

Wat is
het

L&D
Recept?

ONLINE INKIJK BIJ DE MEEST INTERESSANTE CORPORATE ACADEMIES

DE POTTENKIJKER

De Development keuken van Proximus

17/06/2021

*Barbara Mayor, Isabelle Rouzée,
Stijn Huyghe, Hans Chys en
collega's*

proximus

Agenda

17/06

1

Introductie

Strategie

Visie

2

Corporate trajecten

Upskilling:
Get The Basics

Reskilling:
Build The Future
BeCode & Technobel

3

Self Directed learning

De E2E funnel

Op te lossen

4

Hier liggen we nog wat wakker van...

Getting 'time to learn'
eLibraries in NL & FR

Hybrid Virtual
Classroom

Learning Design:
'Move to Blended'

5

Q&A

Een beetje interactie via :

MENTI.COM

➤ OP GSM via deze QR Code >>

➤>Op je PC of Tablet via:

<https://www.menti.com/>

En code **1507 7070**



&



MENTI: start

Over **Proximus**



1930
opgericht



10.000+
medewerkers

Our sense of purpose

**“We open up a world of digital opportunities
so people live better and work smarter”**



Telecommunicatie



ICT



Entertainment

Our biggest challenge?

4 priorities in which we will take the lead :

1. Build the best gigabit network for Belgium
2. Operate like a digital native company
3. Achieve profitable growth through partners and ecosystems
4. Act for a green and digital society

Digital

transformation



INTRODUCTIE

Development strategie & visie

L&D Mission

We inspire and support our people to boost their **personal growth** and build **the skills for the future** by cultivating an **engaged and customer centric workforce** that remains **employable on the long run**.

Employee self-directed development **the change journey**

Integrated L&D framework and
employee self-directed development story

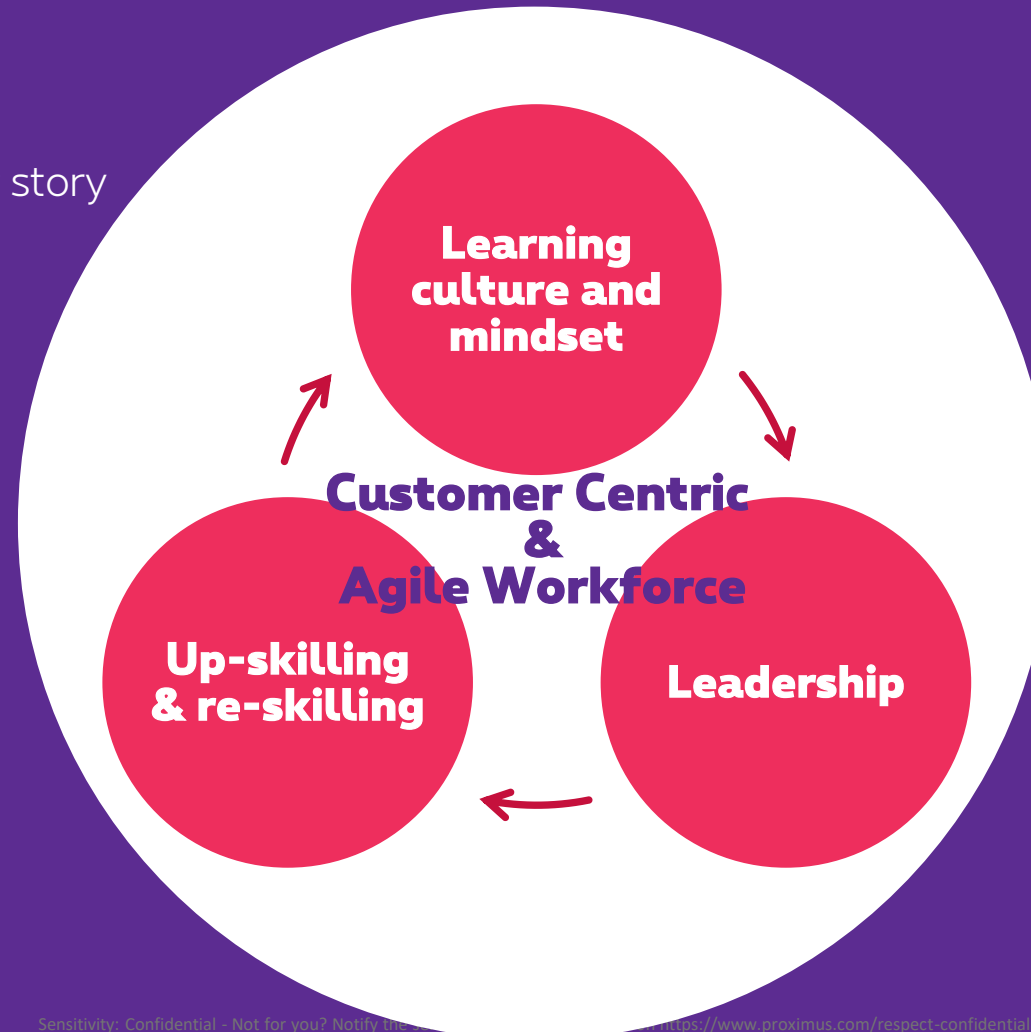
Drivers

Eco-system evolutions /
SWF challenges /
pers. motivations

Shared vision

on learning and growth mindset

**HR integrated &
holistic** approach



Ambitions

Create long-term employability
and build the skills for the future

Tactics

End to end UXp
New ways of learning
Autonomy & ownership

Summary of our challenges

Support the business evolution by **defining reskilling plans** to bridge the WF supply and demand in critical domains.

