

DE HELPENDE HAND VAN COMMUNICERENDE PLATFORMS

HLB: HOE ONTWIKKEL JE MEDEWERKERS
EFFICIËNT EN MOTIVEREND?

CASE STUDY



anewspring


epowerhr
empower your people

CASE STUDY

HLB: HOE ONTWIKKEL JE MEDEWERKERS
EFFICIËNT EN MOTIVEREND?DE HELPENDE HAND VAN
COMMUNICERENDE PLATFORMS

Hoe geef je je medewerkers voluit kansen om zich te ontwikkelen en op te leiden, zonder hun agenda en die van de interne trainers te overladen? En zonder je als bedrijf te verliezen in een administratieve mallempelen? Voor HLB lag de oplossing in e-learning en webinars, netjes aangeboden via communicerende platforms.

Opleiding is de rode draad doorheen HLB, een bedrijf dat actief is in accountancy, audit, belastingadvies en zakelijke dienstverlening. Wie niet gebeten is door bijleren, is hier waarschijnlijk niet aan het juiste adres. “Medewerkers moeten mee zijn met de ontwikkelingen op de markt. Als hun expertise groeit, dan is dat beter voor de dienstverlening naar de klanten. Hoe mensen onze organisatie zien, wordt immers bepaald door het personeel”, opent HR-verantwoordelijke Hanne Van de Velde.

“Vergeet het belang van persoonlijke ontwikkeling niet”, vult managing partner Patrick Van Impe onmiddellijk aan. “De arbeidsmarkt is krap. Als organisatie moet je je onderscheiden van anderen om de juiste medewerkers aan te trekken én te houden. Vorming speelt hierin een grote rol. Meer dan vroeger hebben kandidaten duidelijke verwachtingen over opleiding. Ze willen graag weten wat we hen kunnen bieden. En dat is onder meer praktijkervaring en opleiding.”

COACH VOOR ELKE MEDEWERKER

Nieuwe medewerkers, vaak schoolverlaters, krijgen op hun eerste werkdag daarom onmiddellijk een coach toegewezen die hen begeleidt tijdens hun verdere loopbaan bij de organisatie. De coach kijkt voortdurend of er hiaten in de kennis



“Via het platform kunnen we makkelijk het budget van elke werknemer bewaken, de verdeling van de opleidingen eerlijk houden en nagaan of de gekozen opleiding wel aansluit bij de noden van de medewerker en ons bedrijf.”

HANNE VAN DE VELDE (HLB)

zijn of aandachtspunten waaraan moet worden gewerkt.

“We zorgen voor permanente training on-the-job via diverse collega’s”, vertelt Hanne Van de Velde. “Daarnaast hebben we, sinds 2010, een intern vormingsprogramma met opleidingen rond zowel technische vaardigheden als soft skills. In het begin werd elke medewerker verplicht deze opleidingen te volgen. Maar dat bleek

niet altijd even zinvol omdat niet iedereen dezelfde opleidingsbehoeften heeft. We vertrekken nu meer vanuit de vraag van de medewerker zelf.”

BUDGET EN OPLEIDINGEN WORDEN
EEN OPEN BOEK

Om ervoor te zorgen dat iedereen zich voldoende bijschoolt, is een geformaliseerd overzicht van wie welke oplei-

ding heeft gevolgd van groot nut. “Het softwareplatform van epowerhr houdt dit voor ons netjes bij. De tool neemt HR heel wat administratief werk uit handen”, gaat ze verder. “Onze medewerkers kunnen via dit platform opleidingen aanvragen. Zo kunnen we makkelijk het **budget van elke werknemer bewaken** en de verdeling van de opleidingen eerlijk houden. Bovendien kan de coach eenvoudig nagaan of de gekozen opleiding wel **aansluit bij de noden** van de medewerker en ons bedrijf. En we krijgen een opleidingshistoriek van elke medewerker.”

