

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

ANNÉE 18 ÉDITION 67

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



PAGE 6

**PROXIMUS OUVRE
LA VOIE EN MATIERE D'IA**

HANS CHYS

PAGE 10

L'APPRENTISSAGE SUR MESURE

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

THURSDAY
27/03/25

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

The Dive - Unilin Wielsbeke
awards.stimulearning.be



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



DE OPLEIDINGSCOACH



FLOWSPARKS®



webinar SOLUTIONS



THERE'S SOMETHING MAGICAL ABOUT SMALLER L&D CONFERENCES*

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 Leren & Ontwikkelen

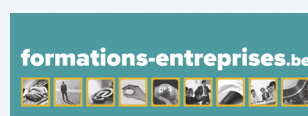
La dernière édition des **L&D Talks** a connu un succès retentissant, si nous pouvons en juger nous-mêmes. Nous avons accueilli pas moins de 12 orateurs particulièrement doués, et même les visiteurs les plus expérimentés ont été impressionnés par leur expertise, leur profondeur intellectuelle et leur regard critique sur les questions sociales. Les six orateurs internationaux nous ont montré que le L&D est bien plus qu'une simple formation. Il s'agit de réflexion stratégique, d'inclusion et de capacité à répondre aux motivations réelles des collaborateurs à apprendre. Le L&D passe ainsi d'une fonction de formation à un rôle d'architecte d'un écosystème d'apprentissage qui non seulement développe les compétences, mais contribue également à un avenir durable et inclusif. **Nous avons placé la barre très haut**, et c'est très bien ainsi !

Lavinia Mehedintu a même qualifié l'événement de magique dans une réflexion sur LinkedIn : lors des L&D Talks, vous avez pu non seulement participer à des discussions de fond sur les L&D, mais aussi apprendre à connaître les personnes derrière leur fonction professionnelle. En organisant l'événement à petite échelle et en direct, nous créons consciemment la proximité, la connexion et la confiance : pour nous, l'apprentissage se fait dans l'interaction entre les personnes. **Discuter les uns avec les autres** n'était d'ailleurs qu'une des sept lignes d'apprentissage que nous avons organisées, mais le cœur de notre réseau d'apprentissage, Stimulearning : **se stimuler mutuellement pour (continuer à) apprendre**.

Dans Stimulearning, nous étudions chaque année les dernières **tendances et évolutions dans le domaine de L&D**. En 2024, nous pourrions compter sur 429 répondants professionnels et nous les en remercions sincèrement. Les résultats de cette recherche ont été présentés lors des L&D Talks et placés dans un contexte international. Ceux-ci sont disponibles sous la forme d'un poster A3 dans cette revue spécialisée. Les participants à l'enquête ont également reçu une analyse détaillée de pas moins de 57 pages, et les membres de Stimulearning peuvent trouver des données remontant jusqu'à 2006 dans notre pool de connaissances.

ISABELLE, KRISTOFF & EQUIPE

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





TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Voici les mots-clés les plus populaires sur nos sites depuis le 10/09/24

- 1 COMMUNICATION** Training & Coaching Square / Evoluo / Frajlick Campus
- 2 PREVENTION** Idewe / NCOI Learning
- 3 GESTION** NCOI Learning / Frajlick Campus
- 4 DOUANE** NCOI Learning
- 5 COACH** Training & Coaching Square / Pantelco / Tweetakt / NCOI Learning / Skill Builders / Orbid / Systo
- 6 FINANCE** NCOI Learning / Ehsal Management School
- 7 EQUIPE** NCOI Learning
- 8 TRANSPORT**
- 9 PROJET** NCOI Learning
- 10 EXCEL** NCOI Learning / Quality Training / NCOI Learning



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189970	16-12-24	Prince2® 7 foundation	1060
192636	09-01-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
192379	13-01-25	Certified Scrum Product Owner®	1000
64195	17-01-25	Open borders mba	4700
192600	27-01-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
192604	03-03-25	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1000
192608	10-03-25	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	1000
189385	11-03-25	Comment piloter le changement ?	1831
189652	13-03-25	Certified PRINCE2® Foundation Course + Exam	online
192638	13-03-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
189969	17-03-25	Iso-iec 27001 lead implementer	1060
192341	17-03-25	Certified Scrum Product Owner®	2600
190119	20-03-25	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1982
192331	24-03-25	Certified ScrumMaster®	3000
192602	31-03-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
189307	01-04-25	La gestion de projet : La planification, la budgétisation et le lancement	1831
190023	03-04-25	Mini MBA : Masterclass en management et gestion d'entreprise	1300
189547	10-04-25	Facility management de A à Z	1300
189956	23-04-25	La gestion de projet : La collaboration et la communication	1831
190120	07-05-25	Agile Project Management® (Practitioner certificate + exam)	1982
192381	12-05-25	Certified ScrumMaster®	9300
189958	15-05-25	La gestion de projet : Le suivi, l'ajustement et le maintien	1831
192640	15-05-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
189306	22-05-25	La gestion de projet : Gérer le changement et la résistance	1831
192606	02-06-25	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1000
189718	03-06-25	Certified PRINCE2® Foundation Course + Exam	2600
189561	05-06-25	Développez vos compétences de business analyst	1300
192610	16-06-25	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	1000
192498	23-06-25	La gestion de projet pour non-spécialistes	1300
192380	30-06-25	Certified Scrum Product Owner®	1000



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186342	12-12-24	Je deviens le chef de mes anciens collègues : comment faire ?	online
79455	23-01-25	Constellations systémiques	2800
83692	23-01-25	Systemic turning point days	2800
189897	31-01-25	People management : formation au leadership	1831
91302	13-02-25	Specialization training: coaching on stress, burnout prevention	2800
96750	24-02-25	Root certified business coach - engels	2800
51731	24-02-25	Actp certified coaching level 1 & 2 (combi)	2800
189854	13-03-25	Du conflit à la coopération en équipe	1300
189548	13-03-25	Mind Mapping®	1300
108860	26-03-25	Constellations systémiques	2800
95337	26-03-25	Systemic turning point days	2800
189859	01-04-25	Influencer et convaincre	1300
189861	03-04-25	Présenter avec impact - les fondements	1300
189926	03-04-25	L'intelligence émotionnelle	1831
189864	17-04-25	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1300
189569	13-05-25	Techniques et outils de résolution de problèmes	1831
79460	20-05-25	Constellations systémiques	2800
189891	22-05-25	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1831
189848	03-06-25	People management : formation au leadership	1300
189862	06-06-25	Techniques de négociations efficaces	1300
189526	10-06-25	Je deviens le chef de mes anciens collègues : comment faire ?	1831



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
186644	12-12-24	Lead Assessor : formation avancée (module 2)	1030
189724	11-02-25	Vacances annuelles de A à Z	1300

189723	10-03-25	Talentscouting : qui cherche trouve !	online
189088	11-03-25	Développez vos compétences en communication interne	1300
189567	17-03-25	Saisie et cession de la rémunération	1300
189389	01-04-25	La douane de A à Z	1300
189893	03-04-25	Migration professionnelle en Belgique : recrutement et occupation	4460
190032	08-04-25	HR Business Partner : Master Class	1831
189791	08-04-25	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	4460
189722	09-04-25	Sélection et recrutement : formation de base	1000
189890	10-04-25	La GRH : formation de base	1831
189895	10-04-25	Négocier avec les syndicats	1300
190333	14-04-25	Les responsabilités-clés du manager L&D	1300
189721	14-05-25	Federgon Basic certified Recruiter : Examen	1000
189790	20-05-25	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique des RH	1300
192066	22-05-25	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	1831
189443	05-06-25	Salaires : aspects sociaux et fiscaux	1831



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189305	13-03-25	L'accord-cadre en matière de marchés publics	online
189101	18-03-25	Maximisez le potentiel de LinkedIn	online
189292	18-03-25	La nouvelle plateforme e-procurement pour acheteurs publics	1300
192434	18-03-25	Formation : Inside Sales pour les audacieux en devenir	1300
189262	20-03-25	Ecrire pour le Web	1300
189379	20-03-25	La passation des marchés publics de A à Z	1831
189885	01-04-25	Fondements de la vente : formation de base pour commerciaux	1300
189099	08-04-25	Marketing pour non-marketeurs	1831
189264	20-05-25	Visual storytelling	1300
189570	23-05-25	User Experience (UX) Design	1831
189352	19-06-25	Formation : Négocier avec confiance	1300



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
191915	12-12-24	Intervention des personnes de confiance	1000
191890	13-12-24	Formation : Recyclage securisme	8500
192482	13-12-24	Formation : Recyclage securisme	5101
192478	18-12-24	Formation : Recyclage securisme	4432
187323	19-12-24	Mise en place d'une politique de gestion du stress	1030
192474	16-01-25	Formation : Personne de confiance	7020
192496	27-01-25	Formation de base aux premiers secours	5101
192483	28-01-25	Formation : Recyclage securisme	5101
192382	04-02-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	4432
192477	06-02-25	Formation : Personne de confiance	5101
192488	10-02-25	Formation de base aux premiers secours	4432
192479	11-02-25	Formation : Recyclage securisme	4432
192384	11-03-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	5101
192473	13-03-25	Formation : Personne de confiance	4432
192475	14-03-25	Formation : Personne de confiance	4700
192481	20-03-25	Formation : Recyclage securisme	4700
192485	27-03-25	Formation : Recyclage securisme	5101
191891	31-03-25	Formation : Recyclage securisme	1000
191902	01-04-25	Formation de base aux premiers secours	1000
192476	01-04-25	Formation : Personne de confiance	7700
192489	15-04-25	Formation de base aux premiers secours	4432
192480	22-04-25	Formation : Recyclage securisme	4432
192491	12-05-25	Formation de base aux premiers secours	7020

192495	13-05-25	Formation de base aux premiers secours	4700
192497	13-05-25	Formation de base aux premiers secours	5101
192383	13-05-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	1000
191848	13-05-25	Formation de base aux premiers secours	8500
191841	13-05-25	Formation : Recyclage securisme	8800
191849	19-05-25	Formation de base aux premiers secours	8800
192494	02-06-25	Formation de base aux premiers secours	6041
191842	17-06-25	Formation : Recyclage securisme	1000
191843	19-06-25	Formation : Recyclage securisme	8500
191850	19-06-25	Formation de base aux premiers secours	1000
192484	26-06-25	Formation : Recyclage securisme	5101



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189603	12-12-24	Je prépare un contrôle TVA	online
189559	28-01-25	Deal pour l'emploi : le plan de formation	online
189649	06-02-25	Comptabilité : de l'initiation à la maîtrise	1150
189888	18-02-25	La déclaration TVA de A à Z	1300
189679	11-03-25	La législation sociale en Belgique : formation de base	4460
189560	11-03-25	Deal pour l'emploi : le plan de formation	1300
188939	11-03-25	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1831
188935	13-03-25	La consolidation des comptes	1300
189566	14-03-25	Masterclass Gestion Financière	1300
189523	17-03-25	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	1348
189940	24-03-25	Audit : formation de base	1348
188942	25-03-25	Liquidation de société en Belgique : aspects juridiques, comptables	online
188937	03-04-25	La société de management de A à Z	online
189557	04-04-25	Contrôle de gestion de A à Z	1300
189780	10-04-25	La TVA de A à Z	4460
189391	17-04-25	Les prix de transfert	online
189889	25-04-25	La gestion des incapacités de travail	1300
188930	13-05-25	Comptabilité : formation de base	1831
189564	16-05-25	Gestion financière pour non-financiers	1300
188933	20-05-25	Élaboration de contrats pour non-juristes	1831
189387	22-05-25	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	online
189351	05-06-25	Audit et fraude	online



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
190123	27-01-25	Introduction à la protection des données	1831
190126	27-01-25	Le Certificat en protection des données	1831
189383	18-02-25	ITIL®4 Foundation in IT Service Management + Exam Voucher	online
190124	10-03-25	Introduction à la protection des données	1831
190127	10-03-25	Le Certificat en protection des données	1831
190128	12-05-25	Le Certificat en protection des données	1400
190125	12-05-25	Introduction à la protection des données	1400
189789	13-05-25	Analyse fonctionnelle de A à Z	4460



FORMATIONS EN LANGUES

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189808	20-05-25	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	4460

PROXIMUS OUVRE LA VOIE EN MATIERE D'IA

HANS CHYS - PROXIMUS

Cette fois-ci, il ne s'agit pas d'une rubrique « À bâtons rompus » comme les autres. Nous avons opté pour une discussion passionnante sur un sujet unique, mais un sujet brûlant : l'intelligence artificielle. Hans Chys, Learning Technology & Innovation Manager chez Proximus, est notre invité. Son organisation veut être un précurseur en matière d'IA, et ce dans tous les domaines. Avec beaucoup d'enthousiasme, il nous explique comment le L&D permet d'assurer l'avenir de l'ensemble de l'entreprise.

Qu'est-ce qui pousse Proximus à miser massivement sur l'IA ?

Hans : « En tant qu'entreprise, nous sommes très motivés pour être à l'avant-garde de l'IA en Europe. D'une part, car nous pensons que cela est nécessaire pour nous en tant qu'organisation. Et d'autre part, car cela fera partie de notre entreprise. Afin d'harmoniser l'intégration de l'IA et de nous assurer que nous ne perdons rien de vue, nous avons lancé un projet d'entreprise. Une équipe centrale encadre et dirige les investissements dans l'IA à trois niveaux. Le premier niveau concerne tous les produits et services que nous commercialisons. Mais bien sûr, si nous commercialisons de tels produits, il est tout à fait logique que nous les traitions nous-mêmes en interne. Il s'agit là du deuxième niveau. Pour tous nos processus et outils internes, nous travaillons dur pour observer dans quelle mesure l'IA peut nous aider à travailler plus vite, de manière plus qualitative et à gagner du temps. Par exemple, nous sommes en train de convertir très rapidement nos chatbots internes pour les RH et les chatbots externes pour nos clients en chatbots IA. Un autre exemple est le passage à un outil assisté par l'IA pour la

conception de l'apprentissage. En outre, des fonctionnalités d'IA sont également intégrées dans l'analyse et le déploiement ultérieur de notre réseau et de notre fibre. C'est ainsi qu'une trentaine de projets internes sont en cours. Le troisième niveau consiste quant à lui à faire passer les connaissances de l'entreprise en matière d'IA au niveau supérieur. »

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

Hans : « Nous investissons dans les connaissances et les compétences de nos collaborateurs. Nous voulons qu'ils fassent autant que possible l'expérience de l'utilisation des outils d'IA générative, afin qu'ils puissent eux aussi travailler plus rapidement et de manière plus qualitative, et que le travail répétitif puisse céder la place à des tâches dans lesquelles l'humain continue d'apporter une valeur ajoutée. En même temps, nous considérons qu'il s'agit d'un investissement important dans la carrière de nos collaborateurs. Nous partons du principe qu'un certain nombre d'emplois seront différents à l'avenir. Les personnes ayant des connaissances en matière d'IA seront ainsi un peu mieux armées. »

Cela exige également une certaine implication de la part des collaborateurs, combien en êtes-vous actuellement ?

Hans : « Nous sommes un peu plus de 8.000 collaborateurs directs et quelques milliers d'autres dans nos filiales et divisions internationales. En termes d'IA, nous nous concentrons principalement sur nos activités belges pour l'instant, mais nous étudions également la manière dont nous pouvons y associer les autres parties de l'organisation. »

Est-il facile d'impliquer tous ces collaborateurs dans ce projet ?

Hans : « Pour un tiers de notre public, c'est très simple. Ils participent de leur propre initiative à nos activités L&D : ateliers, conférences inspirantes, auto-évaluation... Il est moins facile d'obtenir l'adhésion des deux autres tiers. En ce qui les concerne, nous croyons fortement au célèbre modèle de gestion du changement ADKAR. »

Comment définir ce modèle de gestion dans ce contexte ?