Re-imagine and scale-up re-skilling & upskilling based on forward looking skills Mgt, WFP, FTE forecast and worker skills.

Set up targeted learning interventions and plans for reskilling or upskilling specific populations at the light of the new business challenges.

Make sure our **people stay up to speed** in acquiring the needed skills for the future and further develop their growth mindset.

Support individuals in discovering their skills and in taking the right decisions for their career & self development.

The change process to **self-directed development**

Prepare our talents for future challenges in our eco-system.

Vision on LT employability & build the skills for the future

- ❖ Be aware of the market evolutions and impacts on my job.
- ❖ Know what are my personal ambitions/aspirations and what are the ones of the company?



Self-development culture and mindset

- ❖ Create the desire for taking actions
- ❖ Feel connected to #think possible + our Growth mindset culture and guiding principles in learning
- ❖ Know what is expected me? how can I translate this into my learning habits?



Creating growth opportunities and offering

- ❖ Create learning opportunities at each stage of my career
- ❖ Access and experience relevant, innovative and appealing content.
- ❖ Open my mind and I take leadership & action in my development.



Applying new skills/behaviours

- ❖ Apply my new skills/behaviours and turn my learning into concrete actions OJT.
- ❖ Develop myself in a continuous and autonomous way



Skills & abilities reinforcement

- ❖ Prevent to slip back into my old habits
- ❖ Sustain change over time
- ❖ Create personal satisfaction of my achievement

CORPORATE TRAJECTEN

Onze corporate leertrajecten

Learning@Proximus

1 – 2 – 3 +

NEW

Get the basics

Basic digital learning tracks & virtual classroom sessions in domains that are crucial for Proximus' future and therefore important for every Proximus employee

Stay relevant in your job

Up-skilling & re-skilling programs to help employees become stronger in their field of expertise

Build the future

Intensive programs of re-skilling to prepare employees for new career opportunities



MyLearning catalogue

Looking for a course that meets your specific needs? Discover our MyLearning training offer covering generic training needs for all employees + easy to navigate in MyLearning

Get the basics

Data Analytics



Eén van de domeinen die onze activiteiten hertekent is Data analytics. Data gelettertheid is dan ook een cruciale basisvaardigheid voor iedereen.

Digitale Communicatie



De manier waarop we met elkaar interageren, is helemaal anders dan vroeger. Surf je mee op deze digitale communicatiegolf?

De Proximus Netwerken



De uitrol van slimme netwerken zit in een stroomversnelling. Wat betekent dit nu in realiteit?

Creativiteit en Innovatie



Lijkt dit niets voor jou? Denk dan nog eens na. Stretch je creatieve en innovatieve neuronen en ervaar alle voordelen van deze vaardigheid.

CyberSecurity



Dankzij het internet werken we op afstand, doen we online zaken en organiseren we thuis onze financiën. In het cybersecurity leertraject ontdek je hoe je dat allemaal veilig doet.

Emotionele Intelligentie



De digitalisering en automatisatie zet zich in een sneltreinvaart verder. Emotionele Intelligentie is een sterke differentiator! Geef dankzij deze "basics" een boost aan je EQ.

Agile



Agile is één van de nieuwe manieren van werken die dagelijks gebruikt wordt binnen onze verschillende business units. Wat is het precies en hoe kan het ons helpen in onze dagelijkse activiteiten

Get the basics

Digitale communicatie

Beste Isabelle,



De manier waarop we met elkaar communiceren is helemaal anders dan vroeger.

Digitale communicatie wordt steeds meer vanzelfsprekend. We zien het in de interactie tussen Proximus & haar klanten, als medewerkers onderling en in je privé leven.

Duik samen in deze "basisvaardigheden" en scherp je kennis en vaardigheden in het domein van digitale communicatie & interactie aan

Selecteer de eerste stappen in ...

 Interactie met onze klanten, anders dan vroeger Gestart	 Communiceer slim via digitale media Voltooid	 Jouw digitale identiteit Gestart	 Geef je mening Gestart
---	--	--	--

klaar om verder te gaan?

 Communiceer slim via sociale media Gestart	 Jouw digitale identiteit Niet gestart	 Webinar: Heldere taal in digitale communicatie Niet gestart
--	---	---

Stay relevant in your job

Home > Human Resources (GHR) > Leren en Groeien

Opleiding om te groeien in je job

Onze opleidingsprogramma's zorgen ervoor dat jij sterker wordt in je job en mee bent met de evoluties in je vakgebied.

