24	Learning and technology (module 1)	1030	186912	18-04-24	Hr Business Partner: masterclass	1982
187666	05-03-24	Documenten in de internationale handel	online	184555	18-04-24	Rechten en plichten als werkgever ten aanzien	2600
187734	07-03-24	Hr basisopleiding	1030	186307	23-04-24	Opleiding douane van a tot z	2600
186855	12-03-24	Elektrische bedrijfswagens en duurzame mobiliteit	3000	186894	23-04-24	Een LMS kiezen: hoe doe je dat?	1030
187078	15-03-24	Examen Certified Recruiter	1000	187513	23-04-24	Supply Chain Strategy & Finance	2140
188296	19-03-24	E-recruitment: Masterclass	1982	188691	23-04-24	Arbeidsmigratie in België: aanwerving en tewerkstelling	2600
187521	19-03-24	AI in Supply Chain: het potentieel van data driven besluit	2600	187373	24-04-24	Hr analytics: de basis voor een strategisch hr management	1030
186569	19-03-24	Loonbeslag en -overdracht	3010	188607	25-04-24	Financiële kennis voor de HR-manager	9051
186899	21-03-24	Salary split	2600	186519	25-04-24	Omgaan met vakbonden in de openbare sector	9051
19355	12-04-24	Opleiding onthaal - training professioneel onthaal	9700	186675	06-05-24	E-learning maken en inzetten (module 3)	1030

OPEN OPLEIDINGEN

187099	06-05-24	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
188295	14-05-24	Efficiënter rekruteren met LinkedIn	1982
186897	14-05-24	Expatriëren en detachering: sociale aspecten	online
186547	14-05-24	Expatriëren en detachering: fiscale aspecten	online
186326	14-05-24	Douane: oorsprong	2140
186497	16-05-24	Train the trainer: doe je boodschap plakken	9031
187506	16-05-24	Compensation and benefits: basisopleiding	3000
187531	23-05-24	Onderhandelen met de vakbond	2600
186669	03-06-24	Trainingen en leertrajecten blenden	1030
187083	05-06-24	Onboarding van nieuwkomers: moderne visies en praktijken	2600
186906	06-06-24	Terbeschikkingstelling van werknemers	online
186507	06-06-24	De L&D manager: basisopleiding	9300
186887	10-06-24	Ontwikkel je eigen interview-assessments	1030
187504	11-06-24	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	2600
186663	13-06-24	Praktisch gebruik van ChatGPT in human resources	online
186593	13-06-24	Start to coach: leer ondersteunend coachen	9051
129816	13-06-24	Top100 tools for learning	1000
187079	17-06-24	Examen Certified Recruiter	1000
187591	17-06-24	Interviewtechnieken bij werving en selectie	9300
186719	18-06-24	Aanvullende bedrijfspensioenen: uitdiepingsmodule	2600
186615	20-06-24	Elektrische bedrijfswagens en duurzame mobiliteit	2140



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184093	12-12-23	Opleiding: Customer Journey	online
186634	12-12-23	Schrijven met ChatGPT: maak creatieve en overtuigende teks	3010
184147	14-12-23	De raamovereenkomst voor overheidsopdrachten	online
120351	14-12-23	Opex & lean - masterclass operational excellence	9000
116131	18-12-23	Google ads opleiding	1040
143761	18-12-23	Excel voor inkopers	2140
187694	31-12-23	Customer Experience Design in 1 dag	9051
188395	17-01-24	Storytelling	9051
188396	17-01-24	Storytelling, transmedia storytelling & storytools	9051
188144	18-01-24	InDesign voor marketeers	9000
186085	18-01-24	Opleiding: Customer Journey	online
187054	23-01-24	(Soft)skills voor de professionele inkoper	8500
188398	24-01-24	Transmedia storytelling	9051
186081	30-01-24	Content marketing: straffe content inzetten voor blijvende	1000
186083	30-01-24	Creatieve content maken voor social media marketing	9051
188397	31-01-24	Storytools & Apps	9051
187400	01-02-24	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	2600
134952	16-02-24	Klantgericht communiceren - klantgerichtheid	9700
187025	20-02-24	User Experience Design (UX)	2140
188384	20-02-24	New Business Development	9051
186091	22-02-24	E-mailcampagnes: hoe verhoog je het succes van je mailings	online
186013	27-02-24	Paid Social Advertising	online
188147	29-02-24	Photoshop voor marketeers	9000
188632	04-03-24	User Experience Design UX-design	9051
188587	04-03-24	UX- & UI-Design voor beginners (incl. Figma)	9051
186521	05-03-24	Sales: training voor starters	9300
186313	05-03-24	Publiceerbare teksten schrijven	1831
186011	05-03-24	Opleiding Communicatiemanagement	3000
186118	07-03-24	Het marketingplan in de praktijk	3000
186141	07-03-24	Workshop copywriting	1982
186249	07-03-24	De salesmanager als strategisch en innovatief leider	3000
188621	11-03-24	Internationaal doorgroeien met E-commerce	8500
188628	11-03-24	Conversie-optimalisatie	9051
187063	12-03-24	Onderhandelen voor de professionele inkoper	8500

187547	12-03-24	Selectie- en gunningscriteria bij overheidsopdrachten	9051
186089	13-03-24	Digital marketing: basisopleiding	1000
186214	14-03-24	Business Development Management	1982
186134	14-03-24	Storytelling: verhalen maken merken	1831
187682	14-03-24	Inkoop: basisopleiding	2600
186614	14-03-24	Basistraining zakelijk schrijven	3010
186246	18-03-24	De salesmanager als inspirerend people manager en coach	3000
188633	18-03-24	User Interface Design UI-design	9051
187018	19-03-24	UI Design: opleiding	1982
186538	21-03-24	Correcte en heldere taal in bedrijfsteksten	9051
186248	26-03-24	De salesmanager als salesorganisator en talentscout	3000
186247	27-03-24	De salesmanager als performance manager en prestatie	3000
186128	28-03-24	Scoren in Google met SEO	2600
186125	18-04-24	Productmanagement: Opleiding	2600
186619	18-04-24	Commercieel onderhandelen voor de sales professional	9051
186139	23-04-24	Visual storytelling: breng je verhaal met beelden	1982
186131	25-04-24	Social media marketing: boek meer online succes	3010
188630	26-04-24	Figma voor beginners	9051
186432	02-05-24	Overheidsopdrachten succesvol uitvoeren	3000
186336	02-05-24	Publiceerbare teksten schrijven	1982
186096	07-05-24	Google Ads Advanced level	2000
186351	14-05-24	De raamovereenkomst voor overheidsopdrachten	1982
186122	15-05-24	Marketing: basisopleiding	1831
186106	16-05-24	Organisatie van evenementen	1982
186137	16-05-24	UX en UI voor marketeers	1982
187546	16-05-24	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	9300
188145	23-05-24	InDesign voor marketeers	9220
141125	24-05-24	Klantenservice voor technische medewerkers	9700
188631	24-05-24	Figma voor gevorderden	9051
186574	28-05-24	Opleiding Notuleren bij vergaderingen	9031
188169	30-05-24	Opleiding: Hoe bereik ik mijn klanten?	2600
186087	30-05-24	De sleutels voor een succesvolle go-to-market	3000
186099	30-05-24	Haal alles uit LinkedIn	online
187614	04-06-24	Onderhandelings technieken voor inkopers	2600
186335	04-06-24	Opstellen van bestekken voor overheidsopdrachten	2600
186050	06-06-24	Key Account Management	9300
19351	07-06-24	Omggaan met ontevreden klanten	9700
188148	07-06-24	Photoshop voor marketeers	9220
187417	11-06-24	Mediatraining	1982
186098	13-06-24	Google Ads Search-campagnes opzetten	1030
186136	18-06-24	Prijstrategie: Opleiding	1982
187026	18-06-24	User Experience Design (UX)	9300
186329	18-06-24	Het nieuwe e-Procurement platform voor openbare aankopers	9051
186235	19-06-24	Strategisch communicatieadviseur	2000
186327	20-06-24	Duurzaam aankopen in wetgeving overheidsopdrachten	2600



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
187628	11-12-23	Ladingzekering (bijscholing vakbekwaamheid chauffeur C)	8200
187468	11-12-23	Bestuurder hoogwerker	8200
184257	11-12-23	EHBO - Hulpverlener	1000
184618	12-12-23	Supervisie vertrouwenspersoon: de informele interventies	1982
184186	12-12-23	Een stressbeleid opzetten: workshop	2018
186765	12-12-23	Werken met focus	5
187632	12-12-23	Opfrissing wegcode en aanrijdingsformulier	8800
186986	12-12-23	EHBO hulpverlener - bijscholing	8900
186993	12-12-23	VCA voor leidinggevenden	8400
186998	12-12-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8400

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

- 1 EXCEL** SBM / Syntra Bizz / NCOI Learning / Quality Training / bit by bit
- 2 MANAGEMENT** De Gussem Training & Consulting / SBM / NCOI Learning / Syntra BIZZ / BLCC / Ththink
- 3 DOUANE** Syntra BIZZ / NCOI Learning / SBM
- 4 MILIEU** SBM / NCOI Learning
- 5 AI** Syntra BIZZ / SBM
- 6 COACH** De Gussem Training & Consulting / Syntra Bizz / NCOI Learning / SBM
- 7 ASSERTIVITEIT** De Gussem Training & Consulting / SBM / NCOI Learning / Syntra BIZZ
- 8 CHATGPT** NCOI Learning / SBM
- 9 PLC** Syntra BIZZ / SBM
- 10 PROJECT** SBM / NCOI Learning / Syntra BIZZ / bit by bit

187012	12-12-23	BA4 - Gewaarschuwen	8500	188037	05-03-24	EHBO - Hulpverlener	9300
186979	13-12-23	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8400	188038	05-03-24	EHBO - Hulpverlener	1800
187389	13-12-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051	187021	05-03-24	Supervisie vertrouwenspersoon: de 4 opdrachten	online
187496	13-12-23	Hernieuwen attest heftruckbestuurder	8800	188028	06-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
187420	13-12-23	Update bouw- en sloopaafval	9051	187710	06-03-24	Preventieadviseur: Multidisciplinaire specialisatiemodule	9000
187418	14-12-23	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051	188029	08-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9300
187471	14-12-23	Bestuurder hoogwerker	8800	186491	12-03-24	Risicoanalyses in de praktijk	1982
187491	14-12-23	Hernieuwen attest bestuurder hoogwerker	8800	188030	13-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1800
187630	14-12-23	Nascholing vakbekwaamheid chauffeur C: Vervoer van voeding	8800	186508	14-03-24	Deconnectie. Hoe maak ik een geslaagd ondernemingsbeleid?	9051
187542	14-12-23	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	9051	188039	18-03-24	EHBO - Hulpverlener	8020
187441	14-12-23	Opmaken van een brandinterventiedossier	9051	187466	19-03-24	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	1982
184229	14-12-23	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1000	188031	20-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	8020
184569	14-12-23	Ruimtelijke ordening voor niet-specialisten	2600	188133	26-03-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3600
187629	15-12-23	Ladingzekering (bijscholing vakbekwaamheid chauffeur C)	8500	187753	26-03-24	Positieve gezondheid als hefboom voor een gezonder werkkli	online
187384	18-12-23	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	188040	12-04-24	EHBO - Hulpverlener	3600
187404	18-12-23	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	9051	187685	16-04-24	Stress en burn-outpreventie: wat is jouw rol als hr-profes	1831
187028	20-12-23	VCA voor leidinggevendenden	8200	186882	16-04-24	Binnenmilieu	2600
187030	20-12-23	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers	8200	188058	16-04-24	Preventieadviseur niveau 3	2140
187435	20-12-23	Bijscholing preventieadviseur: actualiteit	9051	186516	16-04-24	Milieudministratie: basisopleiding	2600
188055	10-01-24	Preventieadviseur niveau 3	online	186653	18-04-24	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2018	1982
188056	23-01-24	Preventieadviseur niveau 3	9000	187332	18-04-24	Supervisie vertrouwenspersoon: de verzoeningsprocedure uit	3000
188219	23-01-24	Labo - nbn-en-iso-iec 17025:2017 praktisch interpreteren	9100	188134	18-04-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	3001
188026	24-01-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2140	188135	18-04-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	1000
188034	24-01-24	EHBO - Hulpverlener	9000	188041	22-04-24	EHBO - Hulpverlener	2140
187024	25-01-24	Supervisie vertrouwenspersoon: Jaarlijkse evaluatie	online	188042	23-04-24	EHBO - Hulpverlener	3001
188027	26-01-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000	187361	23-04-24	Re-integratie langdurig zieken	2600
186868	30-01-24	Leiding geven aan arbeiders	9051	186688	23-04-24	Overtuigen en meerwaarde bieden als salesprofessional	1030
184650	30-01-24	Update milieudministratie	online	186626	25-04-24	Maak het verschil met je customer service	2140
187102	01-02-24	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	online	187308	25-04-24	Wat met je lading op de vrachtwagen?	online
188035	07-02-24	EHBO - Hulpverlener	2140	186888	25-04-24	Opslag gevaarlijke producten volgens Vlare II (module 1)	2600
187023	20-02-24	Supervisie vertrouwenspersoon: de informele interventies	2600	186889	25-04-24	Opslag van gevaarlijke producten in Seveso-bedrijven	2600
188057	22-02-24	Preventieadviseur niveau 3	2800	187509	25-04-24	De omgevingsvergunning	online
187711	28-02-24	Preventieadviseur: Multidisciplinaire specialisatiemodule	9000	144576	26-04-24	Klachtenbehandeling	9700
188036	04-03-24	EHBO - Hulpverlener	9000	186655	02-05-24	Controles van elektrische installaties voor preventieadviseur	1030

L&D SOLUTIONS

L&D ontwikkelt zich razendsnel en gebruikt hier steeds meer middelen voor. Leerprofessionals kunnen rekenen op een arsenaal tools en mogelijkheden om mensen aan het leren te krijgen.

We brengen die mogelijkheden graag samen onder de naam L&D Solutions. De providers van deze oplossingen - die beslist niet allemaal L&D tech zijn - kan je terugvinden op het tabblad L&D Solutions van www.bedrijfsopleidingen.be en op deze dubbele pagina.

Assessments & Certificaties

o2c2, Televic Education

Digital Skills

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

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Amelior

E-learning & Afstandsleren

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

Inkoop, Verkoop en Logistiek

Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

o2c2, Learnia, Amelior

Leiding geven & Coachen

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

Omgaan met emoties en conflicten

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

Organisatie-ontwikkeling

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

Performance Support

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

Taal

ElaN Learning

Teambuilding

Communicator with humor, GoodHabit, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

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



OPEN OPLEIDINGEN

187454	08-05-24	De geheimen onthuld voor een welzijnsbeleid dat werkt	online
188136	10-05-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	2800
188043	13-05-24	EHBO - Hulpverlener	2800
187392	14-05-24	Brandpreventie op de arbeidsplaatsen	2600
187393	14-05-24	De risicoanalyse brand: workshop	2600
187463	15-05-24	Van absentisme naar re-integratie	online
186666	16-05-24	Security management: basisopleiding	1030
186511	16-05-24	GPBV-installaties (BBT-conclusies)	9810
188388	21-05-24	Certified expert machineveiligheid - module 1: De machiner	1982
188389	23-05-24	Certified expert machineveiligheid - module 2: Risicoanaly	1982
186910	23-05-24	De verplichtingen voor koelinstallaties en airco's	online
188059	23-05-24	Preventieadviseur niveau 3	8020
187678	27-05-24	Expert werkgeluk	1831
188044	28-05-24	EHBO - Hulpverlener	9000
187539	30-05-24	Vertrouwenspersoon: basisopleiding	online
188390	03-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 3: Toegepaste	1982
188045	03-06-24	EHBO - Hulpverlener	8020
188391	04-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 4: Functionele	1982
188137	05-06-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	8020
187077	06-06-24	Een stressbeleid opzetten: workshop	9051
188392	07-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 5: Toepasselijk	1982
188393	07-06-24	Certified expert machineveiligheid - module 6: Projectcase	1982
188138	11-06-24	EHBO - Bijscholing hulpverlener	9000
187452	12-06-24	Burn-out bespreekbaar maken	online
186492	13-06-24	Ruimtelijke ordening voor niet-specialisten	online
186522	20-06-24	Veilig werken met derden	1982



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
184333	12-12-23	IAS-IFRS vergeleken met Belgian GAAP	online
179452	12-12-23	Flex workshops social-legal news	online
179460	12-12-23	Payroll Professional: je eerste stappen	2140
180375	13-12-23	Payroll Professional: je eerste stappen	9810
187641	19-12-23	werkkapitaal	9051
158719	19-12-23	Lean & agile hr-administratie	9000
174656	21-12-23	Waardebepaling van een onderneming	9000
186817	10-01-24	Grondige cursus personenbelasting	9051
186819	16-01-24	Grondige cursus vennootschapsbelasting	8200
187337	23-01-24	Data Analyse: Het Proces	3000
187006	23-01-24	Arbeidsdeal: het opleidingsplan concreet	online
186576	30-01-24	Opleiding vennootschapsbelasting van a tot z	online
186624	30-01-24	Financieel management voor niet-financiële functies	1030
187636	08-02-24	Data-analyse in finance	9051
186794	19-02-24	Afsluiten boekjaar	8200
186968	20-02-24	Opleiding Financieel Management van a tot z	2600
186373	20-02-24	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële	1030
186366	22-02-24	Btw opleiding van a tot z	online
186382	22-02-24	Wegwijs in het lezen van een balans	1982
186167	22-02-24	Contracteren voor niet-juristen	2600



Beheers beter agressie

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

Contacteer ons

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



Volg ons op [LinkedIn](#)

UNIEK

Groeitraject voor
future proof
L&D professionals

WORD STRATEGISCH L&D EXPERT

- Bepaal de L&D strategie van jouw organisatie
- Groei door tot L&D business partner
- Kies performante L&D systemen en tools
- Implementeer een leercultuur
- Ontwerp impactvolle trajecten
- Verhoog de ROI van opleidingen

Meer info



ONTWORPEN VOOR EN DOOR L&D PROFESSIONALS



DE OPLEIDINGSCOACH

WWW.OPLEIDINGSCOACH.BE
INFO@OPLEIDINGSCOACH.BE



IN BRUGS AZ SINT-JAN GAAN WELZIJN EN LEREN HAND IN HAND

SHIRLEY WALLAERT - AZ SINT-JAN

Bij AZ Sint-Jan in Brugge hebben leren, welzijn en loopbaanbeheer sinds begin 2023 een prominente plaats gekregen in de organisatie, en dat onder de noemer van de afdeling Talent. Het doel: samen werken aan de professionele ontwikkeling en het welzijn van alle medewerkers. Maar hoe doe je dat concreet in een context die hoge werkdruk en personeelstekort schreeuwt? Shirley Wallaert - tot voor kort verantwoordelijke voor het leercentrum, nu welzijnscoördinator - legt het ons uit.