Hans : « L'étape de la Sensibilisation (« Awareness ») consiste à d'abord faire prendre conscience aux personnes de la nécessité du changement : nous expliquons pourquoi l'IA est importante pour nous en tant qu'entreprise et pour le collaborateur en tant qu'individu. La Volonté (« Desire ») consiste à donner aux gens l'envie de participer à ce changement. Nous travaillons sur ce point en organisant des conférences inspirantes principalement. Nous avons invité trois personnalités, qui sont venues présenter leur point de vue sur l'IA, y compris toutes les réflexions critiques. Nous constatons que cela a incité de nombreux collaborateurs à approfondir leurs connaissances de l'IA. En fait,





exemples aux personnes qui ont déjà un peu pratiqué les bases et les laissons s'exercer dans des contextes spécifiques. Le premier contexte est celui d'un teamleader : un teamleader - où qu'il se trouve dans l'entreprise - a un certain nombre d'activités que l'IA générative peut assister et rendre plus efficaces. Pensez, par exemple, à la préparation des entretiens de feed-back, aux conversations ou objectifs difficiles, à la gestion des compétences ou à la préparation des offres d'emploi. Nous proposons cet atelier à tous nos collaborateurs, où qu'ils se trouvent et quelle que soit leur hiérarchie. Après tout, il y a les teamleaders formels, qui ont vraiment une équipe hiérarchique, mais aussi beaucoup de personnes qui travaillent avec des équipes dans notre méthodologie agile. Des milliers de personnes au sein de notre entreprise font donc partie du public cible de cet atelier. Un deuxième contexte est celui de l'utilisation de l'IA pour la préparation des visuels. Les collaborateurs peuvent donc l'appliquer lorsqu'ils doivent créer une campagne de marketing ou peaufiner une présentation, par exemple. Ils savent donc aussi ce qu'il est possible de faire avec les outils disponibles dans l'entreprise. »

Dans le domaine de l'IA, la confidentialité relative aux informations de l'entreprise peut représenter un défi. Comment gérez-vous cela ?

Hans : « D'une part, nous investissons beaucoup dans la connaissance et l'utilisation de l'IA dans notre entreprise, mais d'autre part, nous encadrons les possibilités de manière très stricte. En ce qui concerne les outils, nous nous basons sur Copilot et l'infrastructure Microsoft, afin de nous assurer qu'aucune donnée confidentielle ne quitte l'entreprise. Cela implique également de bloquer l'outil classique ChatGPT ou des outils similaires. Ce cadre que nous posons profite à nos collaborateurs,

« Notre investissement dans les connaissances de nos collaborateurs en matière d'IA est également un investissement dans leur carrière. Un certain nombre d'emplois seront différents à l'avenir et les personnes ayant des connaissances en matière d'IA seront mieux armées. »

nous misons davantage sur cet aspect que sur la formation proprement dite. Nous sommes donc aux étapes Connaissances et Aptitude (« Knowledge & Ability ») du modèle ADKAR. Sur ce point, nous investissons dans différents types d'ateliers. Le premier s'intitule «prompting for beginners», soit le prompting pour les débutants. En effet, nous parlons du principe que la possibilité d'utiliser le prompting est à la base de tout ce qui se passe actuellement dans le domaine de l'IA. Si vous souhaitez utiliser un outil comme Copilot, notre ChatGPT interne, pour, par exemple, établir la structure d'une présentation ou rédiger un e-mail, vous avez besoin du prompting. Il en va de même lorsque vous souhaitez utiliser les fonctionnalités de nos nouveaux chatbots assistés par l'IA. Le prompting, c'est le fait de donner une instruction à l'IA pour accomplir une tâche et cela constitue une expertise en soi. Le fonctionnement est très différent de celui d'une recherche sur Google, par exemple. Dans nos formations sur le prompting, nous apprenons à créer des textes qui respectent immédiatement notre tone of voice, notre méthodologie de changement ou notre vision du changement. Il s'agit donc d'apprendre à utiliser l'IA, mais de manière à ce que les collaborateurs puissent l'appliquer à la fois sur le plan professionnel et dans leur vie privée. Par exemple, nous vous expliquons comment réaliser une recette créative, préparer un voyage ou aider vos enfants à faire des exercices pour l'école. Ces ateliers sont très populaires : plus de 2.500 personnes s'y sont inscrites spontanément. Aujourd'hui, nous allons encore plus loin avec des ateliers avancés. Nous donnons d'autres

car il leur permet d'éviter de partager et éventuellement d'utiliser des informations confidentielles ou relatives à l'entreprise pour former des modèles d'IA. Sinon, il existerait un risque assez important pour l'entreprise sur le long terme. Autrement dit, nos collaborateurs disposent de toutes les fonctionnalités, mais d'une manière plus sûre que s'ils utilisaient toutes sortes d'outils publics. Vous ne pouvez pas juste exécuter un plan d'entreprise par l'intermédiaire de ChatGPT, par exemple, car tout ce que vous mettez dans un outil public peut être utilisé par les créateurs pour former leur prochain modèle. Il existe donc toujours un risque de fuite d'informations confidentielles. C'est quelque chose que nous souhaitons à tout prix éviter. Pour notre entreprise, cela s'est traduit par un investissement considérable : nous avons donc donné l'accès à Copilot à tous les collaborateurs. Quelque 1.550 personnes disposent également d'une licence supplémentaire pour Microsoft 365, ce qui signifie que des fonctionnalités d'IA sont intégrées dans toutes les applications Office. Cette solution est encore plus efficace et offre beaucoup plus de fonctionnalités que le Copilot que nous devons utiliser via le navigateur. Il s'agit donc de budgets importants, mais il faut savoir qu'ils sont très vite rentabilisés dès que les utilisateurs se servent de ces fonctionnalités. »

Comment vous assurez-vous que cela se passe efficacement ?

Hans : « La seule façon d'assurer un retour sur investissement est d'encourager les collaborateurs à utiliser leur licence le plus tôt possible.



Nous lançons la licence 365 par vagues. À chaque fois, les collaborateurs participent d'abord à un atelier de démarrage au cours duquel ils sont invités à utiliser la licence dès la première semaine, par le biais d'exercices et de tâches. La deuxième étape consiste à suivre de près s'ils l'utilisent de manière efficace. Nos statistiques sur l'adoption nous indiquent combien de personnes utilisent une certaine fonctionnalité au moins une fois par semaine. Si nous constatons que des ajustements sont nécessaires, nous assurons un soutien, des formations et une communication supplémentaires. Nous organisons également des ateliers avancés après les ateliers de démarrage, dans lesquels nous donnons des exemples basés sur une activité ou un rôle. Une activité pourrait consister à utiliser Copilot 365 pour structurer Outlook ou pour obtenir un résumé du contenu d'Outlook après de longues vacances. Un rôle pourrait être : comment utiliser Copilot 365 en tant que gestionnaire de projet pour structurer mon projet ? Nous arrivons maintenant à une troisième étape, et je voudrais à nouveau me référer au modèle ADKAR, dont le R signifie Renforcement (« Reinforcement »). Nous voulons que les personnes qui ont suivi la formation continuent à travailler avec l'outil. Nous investissons donc dans la durabilité de l'adoption. Une «Copilot News» verra bientôt le jour : une sorte de journal dans lequel, tous les quinze jours, nous informerons nos utilisateurs des nouvelles fonctionnalités de Copilot 365. De cette manière, nous leur faisons découvrir les possibilités qui s'offrent à eux. Au moyen d'études de cas, d'entretiens et de rapports de collaborateurs, nous partagerons les possibilités que d'autres ont découvertes. Grâce à un «bulletin météo», nous montrerons également l'évolution de l'utilisation des fonctionnalités. En montrant quel environnement ou quel département fonctionne bien et les endroits où, en revanche, il y a encore de la marge, nous voulons encourager les collaborateurs à continuer à y travailler. Récemment, nous avons également lancé une auto-évaluation constituée d'une douzaine de questions qui permettent aux collaborateurs de savoir où ils en sont dans l'utilisation de l'IA. Pour aller plus loin, des conseils concrets viennent compléter cette auto-évaluation, par exemple par le biais de nos ateliers de base, des formations plus avancées ou des bulletins d'information externes, qui permettent à chacun de se tenir au courant. Une dernière initiative que j'aimerais ajouter dans le domaine du

L&D est notre projet Building the Future. Au cours des deux dernières années, celui-ci a permis à quelque 2.500 collaborateurs de choisir de participer à une formation continue axée autour de quatre technologies : les réseaux (l'un de nos métiers de base), la cybersécurité (qui est de plus en plus cruciale), l'infrastructure cloud et Data science (qui comprend l'IA générative). Cette formation est donnée à trois niveaux : Starter, Fan et Hero. Par exemple, un Starter se voit proposer un court module d'apprentissage de sept minutes chaque x semaines. »

« Le prompting est à la base de tout ce qui se passe actuellement dans le domaine de l'IA. Il s'agit de donner une instruction à l'IA pour accomplir une tâche et cela constitue une expertise en soi. »

Rien de tout cela n'est obligatoire. Alors, quelles techniques utilisez-vous pour inciter les collaborateurs à explorer les offres d'apprentissage ?

Hans : « Nous utilisons des principes de marketing pour y parvenir. Pour commencer, nous avons mis en place un outil de communication marketing qui sert normalement à envoyer des bulletins d'information aux clients. Lorsqu'un nouveau module est lancé, les collaborateurs peuvent s'inscrire pour recevoir des informations à son sujet, après quoi nous pouvons mesurer ce qu'ils en font. En nous basant sur les résultats, nous pouvons prendre des mesures supplémentaires. Par exemple, si nous constatons qu'une personne a reçu un e-mail concernant un nouveau module mais ne l'a pas ouvert ou n'a pas activé la formation, nous

pouvons lui envoyer un rappel quinze jours plus tard. Cela nous permet d'avoir un suivi plus précis de notre offre qu'auparavant. C'est également bénéfique pour les collaborateurs, qui reçoivent souvent ce type d'e-mail à un moment où ils ne peuvent pas suivre immédiatement la formation. En envoyant des rappels de manière proactive, nous les aidons à ne pas perdre cela de vue. Une autre technique que nous utilisons est l'ajout d'un bouton à chaque communication concernant une formation afin de permettre aux personnes de programmer immédiatement la formation à un moment approprié dans leur calendrier. La certification par des badges est une troisième technique pour motiver les collaborateurs à apprendre. Après qu'un collaborateur a suivi un parcours s'ensuit un quiz final. En cas de réussite, un badge officiel est délivré et attribué à la personne, qui peut le partager par exemple sur LinkedIn et continuer à en profiter avec un éventuel futur employeur. Si une personne externe ouvre le badge, elle peut également voir le contenu qui se cache derrière. Nous constatons que cette méthode de travail est très populaire. Il s'agit d'un facteur positif qui incite les gens à suivre des formations. Pour certaines personnes, il n'est pas nécessaire d'investir dans le « désir » : elles sont motivées naturellement. Nous avons entre-temps organisé 233 ateliers « prompting for beginners ». Tant que des personnes s'inscrivent sur la liste, nous continuerons à organiser l'atelier. Et c'est toujours le cas. Mieux encore, plus les participants à cet atelier sont nombreux, plus la base s'élargit et plus une sorte de masse critique se forme et commence à répandre l'information. En outre, il y a toujours des adeptes précoces d'un côté et des retardataires de l'autre. Nous continuerons à proposer des formations de base jusqu'à ce que nous ayons atteint les 8.000 collaborateurs. Il se peut donc que, dans un an, nous proposons encore des ateliers « prompting for beginners ». Certaines personnes peuvent avoir besoin d'un an pour se rendre compte que cela leur apporte aussi quelque chose. Et puis il y a les nouveaux collaborateurs, ainsi que les personnes qui veulent suivre le module pour la deuxième fois. Cela arrive lorsqu'elles s'aperçoivent qu'elles en ont oublié d'autres, ou parce que les fonctionnalités changent très souvent. Il y a donc de nombreuses personnes qui ont envie d'accepter notre offre. Et c'est le rêve de tout responsable chargé de L&D. Nous le devons aussi bien évidemment à la créativité de nos communications L&D. »

Nous l'entendons beaucoup ces derniers temps : le marketing prend de plus en plus d'importance en L&D.

Hans : « C'est vrai. En L&D, nous pouvons très bien utiliser le marketing pour approcher les collaborateurs internes comme nous le ferions avec

des clients externes. L'outil que nous déployons est conçu pour la communication de masse. Nous pouvons surveiller et mesurer beaucoup de choses en arrière-plan, en effectuant des tests A-B, par exemple, pour déterminer quelle communication fonctionne le mieux et entraîne le plus grand nombre d'inscriptions. Nous allons maintenant commencer à utiliser la même approche pour nos formations obligatoires.

L'auto-motivation a un rôle moindre ici. Mais nous facilitons ici aussi la vie de nos collaborateurs et veillons à ce qu'une formation soit proposée de manière proactive une deuxième ou une troisième fois si quelqu'un l'a perdue de vue la première fois. Dans ces formations, nous nous efforçons également de trouver un équilibre entre une approche positive et une approche légèrement plus coercitive. Par exemple, une personne qui s'inscrit immédiatement à une formation obligatoire recevra automatiquement un message de remerciement par la suite. Nous y montrons que nous apprécions la motivation de cette personne et indiquons, par exemple, qu'elle a fait partie des premiers 10 % des collaborateurs à avoir suivi cette formation. En d'autres termes, il s'agit d'un renforcement positif. Une autre chose que nous avons remarquée : nous devons encourager les collaborateurs à prendre l'habitude d'utiliser Copilot dans leur travail quotidien. Ils savent souvent que c'est possible, mais n'y pensent pas toujours sur le moment. Nous avons donc fait fabriquer de très petits autocollants de la taille d'une touche de clavier avec le logo de Copilot afin de leur rappeler visuellement l'existence de Copilot. Pour susciter encore plus de « désir », nous avons également commencé à nous rendre à FLAX à Courtrai, une sorte de centre d'expérience autour de l'IA combiné à une conférence donnée par des spécialistes dans le domaine de l'IA. Ce domaine suscite également un grand intérêt. Nous constatons que les personnes venant de l'autre côté du pays réservent même un hôtel à Courtrai la veille pour être certaines d'arriver à l'heure. L'IA est clairement un sujet gratifiant dans le domaine du L&D, car il est facile de susciter l'enthousiasme à son égard. »

Il est très intéressant de découvrir comment vous procédez chez Proximus. Où aimeriez-vous vous situer d'ici un an en matière d'IA et de tout ce que vous venez de nous expliquer ?

Hans : « J'aimerais que d'ici là, nous ayons doublé le nombre de personnes ayant participé à au moins une de nos initiatives. Cela signifierait qu'au lieu d'un tiers, nous aurons déjà « activé » deux tiers de notre personnel, que ce soit par le biais d'une conférence, d'un atelier... Grâce à la masse critique que nous sommes en train de constituer, je pense que cet objectif est réalisable. » ■

PASSEPORT

- › **Fonction ?** Learning Technology & Innovation Manager, Proximus
- › **Auparavant ?** Depuis près de 30 ans chez Proximus, à différents postes, et avant cela chez Belgacom. En tant qu'ingénieur, je suis un « cas à part » au sein du L&D. Mais le fait d'avoir commencé dans un environnement opérationnel me donne une idée de cet aspect de l'entreprise et m'aide à prendre en compte les utilisateurs internes. J'ai également été très inspiré par l'innovation tout au long de ma carrière.
- › **Études ?** Ingénieur industriel, Haute école catholique de Bruges-Ostende
- › **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** « Quiconque arrête d'apprendre, à vingt ou quatre-vingts ans, devient vieux. Celui qui continue d'apprendre reste jeune. » - Henry Ford.
- › **Quelle est la source d'information en L&D la plus inspirante ?** Pour moi personnellement, il s'agit de lettres d'information spécialisées. En termes d'IA, il s'agit de TLDR AI et de AI Tool Report. Et pour nous, en tant qu'organisation, il s'agit de communautés d'intérêt commun : avec chaque nouvelle technologie, nous essayons de créer une communauté de personnes qui ne sont pas liées hiérarchiquement mais qui s'inspirent les unes les autres. C'est un très bon moyen de développer quelque chose au sein de l'organisation elle-même et de s'assurer que le projet est lancé à temps.