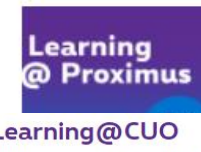
Klik op jouw Business Unit en ontdek wat we in petto hebben voor 2021.



Learning@CBU



Learning@EBU



Learning@CUO

Met Learning@proximus begeleiden jullie om net die kennis, competenties en vaardigheden bij te brengen die belangrijk zijn voor Proximus en voor jou. Vandaag én in de toekomst.

Hier vind je de opleidingsprogramma's om te groeien in je huidige job en je bij te blijven met de evoluties in je huidige vakgebied. Ontdek hier de trainingsprogramma's in jouw BU.

Het FOCUS-programma is in 2018 van start gegaan met als doel de voortdurende ontwikkeling binnen CUO te verzekeren om relevant te blijven voor onze klanten. Het omvat 9 opleidingstrajecten gelinkt met de belangrijkste activiteitsdomeinen van CUO. In de loop van dit jaar zullen we voor elk van deze domeinen trainingen organiseren, die je sterker maken in je werk en die je helpen om de evolutie in je vakgebied te volgen.

Run the business - We blijven ook de trainingen en certificering aanbieden die nodig zijn voor het uitoefenen van je job. Nieuwe medewerkers, voornamelijk in het domein van lassers en technici, worden uitgenodigd voor specifieke opleidingen waarmee ze de nodige kennis en vaardigheden voor de functie eigen maken.



Learning@NBU



Learning@FIN



Learning@ADP



Learning@GHR



Focus - ICT



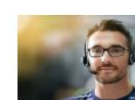
Focus - In Home



Focus - Fiber



Focus - Digital & Data



Focus - Transversale operator & EZE trajecten



Focus - Value creation



Wegwijs in ons opleidingsaanbod

Volg ons op...

Learning @ Proximus

Volgend

Interessante

Change Club

Technobel project:

Specifiek aanbod voor operationele medewerkers

2

Continu (bij)leren is vandaag de dag onontbeerlijk. Om relevant te blijven in je job maar ook om je voor te bereiden op de jobs van de toekomst. Proximus wil zijn medewerkers op dit vlak alle kansen bieden. Daarom organiseren we, een uniek aanbod aan klassikale trainingen toegespitst op medewerkers die werken op het terrein.

[Home](#) > [Human Resources \(GHR\)](#) > [Leren en Groeien](#)

Technobel Project: Specifiek aanbod voor operationele medewerkers

Continu (bij)leren is vandaag de dag onontbeerlijk. Om relevant te blijven in je job maar ook om je voor te bereiden op de jobs van de toekomst, in domeinen niet noodzakelijk gelinkt aan de huidige job. Proximus wil zijn medewerkers op dit vlak alle kansen bieden. Voor medewerkers in operationele diensten is het niet altijd eenvoudig om binnen de overvolle agenda tijd vrij te maken voor een opleiding. Daarom organiseren we, een uniek aanbod aan klassikale trainingen toegespitst op medewerkers die werken op het terrein.

Alle praktische informatie vind je op deze pagina

Opleidingsaanbod



Uit wat bestaat het opleidingsaanbod ?

Waar kan ik het volledige opleidingsaanbod consulteren ?

Wie kan genieten van dit aanbod en vanaf wanneer ?

Aan de slag



Hoe ga ik aan de slag ?

Waar vind ik de trainingsdata terug ?

Hoeveel dagen opleiding kun je volgen uit het aanbod "De basis beheersen voor operationele teams ?"

[Meer weten](#) >

Trainingslocaties



De training gaat door in een Proximus gebouw. Wat is het adres en hoe kan ik er geraken ?

De training gaat door op een site van onze trainingsleverancier. Wat is het adres en hoe kan ik er geraken ?

Verplaatsing



Goed om weten



Maak je keuze en ...

 [Schrijf je in !](#)



Opleidingsaanbod - Brochure

 **Learning @ Proximus**

Hier delen we ervaringen, kondigen we nieuwe trainingen aan, geven we tips & tricks, stellen we vragen rond training gerelateerde onderwerpen

[Volgend](#) 

Contact

Bouwen aan je toekomst

Het programma:

3 levels of tiers:

- Discovery
- Ambassador
- Master

2 grote programma's:

-  technisch traject
-  Cyber Security
-  Cloud
-  Networking
-  Data
-  CX - UX traject

Deelnemen aan deze programma's loont zeker de moeite, en staat open voor iedereen, maar vraagt wel een aanzienlijke tijdsinvestering! Via het uitdagende programma word je ook **beloond met certificaten en open badges**, waarmee je kansen op de arbeidsmarkt stijgen.

Opgelet: vanaf de "Ambassador Tiers" is een voldoende begrip van de Engelse taal een vereiste. Geen nood, hiervoor kan je terecht bij o.a. ons taalaanbod via Altissia.

“Discovery Tier”: Testimonials.