Hoe is L&D gestructureerd in je organisatie?

Shirley: "L&D maakt deel uit van de personeelsdienst van het ziekenhuis, die sinds begin dit jaar geherstructureerd is: er is een nieuwe afdeling bijgekomen, namelijk de dienst Talent. Deze dienst is verantwoordelijk voor de organisatie van opleidingen, loopbaanbegeleiding, leiderschapontwikkelingen, het onthaal- en het welzijnsbeleid en bestaat uit drie cellen: loopbaanbeheer, welzijn en het leercentrum. Leren, welzijn en loopbaan vormen nu samen een tandem en hebben zo een prominente plaats gekregen in de organisatie onder de noemer van de dienst Talent, die 10 medewerkers telt. Zo kunnen ze samen werken aan de professionele ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers. Als afdeling Talent is het ons doel om in te zetten op enerzijds de professionele ontwikkeling en talenten van medewerkers, anderzijds op de onderlinge samenwerking, en tot slot ook op de groei van teams in afstemming met de noden en behoeften van de organisatie. Ons team telt twee loopbaancoaches, want ook dit kan je zien als deel van het leerproces. Deze loopbaancoaches begeleiden onder andere medewerkers individueel in hun leer- en ontwikkelingsproces, door leerdoelstellingen te identificeren. Het kan daarbij gaan om het verwerven van nieuwe vaardigheden of het bekijken van andere carrièremogelijkheden. Maar het kan ook gaan om het verbeteren van bestaande competenties."

En wat is jouw rol precies in de organisatie?

Shirley: "De voorbije zeven jaar was ik verantwoordelijk voor het leercentrum, dat vijf administratieve medewerkers telt. Het verwerkt vormingsaanvragen en registreert ze in ons LMS. Het zorgt ervoor dat alle processen die met leren te maken hebben, goed op elkaar afgestemd zijn, zodat we het maximale halen uit opleidingen. Sinds 1 september heb ik zelf het leercentrum verlaten, en nu ontferm ik me over welzijn. Als welzijnscoördinator zal ik actief bijdragen aan het ontwikkelen, verbeteren en uitvoeren van het welzijnsbeleid. Dit omvat het sturen van projecten, initiatieven en acties met betrekking tot welzijn. Het is een brugfunctie tussen de verschillende interne betrokken partners. Leren en welzijn zijn echter nauw met elkaar verbonden: wij zien dit als een cyclisch proces. Als iemand zich fysiek en/of mentaal niet goed voelt op het werk, kan hij of zij niet ontwikkelen en leert die persoon minder makkelijk nieuwe dingen. Kan je niet meer mee met de nieuwste technologie, dan ga je minder presteren op het werk, voel je je niet meer zo goed, kom je eventueel bij de loopbaancoach terecht, kan je nieuwe technieken leren, en zo gaat het steeds verder. Het omgekeerde geldt ook: wie zich mentaal en fysiek goed voelt op het werk, kan zich ook beter ontwikkelen en gemakkelijker nieuwe dingen leren."

Hoe zou je de visie van leren in de organisatie omschrijven?

Shirley: "Het ziekenhuis is een lerende organisatie met een positief (leer)klimaat voor iedereen. Dat laatste is belangrijk: er is een enorme verscheidenheid qua functies in het ziekenhuis. Onze opleidingen worden het vaakst bijgewoond door verpleegkundigen, maar afhankelijk van de inhoud van de opleiding staan ze wel open voor iedereen die in ons ziekenhuis werkt. Verder streven we naar een positief leerklimaat waarin groei, verbondenheid en ontwikkeling centraal staan. Een klimaat dat bruist van energie en motivatie, en waarin we het verlangen naar voortdurend leren aanmoedigen. Daarbij willen we innovatieve en kwalitatieve opleidingen organiseren, die toekomstgericht zijn en dy-





“We streven naar een positief leerklimaat dat bruist van energie en motivatie, en waarin we het verlangen naar voortdurend leren aanmoedigen”

namisch.. Ook duurzame inzetbaarheid vinden we belangrijk: daarom schaven we generieke competenties bij en benutten we ieders kracht, ongeacht de leeftijd.”

De werkdruk is hoog in de zorg en er is ook een personeelstekort. In welke mate vinden medewerkers de motivatie om aan de slag te gaan met leren?

Shirley: “Dat is inderdaad een grote uitdaging. We vinden het belangrijk dat medewerkers blijven bijleren en zich blijven ontwikkelen. Als je als organisatie wil dat mensen zich ontwikkelen, dan moet je daar ook ruimte voor voorzien, maar het personeelstekort maakt het ons lastig. We merken dat mensen willen blijven leren, maar vorming is in zo’n situatie het eerste dat er bij inschiet. Toch willen we iedereen de kans geven om deel te nemen aan opleidingsinitiatieven. Daarom hebben we tools ontwikkeld zoals flexibele leermethodes en webinars, waardoor mensen op hun eigen tempo dingen kunnen doornemen in ons LMS. Tegelijk merken we dat onze medewerkers vermoeid zijn, en een zeldzame vrije dag niet willen opofferen aan leren. Ze hebben ook tijd nodig om te recuperen, en daar hebben we als werkgever alle begrip voor.”

Hoe kijken jullie naar digitaal leren?

Shirley: “Digitaal leren is een uitdaging wanneer medewerkers niet weg kunnen van de werkvloer. En toch zetten we erop in. We zien dat zeker de jongere generatie de voorkeur geeft aan digitaal leren. We hebben een LMS en maken al onze e-learningen zelf. Er zijn een aantal verplichte e-learningen die te maken hebben met veiligheid, maar we proberen het aantal verplichte opleidingen tot een minimum te beperken. We willen dat mensen de keuze hebben en dat het leren echt van de medewerkers zelf komt. Tegelijk beperken we onze e-learningen tot de essentie. Ze zijn nooit langer dan 30 minuten, en medewerkers kunnen ze afsluiten en nadien weer verder gaan waar ze gebleven waren. In de zorg is dat erg belangrijk: je kan niet zomaar je patiënt een half uur laten wachten.”

Wat brengt de toekomst? Hoe zie je het leren verder evolueren?

Shirley: “Als organisatie vinden we het belangrijk dat elke medewerker - ongeacht rol of functie - verantwoordelijkheid neemt voor zowel persoonlijke ontwikkeling als welzijn. Dat kan door in gesprek te gaan met de leidinggevende en aan te geven welke opleiding of ondersteuning er nodig is om het werk goed te kunnen uitvoeren. We bieden tal van op-

leidingsmogelijkheden aan, variërend van workshops tot teamcoaching. Waar mogelijk werken we multidisciplinair samen, zoals op de tweemaandelijke onthaaldag. Omdat we werken met diverse doelgroepen, vinden we het belangrijk om verschillende niveaus en benaderingen in onze opleidingen op te nemen. Kortom: ons doel is om een inclusieve leercultuur te bevorderen. Naast het toenemen van digitaal leren wint ook on the job leren aan terrein. We zetten in op werkplekleren door eigen medewerkers op te leiden terwijl ze al bij ons aan de slag zijn. Zo hebben we al een aantal trajecten lopen voor verpleegkundige, logistiek, zorgkundige..." Daarnaast staan ook welzijnsthema's hoog op de (opleidings)agenda. In het verleden hebben we ons vaak gericht op de eerder technische vaardigheden - in een context van hoge werkdruk krijgen die ook vaak de prioriteit - maar we zien dat er naar de toekomst toe meer vraag is naar aandacht voor sociale vaardigheden en onderwerpen zoals een gezonde levensstijl, mindfulness, slaapgewoonten, de balans tussen werk en privé. Zowel het management als onze medewerkers zien het belang daarvan in. Zoals zo veel organisaties vandaag de dag zetten we daarom steeds sterker in op workshops en opleidingen die met welzijn en gezondheid te maken hebben. We willen vooral evolueren naar een veerkrachtige organisatie waarbij we medewerkers versterken. Door hier preventief op in te zetten, creëren we een context waarin de medewerkers zelf hun verantwoordelijkheid kunnen opnemen. Dit kan zijn door een opleiding te volgen, maar dat hoeft niet per se. Het kan ook zijn door met gezondheid bezig te zijn, informatie op te zoeken of te rade te gaan bij collega's."

“Wie zich mentaal en fysiek goed voelt op het werk, kan zich beter ontwikkelen en leert makkelijker nieuwe dingen”

Wat zijn de competenties en talenten die naar de toekomst toe belangrijk zullen zijn in je organisatie, denk je?

Shirley: “Leerbaarheid is een eerste. In het ziekenhuis verandert alles zo snel, dat mensen zich snel moeten kunnen aanpassen aan nieuwe technologieën, trends, uitdagingen... Kritisch denken, blijft verder een

hele belangrijke voor de zorg. Zodat we onze processen blijven evalueren. Daarnaast is er nog creativiteit en innovatie, zodat we goede oplossingen bedenken en mensen kunnen blijven groeien. Samenwerking en communicatie zijn voor mij ook sleutelvaardigheden voor samenwerkingen in team. Tot slot is niet alleen het formele leiderschap maar ook zelfleiderschap belangrijk om met veranderingen om te kunnen met een positieve ingesteldheid, en op een inspirerende, motiverende manier naar anderen toe.”

Johan en Emilie van Eurostar hadden nog twee vragen achtergelaten voor jou. We beginnen met de eerste: op welke manier kan je een echte leercultuur implementeren in combinatie met een psychologische veiligheidscultuur? Om echt te kunnen leren, moet het mogelijk zijn om fouten te maken en alle vragen te stellen in complete veiligheid.

Shirley: “Voor mij is het belangrijk dat eerst het belang geduid wordt van psychologische veiligheid bij leren, zodat mensen vragen durven te stellen. In een tweede fase zou ik leidinggevendenden betrekken, zodat zij als rolmodel kunnen dienen door zelf bereid te zijn om te leren en feedback te ontvangen, en zo bij te dragen aan het bevorderen van de leercultuur. Vervolgens kan je bewustwording creëren rond het belang van psychologische veiligheid en eventueel training organiseren rond empathische vaardigheden, effectieve communicatie en constructieve feedback. Verder is het belangrijk om open, eerlijke en transparante communicatie te stimuleren op alle niveaus binnen de organisatie zodat medewerkers hun vragen kunnen stellen zonder angst voor negatieve gevolgen. Ook belangrijk is het besef dat dingen die minder goed gaan leermogelijkheden zijn. Het lijkt me verder een goed idee om coaching en mentoring aan te bieden zodat mensen zich in hun persoonlijke ontwikkeling gesteund voelen. Tot slot is het belangrijk om dit alles te evalueren en waar nodig bij te sturen.”

En tot slot de vraag van Emilie: hoe creëer je een leeromgeving die inclusief en motiverend is voor alle functies en profielen in de organisatie?

Shirley: “We doen dit door op maat te werken en programma's te ontwikkelen die rekening houden met de verschillende behoeften, functies en profielen binnen de organisatie. De leidinggevendenden spelen hierbij een belangrijke rol: we gaan samen in gesprek om de effectieve behoefte te analyseren. We ondersteunen en moedigen actieve deelname aan, bevorderen een cultuur van open communicatie en feedback. Tot slot blijven we de effectiviteit van onze initiatieven evalueren en passen we ze aan op basis van feedback en veranderende behoeften.” ■

PASPOORT

- › **Functie?** Welzijnscoördinator - AZ Sint-Jan
- › **Vroeger?** Verantwoordelijke Leercentrum, Vormingscoördinator Zorg en Opleidingsverpleegkundige bij AZ Sint-Jan, Docent CVO VSPW-Kortrijk + HBOV.
- › **Studies?** Bachelor verpleegkunde bij Howest in Brugge, lerarenopleiding bij CVO en kaderopleiding tot hoofdverpleegkundige bij VSVW.
- › **Wat is je professionele motto?** “Leer, ontwikkel en bloei.”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** HRmagazine, het magazine van Stimulearning en ZigZagHR.
- › **Welke vraag heb jij voor onze volgende gast?** Hoe kunnen medewerkers gestimuleerd worden om proactief deel te nemen aan en verantwoordelijkheid op te nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling?



Proeverijen

UW L&D FESTIVAL

24+25 JANUARI 2024 - DE MONTIL AFFLIGEM

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



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

Expert Academy

FLOWSPARKS®

FranklinCovey

goodhabitZ
online training

kenaz

PRECONGRES

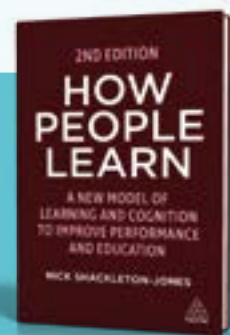
STIMULEARNERS GRATIS
WO. 24/01/24 VAN 16H00 TOT 22H00

PROEVERIJEN.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE

EXPO 58 AANBIEDERS



16H00
NICK SHACKLETON-JONES
'HOW PEOPLE LEARN'