L'APPRENTISSAGE

		TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE •	FORMATIONS EN LANGUES •	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION •	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION •	INFORMATIQUE ET MÉDIAS •	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ •	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE •	COMPÉTENCES EN GESTION •	GESTION •
	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

		TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE •	FORMATIONS EN LANGUES •	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION •	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION •	INFORMATIQUE ET MÉDIAS •	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ •	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE •	COMPÉTENCES EN GESTION •	GESTION •
	Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be	•	•	•						
	NCOI Learning 2800 Malines / +32 15 79 16 40 contact@ncoi.be / www.ncoi.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Play it 8500 Courtrai / +32 56 59 12 88 lisa@playit.training / www.playit.training	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Quality Training 1180 Uccle / +32 2 331 46 66 marie@qualitytraining.be / www.qualitytraining.be	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	ROEM 8200 Bruges / +32 486 65 51 81 info@bedrijfsopleidingen.be / www.roem.be									•
	The Tipping Point 2800 Malines / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						



LEREN & ONTWIKKELLEN

JAARGANG 18 EDITIE 67

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BV
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: DECEMBER 2024

PAGINA 19

**OP ZOEK NAAR
DUURZAAMHEID IN
AFVALBEHEER EN L&D**

HYLKE VANDEPITTE

PAGINA 31

**GROW: HET CODEWOORD
BIJ TELENET GROUP**

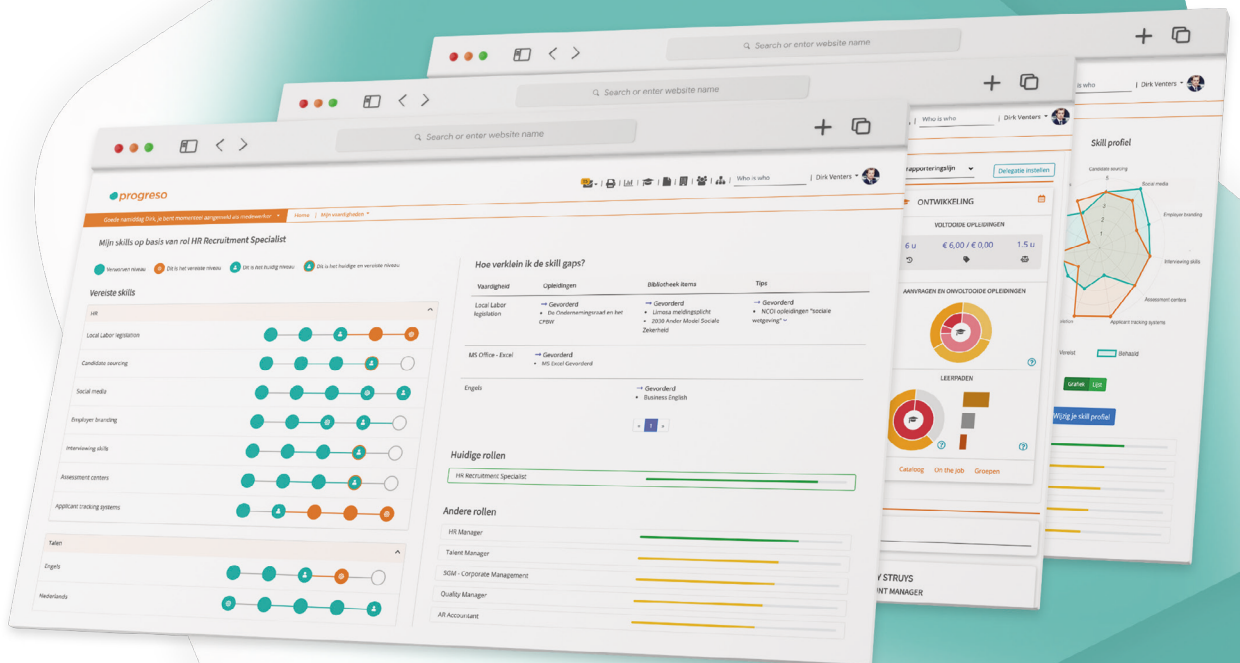
ANNICK VAN HUMBEECK

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



DE Belgische Learning Management Tool nu met volledige Federal Learning Account integratie.

elearning - classroom training - on the job training - social learning - leertrajecten - skillsbeheer - POP - beheer van certificaten - outlook integratie - FLA integratie - HR Toolbox/bibliotheek - opleidingsevaluaties



www.progresohrsoftware.be
03 289 20 00



2025 ...

... belooft een bijzonder jaar te worden, en dat willen we graag samen met jullie vieren. Met ambitieuze plannen in het vooruitzicht kijken we er enorm naar uit om samen grote stappen te zetten en impact te maken in de wereld van L&D.

Een van de hoogtepunten is zonder twijfel de **L&D Proeverijen**. Dit jaar hebben we alle overbodige franje weggelaten om te focussen op wat echt belangrijk is: het presenteren van waardevolle, impactvolle L&D-oplossingen. Het event is al maanden volledig volgeboekt aan de aanbiederszijde, en nu is het aan jullie om je plek te bemachtigen. Let op: er zijn slechts 600 plaatsen beschikbaar, dus wees er snel bij!

Dit grote event vormt een boeiende tegenhanger van de vele kleinschaligere L&D-initiatieven die we vanuit **Stimulearning** organiseren. Zo blijven we doorgaan met de **online Pottenkijkers**, pikken we de **L&D Challenge** op, organiseren we eind maart de prestigieuze **L&D Awards**, en brengen we **De Podvis** terug: een inspirerende reeks podcasts waarin interne L&D-professionals hun visie op leren delen. Verwacht boeiende thema's zoals AI, leercultuur, reflectie en de nieuwste innovaties in leren.

Daarnaast introduceren we een nieuw initiatief voor o.a. **Generatie Z in L&D: Young Stimulearner**. Met dit platform willen we een sub community creëren waarin jonge L&D-professionals zich kunnen ontwikkelen door te netwerken en kennis te delen. Ons uiteindelijke doel is om de kloof tussen jonge en ervaren L&D'ers te overbruggen. Dit initiatief biedt veelbelovende jonge talenten, zoals **Sáida**, de ondersteuning die ze nodig hebben: *"Sáida staat er vaak alleen voor als het gaat om het ontwikkelen van leerprogramma's en het managen van de leercultuur binnen haar organisatie. Ze heeft geen directe collega's in L&D om ideeën mee uit te wisselen of om steun te vragen, waardoor haar werk soms eenzaam aanvoelt. Haar creatieve energie en zelfvertrouwen worden hierdoor op de proef gesteld. Wanneer Sáida zich aanmeldt voor **Young Stimulearner**, ontmoet ze vier generatiegenoten die dezelfde uitdagingen delen. Samen werken ze aan oplossingen, wisselen ze ervaringen uit en geven elkaar de steun die ze nodig hebben. Uiteindelijk besluiten ze samen naar de **L&D Awards** te gaan, waar ze elkaar voor het eerst in het echt ontmoeten. Het voelt alsof ze elkaar al jaren kennen."*

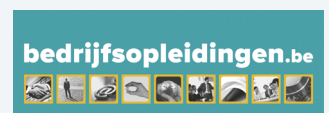
We kijken uit naar een fantastisch 2025 en wensen iedereen een jaar vol gezondheid, groei en samenwerking.

ISABELLE, KRISTOFF & TEAM

- 04 Open Opleidingen
- 05 Leren uit boeken
- 11 Gespot
- 12 Leerlocaties
- 15 TOP10 L&D Talent
- 16 L&D Solutions
- 19 Op zoek naar duurzaamheid in afvalbeheer en L&D
- 27 Events en Inspiratie
- 28 Leren op Maat
- 31 GROW: het codewoord bij Telenet group
- 38 Journal des Formations



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





OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190226	11-12-24	Excel Basis	online
135049	11-12-24	Werken met kpi's - key performance indicators	9000
120016	12-12-24	Opzetten van een pmo (project management office)	2140
172480	12-12-24	Van perfectionist naar optimalist	2140
176826	12-12-24	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	2140
187548	13-12-24	16 tijdloze modellen voor business management	2140
190239	13-12-24	Word Basis II	online
190215	16-12-24	Excel Advanced: Formules en Functies	online
189970	16-12-24	Prince2® 7 foundation	1060
95623	17-12-24	Managing projects	2140
186755	17-12-24	PowerPoint: maak indruk met je presentaties	online
187089	17-12-24	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand in projecten	online
190232	18-12-24	Online on demand cursus - Microsoft Office 365 SharePoint	online
145218	18-12-24	Leiderschap in matrix organisaties	9000
192290	18-12-24	Ontketen de kracht van sterke teams	2140
192361	19-12-24	Van perfectionist naar optimalist	9000
190219	19-12-24	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
190438	06-01-25	Excel Expert: Analyse en Rapportage	online
191619	07-01-25	Powerpoint Advanced: dynamische presentaties en animaties	online
190425	07-01-25	Excel Basis	online
191633	08-01-25	Word Basis II	online
191545	08-01-25	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
192636	09-01-25	PMP® Exam Preparation Course	1000

192379	13-01-25	Certified Scrum Product Owner®	1000
191554	16-01-25	Excel Advanced: Formules en Functies	online
64195	17-01-25	Open borders mba	4700
192322	20-01-25	Certified Scrum Master®	9000
191573	21-01-25	Excel voor Financials	online
191718	21-01-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
192202	21-01-25	Excel en financieel management	9000
191563	22-01-25	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
190426	22-01-25	Excel Basis	online
192232	23-01-25	Projectmanagement voor projectteamleden	9000
192600	27-01-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
192196	28-01-25	De fluide organisatie	2140
145207	30-01-25	Uw rol als business analist	2140
191546	31-01-25	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
191615	03-02-25	Online on demand cursus - Microsoft Office 365 SharePoint	online
191555	04-02-25	Excel Advanced: Formules en Functies	online
190427	06-02-25	Excel Basis	online
192339	06-02-25	Opleiding Customer Experience Management	1800
192181	06-02-25	Business plan op 1 a4	2140
191634	10-02-25	Word Basis II	online
191564	11-02-25	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
192241	11-02-25	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	3500
192236	11-02-25	Sla - service level agreements	2410
192203	11-02-25	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolboxtraining	2140
192229	13-02-25	Project leiderschap	9000
192235	13-02-25	Sla - service level agreements	9000
189466	13-02-25	Prompt-engineering voor business- en functionele analisten	1982
189919	14-02-25	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten van projecten	3010



DISCOVER OUR FLEXIBLE EVENT SPACES AT HOLIDAY INN BRUSSELS AIRPORT



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

SCAN TO DISCOVER ALL
OUR MEETING ROOMS

#LEREN UIT BOEKEN



KOPZORGEN. NEURODIVERSITEIT BEGRIJPEN

Simona Karbouniaris, Jim van Os # LannooCampus # 9789401499668 # 264 p. # paperback

Termen zoals ADHD, ADD, hoogsensitiviteit en autismespectrumstoornis zijn al te vaak labels die de enorme variatie erbinnen wegvlakken. Dat levert veel problemen op in behandeling, maar ook in opvoeding, onderwijs en therapie.

De sleutel om anders te kijken naar die labels, ligt in de neurodiversiteit. Neurodiversiteit is geen stoornis, maar een manier om alle variatie in bijvoorbeeld gedrag en emoties te zien als uitkomst van een ontwikkelend brein in zijn unieke omgeving. We hebben allemaal onze eigen ontwikkeling. Als we in kaart kunnen brengen hoe dat voor iedereen anders is, krijgen we ook een beter begrip van hoe we elkaar beter helpen.

LEVENSLANG LEREN OP DE WERKPLEK

Els Minner # LannooCampus # 9789401437615 # 168 p. # paperback

Leren als middel voor wendbare en innovatieve organisaties. Leren en ontwikkeling (L&D) strategisch inzetten levert diverse voordelen op, zoals gemotiveerde medewerkers, verhoogde inzetbaarheid en weerbaarheid tegen burn-out. Een leermindset draagt ook bij aan de groei en wendbaarheid van je organisatie. Levenslang leren op de werkplek biedt hr-professionals, ondernemers en leiders een concreet stappenplan om een leercultuur te creëren die bijdraagt aan de groei van mensen én de ambities van de organisatie. Het boek biedt inspiratie om wettelijke opleidingsverplichtingen door oa de wet Werkbaar Werk, voor organisaties om te zetten naar leerinitiatieven mét impact.

HOE WE ONSZELF GRAAG KUNNEN ZIEN

Onbespreekbaar, Jef Willem, Nicolas Overmeire # Lannoo # 9789401435901 # 184 p. # paperback

'Vooruitgang maken we bij elke stap die we zetten, niet alleen bij aankomst.' Jef en Nicolas richtten in 2021 het platform Onbespreekbaar op om mentale gezondheid bespreekbaar te maken. Vier jaar en meer dan honderdduizend volgers later willen ze in hun nieuwe boek een stap verder gaan. Want wat als we niet alleen meer durven te praten over wat er zich in ons hoofd afspeelt, maar ook het heft in handen nemen om onze veerkracht actief te versterken?

Spoiler alert: er bestaat geen magische formule die jou veerkrachtiger kan maken. De sleutel tot ware veerkracht is persoonlijk en zul je enkel vinden als je diep in jezelf durft te kijken. Zelfkennis is key. Daarom gaan Jef en Nicolas in dit boek mee met jou op pad naar meer zelfinzicht en zelfliefde. Ze leren je hoe je betere grenzen kunt stellen, helpen je om valkuilen zoals perfectionisme en people pleasing te vermijden en tonen je hoe je zelfsabotage een halt kunt toeroepen.

WORK A HOLICS

Yasmin Vantuykom # Lannoo # 9789401421157 # 216 p. # paperback

Het meest gehoorde antwoord op 'hoe gaat het?': 'druk druk druk'. Net zoals elke werkende m/v/x worstelt Yasmin Vantuykom met tijdsdruk, werkdruk en groepsdruk. Net dertig geworden, blut en single, schoolde Yasmin zich om tot expert in sociale media. Haar omgeving deed er wat lacherig over - 'Scrol jij dan een hele dag door Instagram?' - tot ze haar tiende werknemer in dienst nam. Door de jaren heen leerde Yasmin dat ze ver weg van het gebaande pad haar grootste successen boekte. Moet ze wel werken van 9 tot 5? Moet ze wel altijd bereikbaar zijn? Moet ze met tegenzin allerlei dingen blijven doen omdat dat nu eenmaal part of the job is? In een wereld waarin succes nog altijd wordt gedefinieerd door wat je doet, wie je kent en hoeveel je bezit, daagt dit boek je uit om je geluk zelf te maken.

LEREN ORGANISEREN

Guus Van Deelen # Thema # 9789462724181 # 216 p. # paperback

Maak je afdeling slimmer en effectiever met deze inzichten uit de praktijk. Kies voor ambitie en focus en leid je team naar maximale impact in de organisatie. Het runnen van een L&D-afdeling is geen dag hetzelfde en verre van eenvoudig. Je jongleert met de uiteenlopende behoeften van je klanten, elk met hun unieke wensen en uitdagingen. Niet elke klant of elk vraagstuk heeft dezelfde prioriteit. Maar zonder duidelijke focus verdwaal je in de dagelijkse hectiek. Je loopt het risico te verworpen tot een operationele duizendpoot, altijd druk maar nooit echt effectief. 'Leren organiseren' vormt de perfecte schakel tussen waar je nu staat en waar je naartoe wilt. Het reikt je de inzichten en tools aan om de dienstverlening van je L&D-afdeling efficiënter te maken en leert je ook hoe je als L&D-adviseur meer impact kunt hebben. Deze twee elementen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden; succes is enkel mogelijk als zowel je strategie als de vaardigheden binnen je team optimaal zijn. Met ervaring in meer dan 100 L&D-afdelingen, van overheidsinstellingen tot de retail, industrie en financiële sector, brengt auteur Guus van Deelen een schat aan kennis mee.



ZO WERKT DE MENS

Marc Vollebregt # Business Contact # 9789047016649 # 224 p. # paperback

Breng de betrokkenheid terug met de drie V's: Vertrouwen, Verwachten en Verbeteren. Ruim honderd jaar geleden stond de eerste mens aan de lopende band. Sindsdien is ons werk fundamenteel veranderd: we zijn kenniswerkers geworden. Maar de werkcultuur in organisaties wordt nog altijd sterk beïnvloed door ideeën over werk die een eeuw geleden ontstonden. Het gevolg is dat de meeste organisaties anno nu niet tegen de concurrentie strijden, maar tegen zichzelf. Velen van ons hebben daardoor te maken met inefficiënte meetings, lage medewerkersbetrokkenheid, miscommunicatie, burn-outs, onveilige werksfeer en bedrijfspolitiek. Marc Vollebregt helpt leidinggevendenden, teams en coaches om die problemen op te lossen. Hij schuwt daarin het conflict niet, maar doet dit altijd vanuit empathie. In dit boek deelt hij voorbeelden en inzichten uit zijn werk voor bedrijven als Adidas, Publicis, Vandebron en abn amro - en helpt hij ook jou om terug te gaan naar de kern van samenwerken en de drie V's centraal te stellen.