DURF DE EFFICIËNTIE IN VRAAG TE STELLEN

HLB biedt zowel **interne als externe opleidingen** aan. Enkel interne opleidingen volstaat niet. Zeker niet voor meer ervaren profielen die ook gespecialiseerde opleidingen nodig hebben. Het aantal deelnemers hiervoor is echter te klein om dit nog efficiënt in eigen huis te organiseren. Bovendien missen de medewerkers dan de kruisbestuiving met specialisten uit andere organisaties.

Ook praktische zaken hakken in op de efficiëntie van de aangeboden opleidingen. Denk aan de **werkplanning**: als vele medewerkers tegelijkertijd een opleiding volgen, kan dit de dienstverlening naar de klanten in het gedrang brengen. Logische reactie van de leidinggevende is om prioriteit te geven aan de klant. “Maar zo missen medewerkers opleidingskansen. Organiseren we de opleiding in te kleine groepen, dan is het niet meer rendabel”, geeft Patrick Van Impe mee.

“De **grote afstand** tussen onze vestigingen weegt eveneens door”, vult Hanne Van de Velde aan. “Medewerkers uit Kortrijk die in Antwerpen een opleiding van twee uur willen volgen, zijn een halve dag in de weer. Hetzelfde geldt voor collega’s uit Charleroi en Luik die naar Brussel

“Met de webinars kunnen we sneller inspelen op de actualiteit, zoals een wetwijziging. Vroeger ging dit soort informatie vaak verloren omdat het te weinig was om iedereen hiervoor samen te roepen.”

PATRICK VAN IMPE (HLB)

moeten trekken. Opnieuw: niet efficiënt en frustratie bij de medewerkers, zo bleek uit een bevraging naar wat onze medewerkers belangrijk vinden.”

DE KRACHT VAN BEELDEN

HLB besloot daarom om de klassikale opleidingen aan te vullen met **e-learning en webinars** om aan deze verzuchtingen tegemoet te komen. Patrick van Impe: “Onze nieuwe medewerkers zijn meestal vrij jong. Ze willen een opleiding volgen als het hen uitkomt en kiezen beelden boven louter tekst. Ze zijn minder autodidactisch en verwachten dat de informatie naar hen toe komt. Dat vangen we op met deze e-learningmogelijkheden. De oplei-

dingen in groep blijven echter belangrijk omwille van de persoonlijke aanpak en de connectie tussen trainer en cursisten. De mens staat centraal.”

Omdat HLB niet de expertise rond video in huis heeft, werd uitgekeken naar een partner. Hanne Van de Velde: “Zo begon mijn zoektocht op de markt. Eerst bepalen wat vennoten en medewerkers verwachten en dit vertalen naar een eisenbundel voor een leerplatform. Dat moest te koppelen zijn met de opleidingsorganisatietool van epowerhr, meertalig zijn, gebruiksvriendelijk voor medewerkers en HR en in de look & feel van HLB. Samen met epowerhr kwamen we bij het platform van aNewSpring uit.”



**FOCUS OP OUTPUT,
NIET OP AANWEZIGHEID**

Ook bij de e-learningmodules krijgen de deelnemers aan het einde van de opleiding enkele vragen voorgeschoteld en het geheel van opleiding en test wordt gebundeld als leertraject in aNewSpring. Het resultaat wordt onmiddellijk in de organisatietool van epowerhr verwerkt. Hanne Van de Velde: “Bij HR checken we of de inhoud is begrepen: scoort iemand laag, dan zoeken we uit of extra begeleiding nodig is. Het is zo voor het eerst dat we in onze opleidingen **focussen op output, eerder dan op input** (cfr. een aanwezigheidslijst). In de toekomst willen we hierop nog meer de nadruk leggen. Voor wie de opleiding klassikaal volgt, volstaat voorlopig de aanwezigheid, zonder test.”