OPEN OPLEIDINGEN

186556	27-02-24	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	2600	116578	18-12-23	Itil® 4 foundation & exam	1060
186172	29-02-24	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen	online	187796	19-12-23	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	3500
188601	01-03-24	Business controller	9051	116607	20-12-23	Professional scrum product owner (pspo i)	1831
188591	04-03-24	Balansen lezen en begrijpen	9051	186041	30-12-23	Carwrapping	8200
187007	06-03-24	Arbeidsdeal: het opleidingsplan concreet	1982	185936	31-12-23	E-learning: Office	8200
186804	07-03-24	Consolidatie	8500	188288	22-01-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	1831
186433	12-03-24	Praktisch voorraadbeheer: leer je stock optimaal	2600	188281	22-01-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	1831
186318	12-03-24	Transfer pricing - zowel een belangrijk fiscaal risico	online	188234	23-01-24	Power Apps en Power Automate	9051
186949	14-03-24	Een succesvolle businesscase opstellen	online	188127	24-01-24	Adobe Illustrator: basis	8500
188371	14-03-24	Arbeidswetgeving in Nederland: basisopleiding	2600	188086	30-01-24	Microsoft Excel voor beginners	8200
188326	17-03-24	Data Visualization Training	2650	188097	30-01-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8200
186964	21-03-24	Audit: basisopleiding	1982	186276	30-01-24	Functionele analyse: opleiding	1030
187637	21-03-24	Investeringsanalyse	9051	188114	01-02-24	Power BI voor beginners	8200
186188	26-03-24	Plannen en budgetteren	1982	188541	01-02-24	SharePoint initiatie	8200
186177	16-04-24	Essentials boekhouden en jaarrekening	online	186566	01-02-24	Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris	8200
186165	16-04-24	Consolidatie in de praktijk	1982	188245	06-02-24	SQL	9051
186202	16-04-24	Vennootschapsrecht: basisopleiding	1982	116584	06-02-24	Cobit® 2019 foundation	1060
188593	16-04-24	Balansen lezen en begrijpen	8800	186255	08-02-24	ITIL®4 Foundation in IT Service Management	9031
186809	17-04-24	Dubbel boekhouden - Basis	8500	188088	08-02-24	Microsoft Excel voor beginners	8500
186970	17-04-24	Masterclass Management Accounting	3001	188095	09-02-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8800
186170	17-04-24	De essentie van IAS-IFRS	2600	188100	19-02-24	Microsoft OneNote	8200
188606	22-04-24	Financiële analyse en balansmanagement	9051	188073	19-02-24	Excel draaitabellen	8200
188611	23-04-24	Internationale btw in de praktijk	8500	187924	19-02-24	Introductie BIM & Autodesk Revit	8500
186374	24-04-24	Investeringsanalyse en -selectie	2140	188150	19-02-24	AutoCAD voor beginners	8800
186434	25-04-24	Supply Chain Management: basisopleiding	2600	188183	19-02-24	Microsoft 365 - Administrator	8200
186163	25-04-24	Boekhouden: 6-daagse basisopleiding	9051	188188	19-02-24	SketchUp voor beginners	9051
186218	25-04-24	De periodieke btw-aangifte correct invullen	online	188132	20-02-24	Adobe InDesign voor beginners	8500
187638	30-04-24	Impact van ESG en CSRD in finance	9051	187350	20-02-24	Data Analyse: Data opslag en structurering	3000
186200	02-05-24	Van controller naar volwaardige businesspartner	3001	186211	20-02-24	Basisopleiding IT-management	1982
186181	06-05-24	Financiële audit	online	188078	20-02-24	Fotografie basis	8500
186159	07-05-24	Advanced boekhouden	9051	188118	20-02-24	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8800
186820	07-05-24	Grondige cursus vennootschapsbelasting	8200	116572	21-02-24	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
188171	07-05-24	Opleiding: kostprijscalculatie van a tot z	3000	186421	22-02-24	Digitaliseer je content en processen	1982
186372	13-05-24	Financieel management voor niet-financiële functies	2600	188063	22-02-24	Adobe Photoshop voor beginners	9051
186795	14-05-24	Afsluiten boekjaar	8800	188070	22-02-24	AutoCAD voor beginners	8800
188592	14-05-24	Balansen lezen en begrijpen	8200	116547	26-02-24	Oceb2 business process management foundation	1060
186186	16-05-24	Opleiding managementvennootschap van a tot z	online	188093	29-02-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8800
186510	27-05-24	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële	2600	188152	29-02-24	Inventor voor beginners	8800
186799	27-05-24	Boekhouden - Optrissingscursus	8200	188173	04-03-24	Webapplicaties bouwen met Typescript and Angular	9051
188608	27-05-24	Gastcollege Michel Maus Club Fiscale Actualiteit	8200	188182	04-03-24	Hybrid SQL Database administrator	9051
186952	28-05-24	Grondige cursus BTW	9051	188191	04-03-24	VectorWorks voor beginners	8800
186184	28-05-24	IAS-IFRS vergeleken met Belgian GAAP	online	188334	04-03-24	PRINCE2® - Foundation	8200
186224	03-06-24	IAS-IFRS: basisopleiding	9051	188289	04-03-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	1982
186287	04-06-24	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	3001	188282	04-03-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	1982
186173	04-06-24	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen	9051	188243	05-03-24	Basis ICT begrippen voor niet ICT-specialisten	8200
188600	04-06-24	Budgetteren en forecasten	9051	188235	05-03-24	Power Apps en Power Automate	9051
188605	04-06-24	Financieel management voor de niet-financiële manager	8200	188068	05-03-24	AutoCAD voor beginners	8500
186175	06-06-24	Debiteurenbeheer in de praktijk	9031	187918	05-03-24	BIM voor de loodgieter met Autodesk Revit - Piping	8800
186042	06-06-24	Distributielogistiek: basisopleiding	2600	188072	05-03-24	De weg naar een efficiënte design flow en methodisch	8500
186183	18-06-24	Fundamenten van (internationaal) treasury en cash manageme	1982	188085	06-03-24	Microsoft Excel voor beginners	8800
				188090	08-03-24	Microsoft Excel voor beginners	9051
				188102	12-03-24	MS PowerPoint voor beginners	8800
				187348	12-03-24	Data Analyse: Business Intelligence	3000
				188121	13-03-24	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
				188083	13-03-24	Managing projects with MS Teams	8200
				188119	14-03-24	PowerPivot	8500
				188181	14-03-24	Discovering Microsoft 365 Apps - Overview, security	8200
				186447	14-03-24	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	9031
				188076	15-03-24	Microsoft Power Query voor beginners	9051
				188064	18-03-24	Adobe Premiere Pro voor marketeers	9051
				188115	18-03-24	Power BI voor beginners	8800
				186260	18-03-24	Basisopleiding Testing	1982
				188071	21-03-24	Autodesk Fusion 360 voor beginners	9051



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
185948	11-12-23	Excel Power Query	8500
186060	11-12-23	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	8500
184107	12-12-23	Data analyse: Visualisatie & Presentatie	1982
184172	12-12-23	Digitaliseer je content en processen	1030
183994	14-12-23	Basiskennis IT voor niet-IT'ers	online
185952	14-12-23	Managing projects with MS Teams	8200

EVENTS & INSPIRATIE



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

wo 24 en do 25 januari 2024 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



DE ARBEIDSDEAL & FLA

do 1 februari 2024 - online
bedrijfsopleidingen.be > zoekterm arbeidsdeal



DE POTTENKIJKER - ARGENTA, BANK & VERZEKERINGEN

do 22 februari 2024 - online
pottenkijker.stimulearning.be



L&D AWARDS

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



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

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





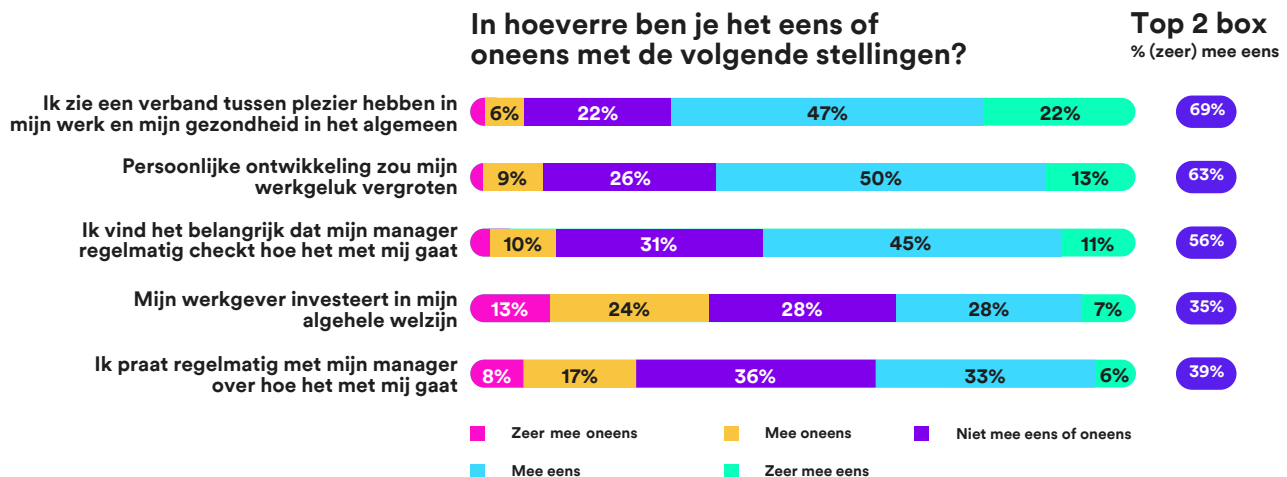
Mentale gezondheid & welzijn



GoodHabitzz onderzoek naar mentale gezondheid en welzijn in België

Verband tussen werk en welzijn

69% van de respondenten zien een verband tussen hun werkplezier en hun gezondheid in het algemeen.



Ontwikkeling en geluk



Een op de vier medewerkers (26%)

is van mening dat hun huidige organisatie niet investeert in hun toekomstige (interne) carrièremogelijkheden.



43% zegt dat persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden hun beslissing om bij hun huidige werkgever te blijven beïnvloedt.

11% van de Belgische werknemers geeft aan dat zij zouden vertrekken vanwege een gebrek aan persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.



77% van hen zouden dat binnen een jaar doen.

84%
Wereldwijd

Gemiddeld geven Belgische werknemers hun tevredenheid over de manier waarop hun werkgever in welzijn investeert een 6,5.



Vaardigheden die welzijn beïnvloeden

Belgische medewerkers zeggen dat trainingen over de onderstaande vaardigheden de meest positieve invloed zouden hebben op hun welzijn.

1

Stressmanagement-
vaardigheden

2

Communicatieve
vaardigheden

3

Samenwerkings-
vaardigheden

4

Timemanagement-
vaardigheden

5

Coachend
leidinggeven

6

Digitale
vaardigheden

7

Productiviteits-
vaardigheden

Hoewel timemanagement vaak wordt beschouwd als een belangrijke manier om stress te verminderen, vinden Belgische werknemers training in communicatie en samenwerking belangrijker. Dit benadrukt het belang van een holistische benadering bij het aanbieden van trainingen.

Scan de QR-code en ontdek alle resultaten van het onderzoek!



goodhabitiz
online training

In totaal had onze enquête 1.292 Belgische respondenten, waardoor antwoorden kunnen worden gegeneraliseerd naar de doelgroep met een zekerheid van 95% en een nauwkeurigheid van 2,7%.

Doelgroep: beroepsbevolking tussen de 25 en 65 jaar met minimaal een middelbareschooldiploma uit alle sectoren.

Onderzoeksmethode: kwantitatief online onderzoek met Markteffect met een vragenlijst bestaande uit 34 vragen. De antwoorden zijn verzameld in november 2022.

OPEN OPLEIDINGEN

188190	21-03-24	SketchUp: structuren en renderen	8500	188187	23-04-24	SketchUp voor beginners	8800
188111	22-03-24	Outlook & Timemanagement	8800	187339	23-04-24	Data Analyse: Opleiding	3001
187664	25-03-24	Data Analyse: Data mining	3000	188238	25-04-24	SharePoint initiatie	8800
187691	28-03-24	Hoe inzichten in datastromen de OEE verder kan optimaliseren	8500	188404	29-04-24	Certified Data Protection Officer (DPO): Functionaris	8500
188096	15-04-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8200	188123	29-04-24	Upskill Excel - Korte en krachtige functies	8200
188077	15-04-24	Excel voor experts	8500	188165	30-04-24	Tekla Structures staal (basis)	8500
188283	15-04-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	9000	188130	06-05-24	Adobe InDesign voor beginners	9051
188290	15-04-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	9000	188192	06-05-24	Vectorworks voor gevorderden - Hybride tekenen	8500
187653	16-04-24	Information gathering technieken voor functionele analiste	1982	188329	07-05-24	Agile PM Foundation	9051
188323	16-04-24	Basisopleiding Information Security	2600	188080	07-05-24	Inventor voor beginners	9051
188116	16-04-24	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	9051	186282	07-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 1	9051
188120	16-04-24	SketchUp voor beginners	8500	188092	08-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8200
188542	16-04-24	SharePoint vervolmaking	8200	188241	13-05-24	Basis ICT begrippen voor niet ICT-specialisten	8500
188244	16-04-24	Power query voor gevorderden	8200	188189	13-05-24	Sketchup voor gevorderden: SU-Podium	8800
187354	16-04-24	Data analyse: Werken	3000	188129	14-05-24	Adobe Indesign gevorderd	8500
188151	16-04-24	AutoCAD voor beginners	8500	186093	14-05-24	E-Commerce Management: basisopleiding	1030
188128	16-04-24	Adobe Illustrator: basis	8800	187919	14-05-24	BIM voor luchtinstallatie installateurs met Autodesk Revit	8500
188067	17-04-24	Analyse met DAX	8500	186283	14-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 2	9051
188110	18-04-24	Outlook & Timemanagement	8200	187356	15-05-24	Data-analyse: programmeren in Python	3000
188406	18-04-24	Functionele analyse: opleiding	1982	188180	15-05-24	Customize en optimize Microsoft 365 - SharePoint	8500
188105	19-04-24	MS-Teams voor beginners	8200	188177	16-05-24	C# Software Architect	8500
187917	19-04-24	BIM voor de elektriciens met Autodesk Revit - Electrical	8800	188143	16-05-24	DaVinci Resolve: videobewerking voor beginners	8200
188087	22-04-24	Microsoft Excel voor beginners	8500	187458	16-05-24	Goochel met Google, sneltoetsen en webplugins	online
188117	22-04-24	Power BI: van data tot rapport - Gevorderd	8200	187460	16-05-24	Laat online tools voor je werken	online
188174	22-04-24	Webapplicaties ontwikkelen in C# met Blazor	8500	188066	16-05-24	Adobe XD voor beginners	8500
188179	23-04-24	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless Essential	8200	188098	16-05-24	Microsoft Excel voor gevorderden	9051



VERHOOG JE IMPACT DOOR BEWUST TE SPREKEN EN AANDACHTIG TE LUISTEREN

Verbindende communicatie basis

Tweedaagse training op 1 en 2 februari in Gent

Verbindende besluitvorming: van gedoe naar gedaan

Eendaagse training op 29 februari in Leuven

Expert in verbindende communicatie voor leidinggevers en HR-professionals

9 dagen training en coaching vanaf 28 maart in de Heerlijckyt van Elsmeren, Geetbets

Verbindende communicatie basis

Driedaagse training op 26-27-28 augustus in de Heerlijckyt van Elsmeren, Geetbets

"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

MADOU
ACCOUNTANCY VANDROMME

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

L&D: A FUTURE-FOCUSED MINDSET



PROFESSIONNELS L&D EN INTERNE -



FOURNISSEURS DE SOLUTIONS D'APPRENTISSAGE -



EMPLOYÉS



89%

« DANS LES ORGANISATIONS, LES EMPLOYÉS PEUVENT FACILEMENT DEMANDER DE L'AIDE »

52%

« UNE ATTENTION PARTICULIÈRE EST ACCORDÉE À LA MOTIVATION QUANT À L'APPRENTISSAGE »

80%

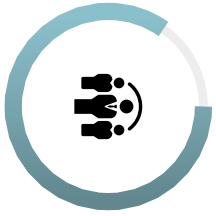
« LES CONNAISSANCES SONT REQUELLES ET DIFFUSÉES DANS LES ORGANISATIONS »

55%

« DANS LES ORGANISATIONS, ON APPREND DIRECTEMENT LES UNS DES AUTRES »

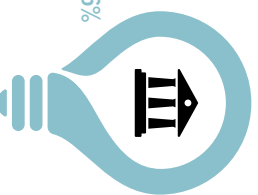
LES TECHNOLOGIES L&D AIDENT-ELLES VOTRE ORGANISATION À ATTEINDRE SES PROPRES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ?

85% OUI

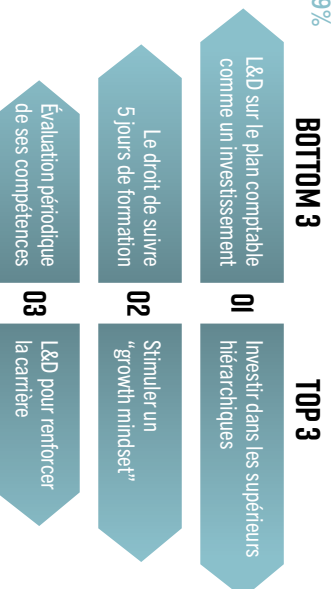


RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS

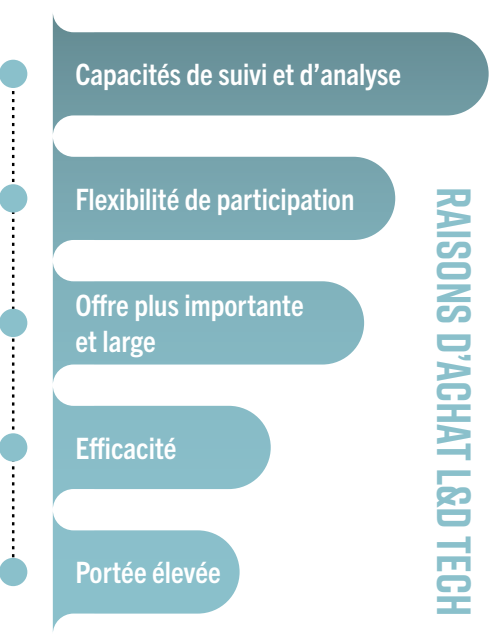
1. FINANCER LA DEMANDE 46%
2. FACILITER LA VISION SUR LES COMPÉTENCES ET LES EMPLOIS DU FUTUR 49%
3. COMPTE INDIVIDUEL DE FORMATION ET DE CARRIÈRE 43%
4. FACILITER LA CO-CRÉATION 46%
5. STIMULER UNE APPROCHE TRANSVERSALE 29%
6. PLAN DE FORMATION OBLIGATOIRE 20%
7. ÉVALUATION DES COMPÉTENCES 22%
8. FAIRE CORRESPONDRE L'OFFRE ET LA DEMANDE 16%
9. ASSURER LA QUALITÉ DES FORMATIONS 16%
10. ÉLABORER UNE OFFRE L&D 8%



AGCROÎTRE LE TAUX DE PARTICIPATION AUX FORMATIONS



RAISONS D'ACHAT L&D TECH



59%

« IL Y A SUFFISAMMENT D'OCCASIONS D'APPRENDRE »

37%

« LES MANAGERS SONT UNE SOURCE D'INSPIRATION DANS LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL »

61%

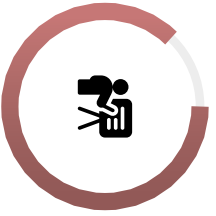
« LES ORGANISATIONS SONT OUVERTES À DE NOUVELLES APPROCHES DES PROBLÈMES »

21%

« LES GENS ADMETTENT FACILEMENT LEURS ERREURS DANS LES ORGANISATIONS »

LES TECHNOLOGIES L&D AIDENT-ELLES À ATTEINDRE LES OBJECTIFS DES ORGANISATIONS POUR LESQUELLES VOUS TRAVAILLEZ ?