HELP, HET IS HIER EEN BEESTENBENDE

Patrick van Veen # Business Contact # 9789047018254 # 224 p. # paperback

Mensapen houden ons een spiegel voor. Patrick van Veen laat met voorbeelden uit het mensen- en dierenrijk zien hoe we nu écht stappen kunnen zetten naar een veilige werkomgeving. Grensoverschrijdend en storend gedrag op de werkvloer is een hot topic. Het bewustzijn dat zulk gedrag erg schadelijk kan zijn en zorgt voor een onveilige werkcultuur, is de afgelopen tijd sterk gegroeid. De focus ligt nu vooral op de schuldvraag; hoe zorgen we voor de slachtoffers en hoe straffen we de daders? Belangrijke kwesties, maar volgens gedragsbioloog Patrick van Veen ontbreken er cruciale vragen in ons debat. Hoe voorkomen we storend en grensoverschrijdend gedrag? Hoe corrigeren we het wanneer we het nog in relatief onschuldige vorm tegenkomen? En hoe zorgen we voor een duurzame verandering ten goede? Om dit te onderzoeken kijkt Van Veen naar gedrag in het dierenrijk, met name bij mensapen.

FEEL-GOOD PRODUCTIVITEIT

Ali Abdaal # Business Contact # 9789047016496 # 256 p. # paperback

Het geheim van productiviteit is niet discipline, maar plezier. In dit vrolijke en praktische boek laat Abdaal zien hoe je tegelijkertijd je werkplezier én je productiviteit kunt vergroten. Productiviteit draait om discipline en de weg naar succes bestaat uit eindeloos zwoegen. Tenminste, dat is wat we onszelf voorhouden. Maar kan het ook anders? Puttend uit tientallen jaren psychologisch onderzoek laat Ali Abdaal zien wat het geheim van productiviteit is: je goed voelen. Want als je plezier hebt in je werk, dan komt de productiviteit vanzelf. Met inspirerende verhalen en een berg aan praktische, uitvoerbare technieken helpt Abdaal je om Feel-Good Productiviteit in je leven te integreren. Zo laat hij zien hoe je met slimme trucs saaie klussen leuk kan maken. Hoe je nieuwsgierigheid en avontuur centraal kan stellen. En hoe het helpen van collega's ook jou nieuwe energie geeft.

DE VERBINDENDE FACTOR

Lydia Oudenaren # Business Contact # 9789047017929 # 208 p. # paperback

Lydia van Oudenaren had een ingewikkelde jeugd en groeide op in de lagere sociaal-economische klasse. In haar werk als adviseur en bestuurder merkte ze gaandeweg dat die moeilijke jeugd niet alleen een achterstand betekent, maar ook een voorsprong geeft. Ze is een voorbeeld van een codeswitcher: iemand die door eerdere levenservaringen kennis van verschillende sociale contexten heeft opgedaan, en daar nu soepel tussen kan bewegen. Aan de hand van Lydia's eigen ervaringen en die van anderen maakt 'De verbindende factor' duidelijk wat codeswitchen precies is en hoe je de kracht ervan inzet in de professionele context. Ben je zelf een codeswitcher? Dan betekent het dat je de ruimte krijgt om je kennis en ervaringen in te brengen, maar ook dat jij, als verbinder, anderen daarbij kunt helpen. Voor managers en organisaties betekent het dat je de diversiteit in een team ten volste benut om ingewikkelde vraagstukken op te lossen.

VEERKRACHT

Chris Tamdjidi, Liane Stephan, Michael Mackay Richards, Silke Rupprecht # Business Contact # 9789047018216 # 296 p. # paperback

Ontdek hoe de toekomstbestendige organisatie stress beheerst en productiviteit verhoogt. Leer effectieve strategieën voor een organisatiecultuur van succes en veerkracht. Hybride werken. De stap naar een duurzame economie. Tempoversnelling van werk en leven. Artificiële intelligentie. Organisaties en hun medewerkers staan voor grote uitdagingen. Om die te overwinnen is het belangrijker dan ooit om goed met stress om te kunnen gaan en veerkracht te ontwikkelen. Maar hoe doe je dat? In dit boek presenteren de auteurs een raamwerk voor het opbouwen van een organisatiebrede cultuur van veerkracht, gebaseerd op hun ervaringen met toonaangevende organisaties als HSBC, Audi en IKEA. Zo laten ze zien hoe je een goede gewoonte kunt maken van het afwisselen van hectische meetings met focustijd, hoe je individuele energieniveaus onderling op een respectvolle manier afstemt zodat je goed herstelt van inspanning en hoe je als manager het voorbeeld geeft met het inzetten van je veerkrachtvaardigheden.



WERKEN AAN WERKGELUK

Pelckmans Uitgevers
9789463106832
176 p.
Paperback

- # Ontdek hoe organisaties huizen van werkgeluk kunnen worden.
- # Leer hoe je holistisch en duurzaam werk maakt van werkgeluk.
- # Mét concrete praktijkvoorbeelden



Katelijne Nijmans is neuropsycholoog en bedrijfsexpert. Als CEO van How's Work? begeleidt ze al meer dan 15 jaar organisaties in hun zoektocht naar werkbaar werk. Voor dit boek bracht zij cases aan van diverse bedrijven die werkgeluk ter harte nemen.



Dajo De Prins is co-founder van How's Work?, doctor in de rechten en geluksexpert.



Fons Leroy is een bekend arbeidsmarktexpert, was gedelegeerd bestuurder van VDAB en is lid van de strategische adviesraad van How's Work?.

WERKEN AAN WERKGELUK ONTHULT DE BOUWSTENEN VAN DUURZAME EN TOEKOMSTGERICHTE BEDRIJVEN

In een tijd waarin het welzijn van medewerkers steeds crucialer wordt voor het succes van organisaties, speelt werkgeluk een centrale rol. Werken aan Werkgeluk, geschreven door experts Fons Leroy, Katelijne Nijmans en Dajo De Prins, biedt een inspirerende en praktische gids voor het bevorderen van werkgeluk binnen organisaties. Aan de hand van het Huis van Werkgeluk delen de auteurs waardevolle inzichten en voorbeelden uit de praktijk, waarmee bedrijven hun hr-beleid duurzaam kunnen vormgeven. Dit boek laat zien hoe werkgeluk niet slechts een trend is, maar een essentieel onderdeel van een toekomstgericht organisatiebeleid.

Werkgeluk als fundament van een toekomstgericht hr-beleid

Werkgeluk is hét kernthema van het organisatie- en medewerkersbeleid van de toekomst. Het verzekeren van werkgeluk is dan ook een win-gegeven voor arbeidsorganisaties, want gelukkige medewerkers verbinden zich duurzaam met hun werkgever, realiseren een grotere impact en leveren betere prestaties. Werkgeluk heeft niets te maken met eenmalige ingrepen of acties, de aanstelling van een Chief Happiness Officer of wekelijks nieuwe bloemen op kantoor. Het gaat wel over een duurzaam hr- en organisatiebeleid waarbij op alle elementen die gelinkt zijn met 'goed werk' tegelijkertijd wordt ingewerkt.

“Werkgeluk of gelukkig zijn in en door je werk: het zou een evidentie moeten zijn. Je helpt je bedrijf, je realiseert impact, je levert betere prestaties en je wordt er privé beter van. Maar het is geen evidentie. Werken aan Werkgeluk zet elk van ons aan het werken voor meer geluk.”

HANS MAERTENS, GEDELEGEERD BESTURDER VOKA

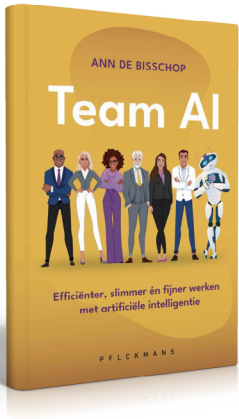
Bouw jij mee aan een Huis van Werkgeluk?

In dit boek nemen de auteurs je mee in het Huis van Werkgeluk, om jou aan de hand van verschillende kamers, verdiepingen en ramen de nodige handvatten te geven om te werken aan het werkgeluk in jouw organisatie of team. Met concrete cases van diverse bedrijven uit allerlei sectoren illustreren ze bestaande praktijken die gerelateerd zijn aan het Huis van Werkgeluk. Zo tonen ze aan dat organisaties wel degelijk bezig zijn met het maximaal verzekeren en incorporeren van werkgeluk in hun hr-beleid.

“In dit boek krijgen bedrijven tips, tools en praktijkvoorbeelden aangereikt om zich om te vormen tot Huizen van Werkgeluk. Zo zijn ze niet alleen aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers maar kunnen ze ook hun huidige medewerkers met goesting en passie aan de slag houden.”

BART BUYSSE, CEO FEVIA





TEAM AI

Pelckmans Uitgevers
 # 9789463833510
 # 232 p.
 # Paperback met flappen

- # Efficiënter, slimmer én fijner werken met artificiële intelligentie.
- # Een praktische handleiding over hoe AI goed te gebruiken op de werkvloer.
- # Ann De Bisschop is bekend van tv (Blind Gesprongen) en een veelgevraagde spreker over welzijn.



Na een succesvolle carrière in de mediasector koos **Ann De Bisschop** voor een nieuwe koers. Vandaag inspireert ze als auteur, keynotespreker en welzijnsexpert bedrijven om het volledige potentieel van hun medewerkers te ontketenen. Met haar visie op een gezonde, gelukkige en toekomstbestendige werkomgeving biedt ze waardevolle inzichten voor organisaties die streven naar duurzaam succes.

TEAM AI ONTHULT DE TOEKOMST VAN WERK

Efficiënter, slimmer en fijner werken, zonder ons welzijn te schaden

In Team AI belicht Ann De Bisschop een vernieuwende visie op de opkomst van artificiële intelligentie op de werkplek, met een sterke focus op wellbeing. Hoewel AI steeds meer taken van ons overneemt, hoeft dit volgens De Bisschop geen bedreiging te zijn. In plaats daarvan biedt het juist kansen om een efficiëntere en meer menselijke werkomgeving te creëren. Door AI te omarmen als een bondgenoot kunnen we niet alleen productiever werken, maar ook ons welzijn verbeteren. Deze praktische gids is geschreven met de gebruikelijke positieve insteek van De Bisschop en biedt inzichten voor iedereen die AI optimaal wil benutten in het dagelijkse werk.

AI als bondgenoot voor welzijn en productiviteit

'AI veroverd onze werkplek!' Als we de recente berichtgeving mogen geloven, doet artificiële intelligentie het beter dan de gemiddelde mens op het vlak van lezen, schrijven en beeldanalyse.

Moeten we ons hierdoor bedreigd voelen? Absoluut niet! AI en wij, dat is een en-en-verhaal. We maken elkaar beter, ook op het werk. Benieuwd hoe jij van AI je beste collega kunt maken? Hoe de nabije toekomst van bedrijven eruitziet met AI aan onze zijde? Wat de mogelijke valkuilen zijn en hoe we die kunnen vermijden? En last but not least: wat AI kan betekenen voor het welzijn op de werkvloer?

Een praktische gids voor AI op de werkvloer

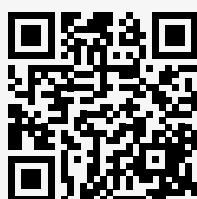
De antwoorden op deze en vele andere vragen lees je in deze praktische non-nonsensegids vol inzichten en tips, geschreven op de vlotte en positieve manier die we van Ann De Bisschop gewend zijn. Daarnaast zorgde bedrijfspsycholoog Dagmar Van Gucht als gen Z'er voor enkele verfrissende inzichten. Een must-read voor wie van AI zijn grootste bondgenoot wil maken, van CEO's en hr-leidinggevenden tot iedereen die het maximale uit de werkdag wil halen, zonder de werkdruk of -last te verhogen.

DOE DE TEST

Hoe vertrouwd ben jij met AI?

Een van de eerste dingen die ons opvielen bij het schrijven van dit boek, is dat we op het vlak van kennis over en ervaring met AI nog in een behoorlijk breed spectrum zitten, gaande van absolute newbies tot bedreven kenners en lovers. Benieuwd waar jij je ongeveer bevindt? Doe dan deze korte zelftest!

Doe je dit liever online? En wil je de vragenlijst delen met collega's? Via www.thecircleofwellbeing.be of via deze QR-code kom je bij de digitale versie terecht.



190428	17-02-25	Excel Basis	online
192326	17-02-25	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	3000
192410	17-02-25	Certified Scrum Master®	3500
191617	18-02-25	Outlook Basis	online
192193	18-02-25	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	2140
191621	19-02-25	PowerPoint Basis	online
191719	20-02-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
191547	20-02-25	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
59382	20-02-25	Masterclass slim rekruteren: motivatie gericht selecteren en rekrutere	9000
192206	20-02-25	Hr kpi's	2140
174643	25-02-25	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
192178	27-02-25	Balans lezen voor niet-specialisten	2140
189918	28-02-25	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden op projecten	3010
191556	28-02-25	Excel Advanced: Formules en Functies	online
191565	03-03-25	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
192604	03-03-25	Certified PRINCE2® Agile Foundation Course	1000
190429	04-03-25	Excel Basis	online
191620	05-03-25	Powerpoint Advanced: dynamische presentaties en animaties	online
191574	06-03-25	Excel voor Financials	online
191548	10-03-25	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
192608	10-03-25	Certified PRINCE2® Agile Practitioner Course	1000
190007	11-03-25	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	3000
190030	11-03-25	Public Affairs en Lobbying	1831
189630	11-03-25	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten van projecten	online
189397	11-03-25	Basisopleiding Cyber Security	1982
188387	11-03-25	Business proces improvement: stroomlijnen van processen	9000

189470	11-03-25	Trendwatching: innoveren op golven van verandering	online
189652	13-03-25	Certified PRINCE2® Foundation Course + Exam	online
192638	13-03-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
189969	17-03-25	Iso-iec 27001 lead implementer	1060
192341	17-03-25	Certified Scrum Product Owner®	2600
189660	18-03-25	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	1982
189571	18-03-25	16 tijdloze modellen voor business management	9000
189842	18-03-25	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	9031
190430	19-03-25	Excel Basis	online



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190042	13-12-24	Elke dag uw mailbox leeg	2140
120311	13-12-24	Verbaal meesterschap	2410
99171	16-12-24	Root® certified coach - level 1	1731
95323	16-12-24	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
190107	16-12-24	Durven confronteren en onderhandelen op uw werkplek	2140
190080	17-12-24	Van collega naar leidinggevende	9000
190104	17-12-24	De magie van sterke vragen en écht luisteren	2140
186309	17-12-24	Opleiding Mind Mapping®	1831
113762	18-12-24	Info-webinar - actp certified coach root-grow	2800
192612	13-01-25	Van collega naar leidinggevende	2410

MADOU
ACCOUNTANCY VANDROMME

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

CRIME CONTROL
EAGER TO EMPOWER

Volg ons
[LinkedIn](#)

HANDVATEN OM MEER GRIP TE KRIJGEN OP AGRESSIE

- Assertief grenzen trekken op de werkvloer**
- Omgaan met verbale agressie**
- Omgaan met digitale agressie**
- Omgaan met telefonische agressie**
- Interculturele conflicthantering**
- Omgaan met fysieke agressie**
- Grensoverschrijdend gedrag aanpakken**

Contacteer ons

016 23 11 67
info@crimecontrol.be
Bezoek onze nieuwe website:
www.crimecontrol.be



OPEN OPLEIDINGEN

83691	23-01-25	Systemische keerpuntdag eigen case	2800
83692	23-01-25	Systemic turning point days	2800
188775	28-01-25	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	2140
192188	28-01-25	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000
192217	28-01-25	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	9000
192218	29-01-25	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	2140
83689	05-02-25	Specialisatie-opleiding loopbaancoach	2800
61802	06-02-25	Grow@ certified business coach - level 2	2800
189511	06-02-25	Peoplemanagement basisopleiding	3500
190305	10-02-25	Masterclass teamcoaching	9080
189609	11-02-25	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	2140
145232	13-02-25	Masterclass teamcoaching	9000
189946	13-02-25	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder controle	2140
190500	13-02-25	Shift & grow community	8400
91302	13-02-25	Specialization training: coaching on stress, burnout prevention	2800
192189	18-02-25	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	2140
189900	18-02-25	Assertief op de werkvloer	1982
192156	19-02-25	Aanspreken op toxisch gedrag	9000
192233	20-02-25	Psychologische veiligheid	9000
143731	20-02-25	Zo word je een productiviteits ninja	9000
96750	24-02-25	Root certified business coach - engels	2800
51731	24-02-25	Actp certified coaching level 1 & 2 (combi)	2800
192220	11-03-25	Mini mba: masterclass in management	9000
189763	11-03-25	Assertief als leidinggevende	2140
189834	13-03-25	Beïnvloeden en overtuigen	2600
192211	13-03-25	Leiding geven aan arbeiders	2140

192317	14-03-25	Starten met Canva	2600
189746	14-03-25	Leadership Skills Program: bouw aan je leiderschapskwaliteiten	2600
189500	17-03-25	Leidinggeven aan collega's	9051
88794	17-03-25	Actp certified coach level 1 (root)	2800
108853	17-03-25	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
192237	18-03-25	Slim interviewen	2140
192221	18-03-25	Mini mba: masterclass in management	2140



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
176859	12-12-24	Sociale media voor hr	9000
19355	13-12-24	Opleiding onthaal - training professioneel onthaal	9700
190117	19-12-24	Maak een succes van uw hr projecten	9000
192116	09-01-25	Werken met roem om 'leren' beter te evalueren	8200
192263	16-01-25	Chatgpt voor learning & development	9000
192248	22-01-25	Tekst werkt	9000
162386	23-01-25	Financiële intelligentie voor de hr manager	2140
158726	30-01-25	De chief happiness officer	2140
189995	30-01-25	Rekruteren met social media: workshop	online
189908	04-02-25	De L&D manager: basisopleiding	1982
192205	06-02-25	Hoe vang ik een rat	2140
143706	06-02-25	Alcohol & drugs op de werkvloer	9000

400 thuiscursussen om uw medewerkers bij te scholen.