Discovery Tier:

10 hours
Available for all
Multi Lingual

Learning Agility

Networking

Virtualization

Cloud

Radio

Automation

Data

Cyber Security

De Discovery Tier geeft een goed overzicht van de vele technologieën die binnen de PRX-groep worden gebruikt. Als "generalist" kwamen er voor mij regelmatig topics aan bod die compleet nieuw waren voor mij. Heel interessant om eens te volgen dus en kennis te maken met de zoveelste mogelijkheden in ons bedrijf.

D. De Moor

The world of technology is constantly changing and the content of the "Discovery Tier" seemed the right time to explore this a little deeper. The topics are explained in an easily understandable way and really leave you with a curiosity for more

P. Vandewiele

C'est un bon parcours pour IT et non-IT. Je le recommande. Ça prend du temps. Il faut de temps en temps oublier le marketing des grandes firmes. Mais ça donne une bonne image de ce qu'est l'IT aujourd'hui.

Anonymous

What is DevOps? How does a VLAN work? What will be the role of AI in our future lives? What is Agile? How do electromagnetic signals work? We use the terms every day, but do we really know what it's all about? Or are we just talking along without knowing exactly what this means? The Discovery Tier gives an answer to all that: all elementary topics get explained, the majority of them in a clear and simple way. Following the Discovery Tier not only gives me insights in the technology of my daily life but enables me to really understand my customer when he's talking about his everyday defiance's. It's a must for every Proximus employee to follow this track.

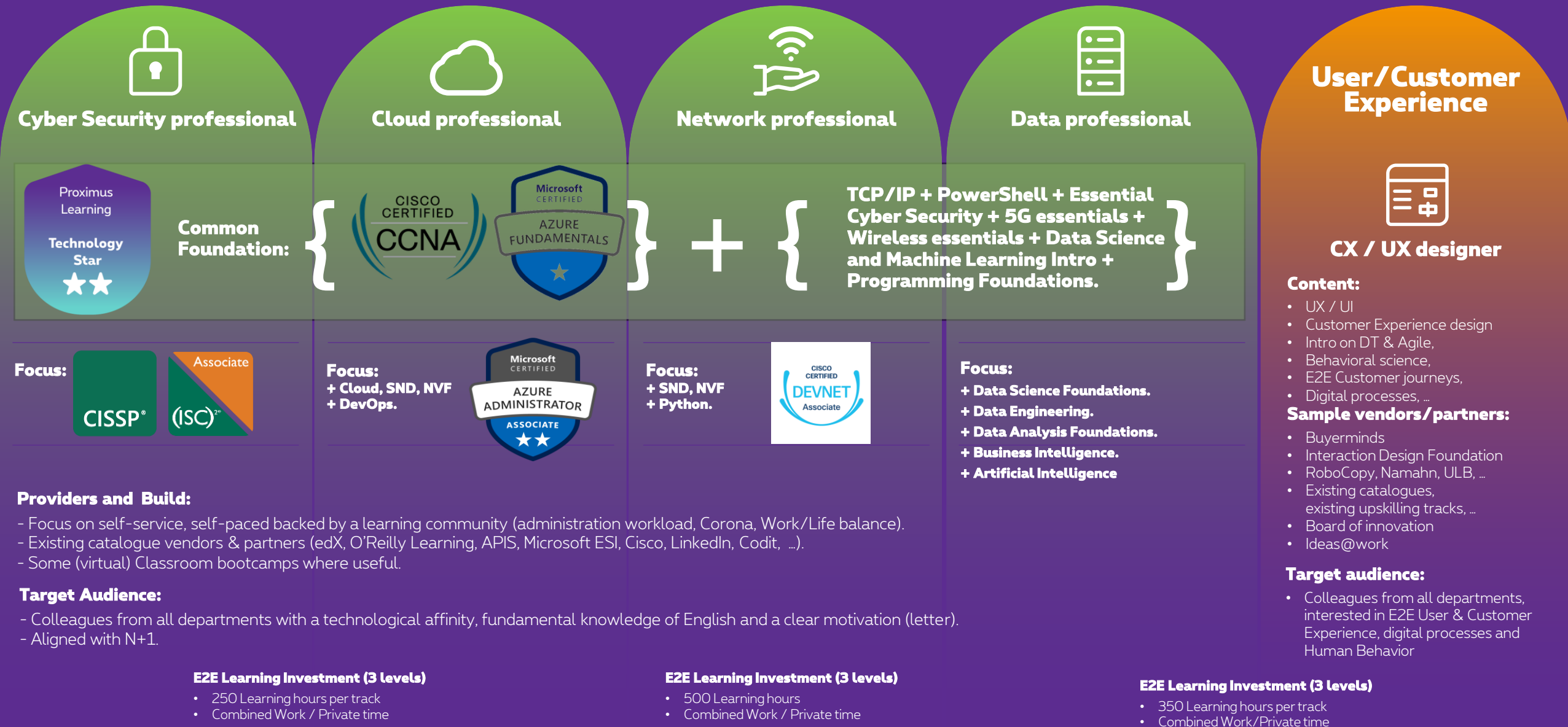
K. Van Cauwenbergh

proximus

BTF, Learning@Proximus



BTF Track overview



New: BTF, “Digital Careers Exploration” Ism BeCode

- ✓ Skills of the Future: Motivate, Discover and Inspire.
- ✓ Explore and map Digital Potential of the candidate.
- ✓ Encourage to keep on learning.
- ✓ 50 seats (2021-2022).