87% OUI



RÔLE DES POUVOIRS PUBLICS

AGCROÎTRE LE TAUX DE PARTICIPATION

RAISONS D'ACHAT L&D TECH

L&D: A FUTURE-FOCUSED MINDSET



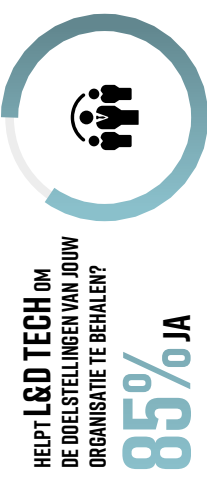
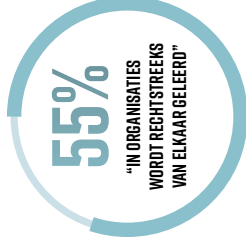
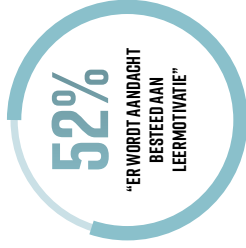
INTERNE L&D-PROFESSIONALS -



AANBIEDERS VAN LEEROPLOSSINGEN -

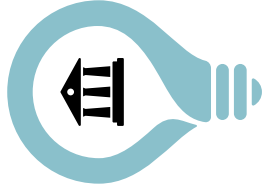


WERKNEMERS



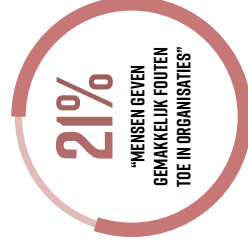
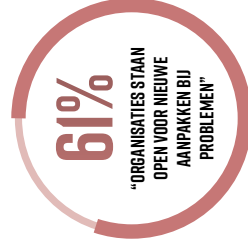
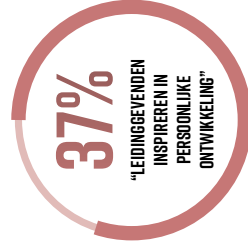
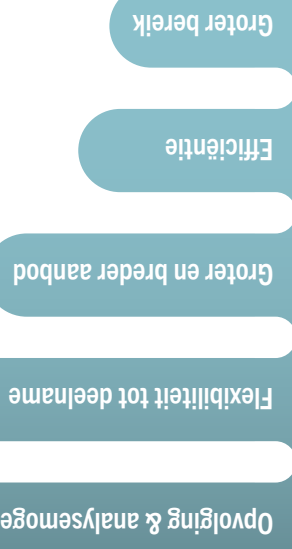
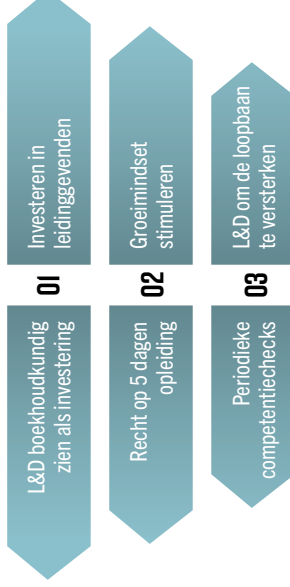
ROL VAN DE OVERHEID

1. VRAAGFINANCIERING 46%
2. TOEKOMSTIGE SKILLS EN JOBS INZICHTELIJK MAKEN 49%
3. INDIVIDUELE LEER- EN LOOPBAANREKENING 43%
4. CO-CREATIE FACILITEREN 46%
5. TRANSVERSALE AANPAK STIMULEREN 29%
6. VERPLICHTING OPLEIDINGSPLAN 20%
7. PERIODIEKE COMPETENTIECHECKS 22%
8. VRAAG EN AANBOD MATCHEN 16%
9. KWALITEIT BORGEN 16%
10. L&D-AANBOD ONTWIKKELEN 8%



OPLEIDINGSPARTICIPATIE VERHOGEN

FLOP 3

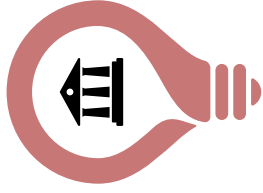


ROL VAN DE OVERHEID

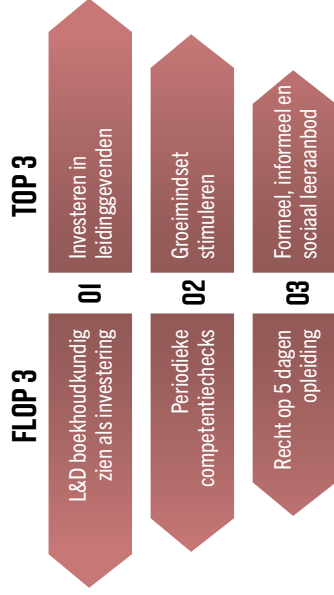
OPLEIDINGSPARTICIPATIE VERHOGEN

REDENEN AANKOOP L&D TECH

1. VRAAGFINANCIERING 62%
2. TOEKOMSTIGE SKILLS EN JOBS INZICHTELIJK MAKEN 38%
3. INDIVIDUELE LEER- EN LOOPBAANREKENING 52%
4. CO-CREATIE FACILITEREN 28%
5. TRANSVERSALE AANPAK STIMULEREN 26%
6. VERPLICHTING OPLEIDINGSPLAN 44%
7. PERIODIEKE COMPETENTIECHECKS 22%
8. VRAAG EN AANBOD MATCHEN 16%
9. KWALITEIT BORGEN 9%
10. L&D-AANBOD ONTWIKKELEN 1%



FLOP 3



Opvolging & analysemogelijkheden

Flexibiliteit tot deelname

Groter en breder aanbod

Groter bereik

Efficiëntie



HELPT L&D TECH OM DE DOELSTELLINGEN VAN JOUW WERKNEMERS TE BEHALEN?

64% JA



54% IK HEB OPLEIDING GEVOLGD



46% IK HEB GEEN OPLEIDING GEVOLGD



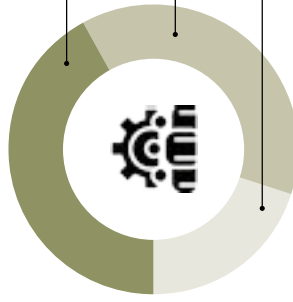
47% IK HEB FORMELE OPLEIDING GEVOLGD



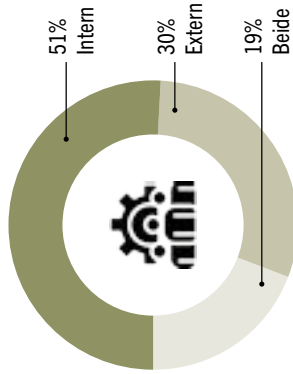
22% IK HEB INFORMELE OPLEIDING GEVOLGD

FORMELE OPLEIDINGEN

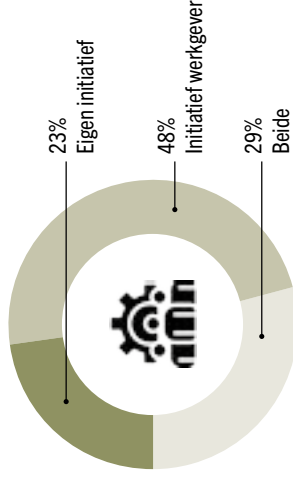
TRAINER



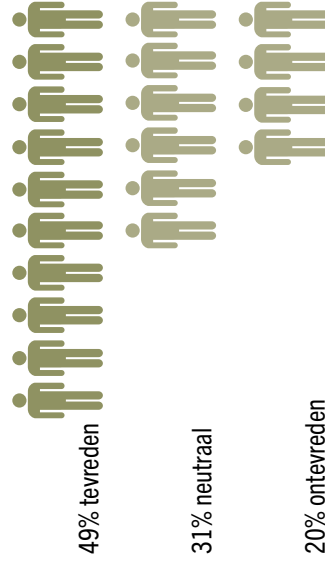
LOCATIE



INITIATIEFNEMER



TEVREDENHEID OPLEIDINGSAANBOD



1. FINANCER LA DEMANDE 52%

2. FACILITER LA VISION SUR LES COMPÉTENCES ET LES EMPLOIS DU FUTUR 38%

3. COMPTE INDIVIDUEL DE FORMATION ET DE CARRIÈRE 52%

4. FACILITER LA CO-CRÉATION 28%

5. STIMULER UNE APPROCHE TRANSVERSALE 26%

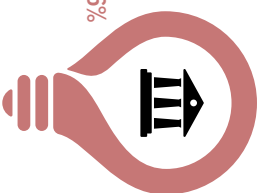
6. PLAN DE FORMATION OBLIGATOIRE 44%

7. ÉVALUATION DES COMPÉTENCES 22%

8. FAIRE CORRESPONDRE L'OFFRE ET LA DEMANDE 16%

9. ASSURER LA QUALITÉ DES FORMATIONS 9%

10. ÉLABORER UNE OFFRE L&D 1%



AUX FORMATIONS

BOTTOM 3

TOP 3

L&D sur le plan comptable comme un investissement

Investir dans les supérieurs hiérarchiques

Évaluation périodique de ses compétences

Stimuler un "growth mindset"

Le droit de suivre 5 jours de formation

Apprentissage formel, informel et social

Capacités de suivi et d'analyse

Flexibilité de participation

Offre plus importante et large

Portée élevée

Efficacité



54% J'AI SUIVI DES FORMATIONS

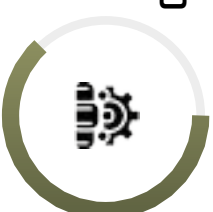
46% JE N'AI PAS SUIVI DE FORMATION

47% J'AI SUIVI DES FORMATIONS INFORMELLES

22% J'AI SUIVI DES FORMATIONS FORMELLES

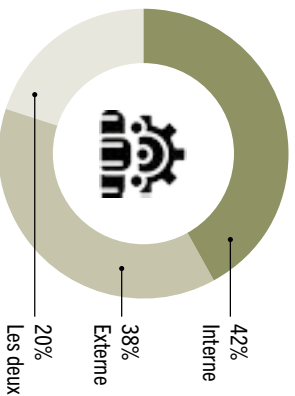
LES TECHNOLOGIES L&D AIDENT-ELLES LES EMPLOYÉS À ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS ?

64% OUI

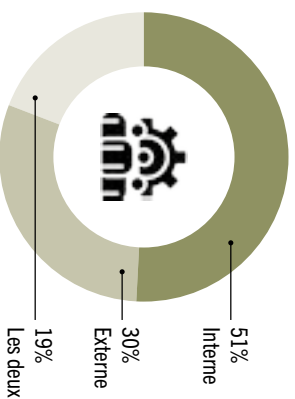


FORMATION FORMELLE

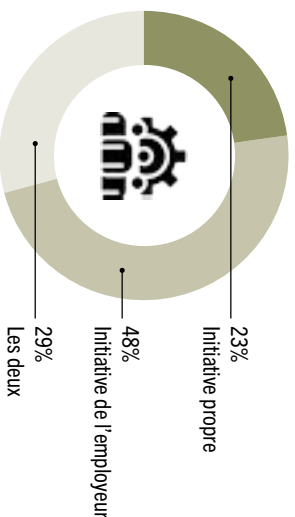
FORMATEUR



LOCALISATION



INITIATEUR



SATISFACTION PAR RAPPORT À L'OFFRE DE FORMATION

49% de satisfaits



31% neutre



20% d'insatisfaits



DE OPLEIDINGSCOACH



ALICE IN LEERLAND

In this column, in your trade magazine *Leren & Ontwikkelen*, Alice describes in an article every three months what she sees or has experienced. Since 2018, Alice is a loyal follower of Nick Shackleton-Jones, author - and already the 2nd edition - of the book *How People Learn*. This second edition features new material on learning in a hybrid world and managing skills development and performance now that work and workers have changed. It includes more practical guidance on building programs with user-centered design and covers developments between learning and cognition. You also find some stories of success and failure about learning, alongside case studies and examples from companies.



Nick has a track record of shaping future learning approaches for numerous public and private organizations. Winner of several awards for people development, strategy, innovation, and learning content, including the Learning & Performance Institute's Award for Services to the Learning Industry, 2017. He began his professional life as a psychology lecturer, working in consultancy, Siemens, BBC, BP, PA Consulting, and Deloitte in roles encompassing learning strategy, culture, leadership, innovation, technology & multimedia. He is now CEO and Founder of Shackleton Consulting and also a memorable conference speaker, careful leader, & well-known in the corporate learning industry for ground-breaking work & thinking. Nick will introduce *De Proeverijen* in January 2024, therefore now would be a good time to introduce Nick to the readers of this magazine.

Alice's favorite quote from his book *How People Learn* is ..., "Very often, an analysis of training needs is carried out by wandering around and asking important people what they think less important people should know. They usually have no shortage of ideas." Alice agrees that it's better to look for an opportunity to try a different approach - building experiences and resources instead of courses, using a human-centered design approach (e.g. 5Di® instead of ADDIE), then use the success of this project to encourage others to do the same instead of trying to convince everyone to choose a different design approach ('pull' instead of 'push').

The book is about a new way of thinking about learning based on psychology and neuroscience. It provides examples of how to design training that meets the needs and interests of employees so that they actually learn something and improve their performance and development. Nick uses the '5Di® model' for this, which consists of the following 5 steps: define, design, develop, deploy, iterate. The tools, templates, and techniques are all free to use. Let Nick know how you get on - he is always looking to improve 5Di®.

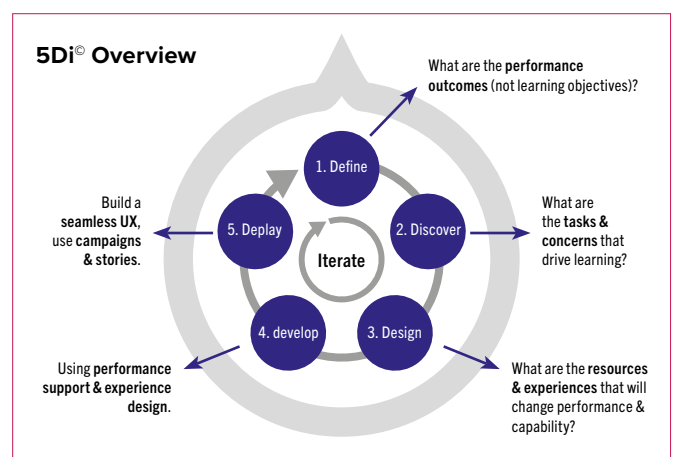
HUMAN-CENTERED LEARNING DESIGN (5Di®)

The idea of first understanding people's tasks and concerns, and second designing either resources or experiences as part of a learning solution, is the central idea Nick explained. If you are able to apply it to your learning programmes, it will likely bring about a dramatic shift in three things:

1. How successful those programmes are (for example, whether learners choose to use them or not);
2. The impact on behaviour;
3. The experience of the programme.

It goes without saying that if you want to achieve different outcomes, you will need to change the way that you are doing learning design - so ... *how should it be done?*

Nick explains in his book each of the steps. He also points out that any process where you really take time to understand the tasks and concerns that together make up the current picture of performance, be-



The 5Di learning design model



fore engaging in design, will deliver better outcomes than conventional training design approaches.

THE SIX STEPS ARE

- › **Define:** Determine the measurable performance outcomes (not learning objectives) you want to achieve with your learning intervention in terms of what the user needs to think, feel, and do.
- › **Discover:** What are the tasks & concerns that drive learning? Collect data on the tasks and concerns that the user has in their daily work and use it to inform your design.
- › **Design:** What are the resources & experiences that will change performance & capability? Create resources that help the user with their work and experiences that change their behavior.
- › **Develop:** Using performance support & experience design. Assemble a minimum viable product from challenging experiences and useful resources.
- › **Deploy:** Build a seamless UX, and use campaigns & stories. Make your work visible and accessible to the user. *In Figure 8.3, page 201 of his book an extensive list of formats is available.*
- › **Iterate:** use audience experience and performance feedback from pilots and experiments to continuously improve your learning solutions.

LEARNING DESIGN MATURITY MODEL

What practical steps can organizations take if they want to improve where they are today, and chart a course to the future? Nick sketched a simple, fad-free Learning design maturity model to help organizations.