CURSUS TOP 10

- 1** Boekhouden Basiskennis €129
- 2** Programmeren voor Beginners €249
- 3** Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz €199
- 4** Medewerker Payroll/Loon-administratie €239
- 5** Bedrijfsbeheer €159
- 6** Administratief Bediende €399
- 7** Webdesign €269
- 8** Projectmanagement €199
- 9** Bouwkunde €259
- 10** Banketbakker €599

Een greep uit ons aanbod

Bedrijfsstrategie

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

Beroepscompetenties

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

Personeelsmanagement

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

Digitalisering

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

Internationalisering

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

GRATIS proefles op nha.be



KMO-PORTEFEUILLE 20 OF 30% KORTING

www.nha.be

DIENTVERLENER VOOR DE **KMO-PORTEFEUILLE**

Geregistreerd
Departement Werk
en Sociale Economie

WSE
Kwaliteits
registratie

BDO/K1T24




LEERLOCATIES

Op leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be vind je meer dan 600 opleidings- en vergaderzalen verspreid over heel België. Wat deze site uniek maakt, is dat hij exclusief gericht is op opleidingen, trainingen en leeractiviteiten. Je vindt er dus geen feestzalen, maar enkel ruimtes die geschikt zijn voor opleidingen, vergaderingen, praktijktrainingen, ... zoals aula's en computerlokalen.





Hieronder stellen 15 locaties zich kort aan je voor. Wil je meer informatie over een specifieke locatie? Dan kun je terecht op de website voor details zoals accommodatie, ligging en bereikbaarheid.

Heb je zelf een leerlocatie beschikbaar? Dan ben je ook van harte welkom om jouw locatie op de site te presenteren.



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







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







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

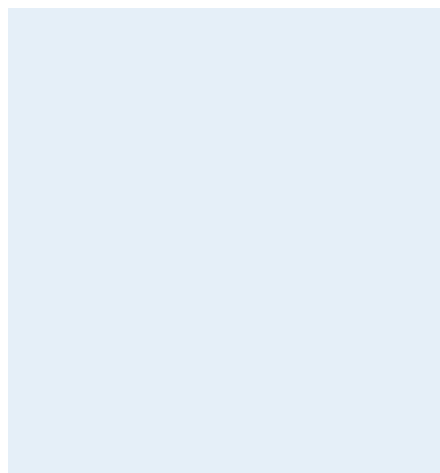








Domein Martinus
2980 Halle-Zoersel
+32 3 384 02 23
domeinmartinus.be
info@domeinmartinus.be











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








The Hub by The Tipping Point
2800 Mechelen
+32 15 68 26 10
thehub.thetippingpoint.be
thehub@thetippingpoint.be







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







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







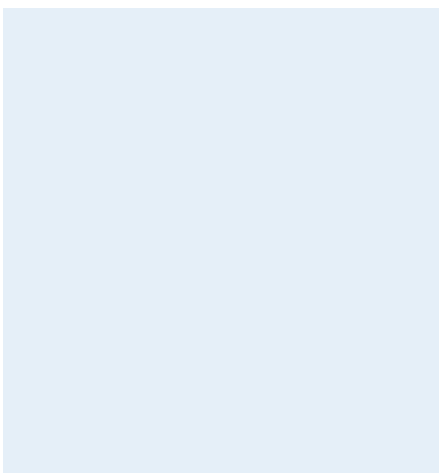
Vormingscentrum
 2390 Malle / +32 3 312 80 00
 provincieantwerpen.be
 vormingscentrum@provincieantwerpen.be



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



Meeting Lab
 8020 Oostkamp
 +32 50 12 30 22
 meetinglab.be
 brugge@meetinglab.be



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



Infrabel Academy
 1080 Brussel
 infrabel.be/your-rail-academy
 yourrailacademy@infrabel.be



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



Meeting Lab
 9052 Gent
 +32 93 12 34 44
 meetinglab.be
 gent@meetinglab.be





OPEN OPLEIDINGEN

189354	11-02-25	Opleiding douane van a tot z	2140
189503	11-02-25	Loonbeslag en -overdracht	1982
192354	11-02-25	Quit quiet quitting	9000
186847	13-02-25	Het grote blunderboek van het ontslagrecht	2140
189405	20-02-25	Documenten in de internationale handel	1982
189705	20-02-25	Train the trainer: doe je boodschap plakken	2600
168601	25-02-25	De pottenkijker: op bezoek bij de I&D afdeling van 'aquafin'	8200
192219	25-02-25	Listig in lastige situaties	9000
155621	28-02-25	Klantgericht telefoneren	9700
189596	11-03-25	Praktisch gebruik van ChatGPT in HR: tips, ideeën en tools	online
192157	11-03-25	AI & chatgpt in talentacquisitie	9000
192271	11-03-25	Hr basisopleiding	3001
192257	12-03-25	Werken met zelfstandigen	2140
190037	13-03-25	E-recruitment: Masterclass	3010
189775	13-03-25	Salary split	2600
189693	14-03-25	Lead Assessor: basistraining - junior assessor (module 1)	2600
189757	14-03-25	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
189781	18-03-25	Interviewtechnieken bij werving en selectie	3000
192164	18-03-25	AI-gedreven hr	9000



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190094	11-12-24	Beheren en beheersen van prijssherzeningen voor inkopers	2140
190081	12-12-24	Wat als de klant nee zegt	9000
190086	12-12-24	AI innovatie in marketing & communicatie	9000
188666	12-12-24	Video content creatie met adobe express	9220
192420	13-12-24	Inkoop van investeringsprojecten	9000
192262	16-12-24	Chatgpt voor de commerciële binnendienst	2140
189296	16-12-24	Sneller en beter schrijven met ChatGPT en andere AI-tools	1982
190338	17-12-24	Storyselling Hoe breng ik content die doet verkopen?	9051
191743	17-12-24	Op social media met een plan!	9051
192415	18-12-24	AI innovatie in marketing & communicatie	9000
143761	18-12-24	Excel voor inkopers	2140
19351	20-12-24	Omgaan met ontevreden klanten en moeilijk gedrag	9700
190518	08-01-25	Storytelling, transmedia storytelling & storytools	9051
190258	08-01-25	Storytelling	9051
141125	10-01-25	Klantenservice voor technische medewerkers	9700
190519	14-01-25	UX- & UI-Design voor beginners (incl. Figma)	9051
190260	14-01-25	User Experience Design UX-design	9051
190259	15-01-25	Transmedia storytelling	9051
192416	17-01-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140
192199	21-01-25	De succesvolle product manager	2140
190417	21-01-25	(Soft)skills voor de professionele inkoper	8500
190339	22-01-25	A.I. Storytools & Apps	9051
190248	22-01-25	Maak met Wordpress een professionele website	8200
192401	23-01-25	Social media ontwerpen met Canva	9051
95569	24-01-25	Geef nooit korting	2140
190254	28-01-25	Social media marketing: trends 2025	8200
143883	29-01-25	B2b productlancering	2140
190245	31-01-25	Figma voor beginners	8200
190345	31-01-25	Conversie-optimalisatie	9051
189509	03-02-25	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	2600
135022	04-02-25	Afsluiten van verkoopgesprekken	2140
192183	04-02-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140
192184	05-02-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000
190246	07-02-25	Figma voor gevorderden	9051
189272	11-02-25	Selectie- en gunningscriteria bij overheidsopdrachten	online
191770	12-02-25	E-procurement aanbestedingen: correct en vlot digitale offertes indien	8200

190137	13-02-25	Succesvol inkopen van transport	2140
189513	13-02-25	Prijstrategie: Opleiding	9000
189093	18-02-25	Opleiding: Customer Journey	online
192291	18-02-25	Overheidsopdrachten	9000
192356	18-02-25	De arbeidsrechtelijke zonden van uw sales	9000
192373	20-02-25	Photoshop voor marketeers	2600
192201	20-02-25	Effectief & doelgericht onderhandelen voor aankopers	2140
162157	20-02-25	Verkopen zonder te verkopen	2140
189180	20-02-25	Haal alles uit LinkedIn	online
192353	24-02-25	Service design	9000
192204	25-02-25	Framing	9000
192198	25-02-25	De psychologie van de inkoper	9000
189090	25-02-25	Creatieve content maken voor social media marketing	3001
192190	27-02-25	Contract management voor niet-juristen	9000
192133	11-03-25	Internationaal doorgroeien met E-commerce	8500
189486	11-03-25	Opleiding : Business Development Manager	2600
189411	11-03-25	Opleiding Communicatiemanagement	2800
190421	11-03-25	Onderhandelen voor de professionele inkoper	8500
192180	12-03-25	Betere offertes schrijven met chatgpt	9000
192371	12-03-25	Opleiding: Inside Sales voor duwers in spé	2140
189922	13-03-25	User Experience Design (UX)	3000
135043	13-03-25	Strategisch account management	9000
189338	13-03-25	Opleiding sales: training voor starters	9031
189319	17-03-25	Workshop copywriting	1831
192402	17-03-25	Adverteren op Instagram voor beginners	8200
191750	18-03-25	Customer Experience Design in 1 dag	9051
189491	18-03-25	Duurzaam aankopen in wetgeving overheidsopdrachten	1982



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190350	11-12-24	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8400
191994	11-12-24	Intervisie vertrouwenspersoon	8500
191995	12-12-24	Intervisie vertrouwenspersoon	8800
192030	12-12-24	Opfrisopleiding EHBO	8500
187510	12-12-24	Workshop: De omgevingsvergunning en het digitaal loket	online
190526	12-12-24	EHBO hulpverlener - bijscholing	8900
191623	12-12-24	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051
191627	12-12-24	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	8200
192547	12-12-24	Opfrisopleiding EHBO	8500
192549	12-12-24	Opfrisopleiding EHBO	2870
192550	13-12-24	Opfrisopleiding EHBO	2870
191939	16-12-24	Basiscursus EHBO	2870
191940	17-12-24	Basiscursus EHBO	8500
192031	17-12-24	Opfrisopleiding EHBO	8200
192032	17-12-24	Opfrisopleiding EHBO	9000
192033	17-12-24	Opfrisopleiding EHBO	3500
192034	17-12-24	Opfrisopleiding EHBO	2870
187456	17-12-24	Een stressbeleid opzetten: workshop	3000
192511	17-12-24	Basiscursus EHBO	2200
191759	17-12-24	Bijscholing preventieadviseur: actualiteit	9051
191790	17-12-24	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
190362	17-12-24	VCA voor leidinggevenden	8200
190368	17-12-24	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8200
192428	17-12-24	Opfrisopleiding EHBO	8800
192035	19-12-24	Opfrisopleiding EHBO	9320
187304	19-12-24	Supervisie vertrouwenspersoon: deontologie en beroepsgeheim	online
192039	07-01-25	Webinar: De omgevingsvergunning en het digitaal loket	online
192533	14-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	3500

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Dit zijn de meest ingevoerde zoektermen op www.bedrijfsopleidingen.be sinds 10/09/24

- 1 DUIJS** Elohim Language Services / Laudius / BLCC / Agataal / ElaN Learning
- 2 MILIEU** NCOI Learning / SBM
- 3 DEBITEUR** IFBD - Institute for Business Development / Pantelco / NCOI Learning
- 4 AI** Ehsal Management School / SBM / IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning
- 5 DOUANE** NCOI Learning
- 6 EXCEL** IFBD - Institute for Business Development / HelloProf / NCOI Learning / Quality Training
- 7 COMMUNICATIE** Greet Training / De Gussem Training & Consulting / Elohim Language Services / IFBD - Institute for Business Development / Pantelco / L2L Consulting / ie-net ingenieursvereniging / Laudius / Think / Agataal / Learnia / SBM / Elan Learning / Skill Builders / Orbid / NCOI Learning
- 8 DATA** IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning
- 9 PROJECT** IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning / Ehsal Management School
- 10 EHBO** NCOI Learning / SBM





L&D TALENT

- BUSINESS CONSULTANT LEARNING SOLUTIONS** The Learning Hub
- PROGRAMME COORDINATOR** Vlerick Business School
- E-LEARNING DEVELOPER/INSTRUCTIONAL DESIGNER** The Learning Hub
- TALENT DEVELOPMENT EXPERT** Kuehne + Nagel
- TRAINER BEDRIJFSOPLEIDINGEN** Rode Kruis Vlaanderen
- INSTRUCTIONAL DESIGNER** The Learning Hub
- L&D PROFESSIONAL** RGF Staffing
- L&D SPECIALIST** delaware Belux
- TALENT SPECIALIST** Chevron Phillips Chemical
- L&D ADVISOR** The Learning Hub
- PEDAGOOG** FOD Justitie
- DIGITAL LEARNING EXPERT** Belfius

jobs.stimulearning.be

L&D SOLUTIONS

Leren en ontwikkelen evolueert in hoog tempo en maakt steeds meer gebruik van verschillende tools om mensen te inspireren, te boeien en verder te ontwikkelen. De aanbieders van deze oplossingen tonen zich bijzonder inventief in hun aanbod. Op www.bedrijfsopleidingen.be en in deze rubriek verzamelen we al deze leeroplossingen onder het tabblad **L&D Solutions**.



AI & Machine Learning

FlowSparks

Digital Skills

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

Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Amelior

E-learning & Afstandleren

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

Inkoop, Verkoop en Logistiek

Amelior

Kennismanagement & Creativiteit

Learnia, Amelior

Leiding geven & Coachen

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

Omggaan met emoties en conflicten

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

Organisatie-ontwikkeling

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

Performance Support

FlowSparks, The future is now, Arboth, aNewSpring

Taal

ElaN Learning

Teambuilding

GoodHabitz, Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

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

Assessments & Certificaties

Televic Education

Bedrijftheater & Acteurs

Klein Barnum

Cultureel Management & Globalisering

Greet Training

Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

FlowSparks, Epyc, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, Valamis, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Gezondheid en Welzijn

The Tipping Point, Amelior, Coaching The Shift

Immersive Learning: Video, AR, VR

Epyc, Play it, GoodHabitZ

LMS, LXP en Learning Portals

Linqur, FlowSparks, Laurea, Rise Up, Next Learning Valley, Valamis, The future is now, UP learning, Multimedi Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Loopbaan, Talent en Leren

Think, The future is now, ROEM, Bedrijfsopleidingen.be, GoodHabitZ, The Tipping Point, Amelior

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

Allanta, Play it, CrimeControl, Centrum voor ProductiviteitsCoaching, Amelior

Persoonlijke Ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting, Think, The future is now, GoodHabitZ, The Tipping Point, Coaching The Shift, Amelior

Play & Games

Epyc, The future is now, Play it, Arboth, T&C - Thales & Comenius

Proces- & Projectmanagement

Allanta, The Master Channel, Amelior

Veranderings- en Crisismanagement

the house of change, Arboth, Amelior, Coaching The Shift

Werkplekieren

FlowSparks, Valamis, aNewSpring, Coaching The Shift



YOUNG STIMULEARNER

DÉ SPRINGPLANK VOOR JOUW JONGE L&D CARRIÈRE

Ben jij een Young Professional met een passie voor L&D? En wil jij je netwerk uitbreiden, kennis en vragen delen met leeftijdsgenoten om zo je skills te boosten? Of werk je als een Lone Wolf in een organisatie en mis je de connectie met L&D-collega's? Sluit je dan aan bij Young Stimulearner, dé subcommunity van Stimulearning speciaal voor jou!

WAT BIEDT YOUNG STIMULEARNER?

Een online platform om te connecten met andere Young Professionals of Lone Wolves.
Kansen om je vragen, uitdagingen en successen met andere starters te delen.
Vraaggedreven online input door ervaren Stimulearners.
Boost je carrière en skills via onze L&D-events.



