



# Proeverijen 2024



24/01/2024

FJUL

Nico Beckers

Met zorg gemaakt door Nico en Tommie



A close-up, black and white photograph of a cat's face, focusing on its eye and whiskers. A solid blue horizontal band is superimposed across the middle of the image, containing white text.

**Daarom denken wij dat ‘In den business’  
de beste (nieuwe) oplossing is!**



**Welke ontwikkelingen zien we  
en waarom denken we dat  
‘in den business’ de juiste  
oplossing is voor jullie en ons**

# Enkele triggers ...

- We willen praktijkgerichtheid in leren, maar trekken toch mensen uit die praktijk en zetten ze in leslokalen.  
Om ons vervolgens zorgen te maken over de transfer.
- We zetten Flipped Learning en e-learningplatformen in, maar uiteindelijk volgen we alleen processtappen op en niet of er écht geleerd wordt. Laat staan toegepast.
- Een provider die betaalde voorbereiding vraagt 'om jullie realiteit te leren kennen', terwijl die tegelijkertijd beweert de sector en de business te kennen
- Een interne klant wil een oplossing,  
de HR BP herleidt dit tot skills en attitude  
en L&D maakt er een opleiding van.  
Het lijkt wel een trechter die erg eng wordt.

# Even een setting...

- Bedrijf in retail, 65 winkels in België.
- Winkel is met 2 tem 6 medewerkers, afhankelijk van de grootte
- De Filiaalleiders waren meer veredelde verkopers/stockbeheerders en moeten nu meer in de rol gaan zitten van manager van een winkel. Zo kunnen District Managers zich ook echt met hun taak gaan bezighouden ipv 8 winkels te micromanagen.
- Past in het kader van employability, ownership, professionalisering en empowerment.
- Hoe krijgen we die Filiaalleiders in hun nieuwe job(-invulling) van Shopmanager?

# hoe zou elk van deze functies daarmee omgaan?

**Een trainer**

**Een coach**

**Een organisatieconsultant**

**Een manager**

# Ontwikkelingen

- Van standaardtrainingen over maatwerk tot trajectdenken. Dat waren al 2 belangrijke stappen.  
Daarrond heel wat kleinere aspecten: e-learning, nuggets, co-creatie, flipped learning, AI is nu voorlopig de laatste.  
Maar fundamenteel blijven we in een leersetting. Leren is 1, werken is 2.
- Van provider over partner naar noodzakelijke collega  
We willen (en zijn ook) allemaal partner met onze klanten. Maar draagt dat intrinsiek al niet met zich mee dat we ons nog altijd als provider positioneren?

# Waarin zit dan precies het verschil in dat ‘in den business’

- Leren en werken is 1. Ze vallen samen.  
Of zelfs straffer: werken is 1 en leren pas 2.
- Trainer, consultant, coach, ... Wij gaan voor enabler: dat doen dat nodig is om het te laten werken!
- Meer dan partner; een (assistent-)bedrijfsleider

# Wanneer moet je dus aan Fjul denken

- Als je denkt: ‘trainen is niet (alleen) de oplossing’
- Als je je zorgen maakt over het resultaat van een leeroplossing. Dat het (onvoldoende) gaat werken; je ROI niet strak zit.
- Als pragmatisme een hoog goed is voor je organisatie en je interne klanten. Dat er vooral gedacht wordt: “Als’t maar werkt”
- Als het agile mag/moet verlopen
- Of als je gewoon eens zin hebt in een leuke babbel. Of uitgedaagd wil worden ;-).

# Link naar productinfo

[Link productinfo](#)





Learning Matters | People Too