1. Shift from courses to resources
2. Design experiences as well as performance support

The benefits of using the 5Di© model for building a learning environment are:

- › **It puts** the user at the center of the design process, ensuring that the learning environment meets their needs and interests, and enhances their performance and experience.
- › **It aligns** the learning environment with the strategic and business objectives, ensuring that the learning environment has a clear purpose and value for the organization and its stakeholders.
- › **It uses** data and feedback to inform and improve the design of the learning environment, ensuring that the learning environment is relevant, effective, and engaging for the user.

- › **It creates** a learning environment that is flexible, adaptable, and scalable, allowing for continuous improvement and iteration based on changing needs and contexts.
- › **It fosters** a culture of learning and knowledge sharing among the users, creating a community of practice that supports individual and collective learning outcomes.

DOES TRAINING ALTER BEHAVIOR?

Nick came across four better ways to tackle the problem of evaluating learning. The first thing to say, in any case, is that in the 'define' stage of a project, it is important to define measurable, observable, behaviors at the outset. Four approaches:

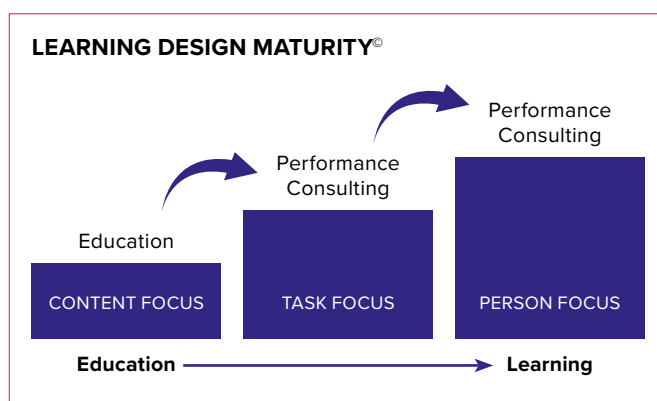
- › Actually measure performance;
- › Talk to your learners;
- › Give learners real work to do (e.g. project-based learning)
- › Award badges for doing things rather than certificates for memorising things

The project was a success: the participants were satisfied with the course, reported an increase in knowledge, motivation, and skills related to the Sustainable Development Goals (SDGs), and demonstrated that they could apply the SDGs in their own projects.

CAN YOU USE THE 5Di© MODEL FOR BUILDING A LEARNING ENVIRONMENT TO LINK STRATEGY AND BUSINESS TO INDIVIDUAL LEARNING AND THE COLLECTIVE ABILITY TO INTERNALLY USE THE ACQUIRED EXTERNAL KNOWLEDGE?

The 5Di© model is a process for designing learning experiences that are focused on the user and their performance and experience. However, it is not a one-size-fits-all solution, and it may need to be adapted or combined with other methods or technologies depending on the context and the goals of the learning environment. Some possible steps to use the 5Di© model for this purpose are:

- › **Define** the strategic and business objectives that you want to achieve with your learning environment, and how they relate to the individual and collective learning outcomes that you want to measure.
- › **Discover** the needs, interests, challenges, and expectations of your target audience, both as individuals and as a collective. Understand their current level of knowledge and skills and their preferred ways of learning and sharing knowledge.
- › **Design** a learning environment that provides resources and experiences that help your audience achieve their individual and collective



Learning design maturity

learning outcomes, and align with the strategic and business objectives. Consider the type, format, content, frequency, and duration of the resources and experiences, as well as the platforms, tools, and channels that you will use to deliver them.

- › **Develop** a minimum viable product (MVP) of your learning environment, and test it with a small group of your audience. Collect feedback and data to improve your MVP.
- › **Deploy** your learning environment to your wider audience, using a multi-channel marketing strategy to promote it and engage them. Create a community of practice where your audience can communicate and learn from each other.
- › **Iterate** your learning environment based on the data and feedback that you collect from your audience. Evaluate the impact of your learning environment on the individual and collective learning outcomes and the strategic and business objectives.

ONE QUESTION OFTEN ASKED CONCERNS HOW TO DEAL WITH SENIOR STAKEHOLDERS, WARY OF A NEW APPROACH

Firstly, talk about things that matter to them - business outcomes that they have helped define, not learning objectives that we have cooked up. Learning design approaches is a conversation to be had amongst friends - between you and me, irredeemable learning geeks that we are, passionate about making a difference with our work. Not everyone wants to know how the sausage is made.

**“It is the ‘doing’ that drives learning.
We’re here to support”**

Secondly, show people a better alternative to e-learning and classroom training. Unless people see the destination postcard, they are unlikely to want to go on the journey. Use examples from other organizations, or find a space where you can pilot something different, safely.

THE FUTURE AND WHAT IS THE ROLE OF AI IN LEARNING?

There are two things we can do as learning professionals: we can create resources that help people with the challenges they are currently facing, or we can create new challenges that develop their capabilities.

1. The latter will remain untouched by AI. Post-Covid, many organizations realized the sheer futility of bringing people together to show them PowerPoint slides. We began to worry about retention, engagement, belonging, culture, well-being, and purpose - and to think about how we could design experiences that build the right mindset. This is the right role of learning professionals - to design

transformational experiences - and it will largely remain untouched by AI.

2. We also have a role to play in directly improving performance - with performance support. Checklists and guidance systems that help people get things done. This will be dramatically affected by AI - but perhaps not in the way you imagine.

Imagine a new salesperson - Jo. You might imagine AI being used to summarize product information and automatically produce a module. Instead, the day before an important meeting with a new customer, Nigel, Jo receives the following WhatsApp message:

"HEY, JO! HOW'S IT GOING?"

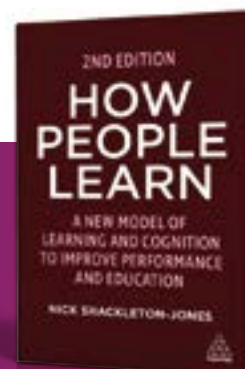
I noticed you're meeting Nigel tomorrow. Congratulations - a new customer! I did a bit of digging: Nigel is considering a new LMS and recently restructured his team - and hired an old friend of yours, Sam. It's worth knowing that Nigel is an avid amateur boxer and runner. Three kids. Went to the same Uni as you and studied history. Based on what I know he's likely interested in certain features of the LMS - especially the compliance stuff - so I've put together a one-page conversation guide that aligns our product benefits.

WHAT DID ALICE LEARN?

Nicks' book, *How People Learn*, is a must-read. It provides L&D professionals everything they need to build effective learning experiences. It shows how to apply insights from neuroscience, human behaviour and artificial intelligence to apply to designing learning experiences, including tips on how to interest, excite and engage employees in training. Using the '5Di model' by the author, the book shows how to define training, design and fit training into existing workflows so that it works both for and with employees. ■

**PRECONGRES
PROEVERIJEN
24/01/2024 - 16H00**

**SAVE 25%
ON ALL BOOKS
USING DISCOUNT
CODE **LEREN25**
KOGANPAGE.COM/LD**



Margreet Boeren is a L&D specialist and founder of the Q8 Academy (Kuwait Petroleum). She won the Academy Award for being the most successful in making a significant contribution to a development-oriented HRD policy. After her retirement, she joined the jury for the annual Develhub Academy Award and is actually active on Answerbase for Stimulearning. She also facilitates 'De Pottenkijker', an online knowledge-sharing initiative in which members visit corporate academies on how the internal L&D department works.

Eindelijk een MBA voor jou!

NCOI Business School
maakt erkend topniveau
toegankelijk.



**Officieel
erkende
master**

Eindelijk een MBA voor managers die ook een gezin te managen hebben. Eindelijk een MBA waar wie je kent minder belangrijk is dan wat je kent. Eindelijk een MBA voor wie een doeltreffende aanpak wil én een aantrekkelijke prijs. Eindelijk een MBA voor jou! Ben je klaar voor de volgende stap? Behaal dan nu je MBA **bij NCOI Business School** en maak je ambities waar!

Download de MBA-brochure op [NCOI.be/MBA](https://ncoi.be/MBA)



LEREN OP MAAT

[illegible]

		TECHNIEK EN TECHNOLOGIE •									
		TAALOPLEIDINGEN •									
		ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING •									
		VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE •									
		COMPUTER EN MEDIA •									
		MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •									
		INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •									
		MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •									
		MANAGEMENT •									
	ElaN Learning 3550 Heusden-Zolder / Tel +32 11 79 05 28 cinthiamaes@elanlearning.com 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					•	•	•	•	•	•
	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	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Human Matters 2627 Schelle / +32 497 45 53 30 info@humanmatters.eu / www.humanmatters.eu	•	•	•							
	Institute for Business Development 8200 Brugge / +32 50 38 30 30 info@ifbd.be / www.ifbd.be	•	•	•	•	•	•	•			
	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	•	•	•	•			•			

	TECHNIEK EN TECHNOLOGIE •	TAALOPLEIDINGEN •	ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING •	VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE •	COMPUTER EN MEDIA •	MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT •	INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE •	MANAGEMENTVAARDIGHEDEN •	MANAGEMENT •
	NCOI Learning 2800 Mechelen / +32 15 79 16 30 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•	•
	NHA Thuis cursussen 2060 Antwerpen / +32 03 257 51 91 info@nha.be / www.nha.be	•				•	•	•	•
	Play It 8400 Kortrijk / +32 56 59 12 88 lisa@playitsafe.eu / playitsafe.eu	•	•	•	•	•		•	•
	Quality Training 1180 Ukkel / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be		•	•		•			•
	ROEM 8200 Brugge / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be				•				
	SBM 8200 Brugge / +32 78 35 36 38 info@sbm.be / www.sbm.be	•	•	•	•	•	•	•	•
	Syntra Bizz 2600 Berchem / +32 78 15 40 05 opmaat@syntra-bizz.be / www.syntra-bizz.be/bedrijfsopleidingen	•	•	•	•	•	•	•	•
	T&C - Thales & Comenius 9150 Rupelmonde / +32 3 744 21 66 info@thalescomenius.be / luc@thalescomenius.academy / www.thalescomenius.academy	•	•	•		•			
	The Tipping Point 2800 Mechelen / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•					
	Thhink Corporate brain skills 2800 Mechelen / +32 494 17 03 18 admin@thhink.be / www.thhink.be	•	•	•					
	Walk Your Talk 9290 Berlare / +32 485 75 90 38 els@walk-your-talk.be / www.walk-your-talk.be	•	•	•					

OPEN OPLEIDINGEN

188089	16-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8800
188061	17-05-24	Adobe After Effects voor beginners	9051
188082	17-05-24	Inventor: productsimulaties maken	8800
188062	21-05-24	Adobe Photoshop voor beginners	8800
188104	21-05-24	MS-Project	8500
186330	21-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 3	9051
188113	22-05-24	Power BI voor beginners	9051
187651	23-05-24	Agile Functionele Analyse	1982
186714	23-05-24	MS Excel Cursus: van basic naar advanced in een halve dag	2600
188197	27-05-24	Fotografie basis	8800
188103	27-05-24	MS PowerPoint voor gevorderden	8500
188099	27-05-24	Microsoft OneDrive voor beginners	9051
188094	27-05-24	Microsoft Excel voor gevorderden	8500
188084	27-05-24	Managing projects with MS Teams	9051
188112	28-05-24	Outlook voor beginners	8500
186333	28-05-24	Opleiding Excel data-analyse van a tot z	9051
188124	29-05-24	Upskill Outlook - E-mail correct en efficiënt gebruiken	8200
188079	29-05-24	Hoe betrouwbaar en cyberveilig zijn uw IT leveranciers?	9051
188236	29-05-24	Power Apps en Power Automate	8200
188335	30-05-24	SQL	8500
187923	30-05-24	Excel: nieuwe formules en functies	8200
188069	31-05-24	AutoCAD voor beginners	9051
188091	31-05-24	Microsoft Excel voor beginners	8200
188333	03-06-24	PRINCE2® - Foundation	9051
188284	03-06-24	Data Protection Officer - Certificatietraining	1831
188291	03-06-24	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDP	1831
187352	04-06-24	Data analyse: Visualisatie & Presentatie	3000
188164	04-06-24	AutoCAD voor gevorderden	8800
188125	04-06-24	Visio voor beginners	9051
188065	04-06-24	Adobe Premiere Pro voor videobewerkers	8500
188075	04-06-24	Microsoft Power Query voor beginners	8200
188074	05-06-24	Excel draaitabellen	8800
188122	05-06-24	Upskill Excel - Draaitabellen - interactieve tabellen	8200
187925	06-06-24	SketchUp voor beginners	8800
188131	06-06-24	Adobe InDesign voor beginners	8200
188186	06-06-24	Migrating (on premises) workloads to Azure	8500
187916	07-06-24	BIM voor de architect met Autodesk Revit - architecture	8800
188109	11-06-24	Outlook & Timemanagement	9051
188400	12-06-24	CCNA v7 Course 2: Switching, Routing, and Wireless	9051
186212	13-06-24	Basisopleiding IT-management	1030
188184	13-06-24	Microsoft 365 - Administrator	9051
188081	13-06-24	Inventor voor gevorderden	8500
188237	14-06-24	Power Apps en Power Automate	8800
188101	17-06-24	Microsoft OneNote	8800
186448	18-06-24	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	1982
186422	18-06-24	Digitaliseer je content en processen	9031
186277	18-06-24	Functionele analyse: opleiding	2140



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
187797	11-12-23	Opleiding Moeilijke gesprekken voeren	2140
188338	11-12-23	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend	3001
186814	12-02-24	Frans - online taalbad in 3 dagen	8200
186358	22-02-24	Succesvol en overtuigend communiceren	3500
186477	05-03-24	Gericht communiceren met NLP	3000
186275	12-03-24	Feedback geven en ontvangen	3001
186316	23-04-24	Snellezen	2600
187306	23-04-24	Opleiding Actief luisteren	1982
186708	21-05-24	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	2140

186305	28-05-24	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend	2600
187892	11-06-24	Opleiding Moeilijke gesprekken voeren	3010
186291	13-06-24	Succesvol en overtuigend communiceren	9300



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
186397	11-12-23	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
186750	12-12-23	Leem en leemfinish	8200
187475	12-12-23	De thuisbatterij van A tot Z	9051
187498	12-12-23	Laadpalen en laadinfrastructuur	9051
186724	21-12-23	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	9051
186398	08-01-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
186751	09-01-24	Lichtberekening met EVO	8500
188689	11-01-24	Bruggenbouw: ontwerp en berekening	2018
188690	11-01-24	Basic course european patent right and patent practice	2018
186400	22-01-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
186402	05-02-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
187398	07-02-24	Lean green belt	2018
186721	08-02-24	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Technische	8500
188564	20-02-24	Verlichtingsdeskundige	9051
188603	22-02-24	EPB-verslaggever - Centraal examen	9051
186403	26-02-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
186404	11-03-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188594	12-03-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie	8200
187360	14-03-24	Overbodige onderhoudskosten elimineren	9051
188554	18-03-24	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
188557	20-03-24	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
188602	21-03-24	CLT bouwen	8500
188552	25-03-24	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
188553	26-03-24	Erkende opleiding tot EPB-Verslaggever	9051
188563	28-03-24	Verlichtingsdeskundige - basis	8500
188604	28-03-24	EPB-verslaggever - Centraal examen	9051
188565	28-03-24	Verlichtingsdeskundige - basis	8500
188613	15-04-24	Praktisch opmaken van een schadebestek	8200
188590	16-04-24	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Totaaltraject	8500
188588	16-04-24	Automotive - Basisopleiding autoverkoper: Commerciële	8500
188546	17-04-24	Buitenverlichting	8500
188551	18-04-24	EPB-Software introductie EPW Residentiële gebouwen	9051
188560	23-04-24	Lichtberekening met EVO	9051
188615	23-04-24	Tadelakt: een initiatie in de Marokkaanse sierpleister	8200
188562	29-04-24	Technisch administratief bediende in de bouw	9051
186405	29-04-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188614	06-05-24	Praktisch opmaken van een schadebestek	8500
188612	07-05-24	Leem en leemfinish	8200
186406	08-05-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188544	08-05-24	Bouwconductor - werfleider gesloten ruwbouw	9051
188555	13-05-24	Hoe vochtproblematiek in gebouwen doeltreffend aanpakken?	8200
188598	14-05-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie - lange versie	9051
188595	14-05-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie - korte versie	9051
188610	16-05-24	Houtbouw berekenen: EC 5 toepassen	9051
188547	16-05-24	EPB software - bespreking eigen projecten	9051
188558	21-05-24	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
188548	23-05-24	EPB-Software introductie EPN niet-residentiële gebouwen	9051
186407	27-05-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
186689	03-06-24	Basisopleiding Automatiseer je administratie met Robotic	3500
186408	05-06-24	Extra praktijkopleiding bij hernieuwen certificaat GI-GII-T	8400
188559	06-06-24	Lichtberekening met EVO	8500
188596	18-06-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie - korte versie	9051
188599	18-06-24	Behaal uw erkenning voor binnenisolatie - lange versie	9051

ALTIJD HET JUISTE PROFIEL DANKZIJ DOORGEDREVEN INTERNE OPLEIDING

SARAH DE LATTRE - VOESTALPINE SADEF

Als je als bedrijf focust op een metier dat niet op de schoolbanken aangeleerd wordt én tegelijk rekening moet houden met een grote uitstroom van pensioengerechtigde medewerkers met een pak ervaring en expertise, dan kan het niet anders of het wordt een topprioriteit om het interne leren op een professionele manier aan te sturen. Sinds januari 2022 is het de verantwoordelijkheid van L&D Specialist Sarah De Lattre bij voestalpine SadeF, vandaag te gast op onze Praatstoel.

