

De Opstarter

Activeren van medewerkers, een vlotte start nemen.

“ Het is belangrijk dat we die nieuwelingen wat meer onder onze vleugels nemen. Ze krijgen eerst een onboarding en dan neemt een mentor hen mee in de job. ”



Ambitie

- Medewerkers vlot laten starten
- Medewerkers omscholen en zo inzetbaar maken binnen de organisatie
- Opleiding aanbieden om nieuw talent aan te trekken

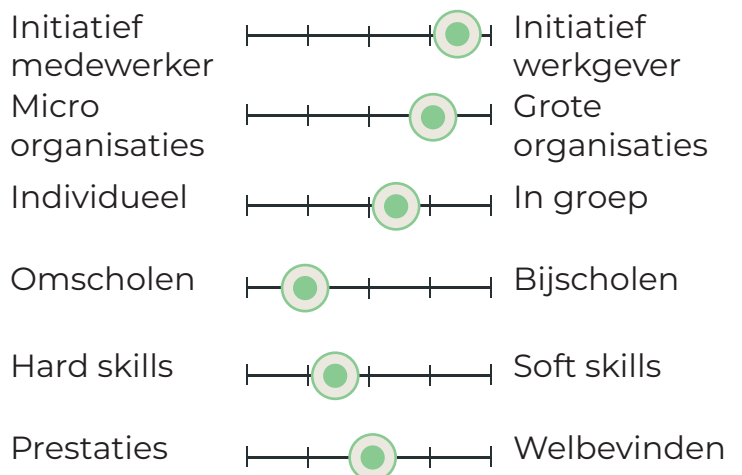


Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Profiel



Drempels

Organisatie

Weinig inzicht in de competenties, ontbreken van professionaliseringsplan op beleidsniveau, uitwisseling bij organisatie met meerdere entiteiten verloopt niet vlot

Lerenden

Onvoldoende digitale skills, taal, medewerkers die op locatie werken

Opleidingsontwerp

Te weinig mankracht binnen de organisatie beschikbaar om opleidingen zelf te ontwikkelen en in te richten

Opleidingsselectie /

Financieel /

De Loopbaancoach

Breed ontwikkelen van de medewerker

“ Wij verwachten zelf veel initiatief van medewerkers. Ze moeten ook zelf aangeven welke opleidingen zij nodig hebben. ”

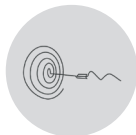
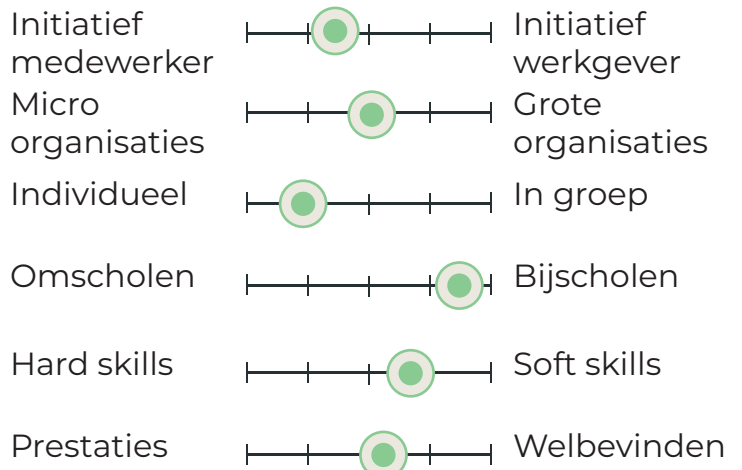


Ambitie

- Medewerkers breed laten ontwikkelen, ontplooiën
- Job en/of doorgroeikansen van de medewerker verhogen,
- Retentie verhogen van medewerkers
- Lerende cultuur binnen de organisatie stimuleren
- Opleiding als een vorm van extralegaal voordeel aanbieden



Profiel



Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Drempels

Organisatie

Belang van leren niet erkend, focus op strakke taakomschrijving en te weinig op talenten, gebrek aan inzicht in de competenties, meten van de impact, grote uitdagingen krijgen voorrang

Lerenden

Te weinig tijd, Weinig motivatie om opleidingen te volgen bij bepaalde profielen

Opleidingsontwerp Te weinig praktijkgericht vormgegeven

Opleidingsselectie Gebrek aan overzicht van kwaliteit van opleidingen en opleidingsverstrekkers, gebrek aan een goed overzicht van het aanbod, complexe/langdurige opleidingen

Financieel

Prijs van externe opleidingen

De Prestatiebewaker

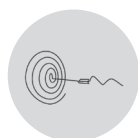
Competentiegaps dichten,
medewerkers up-to-date houden
binnen hun job.