Augustus & September 2021	October 2021	October – November – December 2021	December 2021	January & Februari 2022	
Comm. campaign WAP+ Physical Learning Brochure Info Session: Candidates / Team leaders	Recruit & selection	Digital Careers Exploration Explore Participant’s Digital Potential Acquisition & practice of basic digital skills Power Platform: Personal Productivity Orientation of skills, motivation and future path	Orientation phase	“The Secure Employee” “Citizen Developer”	Follow-up and next-steps

Additional Suggestion: Altisia Business English

My learning : New catalogue

domains



	Agile & Change	Digital Workplace	Technology & ICT
Collaboration & Communication	Project and process management	Data	Business Insights
Leadership & Culture	Wellbeing & resilience	Personal efficiency	Languages

My learning : New catalogue domains



[Een schat aan opleidingen speciaal voor jou](#)

Een schat aan opleidingen speciaal voor jou

Wist je dat we in MyLearning voor jou zomaar eventjes meer dan 50.000 verschillende opleidingen hebben samengebracht? Vind je het niet altijd gemakkelijk om de opleiding te vinden die jij nodig hebt? Ontdek in onze 11 generieke domeinen een selectie van opleidingen die voor iedereen toegankelijk zijn.

Klik op de link onder de foto en ga rechtstreeks naar de [playlist](#) in MyLearning. Een playlist is een verzameling van digitale modules, en webinars rond een specifiek onderwerp, samengesteld door Proximus experts.

Liever een virtuele training? Klik op ["webinar"](#).

Toch nog niet gevonden wat je nodig hebt? Ga naar ["Alles wat je moet weten over MyLearning"](#) en je wordt een krak.

Agile & Change

Playlist

Webinars - Agile & Change

Welzijn & Veerkracht

Playlist

Webinars - Welzijn & veerkracht

Communicatie

Playlist

Webinars - Communicatie

Persoonlijke Efficiëntie

Project & process mgn

Leadership

Isabelle Rouzée
isabelle.rouzee@proxi...

Laat je inspireren door onze conferenties!

Wegwijs in ons opleidingsaanbod

49 Voltuoid
35,92 Uren

Uw onderwerpen [Bewerken](#)

Agile & Lean, Change management, Communication, HR, Leading others, Personal and management...

Uw taal/talen ▼

Uw playlists

18 Gemaakt	59 Volgers	32 Volgt
------------	------------	----------

[Nieuwe playlist maken](#)

Hallo Isabelle, wat wil je vandaag leren?

Een schat aan opleidingen voor jou

Agile & Change (NL)
4 volgers
[Niet meer volgen](#)

Business Insights
0 volgers
[Volgen](#)

Communicatie & samenwerking
4 volgers
[Volgen](#)

Persoonlijke Efficiëntie
0 volgers
[Volgen](#)

De Basis Beheersen

Alles wat je moet weten over MyLearning!

Op zoek naar een opleiding die beantwoordt aan jou specifieke noden? Graag zetten we een aantal nieuwe functionaliteiten in de kijker die je ongetwijfeld zullen helpen in om nog beter te zoeken in My Learning.

1- Hoe vind je MyLearning?

Wist je dat je MyLearning nu eenvoudig kan terugvinden via je browser?

Probeer het zelf en zet MyLearning in je favorieten

2- Vind je weg terug in MyLearning

Wist je hoe je filters kan gebruiken in MyLearning?

Contacts

- Steven Vincken
steven.vincken@proximus.com
- Cécilia Mangelot
cecilia.mangelot@proximus.com
- Jan Neels
jan.neels@proximus.com
- Tomas De Vos
tomas.de.vos@proximus.com

Learning@proximus

Wegwijs in ons opleidingsaanbod

Een schat aan opleidingen speciaal voor jou

Learning

Kenniscentrum

SELF DIRECTED LEARNING

De E2E experience optimalisatie

E2E

Employee Learning Journey



Learning Desire > Explore offer > Select module > Schedule > Prepare > Attend / Follow > Follow up

A D K A R

Insight's reminder:

- Only if we **cover the whole E2E funnel**, we'll bring people to impactful development.
- It's partly about tooling, but even more about role of the manager, planning, communication, process, **learning culture** and BU collaboration

> That's why we work on a COMBINATION of reco's & actions.

TO BE experience

16 out of 60 Recommendations



Developing training desire >

Improvement of look and feel of the learning tool, go for a intuitive solution

Clean up the offer and foresee relevant training modules

Make it possible to share experiences on a digital way

Develop training journeys/tracks: which modules you should follow in which order.