Kan je – voor wie jullie nog niet kent – je bedrijf kort even schetsen?

Sarah: “SadeF is een Belgisch metaalverwerkend bedrijf, dat 76 jaar geleden opgericht werd door busbouwer groep Jonckheere, en sinds 1991 opgenomen is in de groep voestalpine. Die laatste is een gigantische multinational met hoofdzetel in Linz, Oostenrijk, en telt ruim 50.000 medewerkers over de hele wereld heen. Bij voestalpine SadeF in België werken we met zo’n 650 medewerkers, en maken we metalen profielen vertrekkend van opgerolde staalband. We hebben een heel gamma aan mogelijke producten, die we in co-engineering met de klant ontwerpen en produceren, gaande van een klein profiel voor in een hangtoilet tot een 12 m lang profiel voor een vrachtwagen.”

En jij bent verantwoordelijk voor het leren voor de medewerkers?

Sarah: “Dat klopt. Ik begon in januari 2022 met de opdracht om de SadeF Academy verder uit te rollen en te ontwikkelen, en leren en ontwikkeling van a tot z voor mijn rekening te nemen. Ik word daarin bijgestaan door een stuurgroep, die me helpt om ervoor te zorgen dat er in verschillende afdelingen zelf opleidingen uitgewerkt worden. Profileren is immers een metier dat niet aangeleerd wordt op de schoolbanken, zelfs niet in een metaalrichting. Het is een expertise die we volledig zelf moeten aanleren. Dus is het belangrijk dat onze afdelingen hier voldoende aandacht aan besteden. Naast de meer technische profileer- en vakspecifieke trainingen organiseren we verder ook de typische opleidingen voor bijvoorbeeld heftruckchauffeurs, maar ook die zijn net een tikkeltje anders en heel bedrijfseigen: een stalen profiel van meerdere meters verplaatsen met de heftruck is namelijk net iets anders dan een pallet. Verder zijn er uiteraard ook initiatieven rond veiligheid en meer algemene softskills.”

Hoe kijken jullie naar leren binnen SadeF?

Sarah: “Onze leervisie en -strategie zijn we verder aan het uitbouwen. In het verleden pakten we opleidingen redelijk praktijkgericht aan: de focus lag op het organiseren van oplossingen, minder op het strategische. Het is mijn job om dit wat meer te structureren en er een beleid rond uit te werken. De arbeidsdeal is een extra motivator om te kijken of we de juiste dingen doen. Tegelijk bekijken we hoe we het makkelijker kunnen maken om met ons LMS te werken. We evalueren ook hoe we de medewerkers het leren meer zelf in handen kunnen laten nemen. In het verleden werd dit sterk gestuurd, maar mijn persoonlijke visie op leren is dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is. Wij kunnen wel opleidingsinitiatieven aanbieden en faciliteren, maar als de medewerker zelf daar niet open voor staat, dan loopt het vast. We zetten hen

er steeds meer toe aan om zelf aan het roer van hun ontwikkeling te gaan zitten. In dat kader werd er net een nieuwe loonclassificatie doorgevoerd. De loonklasse is nu gelinkt aan hele objectieve criteria voor wat iemand moet kunnen en welke opleidingen iemand daarvoor kan volgen. De komende maanden komt er een nieuw evaluatiesysteem en komen er nieuwe leerplannen. Er is dus heel veel in beweging op dit moment. Het zijn drukke tijden. Tegen het einde van dit boekjaar (voorjaar 2024) willen we voor elke functie (arbeiders en bedienden) binnen SadeF een uitgewerkt leerplan hebben. In totaal gaat het om zo’n 75 functies, schat ik.”





“Heel wat medewerkers hebben een anciënniteit van 30-35 jaar. De komende tijd kennen we een sterke uitstroom, die ons voor een dubbele uitdaging stelt: vervanging vinden én kennis borgen.”

Als je mag dromen, waar zou je dan willen staan met het leren binnen pakweg 2 jaar?

Sarah: “We dromen er als organisatie van dat elke medewerker tegen dan toegang heeft tot zijn eigen leeromgeving met daarin niet alleen zijn

huidige traject maar ook eventuele vervolgstappen. Het idee is dat medewerkers daarin zelf cursussen kunnen aanvragen, zodat ze dagelijks stilstaan bij leren. Uiteindelijk leren we elke dag. Uitleg krijgen bijvoorbeeld, is ook leren en kennis overdragen. Alleen beseffen medewerkers dit niet altijd. Daar bewustzijn rond creëren, is heel belangrijk. Tegelijk vind ik dat we ook trots mogen zijn op het werk dat we vandaag al gedaan hebben. Iedereen vindt leren belangrijk, en ik krijg alle steun en middelen die nodig zijn. De wil om te groeien is er, en dat is cruciaal.”

Wat zijn je belangrijkste uitdagingen op dit moment?

Sarah: “Een hele belangrijke is de kennisborging. Sadeef heeft best wel wat loyale medewerkers met 30 à 35 jaar anciënniteit, die de komende jaren hun pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Er komt dus een uitstroom van collega's met zeer veel ervaring en vakkennis. Gelukkig geven onze medewerkers goed op tijd aan dat ze op pensioen zullen gaan, zodat we vervanging kunnen regelen. Anderzijds is het op de huidige arbeidsmarkt niet makkelijk om die vervanging te vinden. Het zijn dus in feite twee uitdagingen: vervanging vinden, en kennisoverdracht organiseren. Wat dat laatste betreft: ook al evolueert het vak van profileren wel een beetje met de machines, toch blijft de technische knowhow grotendeels dezelfde. Die gigantische kennis moeten we borgen en op tijd



doorgeven, zodat ze niet met onze medewerkers mee de deur uit loopt. Dat doen we enerzijds via de Academy, en anderzijds aan de lijn, dus op de werkvloer zelf. Elke nieuwe profileur moet door een pakket van zo'n 60 à 70 uur theorietraining, aangevuld met een doorgedreven praktijkopleiding. Voor die functie hebben we al een uitgebreid curriculum, en dat willen we nu ook voor andere functies voorzien. Ons vak is zo specifiek dat niet alles geoutsourcet kan worden. Onze experts en de mensen met ervaring moeten materiaal schrijven. De stuurgroep – die om de acht weken samenkomt en waar ook één van onze MD's deel van uitmaakt – volgt mee op dat dit gebeurt. Dat geeft aan dat er een grote wil is bij het management om hier vooruitgang in te zien. Een andere grote uitdaging is de digitalisering van het leren. Wat dat betreft, is het pad uitgestippeld. Het denkwerk is zo goed als klaar, het inputwerk moet nog gebeuren. Verder zetten we zoals veel andere bedrijven ook sterk in op onze eerste- en tweedelijnsleidinggeevenden. Eind 2021 hebben we een nieuw leidinggevendentraject uitgerold. De huidige leidinggeevenden hebben dit allemaal voltooid. We proberen dit nu levend te houden, voorzien interviews en herhaalsessies en proberen de leidinggeevenden toch wat handvaten te geven om hun moeilijke taak op de vloer haalbaar te maken. Er is toch een zeker generatieverschil tussen de werknemers met een hoge anciënniteit en de jongere generaties die instromen. Wat tien jaar geleden werkte, doet dat niet per se nog vandaag."

Leren is een gedeelde verantwoordelijkheid. Wij kunnen veel aanbieden, maar als een medewerker niet wil leren, blijft er ook niets hangen.

Welke competenties en talenten zijn voor jullie – naast de vaktechnische, die bij Sadef zelf aangeleerd worden – belangrijk naar de toekomst toe?

Sarah: "In het verleden was er voor een profileur echt de vereiste om uit een metaalrichting te komen. Met de huidige arbeidsmarkt is dit niet meer haalbaar. We vragen toch nog altijd wat technisch inzicht, maar het maakt niet zo veel uit op welk vlak dit zich situeert. Die aanleg is wel nodig, omdat niet alles aan te leren is, hebben we gemerkt. Is de aanleg er, dan vinden we verder de ingesteldheid die iemand heeft be-



langrijk. In onze organisatie gaat het wat dat betreft vooral om willen en kunnen samenwerken, willen bijleren en groeien. Een klein beetje ambitie hebben. Niet noodzakelijk om leidinggevende te worden, maar wel om goed te worden in je job. En meer te kunnen, zodat je ook breder inzetbaar bent. Ook nieuwsgierigheid is belangrijk, net als stiptheid, een correcte houding en inzet. In de huidige arbeidsmarkt is dat helaas geen vanzelfsprekendheid."

Onze vorige geïnterviewde – Shirley van AZ Sint-Jan – wil graag nog weten hoe jij denkt dat medewerkers gestimuleerd kunnen worden om proactief deel te nemen aan leren, en er verantwoordelijkheid voor te nemen?

Sarah: "Dat vind ik een moeilijke. Er zijn inderdaad afdelingen waar er minder trainingen gevolgd worden. Met de arbeidsdeal gaan we dit op persoonsniveau opvolgen, waardoor dit hopelijk verbetert. Tegelijk ben ik ervan overtuigd dat er meer rond opleidingen gebeurt dan we vandaag kunnen capteren: niet alles van informeel leren kunnen we momenteel in kaart brengen. Onze bedoeling is alleszins om iedereen die wil, zo veel mogelijk te laten volgen. Daartoe maken we reclame, creëren we bewustzijn rond wat leren precies is en zetten we de Sadef Academy sterk in de verf: we tonen wat de mogelijkheden zijn, en zit iets niet in het aanbod, dan betekent dit niet dat het onmogelijk is om dit te volgen. Leren wordt ook een vast onderwerp in onze evaluaties. Medewerkers weten: als ze hogerop willen, moeten ze meer kunnen en dus ook leren. Dat beetje ambitie – het kwam eerder ook al aan bod – is toch belangrijk. De leidinggevende speelt tot slot ook een belangrijke rol in dit verhaal. En tegelijk: iemand die het niet wil, kan je wel in een opleiding zetten, maar er blijft wellicht niet veel van hangen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid, daar blijf ik bij." ■

PASPOORT

- › **Functie?** L&D Specialist – voestalpine Sadef
- › **Vroeger?** o.m. HR Specialist bij Boston Consulting Group, Learning Specialist bij FrieslandCampina en CNH Industrial, Opleidingscoördinator bij Agristo
- › **Studies?** office & eventmanagement Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen
- › **Wat is je professionele motto?** "Train people well enough so they can leave, treat them well enough so they don't want to." (Richard Branson)
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** De L&D Talks van Stimulearning, en Simon Sinek op LinkedIn.
- › **Welke vraag heb jij voor onze volgende gast?** Hoe brengen jullie het informele leren in kaart?



APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS - ANNÉE 17 ÉDITION 63

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



PAGE 6

LE L&D, ELEMENT CENTRAL DES PLANS AMBITIEUX DU NOUVEL EUROSTAR

JOHAN CEULEERS & EMILIE LE BOULVAIS

PAGE 12

ARTIFICIAL INTELLIGENCE: THE NEW L&D SUPERHERO

STELLA LEE

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

25/04/24

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

@ KBC Group Brussels
awards.stimulearning.be



ATOLO



sdworx academy

DE OPLEIDINGSCOACH



marbi!

FLOWSPARKS®

webinar SOLUTIONS



L'HABITUDE D'APPRENDRE

Mi-novembre, la Learning & Performance Strategist américaine Jess Almlie faisait part de ses réflexions au sujet du 'learning in the flow of work' et desdits 'self-directed learners' dans un article de blog sur LinkedIn. Plutôt inspirant...

Plus près de chez nous, ces 2 thèmes ont été étudiés dans le cadre de notre propre enquête **Tendances en matière d'Apprentissage dans les Organisations**, dont vous trouverez une affiche A3 au centre de ce magazine. La retranscription de l'enquête NL/FR, accompagnée d'une affiche, figure dans le guide réseau de la L&D Community **Stimulearning**. D'ailleurs, nous vous remercions pour votre collaboration !

Dans le cadre de cette enquête, nous apprenons que seuls 54 % des employés ont suivi une formation en 2023 et que 62 % déclarent qu'ils préfèrent apprendre pendant le travail. Cet apprentissage **mêle apprentissage formel, informel et social**. Il en a toujours été ainsi, mais ce n'est que récemment que nous y avons prêté une grande attention. Nous avons en effet toujours sous-estimé l'impact de **l'habitude d'apprendre** et par conséquent, les formes d'apprentissage autres que formelles n'ont pas reçu le mérite auquel elles avaient droit. En tant que professionnel du L&D, notre tâche consiste à sensibiliser le personnel de nos organisations à ce mélange et à mettre cet **apprentissage continu et quotidien** sous les projecteurs.

En tant que professionnels du L&D, il est également important de se rendre compte que nous ne parviendrons pas à inciter tout le monde aussi facilement à apprendre, et encore moins à prendre le contrôle de leur apprentissage. Dans notre enquête, nous avons appris que le **droit** à 5 jours de formation prévu dans le deal pour l'emploi n'est absolument pas contraignant : 37 % des travailleurs préfèrent ne pas suivre du tout de formation. Cela modifie notre propre travail : en tant que **learning facilitator**, nous devons créer et permettre les conditions dans lesquelles l'apprentissage peut avoir lieu. Nous savons, à partir de cette enquête, que les grands apprenants ont fait de l'apprentissage une **habitude quotidienne** et que cette habitude consiste en un mélange d'apprentissage formel (59 %), informel (14 %) et d'une combinaison des deux (27 %). Ils peuvent servir de source d'inspiration.

Nous attendons des individus qu'ils assument la responsabilité de leur propre processus d'apprentissage. Cela signifie que nous attendons qu'ils modifient leur propre comportement, qu'ils s'impliquent délibérément dans leur apprentissage et la pratique de choses auxquelles ils ne sont pas habitués. Mais selon les chiffres de notre enquête, cela ne fonctionnera pas sans responsables. Ce sont ces **responsables** qui occupent la première place pour accroître la culture d'apprentissage et la participation aux formations. Ils sont indispensables pour donner la possibilité aux personnes de s'exercer, de faire des erreurs et de leur fournir du feedback... Ce sont eux qui assument le rôle crucial de 'learning concierge' afin de développer la **mentalité de croissance** individuelle de nos employés.

En tant que professionnels du L&D, si nous voulons faire en sorte que nos organisations apprennent, nous devons alors - selon Jess Almlie également - changer notre propre mentalité et nos propres actions, et arrêter de créer des événements d'apprentissage formels afin de résoudre chaque problème et nous sommes tenus d'aider nos parties prenantes à faire de même. Nous devons réfléchir à la manière de créer et mettre en place des systèmes et processus qui encouragent et reconnaissent l'apprentissage comme une **habitude quotidienne**.