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



DE OPLEIDINGSCOACH



marbl

FLOWSPARKS®

bit by bit
SOFTWARE COACHING

OP ZOEK NAAR DUURZAAMHEID IN AFVALBEHEER EN L&D

HYLKE VANDEPITTE - INDAVER

Een betrouwbare partner zijn voor overheden en industrie op het vlak van ecologisch en economisch verantwoord afvalbeheer: dat is de missie van Indaver. En die focus op duurzaamheid wil de organisatie ook integreren in haar L&D-beleid, zo blijkt. L&D Partner Hylke Vandepitte zit vandaag op onze Praatstoel en vertelt je alles over hoe de nieuwe visie op leren van Indaver op korte termijn een lerende organisatie zal maken.

Laat ons beginnen met je organisatie, kan je die kort even voorstellen?

Hylke: “Indaver is een duurzame afvalverwerker. We dragen bij tot de circulaire economie door van afvalstromen opnieuw grondstoffen te maken. Bijvoorbeeld door de energie die vrijkomt tijdens de thermische behandeling van afval om te zetten in warmte, stoom of elektriciteit. Maar ook door plastic yoghurtpotjes te verwerken tot een grondstof die opnieuw gebruikt wordt om onder meer diezelfde yoghurtpotjes te maken. We onderscheiden ons in de markt door de meest duurzame totaaloplossing aan te bieden gebaseerd op jarenlange ervaring en expertise. Die expertise is niet onbelangrijk, wetende dat er heel wat verschillende soorten afvalstromen bestaan en sommige complex en gevaarlijk zijn. Per afvalstroom bekijken we wat er aan waarde in zit. Vervolgens kiezen we voor de beste technische verwerkings- of recyclingoplossing, in huis of via een partner. We vermijden daarbij zoveel mogelijk risico's en bieden dat alles aan tegen een marktcompetitieve prijs. We doen ook aan cocreatie met onze klanten en partners. Dat vond ik heel interessant toen ik hier begon te werken, omdat het ons als bedrijf typeert en een impact heeft op de bedrijfscultuur en sfeer. Tegelijk zijn we altijd op zoek naar innovatieve technologieën en tellen we dus heel wat ingenieurs in ons personeelsbestand. Onze doelgroep van medewerkers is heel divers - van hoogopgeleiden in de chemie tot sorteerders - en telt over de hele groep heen ruim 2.000 medewerkers, waarvan een 900-tal in België. We zitten verspreid over diverse sites in onder meer Antwerpen, Doel, Willebroek, Grimbergen en Mechelen. Een groot aantal medewerkers heeft een lange anciënniteit. Ze geven aan dat dit enerzijds te maken heeft met ons opleidingsbeleid, wat een mooi compliment is. Maar ook het feit dat we een internationale en solide organisatie zijn, telt mee. Daardoor zijn er namelijk heel veel carrièremogelijkheden, en is er zowel horizontale als verticale mobiliteit. Er zijn mensen die bij IT beginnen maar uiteindelijk een functie opnemen binnen onze Procurement-afdeling, of vanuit veiligheid naar hr evolueren. Eens je verliefd wordt op onze cultuur, kan onze complexe organisatie ervoor zorgen dat er veel mogelijkheden en groeikansen zijn.”

Hoe zijn jullie georganiseerd op het vlak van L&D en wat is jouw rol daarin?

Hylke: “We delen L&D op in drie expertisegebieden. Enerzijds is er alles wat te maken heeft met compliance en veiligheidsopleidingen: dat is de verantwoordelijkheid van ons Safety & Health-departement. Daarnaast zijn er de jobinhoudelijke of technische trainingen, waarvan de eindverantwoordelijkheid bij de business ligt. Hr buigt zich inhoudelijk

over alles wat met softskills en leiderschap te maken heeft, en is ook de proceseigenaar van ons corporate LMS-systeem. We helpen het opzetten, inrichten en begeleiden de collega's om het systeem te gebruiken, terwijl de inhoudelijke verantwoordelijkheid bij de business ligt. Zo leunt het zo nauw mogelijk aan bij hun werkelijke activiteiten. Mijn rol als L&D Partner is dubbel: hr is bij ons namelijk georganiseerd op twee niveaus. Enerzijds is er het corporate niveau, waar gesproken wordt over bijvoorbeeld het LMS-systeem en het leiderschapsprincipe. Dat zijn zaken die we uitrollen voor alle landen. Daarnaast is er het landelijke, lokale niveau met een lokale hr-manager en administratie. De lokale hr-manager is verantwoordelijk voor het opleidingsaanbod op lokaal niveau. Ikzelf werk enerzijds op het corporate niveau én tegelijk ondersteun ik de hr-manager van de regio België-Nederland-Frankrijk op het landelijke niveau.”



Hoe zou je jullie visie op leren omschrijven?

Hylke: “Daarvoor geef ik graag even wat context mee. We hanteerden al een tijdje een leiderschapsprincipe dat zich baseert op drie C’s: Care, Connect, Coach. De afgelopen jaren hebben we ons de vraag gesteld of dit principe duurzaam genoeg was, en of dit een voldoende antwoord was op de manier waarop onze medewerkers zich ontwikkelen. Nadat we hierover feedback ingewonnen hebben, stelden we vast dat we het leiderschapsprincipe verder konden optimaliseren en voegden we er een vierde C aan toe, namelijk Change. In deze denkoefening hebben we ons ook gebogen over de vraag hoe we de vier C’s konden linken met competenties enerzijds, en onze organisatiestrategie anderzijds. Daarbij wilden we leren nog meer centraal stellen, want er is een hele grote leerbereidheid en een groot enthousiasme over leren in onze organisatie, maar dan wel op een zeer vrijblijvende manier. Dat aanwezige enthousiasme wilden we gebruiken om het rendement van leren te verhogen én het de plek te geven die het verdient. Vanuit onze corporate organisatie hebben we de doelstelling vooropgesteld om een lerende organisatie te zijn. We gebruiken ons leiderschapsprincipe om dit handen en voeten te geven in de praktijk. Het leiderschapsprincipe begint met de C van Care, ofwel zelfleiderschap. We stellen de medewerker centraal: wie is hij of zij, wat drijft hem of haar, hoe zet die persoon dit in de job in, wat kan hij of zij nog leren, en hoe gaat iemand het gesprek

vanuit een open feedbackcultuur. Feedback geven, gebeurt dus niet enkel van leidinggevende naar medewerker maar ook omgekeerd, én tussen medewerkers onderling. Met de C van Change verwijzen we tot slot naar de snel veranderende context waar we ons vandaag in bevinden. Hierop kunnen inspelen, maakt ons sterk en is waarom mensen graag bij ons werken. Dat zijn dus de pijlers die we hanteren in ons beleid.”

Hoe vertalen jullie deze visie naar de praktijk?

Hylke: “We hebben het beleid dat ik zonet heb toegelicht vorig jaar uitgerold en als eerste stap hebben we meteen de link gelegd van de lerende organisatie naar onze L&D-strategie. Die zet in op individuele leerplannen voor iedereen aan de hand van drie laadstations: in elke learningjourney zijn er drie stations waar mensen hun ‘batterijen kunnen opladen’, om het met een metafoor op het vlak van energie te zeggen. 4C - 4YOU is voor iedereen het basisstation. In dit traject gaan mensen met de 4 C’s aan de slag en brengen ze hun drijfveren in kaart om van daaruit de vertaalslag te maken naar hun dagelijkse praktijk. Power Up, het tweede laadstation, gaat over wat nodig is in iemands specifieke rol of functie. Zo nodigen we bijvoorbeeld alle leidinggevendenden uit voor een opleiding ‘interviewtechnieken’ of voorzien we een basisopleiding ‘finance voor niet-financiële mensen’. In het Boost-station nodigen we medewerkers en leidinggevendenden uit om aan de slag te gaan

“Er is veel leergierigheid en bereidheid om te leren, maar mensen zien het als hun eigen verantwoordelijkheid om de vertaalslag te maken naar de praktijk. Elkaar daarin vinden en samen leren van elkaar: dat is de verdere uitdaging voor ons leiderschapsprincipe.”

aan om het rendement van zijn drijfveren nog te verhogen? Met de C van Connect geven we aan dat we willen dat onze medewerkers zorgen voor zichzelf én voor anderen door enthousiast en vol plezier naar het werk te komen. Dat ze kunnen communiceren en afspraken maken. En dat ze - vertrekkend vanuit hun eigen energie - zich bewust zijn van wat hun job is en hoe die past binnen het grotere geheel. Met andere woorden: hoe draagt die persoon bij aan de duurzame economie? De C van Coach zit dan weer in hoé we dat doen: we durven en kunnen elkaar challengen

met waar ze nog extra op willen inzetten. Dat is geen geheel vrijblijvende uitnodiging: het geeft medewerkers én leidinggevendenden een argument om het thema ontwikkeling vast te nemen. Aan de hand van deze individuele leertrajecten proberen we te verzekeren dat medewerkers eigenaarschap kunnen nemen over hun ontwikkeling. Het opleidingsplan van een medewerker wordt tijdens ongeveer de eerste twee jaar dat die persoon in dienst is, gevoed door de Full Circle Learning Journey van deze medewerker. We hanteren voor deze learningjourneys een aantal



basisprincipes. Zo wordt er voor de internationale niveaus bijvoorbeeld ook internationaal getraind. Medewerkers bouwen dan immers internationale netwerken op, en voor ons maakt dit deel uit van ontwikkeling. Die aanpak is nieuw en heeft als achterliggende motivatie dat medewerkers op die manier een coachende relatie met elkaar opbouwen na de training. Een ander principe is dat de trajecten modulair zijn opgebouwd zodat er voldoende ruimte is om verder te verdiepen. Ook kunnen medewerkers aanvullende coaching aanvragen of kan een leidinggevende opleidingen toevoegen. Systeemtechnisch is de learningjourney ingericht in leerplannen waardoor deze opleidingen deel uitmaken van de opleidingsmatrix van de medewerker en de afdelingen.”

“Een lerende organisatie zijn, zit al in de manier waarop we L&D organiseren. Het zou heel fijn als we dit ook weerspiegeld zien in de manier waarop we samenwerken over de landen en teams heen.”

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar jullie op dit moment mee zitten op het vlak van L&D?

Hylke: (Na een kort moment van twijfel) “We zijn wat zoekend als het gaat over de manier waarop we georganiseerd zijn. Toen ik vier jaar geleden startte bij Indaver, was het zo dat een HR Business Partner retroactief opleidingen zocht wanneer het nodig was. Vandaag zijn er meerdere mensen met L&D bezig. Op het vlak van L&D zijn we aan het bouwen aan een heel mooi verhaal, en dat doen we door te bouwen aan een brug waar we al op aan het wandelen zijn. Dat is leuk, maar ook een uitdaging, zeker in een steeds meer internationale context. Het is dus zeker een uitdaging voor ons om de werking van L&D verder te optimaliseren, maar ik hoop dat dit niet is wat onze medewerkers zouden antwoorden als we hén vragen wat onze uitdagingen zijn. Daarom twijfelde ik even over mijn antwoord. Er is namelijk een verschil tussen L&D-uitdagingen die de medewerkers zien, en degene die we voor onszelf zien. Als we deze vraag aan onze medewerkers zouden stellen, denk ik dat hun antwoord zou gaan over de brug bouwen van persoonlijk leiderschap naar samenwerken en rendement. Over hoe we elkaar kunnen vinden in moeilijkheden, door openheid en kwetsbaarheid te durven tonen om écht te kunnen leren in coachende relaties. Er is veel leergierigheid en bereidheid om te leren. We willen nog extra inzetten op eigenaarschap



en doelgericht leren, waarbij er een duidelijke vertaalslag te maken is naar de praktijk en concreet gedrag. Elkaar vinden, en samen en doelgericht leren van elkaar: dat is de verdere uitdaging voor ons leiderschapsprincipe.”

Hoe kijk je naar de toekomst? Waar droom je nog van om te realiseren?

Hylke: “Ik droom ervan dat iedereen voelt en ervaart dat onze vier C’s onderdeel zijn van ons Indaver DNA. We slagen er vandaag al in om onze vernieuwde filosofie mee te geven aan nieuwe medewerkers, maar ik hoop dat dit binnen enkele jaren ook bij onze ‘anciens’ geïntegreerd is, en dat in de hele groep. Zodat al onze medewerkers over de grenzen heen de 4C’s en het Full Circle-principe ervaren in de manier waarop de medewerkers hun job doen, samenwerken, communiceren... Een lerende organisatie zijn, zit vandaag al in de manier waarop we L&D organiseren. Het zou heel fijn zijn als we dit ook zien verschijnen in de bedrijfscultuur en in ons DNA.”

Tot slot nog de vraag van de vorige geïnterviewde: waarvoor gebruiken jullie AI binnen L&D?

Hylke: “We zijn alvast aan het experimenteren met AI, maar hebben het nog niet zo gestructureerd. Er is een pilootproject opgestart met een e-learningsoftware waar AI in zit. De technologie doet op basis van een bron (slides of tekst) een voorstel van hoe je de e-learning kan opbouwen. Daarnaast hebben we ook al een infosessie gegeven over hoe je AI persoonlijk en professioneel kan inzetten. We staan dus nog maar aan het begin.”

Welke vraag wil jij stellen aan onze volgende gast?

Hylke: “Als jij voor één dag CEO van je bedrijf zou mogen zijn, wat zou je dan beslissen?” ■

PASPOORT

- › **Functie?** L&D Partner bij Indaver
- › **Vroeger?** Trajectbegeleider bij Vokans, Docent aan de opleiding Arbeids- en Organisationspsychologie bij Thomas More
- › **Studies?** Bachelor Toegepaste Arbeids- en Organisationspsychologie bij Thomas More
- › **Wat is je professionele motto?** Je leert door te vragen, bevragen en feedback te geven. Ik vind het belangrijk om te blijven leren, en probeer daarbij altijd nieuwsgierig te zijn. En aarzel in dat opzicht niet snel om een vraag te stellen, maar ook om feedback te geven of te vragen.
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Andere mensen! Ik vind het ook altijd inspirerend als wetenschap en het bedrijfsleven elkaar ontmoeten.