Drawing up a growth plan or action plan for employees who find it important – link Yumi

Explore offering >

The communication towards the employee, make it clearer what the training is about and what they can achieve

The offer so that you can see which trainings your direct colleagues followed – set up a nudging approach

Present offering in a personalized way. Show/push relevant trainings

> Select training module >

More concrete guidance from Proximus on which domains, functions and skills will be important in the future and how to acquire them

Better search robot. Use of key words, "most viewed", highest ratings. Link Raddix pilot

If employees subscribe to the waiting or interest list: give them other suggestions/alternatives & update them when this training is available again.

Schedule training >

Profiles who are not at liberty to book training during working hours – link agreement business

Explicitly add training as an objective in performance process

Individual training: send out calendar request from tool (Cornerstone), instead of having them book time for it themselves. Increase threshold to postpone or cancel

> preparation >

Reduce stress by re-sending participants all practical information & documents they will need for their training

> Attend or follow training >

Positive notifications and encouragements sent to employees who started a training session but didn't complete it.
Include option "the training was not a good fit, I am no longer interested..." to avoid irritation

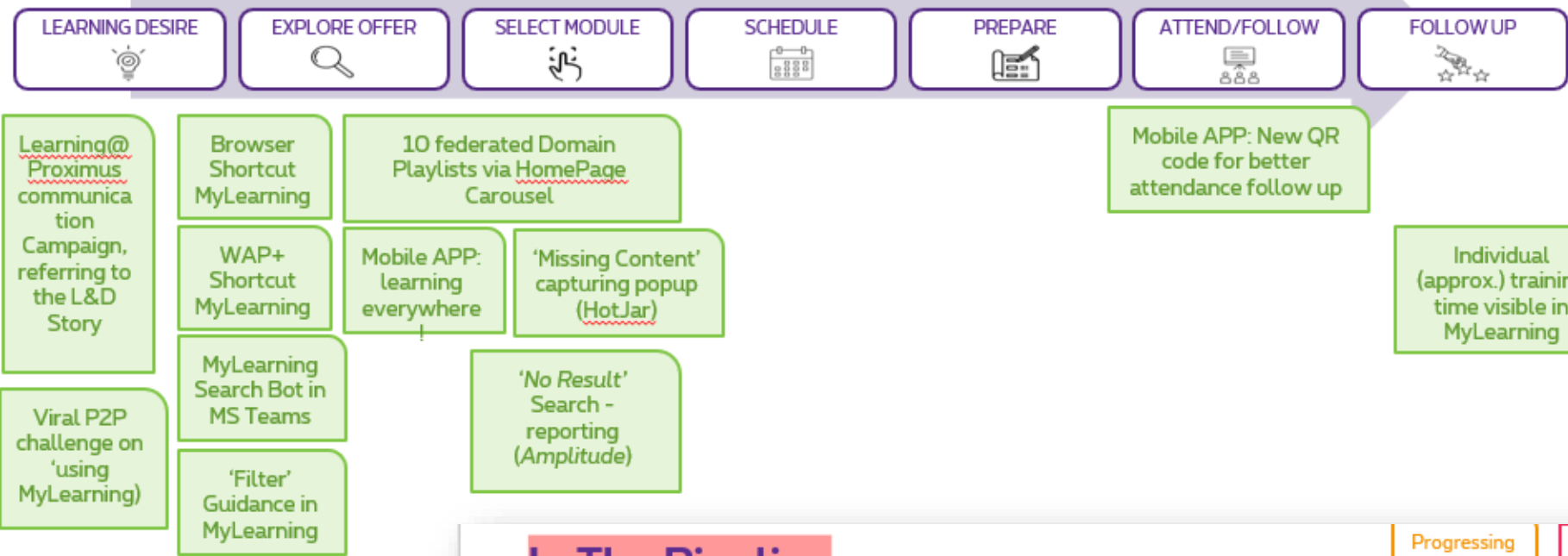
Evaluation & follow-up

Clear overview for the team leader to encourage his people and to share the learning experience