ISABELLE, KRISTOFF & EQUIPE

04 Formations inter-entreprises

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

04 TOP10 mots clés

- 06 Sur le divan
- 10 L'apprentissage sur mesure
- 12 Artificial intelligence: the new L&D superhero

- 15 L&D Talent
- 16 Leren & Ontwikkelen



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





TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

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** NCOI Learning / Frajlick Campus
- 2 **PROJET** NCOI Learning
- 3 **EXCEL** NCOI Learning / Quality Training
- 4 **COMMUNICATION** Frajlick Campus / NCOI Learning / Evolu
- 5 **ASSERTIVITE** Frajlick Campus / NCOI Learning
- 6 **PREVENTION** NCOI Learning
- 7 **CHATGPT** NCOI Learning
- 8 **RISQUE** NCOI Learning
- 9 **COACH** Training & Coaching Square / NCOI Learning
- 10 **NEERLANDAIS** Elohim Language Services / ElaN Learning



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116558	11-12-23	Prince2® foundation & examen	1060
116601	11-12-23	Pmi® pmp® exam preparation	4102
183701	11-12-23	Certified Scrum Product Owner®	online
93115	14-12-23	Prince2® practitioner & examen	1060
79489	18-12-23	Professional scrum master	1831
116561	18-12-23	Prince2® foundation & exam	1060
116592	18-12-23	Agile pm foundation & exam	1060
116603	23-12-23	Siam™ foundation	1060
188425	11-01-24	PMP® Exam Preparation Course	1060
188004	15-01-24	Certified Scrum Product Owner®	1030
116560	15-01-24	Prince2® foundation & exam	1060
123502	17-01-24	Business analysis fundamentals	1420
61799	30-01-24	Systemic constellation days	2800
116598	31-01-24	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve	1060
123499	01-02-24	Pm² foundation training & exam	1060
187901	22-02-24	Certified ScrumMaster®	online
116588	26-02-24	Istqb foundation in software testing	1060
188426	07-03-24	PMP® Exam Preparation Course	1060
186558	14-03-24	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1982
187555	14-03-24	Certified PRINCE2® Foundation Course	online
186671	19-03-24	Comment piloter le changement ?	1301
186679	21-03-24	Mini MBA : Masterclass en management et gestion d'entreprise	4020
186559	25-03-24	Agile Project Management® (Practitioner certificate)	1982
93153	25-03-24	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value	1060
188126	25-03-24	Certified Scrum Product Owner®	3000
186414	11-04-24	Facility management de A à Z	4460
186346	16-04-24	La gestion de projet pour non-spécialistes	1348
186609	18-04-24	La gestion de projet : Les aspects techniques	1300
187899	22-04-24	Certified Scrum Product Owner®	online

186319	14-05-24	Développez vos compétences de business analyst	1300
186501	16-05-24	La gestion de projet : Les aspects interpersonnels	1301
188427	16-05-24	PMP® Exam Preparation Course	1060



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183951	13-12-23	Techniques de négociations efficaces	1030
183800	14-12-23	Je deviens le chef de mes anciens collègues : comment faire	online
186681	30-01-24	People management : formation au leadership	1831
186641	09-02-24	Influencer et convaincre	1348
104251	20-03-24	Grow@ certified business coach - partie 2	2800
186347	28-03-24	Mind Mapping®	1030
186649	04-04-24	Présenter avec impact - les fondements	1300
186683	05-04-24	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1831
83690	15-04-24	Grow@ certified business coach - level 2	2800
186343	18-04-24	L'intelligence émotionnelle	1300
187316	15-05-24	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1348
186535	16-05-24	Aptitudes commerciales pour non-commerciaux	1301
186504	27-05-24	Techniques et outils de résolution de problèmes	1301



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
187295	14-02-24	Talentscouting : qui cherche trouve !	1301
186207	22-02-24	Vacances annuelles de A à Z	1831
187072	12-03-24	La GRH : formation de base	online
187291	13-03-24	Accueil de nouveaux collaborateurs : visions et pratiques	1030
186893	20-03-24	La planification des besoins en personnel dans la pratique	1030

186006	21-03-24	Développez vos compétences en communication interne	1831
186466	21-03-24	Lead Assessor : formation de base - junior assessor	1301
186204	26-03-24	Saisie et cession de la rémunération	1300
186465	04-04-24	Lead Assessor : formation avancée	1301
186907	08-04-24	HR Business Partner : Master Class	1030
186580	11-04-24	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1300
186442	18-04-24	Un recrutement plus efficace grâce à LinkedIn	online
186908	22-04-24	Les responsabilités-clés du responsable de formation	1030
183732	25-04-24	Après les élections sociales : quels sont les droits	1301
187344	13-05-24	Négocier avec les syndicats	4020
186582	14-05-24	Train the trainer : formation de base	1301
187074	15-05-24	Sélection et recrutement : formation de base	1000
188673	28-05-24	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique	1030



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
183926	11-12-23	Secourisme - Premiers secours	6041
183937	13-12-23	Secourisme - Recyclage du secouriste	6041
183948	14-12-23	Supervision personne de confiance : les interventions info	1301
186866	14-12-23	Les communautés carbone au centre des nouveaux accords vol	2000
188010	16-01-24	Conseiller en prévention : niveau 3	online
188015	22-01-24	Secourisme - Premiers secours	1831
188158	29-01-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1831
188159	23-02-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1400
188016	12-03-24	Secourisme - Premiers secours	1000
188011	12-03-24	Conseiller en prévention : niveau 3	1400
187292	14-03-24	Personne de confiance : formation de base	online
188160	14-03-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1000
188161	15-03-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	6041
187003	19-03-24	Supervision personne de confiance : déontologie et secret	4020
188017	22-03-24	Secourisme - Premiers secours	6041
187005	09-04-24	Supervision personne de confiance : les interventions info	4020
186647	09-04-24	Les open spaces et le bien-être	1301
186462	16-04-24	Définir une stratégie en matière d'absentéisme	1300
188018	13-05-24	Secourisme - Premiers secours	1831
188012	16-05-24	Conseiller en prévention : niveau 3	1831
187324	17-05-24	Supervision personne de confiance : la gestion des conflit	1030
188162	23-05-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	4800
188163	23-05-24	Secourisme - Recyclage du secouriste	1831



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
179452	12-12-23	Flex workshops social-legal news	Unknown
181620	20-12-23	Professionnel Payroll : vos premiers pas	Unknown
186301	23-01-24	La déclaration TVA de A à Z	online
186213	29-01-24	Comptabilité : de l'initiation à la maîtrise	1150
187000	30-01-24	Deal pour l'emploi : le plan de formation	online
186692	12-03-24	Audit : formation de base	1348
186070	12-03-24	La consolidation des comptes	1348
186359	13-03-24	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	1030
187001	13-03-24	Deal pour l'emploi : le plan de formation	1300
186155	14-03-24	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1831
186612	15-03-24	Masterclass Gestion Financière	1030
186150	19-03-24	IFRS de A à Z	online
186157	21-03-24	Liquidation de société en Belgique : aspects juridiques	online

186302	04-04-24	Les prix de transfert	online
186344	09-04-24	La douane de A à Z	4460
186416	09-04-24	La législation sociale en Belgique : formation de base	1030
186153	11-04-24	La société de management de A à Z	online
186694	18-04-24	Comment lire et interpréter un bilan ?	1348
186500	19-04-24	Contrôle de gestion de A à Z	1348
186643	25-04-24	La gestion des incapacités de travail	1300
186148	14-05-24	Élaboration de contrats pour non-juristes	1348
186067	16-05-24	Comptabilité : formation de base	1831
186562	16-05-24	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	online
186464	17-05-24	Gestion financière pour non-financiers	1300
186147	28-05-24	Audit financier	online



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116131	18-12-23	Google ads opleiding	1040
186111	08-02-24	Ecrire pour le Web	online
186077	15-02-24	Maximisez le potentiel de LinkedIn	online
187112	14-03-24	La passation des marchés publics de A à Z	1030
186113	04-04-24	Marketing pour non-marketeurs	1348
186320	04-04-24	Fondements de la vente : formation de base pour commerciaux	1301
187111	22-04-24	La nouvelle plateforme e-procurement pour acheteurs public	1030
188585	26-04-24	User Experience (UX) Design	4460
186075	30-04-24	Marketing Digital : réussir sa transformation digitale	1831
186115	28-05-24	Visual storytelling	1301



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116578	18-12-23	Itil® 4 foundation & exam	1060
116607	20-12-23	Professional scrum product owner	1831
188262	05-02-24	Introduction à la protection des données	1400
188267	05-02-24	Le Certificat en protection des données	1400
116584	06-02-24	Cobit® 2019 foundation	1060
186255	08-02-24	ITIL®4 Foundation in IT Service Management	9031
116572	21-02-24	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
116547	26-02-24	Oceb2 business process management foundation	1060
188263	22-04-24	Introduction à la protection des données	1831
188268	22-04-24	Le Certificat en protection des données	1831
186561	28-05-24	Business analytics avec MS Power BI : formation de base	1348



FORMATIONS EN LANGUES

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186706	16-05-24	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	1348



TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
188690	11-01-24	Basic course european patent right and patent practice	2018

LE L&D, ELEMENT CENTRAL DES PLANS AMBITIEUX DU NOUVEL EUROSTAR

JOHAN CEULEERS & EMILIE LE BOULVAIS - EUROSTAR

2024 sera une année clé pour Thalys et Eurostar. À la suite de leur fusion, les deux entreprises poursuivent ensemble leurs activités sous le nom d'Eurostar, et leurs ambitions sont plus grandes que jamais. Elles veulent devenir la référence absolue en termes de transport ferroviaire à grande vitesse, visant à faire voyager jusqu'à 30 millions de personnes d'ici 2030. Soit le double des chiffres actuels. Tant la fusion que les plans ambitieux ont bien sûr leur impact sur le L&D, qui a un rôle crucial à jouer dans le cadre de ce changement de taille. Et c'est justement maintenant que le Head of Training to Services Johan Ceuleers part à la pension. Mais soyez tranquilles, la relève est assurée.

Comment le L&D est-il structuré à l'heure actuelle ?

Johan : « Au moment même de cette interview, Eurostar et Thalys possèdent leurs propres centres de formation. Emilie et moi faisons tous deux partie de la Thalys Academy. Nous organisons les formations pour environ 250 accompagnateurs de train et une cinquantaine d'employés de gare. Il s'agit d'une part des formations relatives à la sécurité ferroviaire et d'autre part, des formations commerciales. Étant donné que nous avons des accompagnateurs de train à la fois à Paris, Bruxelles et Amsterdam, nous organisons des formations destinées à un public multilingue qui se situe en outre dans plusieurs pays. Cependant, la réglementation est différente pour chaque réseau ferroviaire. Cela signifie que nos accompagnateurs de train doivent être formés à la fois à la réglementation en matière de sécurité belge, mais aussi française et néerlandaise. Dans les grandes lignes, les similitudes sont nombreuses, mais les détails varient. Cela implique que le L&D au sein de notre entreprise doit être conçu de manière très spécifique en fonction des pays qui seront traversés. Les nouveaux accompagnateurs de train qui rejoignent notre entreprise ont déjà obtenu un certificat de sécurité

auprès des exploitants ferroviaires de base (SNCF et SNCB) et possèdent donc déjà les connaissances élémentaires. La tâche de la Thalys Academy consiste à combler l'écart entre ces connaissances élémentaires et nos propres exigences par le biais d'une formation de base pour les nouveaux accompagnateurs de train. Ensuite, nous prévoyons également une formation continue afin d'entretenir les connaissances. À cette fin, nous organisons, en fonction de la demande du secteur, 4 à 5 jours de formation par an pour les 250 accompagnateurs de train. Ils doivent alors être retirés temporairement de la production, mais en même temps, les trains doivent continuer à rouler. Cela veut dire qu'en pratique, nous avons besoin de six semaines pour organiser un jour de formation pour ces 250 personnes. Notre programme de formation est donc bien rempli car pendant les périodes de congé, nous ne pouvons pas donner de formation étant donné que de nombreuses personnes sont de toute façon absentes. Et puis, il y a aussi le personnel de gare pour lequel nous organisons trois jours de formation par an. Ils sont aussi formés aux thèmes de la sécurité, mais ceux-ci sont bien plus simples. Tout cela implique des défis en termes d'administration des





formations : nous devons pouvoir démontrer aux autorités de sécurité qu'un employé précis a suivi un trajet de formation dans son intégralité. Tout doit pouvoir être démontré, tracé et suivi. »

Comment envisagez-vous l'apprentissage ? Quelle est votre vision ?

Emilie : « Étant donné que la majorité de nos formations sont axées sur la sécurité, nous envisageons avant tout l'apprentissage de manière très pratique. Nous voulons que notre personnel découvre et s'exerce dans des situations réelles en lien avec les risques et la sécurité. Cela leur permet non seulement de mieux évaluer les risques, mais aussi de développer leurs compétences en vue de réagir de manière adéquate dans des situations que nous pouvons qualifier de risquées. Nous examinons l'apprentissage du point de vue de l'employé et mettons sur diverses formes d'apprentissage. »

Johan : « Nous devons faire preuve d'inventivité à cet égard. L'idéal serait de pouvoir organiser des formations sur le terrain, mais vu que la majorité de nos trains sont toujours 'en production' et donc en circulation, ce n'est pas toujours possible. Il s'agit donc de rechercher des méthodes permettant de visualiser les situations auxquelles le personnel peut être confronté sur le terrain. Nous essayons de faire en sorte que les formations soient les plus interactives et participatives possible,

« Les métiers opérationnels ne se prêtent pas vraiment à l'apprentissage numérique, mais il existe bien sûr des opportunités. Je crois en la gamification et en la ludopédagogie : elles permettent de rendre les formations plus interactives, plus efficaces et plus divertissantes. » - JOHAN

Dans quelle mesure cela va-t-il changer en 2024, lorsque la fusion sera totalement terminée ?

Johan : « Nous allons déployer progressivement une approche L&D globale dans le courant de l'année 2024. Nous constituons actuellement des groupes de travail afin de préparer et de mettre en œuvre cette intégration, probablement vers la mi-2024. Ce sera donc une année de transition. Nous devons procéder étape par étape, car tout doit aussi continuer à fonctionner entre-temps sur le plan opérationnel. En attendant, chaque entreprise continue à développer ses propres formations. Toutes les nouveautés relatives aux sujets commerciaux seront toutefois communes. Dès 2024, l'Eurostar Academy centrale sera également responsable des formations des conducteurs de train et des collaborateurs opérationnels. »

Johan, vous partez à la pension dans quelques semaines. Quel était, jusqu'ici, votre rôle au sein de l'organisation ? Et quelle sera la suite après votre départ ?

Johan : « Je coordonne les formations, je dirige l'équipe L&D, j'organise des cours de recyclage pour l'équipe, j'établis des programmes de formation à la demande du secteur et je veille à ce que le système de gestion de la sécurité soit scrupuleusement respecté. Nous avons déjà une bonne équipe à bord, notamment avec Emilie, j'ai donc la conviction que tout se passera bien. »

Emilie : « Mon rôle consiste à veiller à ce que toutes les étapes du modèle ADDIE (l'acronyme de *analysis, design, development, implementation, evaluation*) que nous utilisons au sein du L&D soient appliquées de manière correcte et effective dans tous nos projets de formation. J'élabore également chaque année et tous les trois ans la politique de formation et depuis cette année, j'ai aussi la chance de pouvoir diriger une équipe très motivée de formateurs et de concepteurs de formation qui m'aident dans le cadre des différentes étapes du modèle ADDIE. Enfin, je m'engage aussi sur le plan pédagogique à faire en sorte que notre service reste au courant des évolutions les plus récentes, et j'aide Johan à améliorer tous les processus de notre service. »

par exemple en utilisant des études de cas et la technologie éducative la plus moderne, des jeux de rôle, des photos, des vidéos interactives... La réglementation est une matière plutôt fastidieuse. Nous essayons d'apporter un peu de 'glamour' à l'apprentissage grâce à l'interactivité et en nous concentrant sur son application dans des situations de crise réelles. Le test final de la formation de base est par exemple une étude de cas : je pars avec mon train de Paris et jusqu'à Amsterdam, je n'ai que des problèmes. Comment aborder la situation ? Le jury de l'examen doit être rassuré quant à la capacité réelle de la personne en question de réagir de manière adéquate. »

Qu'en est-il de la motivation à apprendre des collaborateurs ?

Johan : « Nous avons parcouru un long chemin en la matière ces dernières années. Notre approche est aujourd'hui plus interactive et les contenus sont plus variés. Nous constatons désormais grâce à nos évaluations que le personnel apprécie. L'arrivée d'Emilie, notre découverte de Formations-entreprises.be et l'accent extrêmement pédagogique ont accéléré les choses. »

Quel rôle joue le L&D dans le cadre de la fusion entre les deux entreprises ?

Emilie : « Une telle fusion annonce une phase de changement et d'incertitude pour une organisation. Ce n'est pas le rôle du L&D de faire passer les messages – le management s'en charge – mais nous avons bel et bien un rôle de soutien à jouer. Dans un premier temps, la fusion a un impact majeur sur notre culture d'entreprise et les valeurs de notre organisation. Le L&D peut aider le personnel à s'adapter à cette nouvelle réalité culturelle. La fusion représente une opportunité de créer une culture d'entreprise unique, et le L&D peut y contribuer dans une large mesure. De plus, le L&D aide aussi à détecter et à combler certains écarts de compétences entre les deux organisations, afin que nos employés puissent travailler efficacement dans la nouvelle structure. Le L&D contribue également au processus de changement qui s'opère dans l'organisation, et permet de rendre les choses plus

compréhensibles et de dissiper les inquiétudes. Pensons notamment au fait d'apprendre à travailler avec de nouveaux outils, d'autres systèmes... »

Vous avez déjà évoqué certains défis en termes d'apprentissage : notamment le fait que vous êtes une organisation multilingue opérant dans différents pays. La fusion en est bien sûr un également, mais peut-être y en a-t-il encore d'autres ?