“ Onze medewerkers hebben moeite met het identificeren van hun eigen noden. Het is niet altijd duidelijk wat een opleiding voor hen kan betekenen binnen de organisatie. Wij merken wel snel dat mensen met iets niet mee zijn. In dit geval gaan we zelf dan een opleiding opzetten. ”



Ambitie

- Competentietekorten wegwerken
- Jobverlies van medewerkers vermijden
- Medewerkers relevant houden
- Retentie stimuleren

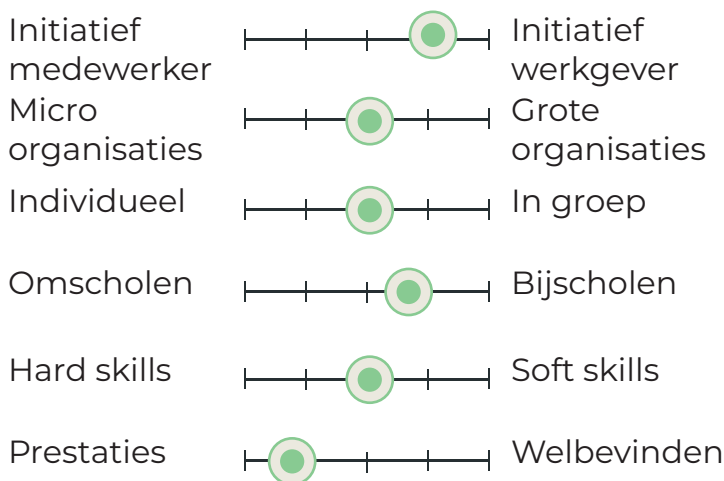


Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Profiel



Drempels

Organisatie

Korte termijn visie, evaluatiemoetheid, onduidelijk aan welke opleiding er nood is, grote uitdagingen krijgen voorrang

Lerenden

Weinig motivatie, te weinig tijd, moeilijk om kennis te implementeren

Opleidingsontwerp

Weinig didactische ervaring in-house, experten ervaren moeilijkheden om opleidingsdoelstellingen te formuleren

Opleidingsselectie

Te weinig flexibiliteit, Onduidelijk overzicht van beschikbare en kwaliteitsvolle opleidingen

Financieel

Beperkt budget

De Administrateur

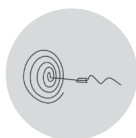
Medewerkers laten voldoen aan officiële verplichtingen

“ Wij kijken voor opleidingen als er bijvoorbeeld een BTW verandering is of als er iets verandert aan de wetgeving. ”



Ambitie

- Voldoen aan officiële verplichtingen en/of wetgeving
- Medewerkers up-to-date houden
- Certificering

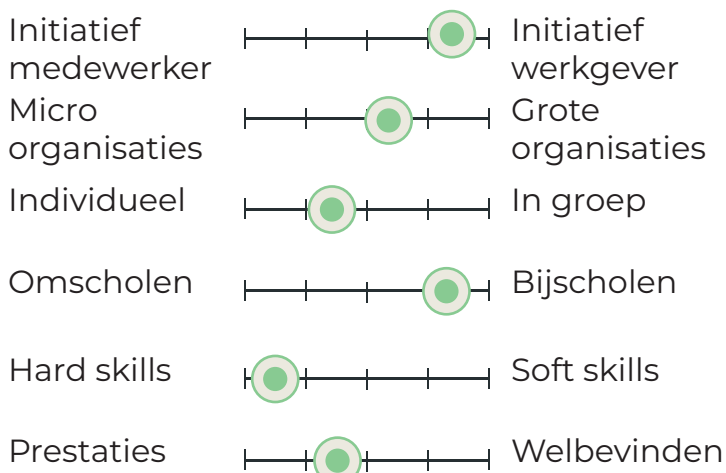


Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Profiel



Drempels

- Organisatie** Gebrek aan een leercultuur, gebrek aan input van medewerkers over hun leernoden
- Lerenden** Weinig motivatie, te weinig tijd, arbeidskrachten kunnen niet gemist worden op de werkvloer
- Opleidingsontwerp** /
- Opleidingsselectie** Beperkt aanbod, geen overzicht van opleidingen die gesubsidieerd worden, te eenzijdige focus op gesubsidieerde opleidingen, inschrijvingswachtijd
- Financieel** Moeilijke, omslachtige subsidieprocedures

