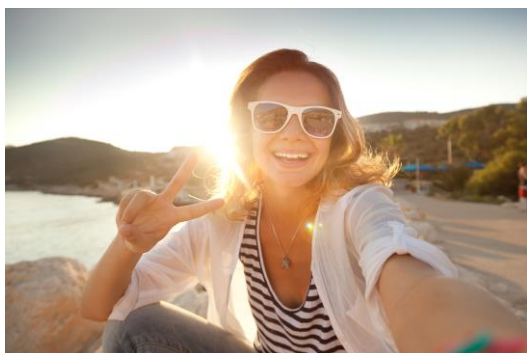


CE^{VO}
FO^{RA}

Hoe vergroten opleidingen het rendement van je bedrijf?

Ontdek onze 5 tips!

Agenda



What's in it for you?



5 tips



Bonus

Wie zijn we?



Jouw partner in leren



Isabel Van
Hoedenaghe
L&D Consultant



Maaïke
Dejonckheere
L&D Consultant



Emilie Sauvage
L&D Consultant

Wat is je huidige situatie?



- A. Ik ben uitsluitend bezig met **leren en ontwikkeling** in mijn bedrijf
- B. Ik ben uitsluitend bezig met **HR-taken** in mijn bedrijf
- C. Naast **HR** heb ik **ook nog andere** taken en verantwoordelijkheden
- D. Andere

What's in it for you?



- »» Stimuleren **leercultuur**
- »» Ontwikkelen **opleidingsstrategie**
- »» Adviseren bij organisatie **leerervaringen met impact**
- »» Begeleiden bij opmaken **opleidingsplan**

Jullie uitdagingen



- »» Hoe zicht krijgen op de leernoden in mijn bedrijf?



- »» Hoe het geleerde na de opleiding toepassen op de werkplek?



- »» Hoe meer structuur brengen in het organiseren van opleidingen?



- »» Hoe medewerkers motiveren om te leren?



- »» Andere



5 groei-tips

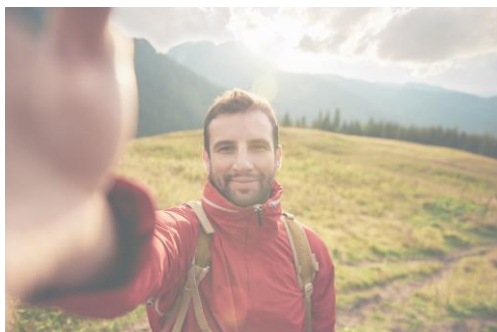


Concreet 'Simply'



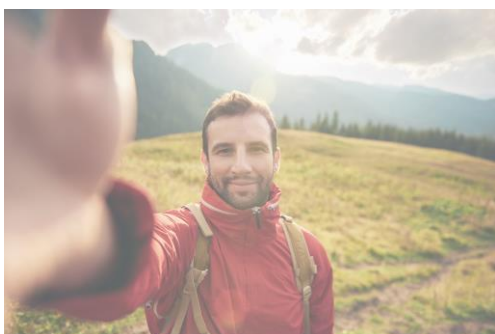
- »» Consultancy kmo
- »» Doelstelling: omzet +7% tegen 2021
 - »» Rekrutering 4 extra medewerkers
 - »» Nieuwe CRM
 - »» Prospectie Wallonië

Tip 1 Evalueer de huidige situatie



As is

Tip 1 Evalueer de huidige situatie

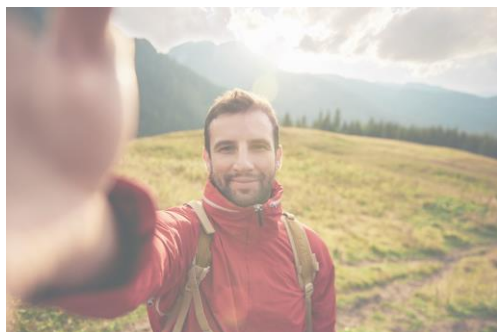


As is



To be

Tip 1 Evalueer de huidige situatie



As is



To be



Ontwikkelpunten



**De Cevora
Barometer**

» 20 stellingen

» zelfinschatting

» 4 domeinen





De Cevora Barometer



De Cevora Barometer

»» “We organiseren opleidingen voor al onze medewerkers”

»» “Medewerkers krijgen de kans om feedback te geven na de opleiding”



Tip 1 Evalueer de huidige situatie



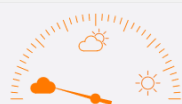
» Persoonlijk rapport

» Benchmark (najaar)



De Cevora
Barometer

Tip 1 Evalueer de huidige situatie



Visie op leren ontwikkelen

Nog geen duidelijke visie op leren? Maak er werk van, het loont. Zo daalt de (groei)temperatuur van je bedrijf niet onder nul en houd je je medewerkers warm.