Johan : « La fusion est notre principal défi pour les temps à venir. Elle concerne deux entités qui ont mené leur propre vie pendant plus de 25 ans. Certaines fonctions doivent être intégrées, l'offre commerciale est entièrement neuve, avec de nouveaux tarifs à lancer, notre programme de fidélité change... L'impact est énorme. L'année prochaine, nous prévoyons 8 jours de formation non-stop par employé, ce qui est un immense défi. Nous recrutons en outre 30 nouveaux accompagnateurs de train qui devront être formés et arriveront dans une organisation en plein changement. C'est beaucoup. L'année 2024 sera quoi qu'il en soit bien chargée, mais ce sera également le cas de 2025. Nous sommes aussi de plus en plus souvent confrontés à l'agressivité et organiserons aussi des formations à ce sujet au cours de la période à venir. »

Emilie : « Pour moi, l'une des raisons pour lesquelles j'aime tant ce travail, c'est la complexité de la fonction d'accompagnateur de train. Ils ont énormément de responsabilités et effectuent des tâches qui s'accompagnent de nombreuses procédures et réglementations. L'élaboration d'un programme de formation tenant compte de tous ces aspects complexes et soutenant réellement les employés dans ce cadre, de manière applicable et accessible, constitue également un défi. Les métiers du secteur ferroviaire sont en outre en constante évolution. Nous devons faire preuve de flexibilité afin que nos formations soient constamment à jour. »

Johan : « Un autre défi est que le L&D n'est pas toujours autour de la table dès le début des processus de changement. Ce n'est parfois qu'en

cours de projet qu'on pense au fait que des formations sont également nécessaires pour les employés, ce qui signifie que nous devons alors agir en dernière minute. »

Emilie : « Enfin, je pense encore à la manière dont nous évaluons les formations et en mesurons les effets. Nous travaillons à cette fin en étroite collaboration avec les managers pour qu'à la fin d'une formation, le manager réalise un réel suivi. Et nous-mêmes, nous examinons les évaluations dans le détail pour voir si nos formations sont suffisamment efficaces, et si notre offre de formation suffit ou s'il est éventuellement nécessaire de la compléter. Nous considérons aussi cela comme un défi permanent. »

« Une telle fusion annonce une phase de changement et d'incertitude pour une organisation. Mais elle représente aussi une opportunité de créer une culture d'entreprise unique. Et le L&D peut aider le personnel à s'adapter à cette nouvelle réalité culturelle. » - EMILIE

Si vous aviez un rêve, à quoi souhaiteriez-vous que l'avenir proche ressemble en termes d'apprentissage ?

Johan : « Selon moi, cela passe par l'apprentissage numérique, à condition qu'il soit compatible avec l'accent que nous mettons sur les formations relatives à la sécurité. Les métiers opérationnels ne se prêtent



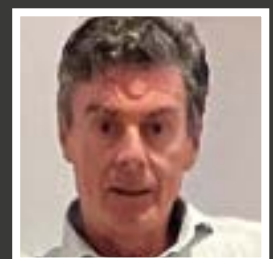
PASSEPORT D'EMILIE

- › **Fonction ?** L&D Specialist - Eurostar
- › **Auparavant ?** stage dans un cabinet de conseil
- › **Études ?** Master en Management - Programme grande école Audencia Business School - Nantes ; Msc Management and Entrepreneurship in the Creative Economy Glasgow School of Art & Audencia ; Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce Notre-Dame du Grandchamps – Versailles.
- › **Quelle est votre devise professionnelle ?** « Faites les choses avec un certain sérieux, mais ne vous prenez pas trop au sérieux. »

- › **Source d'information L&D qui vous inspire le plus ?** YouTube, événements, blogs, livres, en fonction du moment et des informations que je recherche spécifiquement.

PASSEPORT DE JOHAN

- › **Fonction ?** Head of Training to Services - Eurostar
- › **Auparavant ?** 30 ans d'expérience en management, dans un environnement principalement opérationnel, notamment chez Infrabel.
- › **Études ?** après les secondaires, différentes formations en management et L&D, ainsi qu'une formation complète en coaching inspirant. Formation et certification 'Dynamiser vos formations avec les Activités Ludo-Pédagogiques (ALP)' chez Now.be.
- › **Quelle est votre devise professionnelle ?** « Life begins at the end of your comfort zone. »
- › **Source d'information L&D qui vous inspire le plus ?** LinkedIn et Formations-entreprises.be.



pas vraiment à l'apprentissage numérique, mais il existe bien sûr des opportunités. Je crois en la gamification et en la ludopédagogie : elles permettent de rendre les formations plus interactives, plus efficaces et plus divertissantes. Je rêve également de formations à la carte, adaptées au participant. Tout le monde n'a pas les mêmes besoins et les mêmes attentes. Enfin, je pense que le formateur deviendra aussi davantage un animateur ou facilitateur. Le participant lui-même prendra davantage l'initiative et soulèvera certains points. Dans le cadre de nos formations continues, il y a toujours de nouveaux aspects à apprendre, mais aussi des éléments déjà connus. Le formateur pourrait demander aux participants de préparer certains éléments et de les présenter. Cela stimule l'interactivité. Le L&D trace le fil rouge, le formateur le complète et pendant la formation, le participant assume lui-même une partie de la formation. »

Emilie : « Je rêve surtout de formations personnalisées, sur mesure, recourant à des plateformes éducatives qui collectent des données et nous permettent de proposer un contenu adapté aux employés. Je crois aussi à l'auto-évaluation, permettant à l'employé de s'évaluer lui-même, de se donner une direction à suivre et d'évoluer. J'espère en outre pouvoir lancer des projets en Réalité Virtuelle. Nous avons énormément de procédures auxquelles les accompagnateurs de train ne seront jamais confrontés dans la vie réelle. La RV nous donne l'opportunité de créer le pire contexte possible et de nous entraîner physiquement dans ces situations en toute sécurité. Nous sommes aussi en train de développer toutes sortes de plus petites ressources pédagogiques dans le cadre du microlearning. »

Enfin, la question de notre intervenant précédent : quelle formation, que vous avez vous-même suivie, souhaiteriez-vous rendre 'obligatoire' dans votre organisation et pourquoi ?

Emilie : « Pour moi, il s'agit d'une formation relative à la culture en matière de sécurité. Initialement, je n'avais pas trop envie de la suivre, mais cette formation fut une vraie révélation. Sensibiliser chaque employé à ce thème est tellement important dans une organisation comme la nôtre. Tout le monde a un rôle à jouer et une contribution à apporter en termes de prévention des accidents et des risques. Il faut avoir une mentalité proactive en matière de sécurité au travail. Cette formation n'a rien de sexy, mais elle est bel et bien cruciale. »

Johan : « Et afin de rendre toutes les formations moins 'sexy' plus attrayantes, il y a la formation que j'aimerais rendre obligatoire : la ludopédagogie. Elle permet de rendre l'apprentissage si divertissant et interactif que je trouve que cela en vaut vraiment la peine. »

Quelle question aimeriez-vous poser à notre prochain invité, l'AZ Sint-Jan ?

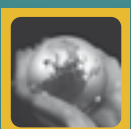
Johan : « De quelle manière être capable de mettre en œuvre une véritable culture d'apprentissage parallèlement à une culture en matière de sécurité psychologique ? Pour pouvoir véritablement apprendre, il doit être possible de faire des erreurs et de poser toutes les questions en totale sécurité. »

Emilie : « Comment créez-vous un environnement d'apprentissage inclusif et motivant pour tous les profils et fonctions au sein de l'organisation ? » ■

TROUVER UN FOURNISSEUR, UNE FORMATION, UNE SOLUTION L&D OU UNE LOCALITÉ L&D ADÉQUATE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE

SURFEZ VITE SUR

formations-entreprises.be



L'APPRENTISSAGE

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



SUR MESURE

[illegible]

ARTIFICIAL INTELLIGENCE: THE NEW L&D SUPERHERO

Preceding the L&D Talks on 26 October Canadian EdTech & AI Strategist, Stella Lee, director of Paradox Learning introduced 25 L&D professionals in a masterclass to what they need to know about the rise of AI in L&D.

(This article was written based on the learnings of the masterclass and with the help of some of the AI-tools mentioned in it.)

Artificial intelligence is transforming L&D rapidly. It becomes increasingly obvious that using AI in education in general and in L&D in particular holds many benefits. Just think of the advantages of personalizing learning pathways for each learner based on their preferences, goals, skills, and knowledge gaps. AI can supply feedback and guidance along the way to help learners achieve their desired outcomes. With AI it is possible to integrate training into the routine workflow of employees and enable them access to relevant and timely learning content right when they need it. AI can also help create microlearning modules that are easy to consume and retain. Other benefits of AI are:

- › AI can help learners practice and apply their new skills in realistic scenarios and simulations.
- › AI can improve completion rates by motivating and engaging learners with personalized nudges, reminders, and rewards.
- › AI can help learners overcome challenges and difficulties by supplying adaptive support.
- › AI helps to translate, transcribe, and caption learning content in different languages and formats.
- › AI can help learners with disabilities or special needs by supplying assistive technologies.
- › AI can help with measuring learning and training effectiveness through collecting and analysing data and analysing learner behaviour, performance, and satisfaction.

- › AI can help L&D professionals finding gaps, trends, and opportunities for improvement in their learning programs.
- › AI-based digital tutors can supply personalized and interactive learning experiences for learners.
- › AI can also help L&D professionals to create high-quality digital tutors that can adapt to learner needs and preferences.

TOOLS, TOOLS, TOOLS

When asked the master class participants which AI-tools they already use in their daily work, an amazing, varied list of tools comes up. In random order:

- › **ChatGPT:** a generative AI tool that can create natural language content such as text, speech, and dialogue. It can be used to create engaging and interactive learning experiences, such as chatbots, digital tutors, quizzes, and scenarios. ChatGPT is developed by [OpenAI](#)
- › **Bing Chat:** an AI-powered assistant that can generate natural language content and answers, developed by Microsoft
- › **Poe.com:** a platform that lets people ask questions, get instant answers, and have back-and-forth conversations with a wide variety of AI-powered bots
- › **Perplexity** - conversational search engine



- › **Duet AI in Google Workspace:** to draft and refine e-mails, generate project plans, create images from text, write and refine documents
- › **Jenni:** to generate text
- › **Chat PDF:** answers questions from a PDF you upload
- › **SciSpace:** originally a co-pilot for reading academic papers, but now has multiple AI tools
- › **CourseFactory:** to create online courses
- › **Degreed:** a learning experience platform to curate and recommend personalized learning content from various sources. Degreed can be used to integrate training into the workflow of the employees and help them get new skills.
- › **Almanack:** course material generator and lesson planner for educators
- › **Nolej:** to generate interactive eLearning material
- › **Experience API:** for tracking and recording learning related data
- › **Cornerstone AI:** to create dynamic, personalized learning experiences
- › **Gamma:** to build presentations
- › **Designmaker:** to generate creative content
- › **Learning Analytics and Knowledge Conference:** learning analytics research community
- › **Duolingo:** to make personalized language lessons and English proficiency testing
- › **Dall-e:** to create realistic images and art from a description in natural language
- › **Stablediffusion.ai:** to generate images
- › **Murf:** to go from text to speech with an AI voice generator
- › **Deepl:** to translate text
- › **Sonix.ai:** for automated translation, transcription, summaries
- › **Vyond:** to make instructional videos
- › **HeyGen:** to create videos
- › **D-ID:** to create videos
- › **Deep Learning Super Sampling:** for recording optimisation
- › **Adobe Premiere Pro:** for noise reduction in podcasts

These tools are only some of the AI tools used by L&D professionals in Flanders. When asked Bing Chat which are the most used tools by L&D professionals in general, it – intelligently – answered: *“There are many tools available that can help in various ways, as different tools may suit different needs and preferences”*. Based on a web search results however, it came up with a list of some of the most popular and widely used AI tools for L&D. Next to ChatGPT and Degreed, it lists:

- › **Animaker:** A video creation platform to help users create animated videos, whiteboard videos, infographics, and presentations. Animaker can be used to create captivating and effective learning materials, such as explainer videos, tutorials, and stories.
- › **Quizlet:** A learning platform to help users create and study flashcards, games, and tests. It can be used to reinforce learning and development by using spaced repetition, gamification, and social learning techniques.
- › **EdApp:** A mobile learning platform that uses AI to create microlearning modules that are easy to consume and retain. EdApp can also use AI to translate, transcribe, and caption learning content in different languages and formats.

- › **Docebo:** A learning management system that uses AI to automate LMS tasks, such as enrollment, assessment, and certification. Docebo can also use AI to supply feedback and guidance to learners along their learning journey.

AI RESOURCE PLATFORMS

According to the [Top 100 Tools for Learning](#) in 2023 ChatGPT is mentioned as a new learning tool. It comes in at the 4th place, right behind YouTube, Google Search and Microsoft Teams. At the end of October 2023, the AI database [There's an AI for That](#) mentions 9.149 AI tools for 2.363 tasks and 4.847 jobs. [Futurepedia](#), another AI resource platform lists 210 tools for copy writing, 80 tools for storytelling, 192 for summarizing, 250 tools for image generating, 59 tools for audio editing, 80 tools for text to speech, 118 tools for transcription, 110 tools for video generating, 240 tools for education in general, etcetera.

RISKS CAN HINDER THE USE OF AI

From the above one might decide that AI only seems to have advantages. Nevertheless, there are many risks that can hinder the use of AI, depending on the context and the purpose of the technology. Some of the common risks are:

- › **Lack of transparency:** AI systems, especially deep learning models, can be complex and difficult to interpret, making it hard to understand how and why they make decisions. This can lead to distrust and resistance to adopt these technologies.
- › **Bias and discrimination:** AI systems can unintentionally perpetuate or amplify societal biases due to biased training data or algorithmic design. This can result in unfair or harmful outcomes for certain groups of people.
- › **Privacy and security concerns:** AI technologies often collect and analyse enormous amounts of personal data, raising issues related to





data privacy and security. Hackers and malicious actors can also exploit the power of AI to launch more advanced cyberattacks, bypass security measures, and manipulate information.

- › **Ethical dilemmas:** Instilling moral and ethical values in AI systems, especially in decision-making contexts with significant consequences, presents a considerable challenge. Researchers and developers must consider the ethical implications of AI technologies to avoid negative societal impacts.
- › **Job displacement:** AI-powered automation can replace human workers in various tasks and industries, leading to job losses and unemployment. This can also create skill gaps and socioeconomic inequalities among different segments of the population.
- › **Uncontrollable self-aware AI:** A hypothetical scenario where AI systems become more intelligent than humans and develop their own goals and agendas, potentially posing an existential threat to humanity. This is also known as the singularity or superintelligence.

THE NEED FOR AI LITERACY

For all the above reasons, everyone, not only computer scientists or data analysts, but everyone who interacts with AI in their personal or professional lives, must develop knowledge of AI. This means not only understanding the technical aspects but also its broader implications. By developing AI literacy, we will be better prepared to deal well with its benefits and challenges. AI literacy is the ability to understand, use, and interact with AI technologies and applications in a responsible and effective way. It involves several components, such as:

- › Having basic knowledge of what AI is, being aware of its history, how it works, what it can do, current trends, future possibilities and its impact on various domains and sectors.



- › Develop abilities to understand, interpret, and work with data since AI relies heavily on it.
- › Being able to use AI as a tool for learning, problem-solving, and creativity and being able to communicate and collaborate with AI systems, such as chatbots, virtual assistants, or smart devices.
- › Develop critical thinking and problem-solving skills to identify and flag false results or misinformation so that we are not blindly accepting outcomes generated by AI
- › Understanding the ethical, social, and cultural implications of AI and being able to make informed decisions about the use of AI, as well as its consequences for human rights, privacy, and democracy.

NEED FOR REGULATION

These are just some of the risks that can hold the use of AI. To mitigate these risks, we need to ensure that AI is developed and deployed in a responsible, ethical, and transparent manner, with proper oversight and regulation. The use of artificial intelligence in the EU will be regulated by the **AI Act**, the world's first comprehensive AI law.

Read more: langevenleren.be/artificiele-intelligentie/ (NL) ■



Karine Nicolay is Flemish coordinator of EPAL, the European platform for adult education. As coordinator for the European agenda for adult education in Flanders, she invites everyone to share examples that can make a change in the way we live, learn and work, now and in the future. More info at langevenleren.be and epale.ec.europa.eu/nl



JEUDI 13 JUIN 2024

DÉCOUVREZ 20 OUTILS DU TOP100

Une organisation du SPF Bosa, d'Epsilon et de Stimulearning. Découvrez les témoignages de professionnels de la formation sur leur outil d'apprentissage préféré. Vous choisissez les témoignages auxquels vous souhaitez assister en LIVE. Vous pouvez y assister gratuitement si vous venez vous-même présenter un outil.

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

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

ATOLO



sdworx academy

DE OPLEIDINGSCOACH



FLOWSPARKS®



L&D TALENT

jobs.stimulearning.be

HR BUSINESS PARTNER LEARNING & DEVELOPMENT Veolia

E-LEARNING DEVELOPER/INSTRUCTIONAL DESIGNER The Learning Hub

LEARNING SPECIALIST Delhaize Belgium

HR BUSINESS PARTNER Miele

LEARNING & DEVELOPMENT OFFICER Vanhool

HR ADMINISTRATOR LEARNING & DEVELOPMENT Atlas Copco

LEARNING DEVELOPER Syntra West

COMPETENCE & DEVELOPMENT MANAGER Atlas Copco

TEAM LEAD SOFT SKILLS TRAINING DEVELOPMENT Infrabel

L&D INSTRUCTIONAL DESIGNER AG Insurance

LEARNING & DEVELOPMENT ADVISOR TVH Group