De Transitiestrategie

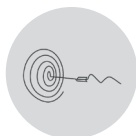
Medewerkers doorheen een (organisatie)transformatie loodsen

“ Om mee te zijn met de trends in de markt hebben we echt een grote transformatie moeten ondergaan. Om hierbij ontslagen te voorkomen was reskilling van onze medewerkers van groot belang. ”



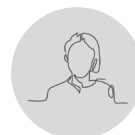
Ambitie

- Medewerkers omscholen in het kader van een transitie
- 'Future proof' maken van de organisatie

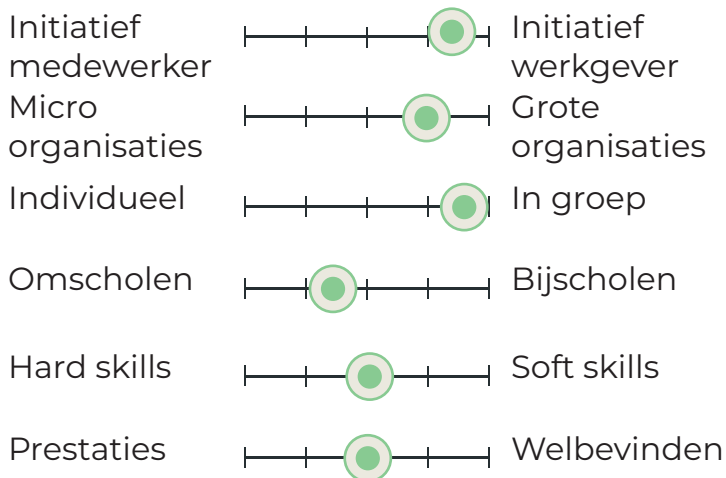


Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Profiel



Drempels

- Organisatie** Overzicht incentives medewerkers en werkgever, vertaalslag van transitie(doelstellingen) naar leernoden
- Lerenden** Weinig motivatie, werken op locatie, doorstroom en implementatie van aangeleerde competenties
- Opleidingsontwerp** Niet evident om kwaliteit van externe lesgevers – opleidingsverstrekkers in te schatten, moeilijk procurementsysteem
- Opleidingsselectie** Beperkt aanbod, niet evident om kwaliteit van opleidingen / opleidingsverstrekkers in te schatten, complex en langdurige opleidingen, inschrijvingswachtijd
- Financieel** Moeilijke procedure om het budget correct (met uiteindelijke doel van transitie) te besteden aan opleidingen

De Sociale Binder

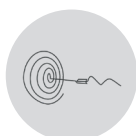
Werknemers sociaal binden aan de organisatie, trouw aan de organisatie versterken

“ Onze collega’s kennen elkaar niet allemaal waardoor het al is voorgevallen dat 3 mensen een opleiding gevolgd hebben die niet van elkaar wisten dat het collega’s waren. Dit moeten we voorkomen in de toekomst. ”



Ambitie

- Medewerkers sociaal binden aan de organisatie en aan elkaar
- Retentie stimuleren
- Lerende cultuur stimuleren
- Positieve werksfeer stimuleren
- Groepsdynamiek in teams versterken



Leerwegen

- Informele leeractiviteiten
- Interne opleiding (in-house expert)
- Interne opleiding (met externe lesgever)
- Externe opleiding



Drempels

Organisatie

Weinig inzicht in de competenties en leernoden, weinig vaste structuur en concrete afspraken bij kleine organisatie, moeilijk afstemmen met verschillende entiteiten binnen organisatie

Lerenden

Enthousiasme varieert bij medewerkers, tijdstekort, doorstroom en implementatie van aangeleerde competenties

Opleidingsontwerp

Vinden van in-house expertise, te weinig tijd om te ontwikkelen

Opleidingsselectie

Beperkt aanbod, gebrek aan kwaliteitslabels

Financieel

Kostprijs vaak moeilijk te verantwoorden, ingewikkelde administratie verbonden aan subsidieaanvragen



Profiel