+



Leernoden analyseren

Niet slecht, jij slaagt erin om de leernoden van je organisatie in kaart te brengen. Nu nog een gericht opleidingsplan uitwerken, dat maakt meteen een hemelsbreed verschil.

+



Leren organiseren en stimuleren

Jazeker, de eerste stappen om te komen tot een georganiseerde leercultuur zijn al gezet. Blijf erin investeren zodat iedereen zich verder kan ontwikkelen en opleidingen kan volgen. Zo heeft je bedrijf altijd de wind in de rug.

+



Leerimpact vergroten

Veranker je leren duurzaam in je organisatie, dan weet je dat je samen met je medewerkers elke storm kan doorstaan. Dat heb jij goed begrepen.

+

Tip 1 **Evalueer de huidige situatie**



Visie op leren ontwikkelen
 Nog geen duidelijke visie op leren? Maak er werk van, het loont. Zo daait de (groeit)temperatuur van je bedrijf niet onder nul én houd je je medewerkers warm.

- Om competitief te blijven in een continu veranderende omgeving is het essentieel dat je investeert in de ontwikkeling van je medewerkers. Leren ondersteunt de groei van je bedrijf en draagt bij tot de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen.
- Gezien de 'war for talent' is het belangrijk om in kaart te brengen:
 1. welke talenten en competenties je in huis hebt
 2. welke talenten en competenties je nodig hebt in de toekomst
 3. hoe je de kloof tussen beide kan verkleinen, onder andere via leren en opleidingen
- Formuleer een visie op leren en communiceer die intern.
- Volg de Cevora-opleiding '[Opleidingen organiseren met resultaat](#)'.
- Meer weten over hoe je leren kan stimuleren? Lees [ons blogartikel](#).

Op welke van de 4 domeinen hebben jullie al het meest ingezet?



- A. Visie op leren ontwikkelen
- B. Leernoden analyseren
- C. Leren organiseren en stimuleren
- D. Leerimpact verhogen

Tip 2 Analyseer leernoden



Individueel

Tip 2 Analyseer leernoden



Individueel



Team

Tip 2 Analyseer leernoden



Individueel



Team



Organisatie

Tip 2 Analyseer leernoden



KORTE termijn

Tip 2 Analyseer leernoden



KORTE termijn



LANGE termijn



Analyseer leernoden

- » stellen jullie al prioriteiten of niet?
- » op basis van welke criteria?
- » de juiste criteria? of te herbekijken?

Groei-tips



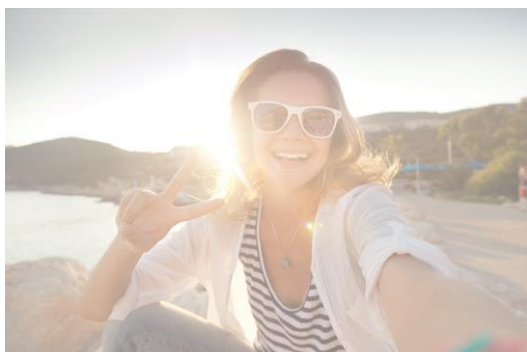
- »»1. Evalueer huidige
situatie
- »»2. Analyseer leernoden

Tip 3 Bepaal succesindicatoren



 Voor de opleiding

Tip 3 Bepaal succesindicatoren



 Voor de opleiding

 Specifiek & concreet

Tip 3 Bepaal succesindicatoren



 Voor de opleiding

 Specifiek & concreet

 Medewerker en leidinggevende

Succesindicatoren - voorbeeld



- » Tom - junior consultant: taalniveau A2 -> B1 na 6 maanden
- » Michèle – senior consultant: 3 nieuwe FR klanten binnen 3 maanden

Groei-tips



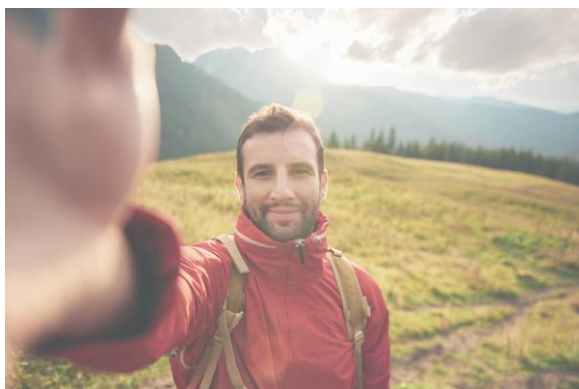
- »1. Evalueer huidige situatie
- »2. Analyse leernoden
- »3. Bepaal succesindicatoren

Op welke manier wordt er het meest geleerd in jouw bedrijf?