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)





PROFESSIONNELLS
L&D EN INTERNE

A SKILLS-BASED L&D

PRESTATAIRES
D'APPRENTISSAGE



APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



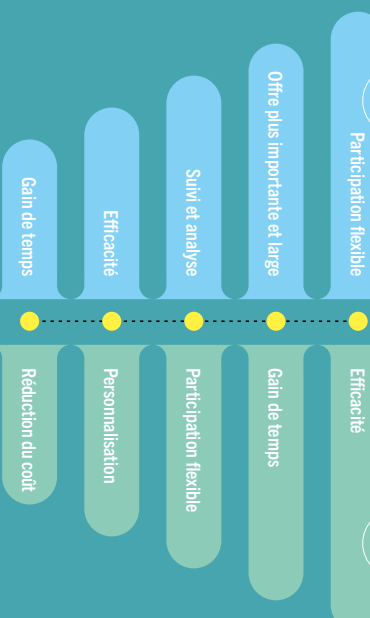
EFFETS À LONG TERME



EFFETS SUR LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE

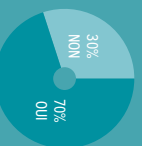


RAISONS D'ACHAT L&D TECH

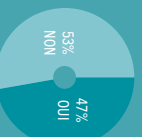


DIGITAL SKILLS

ÉQUIPES DE L&D



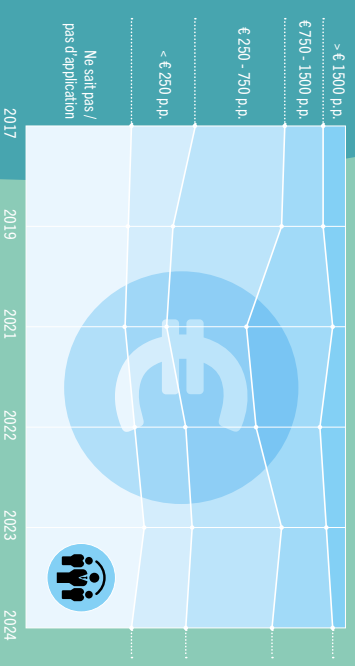
EMPLOYÉS



TENDANCES EN MATIÈRE DE L&D



BUDGET L&D / ANS



PARTICIPATION L&D



OBSTACLES



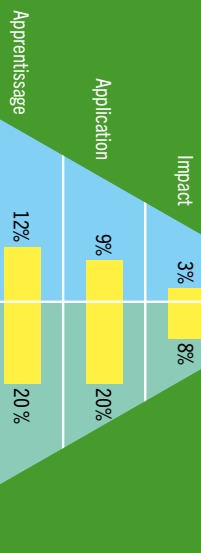
INCITATIONS



Supérieurs hiérarchiques

2 Supérieurs hiérarchiques

ÉVALUATION



UTILISATION IA





INTERNE L&D-
PROFESSIONALS

A SKILLS-BASED L&D



AANBIEDERS VAN
LEEROPLOSSINGEN

LEVENSLANG LEREN



EFFECTEN OP LANGE TERMIJN

62%
VERBETERDE
PERSOONLIJKE
GROEI

49%
VERHOOGDE
LOOPBAAN-
VEERKRACHT

38%
VERBETERDE
LOOPBAAN-
MOGELIJKHEDEN



EFFECTEN OP WERKTEVREDENHEID

52%
KANSEN OM
INTERN DOOR TE
GROELEN

50%
BREDERE
INZETBAARHEID

40%
STIMULERENDE
LEER- EN
LEEFSCULTUUR

REDENEN AANKOOP L&D TECH



Flexibele deelname
Groter en breder aanbod
Opvolging & analyse
Efficiëntie
Tijdswinst

Efficiëntie
Tijdswinst
Flexibele deelname
Personalisatie
Kostenreductie



L&D TEAMS

MEDEWERKERS

TENDENSEN IN L&D

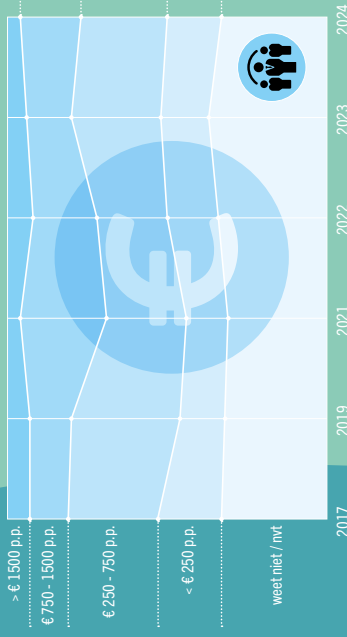


60%
SOFT SKILLS EN
EMOTIONELE
INTELLIGENTIE

38%
PRAKTISCHE
WAARDIGHEDEN

33%
LEVENSLANG
LEREN

L&D BUDGET / JAAR



OPLEIDINGSDEELNAME



BARRIÈRES

Tijd

Leidinggevenden

STIMULANSEN

Diverse
leervormen

Leidinggevenden

EVALUATIE



ROI

1%

2%

Impact

3%

8%

Toepassing

9%

20%

Leren

12%

20%

GEBRUIK VAN AI



Learning Design

★★★★★



Learning producer

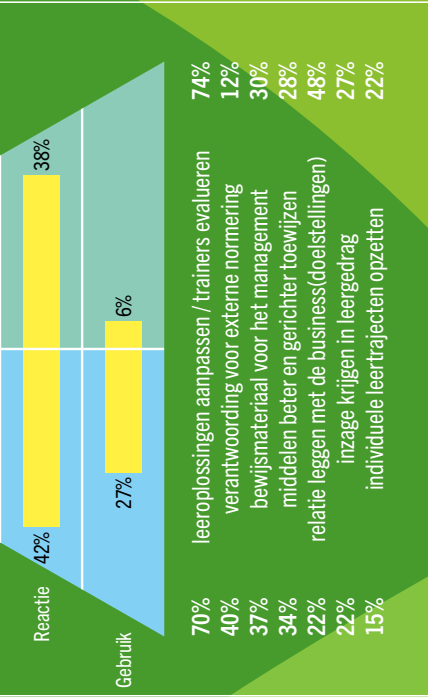
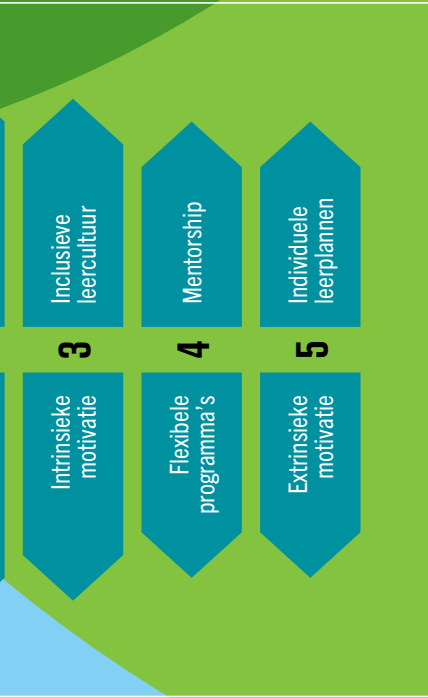
★★★★★



Learning producer

★★★★★

IMPACT DOOR AI



Automatisering

Simulaties en scenario's

Chatbots en virtuele assistenten

Administrator

Learning expert

Learning expert

Learning facilitator

Evaluator

ARBEIDSDEAL & 5 DAGEN OPLEIDINGSRECHT

GA JE HELEMAAL AKKOORD?

De arbeidsdeal is een opportuniteit voor L&D	11%	12%
De arbeidsdeal zal bijdragen tot opleidingsparticipatie	5%	8%
De arbeidsdeal zal bijdragen tot leercultuur	4%	4%
De arbeidsdeal was aanleiding voor opmaak opleidingsplan	2%	10%
De 5 dagen opleidingsrecht is een goede zaak voor de werknemer	21%	38%
De 5 dagen opleidingsrecht is een goede zaak voor de werkgever	14%	24%
De 5 dagen opleidingsrecht is een goede zaak voor L&D-aanbieders	24%	37%

FEDERAL LEARNING ACCOUNT

De FLA zorgt voor disproportionele werklust en administratie

We verwachten significante ontwikkelings- en beheerskosten

We beschikken over de noodzakelijke competenties

De FLA zal leiden tot een betere opleidingsparticipatie

De overheidscommunicatie is duidelijk en gebruiksvriendelijk

DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

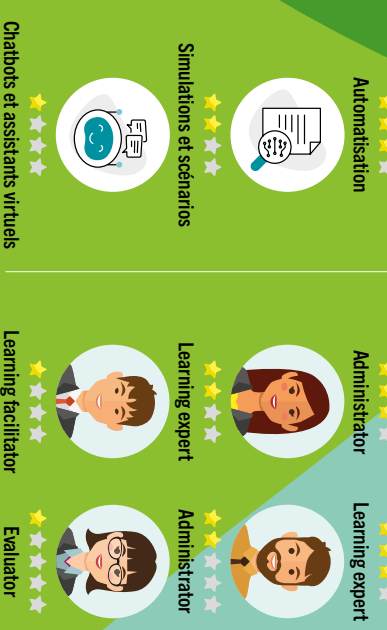
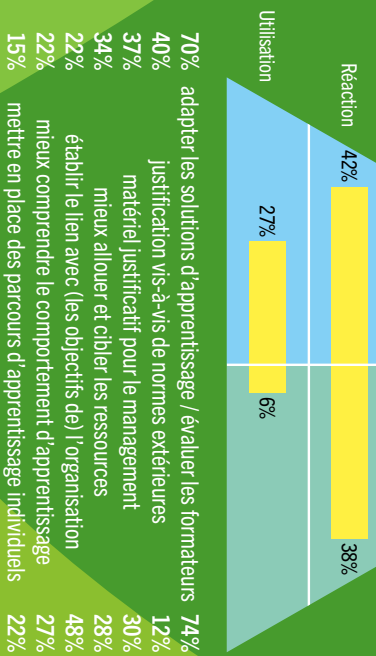
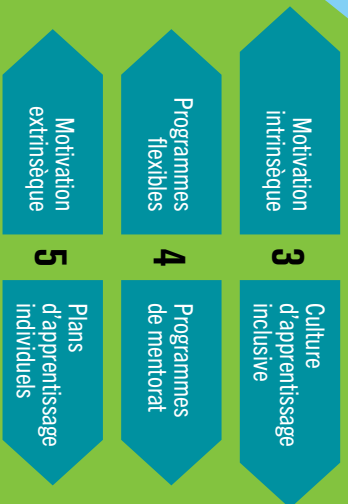
Neen, zeker niet | Ja, eerder wel | Ja, zeker wel

Weet jij hoe DEI opleidingen beïnvloedt?

Denk jij aan DEI bij budgettering en planning?

Garandeer jij DEI in ontwerp en uitvoering?

Evalueer jij de DEI van opleidingen?



DEAL POUR L'EMPLOI DROIT INDIVIDUEL À 5 JOURS DE FORMATION



TOUT À FAIT D'ACCORD?

Le deal pour l'emploi est une opportunité pour le L&D	11%	12%
Le deal pour l'emploi contribuera au taux de participation	5%	8%
Le deal pour l'emploi contribuera à la culture de l'apprentissage	4%	4%
Le deal pour l'emploi a suscité un plan de formation	2%	10%
Le droit individuel à 5 jours de formation est bon pour le travailleur	21%	38%
Le droit individuel à 5 jours de formation est bon pour l'employeur	14%	24%
Le droit individuel à 5 jours de formation est bon pour les prestataires	24%	37%

FEDERAL LEARNING ACCOUNT

Le FLA crée une charge de travail et une administration disproportionnées



On attend des coûts de développement et de gestion importants



Nous disposons des compétences nécessaires



Le FLA contribuera au taux de participation



La communication du gouvernement est claire et facile à utiliser



DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION



Non, pas du tout Non, plutôt pas Oui, plutôt oui Oui, tout à fait



Savez-vous comment le DEI affecte la formation ?

Tenez-vous compte du DEI lors du budget et planification ?



Garantissez-vous le DEI dans la conception et la réalisation ?

Évaluez-vous le DEI des formations ?



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



DE OPLEIDINGSCOACH



marbi

FLOW SPARKS®

bit by bit
SOFTWARE COACHING

THOMAS MORE

Network for work
Federgon

epsilon

STIMULEARNING



EVENTS & INSPIRATIE



AGRESSIE ONDER CONTROLE

do 12 december 2024 - Africa Museum Tervuren
crimecontrol.be



DEMO ROEM

do 9 januari 2025 - online
roem.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

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



L&D CHALLENGE

Vanaf do 20 februari 2025 op 6 locaties
ldchallenge.stimulearning.be



DE POTTENKIJKER - AQUAFIN

di 25 februari 2025 - online
pottenkijker.stimulearning.be



L&D AWARDS

do 27 maart 2025 - The Dive Unilin Wielsbeke
awards.stimulearning.be



DE POTTENKIJKER - POSTNL BELGIE

do 24 april 2025 - online
pottenkijker.stimulearning.be



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

do 22 mei 2025 - FOD Bosa Brussel
top100.stimulearning.be

GROW: HET CODEWOORD BIJ TELENET GROUP

ANNICK VAN HUMBECK - TELENET GROUP

Wat vandaag actueel is, is dat morgen wellicht niet meer, zeker als je Telenet group heet. Logisch dus, dat 'learning agility' dé competentie is die het bedrijf in heel de organisatie aanwezig wil hebben. Er wordt op gerekruteerd, maar de meer dan 3.500 medewerkers engageren zich ook om continu te groeien en ontwikkelen. En dat zowel vanuit een individuele of teaminvulshoek, als ter ondersteuning van de strategische doelen. Tijd voor een gesprek met Annick Van Humbeck, L&D Delivery Manager.

Doorgaans starten we dit gesprek met een korte voorstelling van de organisatie, maar dat is in het geval van Telenet group wellicht overbodig. Wat kan je ons vertellen over de plaats van L&D in de organisatie?

Annick: "L&D is deel van de divisie Talent & Performance, die op haar beurt deel uitmaakt van de People & Workplace tribe. De divisie Talent & Performance focust zich op strategic workforce, talentacquisitie, employer branding en L&D. Met onze GROW-visie willen we alle medewerkers van Telenet group de kans geven om continu te leren en hun eigen professionele traject vorm te geven. Op die manier kunnen ze hun groeipotentieel, toegevoegde waarde en inzetbaarheid voor zichzelf en voor Telenet group maximaliseren. Elk jaar stelt een medewerker minstens 5 commitments op. Eén van die commitments is een duidelijk 'GROW-commitment'. Dat commitment focust op een vaardigheid die een medewerker verder wil ontwikkelen om zijn doelstellingen succesvol op te leveren. Verder zit L&D ook aan tafel bij de grotere strategische projecten om samen met de business vanuit een projectaanpak leeroplossingen op maat uit te werken. Dat zijn vaak leeroplossingen die gericht zijn op de langere termijn, bijvoorbeeld bij grote transformaties. Tot slot zijn er nog onze talentprogramma's die zich richten op heel specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld onze Accelerators en Young Hires. Recent zijn we overgeschakeld naar een nieuw LMS/CMS, waardoor experts in hun vakgebied nu ook de mogelijkheid krijgen om zelf rolspecifieke e-learning te creëren. Het L&D delivery team traint en coacht de collega's om een kwalitatief eindproduct te borgen. In totaal werken er op de L&D-afdeling een twintigtal personen met diverse rollen, en werkt Telenet group vanzelfsprekend ook samen met heel wat externe leveranciers."

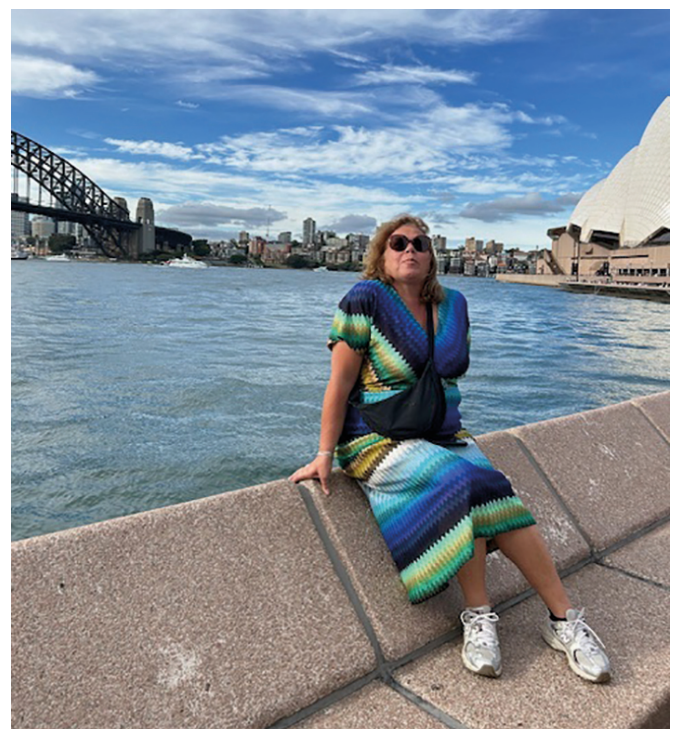
Wat zou je graag willen dat iedereen bij Telenet group weet over leren?

Annick: "Ik zou graag hebben dat iedereen er zich voldoende van bewust is dat het absoluut nodig is om tijd vrij te maken om zichzelf te blijven ontwikkelen en klaar voor morgen te zijn, en dat ondanks de goedgevulde agenda's. Tegelijk wordt er bij Telenet group ook heel veel informeel geleerd en hebben we een ruim blended leeraanbod. We hebben bijvoorbeeld in april een nieuw en erg klantvriendelijk LMS-platform gelanceerd en merken dat het aantal inschrijvingen voor ons open opleidingsaanbod vervijfvoudigd is. Daarnaast is één van de commitments of doelstellingen voor onze medewerkers het 'GROW-commitment' waar ik het al over had: elke medewerker bepaalt een ontwikkeldoel dat helpt om die commitments gelinkt aan de strategische doelstellingen van Telenet group te realiseren. Verder definieerden we bij Telenet group een duidelijke 'GROW-visie' met 6 verschillende groeirichtingen: verbreden in je huidige rol, specialiseren, een leidinggevende rol opnemen, een

totaal andere rol opnemen, een stap terug nemen of een pauze inlassen in je loopbaan. Afhankelijk van de groeirichting kunnen mensen keuzes maken op het vlak van leren. Bij elke keuze zit de medewerker aan het stuur."

Als ik het goed begrijp, ligt de focus van leren niet enkel op wat interessant kan zijn voor Telenet group maar ook op de ruimere inzetbaarheid van medewerkers?