Make learning a fix subject in team meetings and face to faces

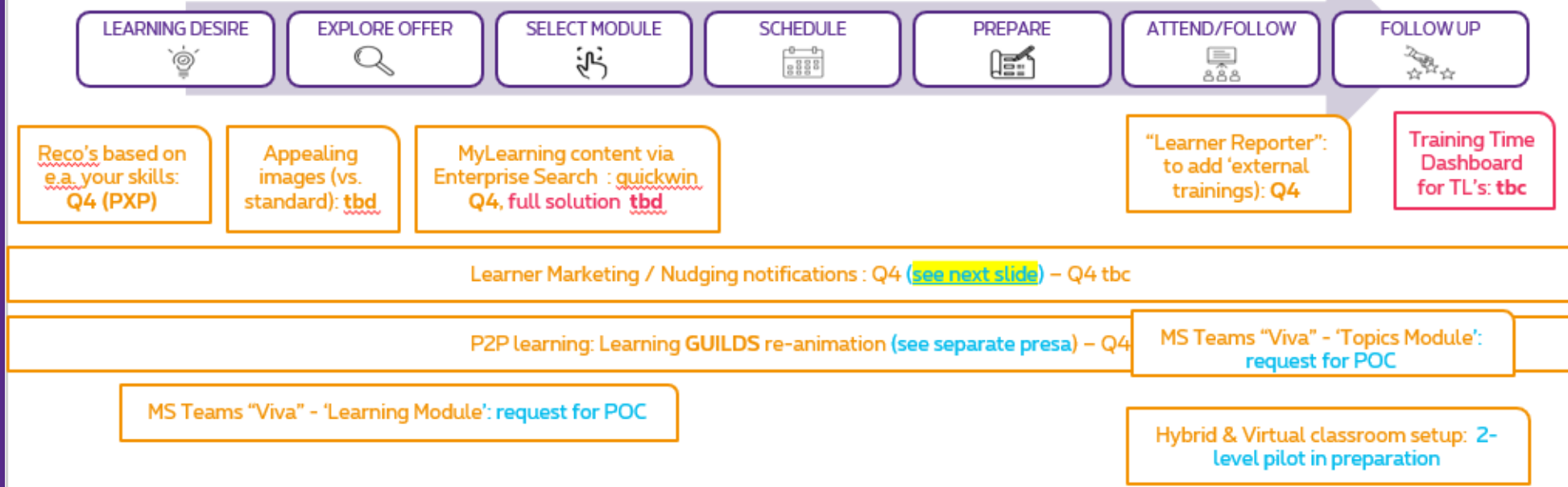
Develop a learning agreement with the business to have a mutual learning plan to discover the needs and to cover for example the time issue. Involve the business when taking decisions that have an impact on them.

REALISED today



In The Pipeline

Progressing Under high risk



The changes in the learning experience need to be embedded in **a more holistic approach**

Shared vision on learning and growth mindset

- set out clear and common future proof vision, ambitions and limits on creating a learning culture with HR Strategic Advisors and P&BS
- create buy-in and awareness from the business
- bring an inspirational and clear story to our employees on growth mindset, talent and learning possibilities

Guidance on relevant skills

- give individual guidance on relevant skills within the current job and towards relevant domains (Clustree and Radix)
- integrate output of SWP and Work4future to give individual and collective guidance (targeted programs and corporate programs)
- set up or new initiatives to stimulate 'mobility' like Newton, live my life...

Optimal learning experience

- define the most ideal learning methods and approach, tools and set-up of the platform in function of the target groups (segment?)*
- Examples :
 - digital learning and learning communities for knowledge workers
 - learning in the flow of work for technicians

Stimulating work environment and leadership

- set out clear guidelines and governance on learning possibilities and learning culture per target group (segment)
- define the role of the leader, create awareness and support leaders in their role

In cocreation with 'representatives' per segment

*given the budget restrictions for learning in 2022 some bold choices will need to be made; classroom training for all will not be possible anymore

PART 4

**Hier liggen
we ook nog
van wakker...**

A large, thick red cross is positioned on the right side of the slide, extending from the top right towards the bottom right. The background is a solid purple color.

1 Getting **Time to Learn** vs. **Operational priorities**

This requires a shift in Learning attitude at employee and leadership/management level.



2 Digital libraries @ Proximus (v. Mei 2021)

**WHAT:**

Technical content:
Data science, Data analysis, Python,
Machine learning, Natural language
processing, ...

STRENGTH:

- Specialized in Data domain.
- Interactive learning.
- Well build mobile app.

**WHAT:**

Covering all the areas of the future
(hard and soft skill).

STRENGTH:

- different learning methods.
- flat-fee access to live training and conferences.
- Interactive learning & sandboxes.
- Certification tools and paths.

**WHAT:**

Mobile & Information technology,
technical business strategy. Formats:
ecorded courses, classical & virtual
classroom training

STRENGTH:

- Short (1 h.) & long courses (3-4d.s).
- Focus on new technological domains
such as NFV, SDN, 5G, ...

**WHAT:**

Coverage across all Tech & Dev
domains, Leadership & Power skills,
compliance, cloud services,
certification, ...

STRENGTH:

- Technology and soft skills.

**WHAT:**

16000 courses regarding a large offer
of topics: Business skills, technology
knowledge, creative courses &
certification programs

STRENGTH:

- Unlimited access.
- International partner.
- Integration with LinkedIn.

**WHAT:**

Massive Open Online Learning with a
wide variety of topics : from soft skills,
general knowledge to Data science,
data analysis, Python, machine
learning, natural language processing

STRENGTH:

- Unlocks valuable classes from world
renowed universities.

**+ Enterprise Skills Initiative****WHAT:**

Training, préparation & certification
Microsoft Azure, O365 & Dynamics.

STRENGTH:

- Dedicated to Microsoft products.
- Self-catering content, classes and
certifications.

**WHAT:**

Office & Office 365

Office 365 & Office videos
(Duration of a video of 2 à 3 minutes).

STRENGTH:

- Integrated in our Microsoft tools.
- Bite-sized tutorial videos

**WHAT:**

Digital skills, health & safety,
communication, sales, productivity,
management & teamwork, leadership,
personal power

STRENGTH:

- Generic content, diverse learning
approach.