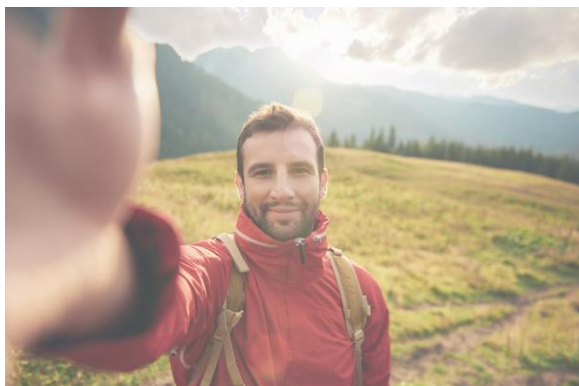
- A. Klassikale opleiding
- B. Leren van collega's
- C. Digitaal leren (e-learning, webinar...)
- D. Events
- E. Coaching
- F. Andere

Tip 4 Kies gepaste leervorm(en)



 Is opleiding de juiste oplossing?

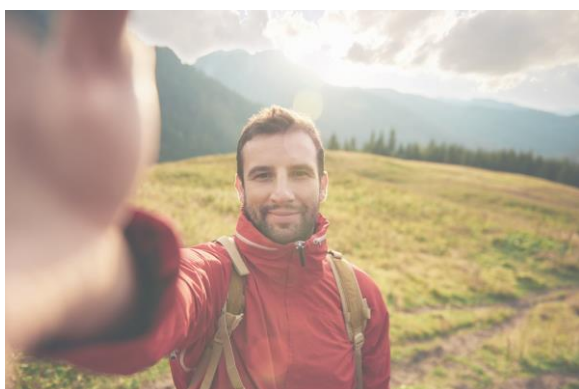
Tip 4 Kies gepaste leervorm(en)



 Is opleiding de juiste oplossing?

 Persoon / situatie

Tip 4 Kies gepaste leervorm(en)



 Is opleiding de juiste oplossing?

 Persoon / situatie

 Leertraject

Groei-tips



- »» 1. Evalueer huidige situatie
- »» 2. Analyse leernoden
- »» 3. Bepaal succesindicatoren
- »» 4. Kies gepaste leervorm(en)

Tip 5 Verhoog leerimpact



 Leercontext

Tip 5 Verhoog leerimpact



 Leercontext

 Direct leidinggevende

Tip 5 Verhoog leerimpact



 Leercontext

 Direct leidinggevende

 Evaluatie

Welke tip is voor jou het meest interessant ?



- A. Tip 1 : Evalueer de huidige situatie
- B. Tip 2 : Analyseer de leernoden
- C. Tip 3 : Bepaal de succesindicatoren
- D. Tip 4 : Kies de gepaste leervorm(en)
- E. Tip 5 : Verhoog de leerimpact



Bonus



Opleidingsoverzicht Simply nv - 2019

Bediend	Functie(groep)/team/afdeling	Leernood(noden)	Niveau	Succesindicatoren	Leervorm(en)	Timing	Totale kost	Prioriteit
<i>Aantal bedienden of team bediende</i>		<i>Verwachte veranderingen, te bereiken objectieven</i>	<i>Individueel, groep, organisatie</i>	<i>SMART indicatoren = specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden Hiermee meet je op een objectieve manier of de objectieven behaald zijn.</i>	<i>Manier van leren: klassikale opleiding, digitaal leren, workshops, event, boek lezen ...</i>	<i>gewenste periode</i>		<i>In functie van de situatie (timing, dringend, strategisch objectief, ...), van hucht tot hoog</i>
Jan Smekens	administratief bediende	een selectiegesprek voeren	Individueel	Na 3 maanden voert Jan autonoom alle selectiegesprekken	klassikale opleiding, webinar en video's	juli 2019	800 €	hoog
17	consultants	adviesvaardigheden toepassen	Groep	te bepalen leidinggevende + medewerker	podcast	oktober 2019	0 €	gemiddeld
25	alle medewerkers Simply	het nieuwe CRM systeem gebruiken	Organisatie	In 2021 gebruikt elke medewerker dagelijks de CRM tool om zijn taken uit te voeren	interne workshop	2021	0 €	laag

The logo for CEVO FORA, featuring the text 'CEVO' stacked above 'FORA' in a white, bold, sans-serif font. The logo is positioned in the upper right corner of a dark blue rectangular area. To the left of the logo, there is a large orange shape that is partially cut off by the left edge of the frame, resembling a stylized 'C' or a curved arrow pointing towards the logo.

**CEVO
FORA**

Dank je wel!