Het bewijs dat een opleiding gevolgd is, is ook belangrijk in het kader van de beroepserkenning. “Medewerkers met een beroepstitel (accountant, belastingconsulent of bedrijfsrevisor) moeten **verplicht opleidingen** volgen om de titel te kunnen behouden. Elk lid van een beroepsinstituut moet, gespreid over drie jaar, 120 uur besteden aan activiteiten die bijdragen tot een betere professionele kennis”, schetst Patrick Van Impe het kader. Het merendeel van deze opleidingen moeten bovendien gegeven worden door **erkende vormingsactoren**. “Omdat we heel wat opleidingen intern doen, hebben we HLB laten erkennen als vormingsoperator. We geven deze opleidingen nu ook aan onze medewerkers die geen beroepstitel hebben of nog bezig zijn met hun stage. Dat vinden we evengoed belangrijk. **Een attitude van continu bijleren is cruciaal**”, aldus nog Patrick Van Impe.

Hanne Van de Velde benadrukt tot slot dat ze voor het opleidingsbeleid samenwerkt met ‘partners’, niet zomaar leveranciers. “We moeten hen vragen kunnen stellen, we verwachten van hen ook dat ze met ons meedenken over onze noden en ideeën aanreiken. Ze moeten meegaan in ons verhaal op lange termijn. Onze partners, epowerhr en aNewSpring, bewijzen dat ze kunnen samenwerken om beide tools naadloos op elkaar af te stemmen.” De medewerkers reageren positief op de nieuwe aanpak van e-learning en webinars. Zo besparen ze tijd en verplaatsingen uit. Ze vinden de tools gebruiksvriendelijk en, goed meegenomen, de vragen na elke e-opleiding een leuke uitdaging. ✕

Tekst: Katleen Weytjens – www.wiskeys.be

over epowerhr

epowerhr helpt bedrijven om hun HR-processen efficiënt te organiseren. “We vieren dit jaar onze twintigste verjaardag”, vertelt directeur Joeri De Greef.

epowerhr biedt een softwareplatform aan met verschillende modules o.a. personeelsadministratie, beheer van competenties, opvolging van opleidingen, verplichte kwalificaties en certificaten, persoonlijke ontwikkeling, 360° feedback, en talent reviews. Alles wordt ondergebracht in een krachtig én eenvoudig portaal voor zowel werknemers als HR.

“Wil je verdergaan op bepaalde domeinen, dan kan het erg interessant zijn om in te zetten op gespecialiseerde apps. Cruciaal daarbij is dat de data vlot doorlopen tussen de verschillende systemen. Dat vraagt partners die met elkaar praten, inzetten op een open architectuur, en gebruik maken van standaarden. Zo gebruiken epowerhr en aNewSpring de LTI-standaard om gegevens met elkaar uit te wisselen in real-time” aldus nog Joeri De Greef.

**over aNewSpring**

aNewSpring biedt opleiders een innovatief leerplatform aan dat hen in staat stelt blended learning te maken en te verspreiden. Het platform zet de deelnemer centraal en biedt talloze mogelijkheden om learning journeys te ontwikkelen met adaptive learning en social learning elementen. Meer dan 500 klanten gebruiken aNewSpring om professionals een inspirerende learning journey te bieden. Thijs van Zundert, account executive bij aNewSpring, voegt toe “Ruim een miljoen mensen hebben al een learning journey ervaren via het aNewSpring platform.”

**MET WEBINARS INSPELEN
OP DE ACTUALITEIT**

Met de webinars kan HLB sneller inspelen op de actualiteit of behoeften, bijvoorbeeld een wetswijziging, die vlot kan worden verspreid en opgevolgd via aNewSpring. Patrick Van Impe: “We kunnen deze **informatie** inblikken in een powerpoint, een filmpje of een webinar van een kwartiertje. Vroeger ging dit soort informatie vaak verloren. Het was te weinig om je medewerkers hiervoor samen te roepen. Je kan natuurlijk meerdere items over enkele maanden bundelen, maar dan hol je qua timing achter de feiten aan.”