Annick: "Dat klopt. In onze visie op leren zetten we zowel in op het individuele als op het strategische. Het kan daarbij goed zijn dat iemand zich individueel wil ontwikkelen voor iets wat misschien niet meteen toekomstperspectieven biedt bij Telenet group. Een van de key competenties in ons bedrijf is immers 'learning agility'. Die willen we bedrijfsbreed aanwezig hebben in de organisatie en daar rekruteren we dan ook actief op. Change zit in het DNA van ons bedrijf. We anticiperen graag op nieuwe uitdagingen. Bijgevolg innoveren we graag en willen we koploper zijn. Onze medewerkers moeten dan ook heel goed om kunnen gaan met verandering. Vanuit een strategisch oogpunt ondersteunen we hen





nieuwe leidinggevende gaat overigens verplicht door een uitgebreid leiderschapstraject waarbij er één of twee keer per maand met hun community rond leiderschap gewerkt wordt. Het mag dus duidelijk zijn dat L&D heel hoog op de agenda staat bij Telenet group, omdat we ons ervan bewust zijn dat wat vandaag actueel is, dat morgen wellicht niet meer is. Upskilling en reskilling is absoluut noodzakelijk en zit ook in onze visie.”

Wat zijn jullie grootste uitdagingen op het vlak van leren?

Annick: “De grootste uitdaging voor onze medewerkers is om voldoende tijd vrij te maken voor leren in alle hectiek van het werk. Een technische opleiding volgen, is doorgaans geen probleem, vermits onze medewerkers de laatste trends willen kennen en de recentste tools willen be-

“Als ik zie wat er vandaag allemaal kan met AI, zullen we in de toekomst wellicht veel meer op intermenselijke vaardigheden en analytische skills focussen.”

daar ook in, maar daarnaast willen we ook dat het individu wendbaar is. ‘Learning agility’ wordt dan ook heel goed bevestigd bij rekrutering, waardoor mensen weten wat ze van ons mogen verwachten. En zodra ze starten, heten we ze welkom met een intensief onboardingprogramma: dat bestaat uit een combinatie van welkomdagen enerzijds, en blended discovery modules anderzijds. Die dompelen de nieuwe medewerkers gedurende hun eerste vier weken onder in verschillende topics die ervoor zorgen dat ze Telenet group sneller leren kennen. Daarnaast zijn we georganiseerd in circles, tribes en teams en verwachten we dat de leidinggevende zorgt voor de rol- en teamspecifieke onboarding. Elke

heersende. De interesse in persoonlijke, algemene vaardigheden is er ook - net als het aanbod overigens - maar als medewerkers moeten kiezen, gaat de voorkeur toch vaak uit naar technische onderwerpen. Het is soms een uitdaging om het allemaal gepland te krijgen. We verwachten dat de leidinggevende hierin een belangrijke rol speelt en dat dit wordt meegenomen in de sprints (of agile planning) van de teams. Anderzijds cultiveren we, zoals ik al eerder aangaf, ook wel het informele leren. Het is nog niet voor iedereen even duidelijk dat je vaak veel meer leert van een collega op de werkvloer of via trial & error dan door een training te volgen.”



Misschien leeft er op de achtergrond ook een overtuiging dat technische opleidingen belangrijker zijn dan softskills?

Annick: “Klopt, en tegelijk focussen we vanuit People op het feit dat het ene niet zonder het andere kan. Het gaat niet enkel over technisch sterk zijn. Om impact te hebben, moet een ingenieur ook aan storytelling kunnen doen in een gesprek met de business. We hebben wat dat betreft al een hele weg afgelegd en bij elk veranderingsproject proberen we op al deze elementen te focussen. Tegelijk stellen we vast dat 99.5% van onze mensen sinds de start van het nieuwe LMS het leerplatform al bezocht heeft. Dat is toch hoopgevend. Toegegeven: ook alle opleidingen die te maken hebben met compliance zitten op dat platform, maar het feit dat alles nu centraal beschikbaar is, zorgt er ook voor dat mensen sneller eens gaan kijken wat er zoal in het open opleidingsaanbod zit. En dus ook sneller de initiatieven rond algemene vaardigheden zullen ontdekken. Op termijn willen we het uitgebreide aanbod dat we nu al hebben graag nog verder uitbreiden door alle reeds aangeboden content zoals bv. LinkedIn Learning, Cevora... te integreren in het platform. ‘One stop shopping for learning’. Het mag duidelijk zijn dat we op jaarbasis veel budget vrijmaken om onze leercultuur te ondersteunen. Sinds de pandemie doen medewerkers dit meer dan ooit via digitale oplossingen, maar waar het er echt toe doet, gaan we nog steeds voor klassikale trainingen. En dan heb ik het voornamelijk over onderwerpen waarbij er menselijke interactie nodig is. We evalueren continu welke onderwerpen best passen in een hybride, en welke in een classroomsetting. Dat brengt me overigens bij nog een andere uitdaging op het vlak van leren: het embedden van het geleerde in de organisatie na een training. Je mag nog zo’n mooi trainingsparcours hebben inclusief acties door de business na afloop: als het niet gedragen wordt door de leidinggevende, blijft de return on investment te laag. We werken er heel hard aan om het geleerde nog beter te borgen dankzij de betrokkenheid van de leidinggevende. De ROI van een opleiding is een gezamenlijke doelstelling, en we proberen die steeds maximaal samen vast te leggen. Door er actief mee aan de slag te gaan, verhoog je sowieso je output. Onze doelstelling - maar ook onze uitdaging - is dat elke leider de tijd neemt om in gesprek te gaan met zijn medewerker voor en na de opleiding.”

Hoe kijk je naar de toekomst? Waar droom je van?

Annick: “We hebben net een tool gelanceerd waardoor iedereen in de organisatie met een bepaalde expertise zelf learningcontent kan bouwen op een eenvoudige manier, en ter beschikking kan stellen voor de bredere community bij Telenet group. Het zou mooi zijn als dit helemaal geïntegreerd raakte in ons leren. Daarnaast zijn we ook al heel actief met AI bezig. We zijn momenteel bijvoorbeeld Microsoft Copilot aan het uitrollen en ik ben onder de indruk hoe snel we hiermee accurate antwoorden kunnen vinden. Een training over het ontwerpen van powerpoints zal bijvoorbeeld overbodig worden, want AI maakt makkelijk een



presentatie op basis van onze input. Leren binnen vijf jaar zal volledig anders zijn dan vandaag. Maar we moeten er vandaag wel al over nadenken hoe we met leren moeten omgaan zodat onze medewerkers met de troeven van AI om kunnen gaan. Een taalopleiding zal minder relevant worden, een thema zoals communicatievaardigheden, analytisch of kritisch denken des te meer. Als we dit alles kunnen managen, brengt de toekomst ons heel veel mogelijkheden. We moeten AI omarmen als een nieuwe collega, die best slim is. We kunnen er heel veel van leren. Maar er zal ook altijd een menselijke factor nodig zijn.”

We moeten AI omarmen als een nieuwe collega, die zeer slim is. We kunnen er heel veel van leren.

Tot slot nog de vraag van de vorige geïnterviewde: als je voor één dag CEO van Telenet group zou mogen zijn, wat zou je dan beslissen?

Annick: “Ik zou reversed mentorship opstarten. Elke nieuwe leidinggevende zou ik een senior leader toewijzen zodat ze elkaars mentor kunnen zijn, en ervaring de frisse ideeën van een nieuwe generatie kan ontmoeten.”

Welke vraag wil jij stellen aan onze volgende gast?

Annick: “Wat vind je van de Arbeidsdeal?” ■

PASPOORT

- › **Functie?** L&D Delivery Manager bij Telenet group
- › **Vroeger?** Al 19 jaar bij Telenet group, voordien onder meer Contact Center Manager bij DHL Express.
- › **Studies?** Toegepaste communicatie.
- › **Wat is je professionele motto?** Voor onze leiders: “Trust your people and lead from behind.” Geef richting, vertrouw je team, ondersteun waar nodig, en dan zie je ze groeien en succesvol zijn.
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Ik hou van de podcasts ‘No more boring learning’ van de Brain Bakery op Spotify, een aanrader voor iedereen die graag reflecteert over leren en zeer toegankelijk.



Ontdek jezelf met GoodHabitZ Assessments

GoodHabitZ assessments helpen je medewerkers ontdekken wie ze zijn en waar ze staan in hun persoonlijke ontwikkelreis. Onze wetenschappelijk onderbouwde, korte en interactieve online assessments bieden snel waardevolle inzichten in sterke punten, uitdagingen en groeimogelijkheden.

Directe inzichten, direct leren.

Na elk assessment ontvangt je medewerker een helder rapport met concrete groeimogelijkheden en gerichte trainingsaanbevelingen. De combinatie van assessments en trainingen maakt het eenvoudig om direct aan de slag te gaan met hun ontwikkeling, terwijl ze de skills versterken die jouw organisatie vooruithelpen.



Klaar om de stap te nemen?

Wij staan klaar om je medewerkers te helpen bij hun ontwikkelreis. Zet vandaag de eerste stap en ontdek wat GoodHabitZ voor jouw organisatie kan betekenen. Probeer onze complete oplossing 14 dagen gratis uit.



Toekomstbestendig

Assessments gebaseerd op 65 competenties die onmisbaar zijn voor de toekomst.



Vast tarief

Altijd onbeperkte toegang voor al je medewerkers.



Volledige ontwikkeling

Assessments gericht op capaciteit, identiteit, skills en vitaliteit.



Leren voor iedereen

Volledig gelocaliseerde bibliotheken in 14 talen.



LMS

Eenvoudig te integreren met jouw LMS.

goodhabitZ
online training

Inzicht in leren, leren met inzicht.

goodhabitz
online training



OPEN OPLEIDINGEN

192537	14-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	8800
192535	16-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	8500
192436	17-01-25	Oprisoopleiding EHBO	9320
192507	20-01-25	Basiscursus EHBO	3500
192422	20-01-25	Basiscursus EHBO	9000
192532	21-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	9000
192538	23-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	9100
192531	23-01-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	1000
192385	27-01-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	9000
192388	27-01-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	3500
192437	27-01-25	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8200
192387	28-01-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	8200
192429	28-01-25	Oprisoopleiding EHBO	8800
192515	28-01-25	Basiscursus EHBO	8900
192588	03-02-25	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8500
192438	04-02-25	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8500
192536	04-02-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	3000
192553	04-02-25	Oprisoopleiding EHBO	8200
192557	07-02-25	Oprisoopleiding EHBO	9000
192560	07-02-25	Oprisoopleiding EHBO	3500
192566	07-02-25	Oprisoopleiding EHBO	8500
192516	10-02-25	Basiscursus EHBO	8500
192500	10-02-25	Basiscursus EHBO	9320
192391	10-02-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	2870
192523	11-02-25	Basiscursus EHBO	2870
192527	24-02-25	Basiscursus EHBO	8800
192503	25-02-25	Basiscursus EHBO	8200
192570	27-02-25	Oprisoopleiding EHBO	2870
192589	10-03-25	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200
192534	11-03-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon	2200
192546	11-03-25	Oprisoopleiding EHBO	1000
192565	13-03-25	Oprisoopleiding EHBO	8900
192430	14-03-25	Oprisoopleiding EHBO	8800
192390	17-03-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	8500
192508	17-03-25	Basiscursus EHBO	3500
192512	18-03-25	Basiscursus EHBO	2200
189623	18-03-25	Het nieuwe AREI en controles van elektrische installaties	2600
192558	18-03-25	Oprisoopleiding EHBO	9000
189695	18-03-25	Milieuadministratie: basisopleiding	2600



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190100	11-12-24	Csrd - advanced	9000
190066	13-12-24	Power bi voor financials	9000
158719	17-12-24	Lean & agile hr-administratie	9000
174656	17-12-24	Waardebepaling van een onderneming	9000
186189	17-12-24	Plannen en budgetteren	online
189479	21-01-25	Arbeidsdeal: het opleidingsplan concreet	online
189414	04-02-25	Opleiding vennootschapsbelasting van a tot z	online
192179	06-02-25	Balansanalyse voor financiële professionals	9000
192249	11-02-25	Telefonisch debiteurenbeheer	9000
189944	11-02-25	Financieel management voor niet-financiële functies	9031
189515	18-02-25	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	2140
192195	25-02-25	De controller als business partner	2140
192192	27-02-25	Csrd - essentials	2140
192234	27-02-25	Schrijven van rappels met impact	9000
189281	27-02-25	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen en neerleggen	online
189530	11-03-25	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële functies	1982
189910	11-03-25	Een succesvolle businesscase opstellen	1831

109983	11-03-25	Financiële kpi's	2140
189468	11-03-25	Supply Chain Management: basisopleiding	9031
192191	13-03-25	Csrd - advanced	2140
189310	13-03-25	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	2600
189727	14-03-25	Btw opleiding van a tot z	online
189480	18-03-25	Arbeidsdeal: het opleidingsplan concreet	2600
192574	18-03-25	Vergoeding voor auteursrechten: wat na de fiscale hervorming?	online
192240	19-03-25	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	3500



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
186210	12-12-24	Basiskennis IT voor niet-IT'ers	online
192281	13-12-24	Data-analyse voor niet-analisten met chatgpt	9000
127672	16-12-24	Lean outlook	2140
192270	17-12-24	Chatgpt voor slimme steden en gemeenten	2140
190197	17-12-24	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
187353	19-12-24	Data analyse: Visualisatie & Presentatie	online
190340	21-01-25	Power BI Advanced	online
190448	22-01-25	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
190043	03-02-25	Data Protection Officer - Certificatietraining	1831
190050	03-02-25	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDPR	1831
190136	05-02-25	Slimmer werken met copilot 365	9000
190449	10-02-25	Microsoft Power BI Data Analyst (PL-300)	online
190441	10-02-25	Introduction to Power BI	online
192244	12-02-25	Slimmer werken met copilot 365	2140
189734	13-02-25	Data Analyse: Het Proces	online
189447	13-02-25	Functionele analyse: opleiding	3000
190442	15-02-25	Introduction to Power BI	online
189383	18-02-25	ITIL®4 Foundation in IT Service Management + Exam Voucher	online
189401	11-03-25	Basisopleiding Testing	1982
189483	11-03-25	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	2140
189732	11-03-25	Data Analyse: Data opslag en structureren	1831
192253	11-03-25	Vergroot uw zichtbaarheid op LinkedIn met artificiële intelligentie	2140
190443	13-03-25	Introduction to Power BI	online
190341	17-03-25	Power BI Advanced	online
190051	17-03-25	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDPR	1982
190044	17-03-25	Data Protection Officer - Certificatietraining	1982
192210	19-03-25	Lean excel	2140



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
189638	13-03-25	Succesvol en overtuigend communiceren	3000
189816	14-03-25	Gericht communiceren met NLP	9051



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
190164	11-12-24	Buitenverlichting	8500
190173	11-12-24	Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
190158	16-12-24	Appartementen: schade en gevolgen bij nieuwbouw en renovatie	8200
190170	18-12-24	Experttraining schadedossiers in de bouw	8200
167081	15-03-25	Fellow gerechtelijke expertise - juridische aspecten	2018

Proeverijen

UW L&D FESTIVAL

PROEVERIJEN.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE
30 JANUARI 2025 - DE MONTIL AFFLIGEM

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



... / Acco Learn for business / Ambits / aNewSpring / Arboth / Atlas Grow How / Atolo / Beanmachine / Better Minds at Work / bit by bit / BLCC / BloomUp / BoostFactor / Brightbook / Capgemini Academy / Courseware / Create Learning / Crime Control / D-NA / d-teach online training / De Opleidingscoach / delaware / Dokter Mattie / ecco la luna / ElaN Learning / Elron / Epyc Solutions / Expert Academy / Federgon / Feedback Aid / Fern / fjul / FlowSparks / FranklinCovey Benelux / FulFil / GoodhabitZ / Gunnar Michiels / heydays / hihaho interactive video / How's Work? / HRD Academy / Imboorling / Impetus Academy / Infolearn / KEIK - Mensen in Beweging / Kenaz / LCG / Lerian taalopleidingen / Ludo / marbl / Mind Matter / Multimedi / NCOI Learning / Next Learning Valley / Notice the Difference! / Obelisk / Ormit talent / Paul Presents / Play it / Pluvo / Progreso HR Software / Propellor / PXL-NeXT / SBM / Securex / Skan / SkillsGym / Smart Mind / So We Grow / Spike.Academy / Springbok Coaching / StreetwiZe / SupportSquare / Talent Tracks / Teaming Skills / The House of Coaching / The Learning Hub / The Master Channel / The Tipping Point / Thomas More / Toster / Training & Coaching Square / Trust for Business / Tryangle / UP learning / UPOP / Valamis / Verhaert Strategic Innovation / Waldon / YourCoach / ...