**WHAT:**

Language platform : Dutch, Spanish,
German, Italian, French, English,
Portuguese
Available for all level

STRENGTH:

- Unlimited access for a specific
duration. Language per domain

eLibrary Overkill

advies voor goede NL/FR bronnen?

Share Your
EXPERIENCE



3 HyFlex

Hybrid Virtual Classroom pilot (Q3 '21)

Full Hybrid Virtual

- In HQ office
- With X2O Media solution
- Potential showcase to customers

MS Teams 'Light' version

- In HQ, but potentially as regional solution
- With recycled AV material

-
- 'Campus' –proof = in line with our 'workplace of the future' project
 - With focus on Trainer-Student interaction and engagement
 - With focus on balanced 'dynamics' between on-site and remote learners
 - Fully integrated in the 'Move to Blended Learning' approach

4 Learning Design

Move to Blended tracks

“

Every learning track is a blended track with minimally:
(1) a Pre-track,
(2) an Interaction (class-) moment and
(3) a Post-track.

”

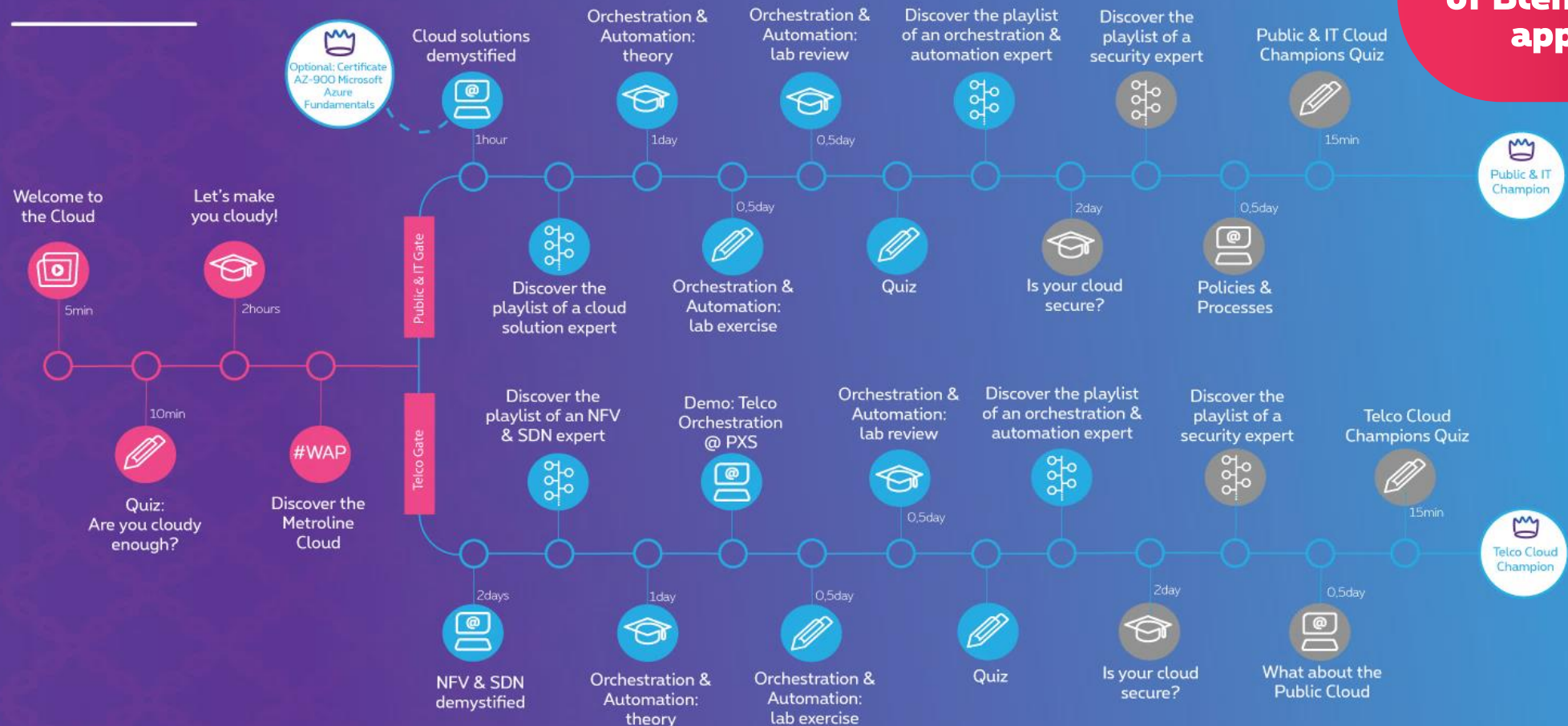
The balance between these parts can vary between 1-99%, but is never 100% classical.

In longer tracks, a classical kick-off and/or a final return-moment can have additional value.

Example: Learning Track solution via Metrolines

We want to invest more and more into trainings where learner is in the driving seat in a guided time lined journey: the metro lines

Cloud metroline



**Example
of Blended track
approach**

4 Learning Design

Move to Blended tracks

Bright ideas

to make this work
are welcome...



PART 5

Q&A