

E LINDUS
we power your business



ELINDUS
we power your business

Tom Declerck
L&D lead Elindus

4 situatievragen



Onze organisatie heeft een Academy
ingericht als centrale plek voor formele
en informele opleidingen





Onze organisatie heeft een
uitgeschreven leerbeleid

In onze organisatie hebben we
minstens 0,5-1 FTE die uitsluitend
verantwoordelijk is voor L&D





Ik heb dit inspiratie event gelogd
in onze organisatie in het kader
van het FLA



Mijlpalen L&D Elindus

01/2023

Oprichting Elindus Academy

01/2024
1 FTE L&D

Progression Framework (PF)

06/2024

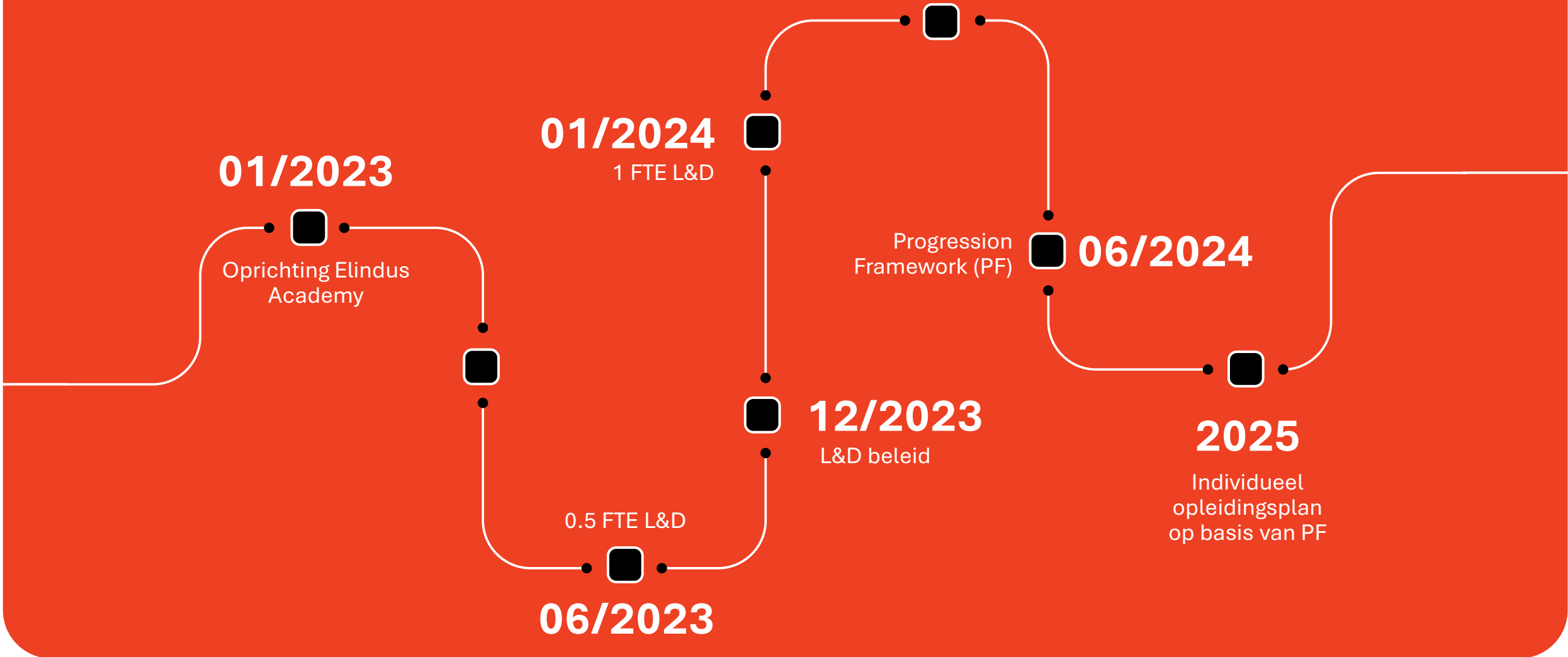
12/2023
L&D beleid

2025

Individueel opleidingsplan op basis van PF

0.5 FTE L&D

06/2023



Eerste stappen naar een sterk leerbeleid



STAP 1

Ken de organisatiestructuur



LINDUS
we power your business

Energieleverancier



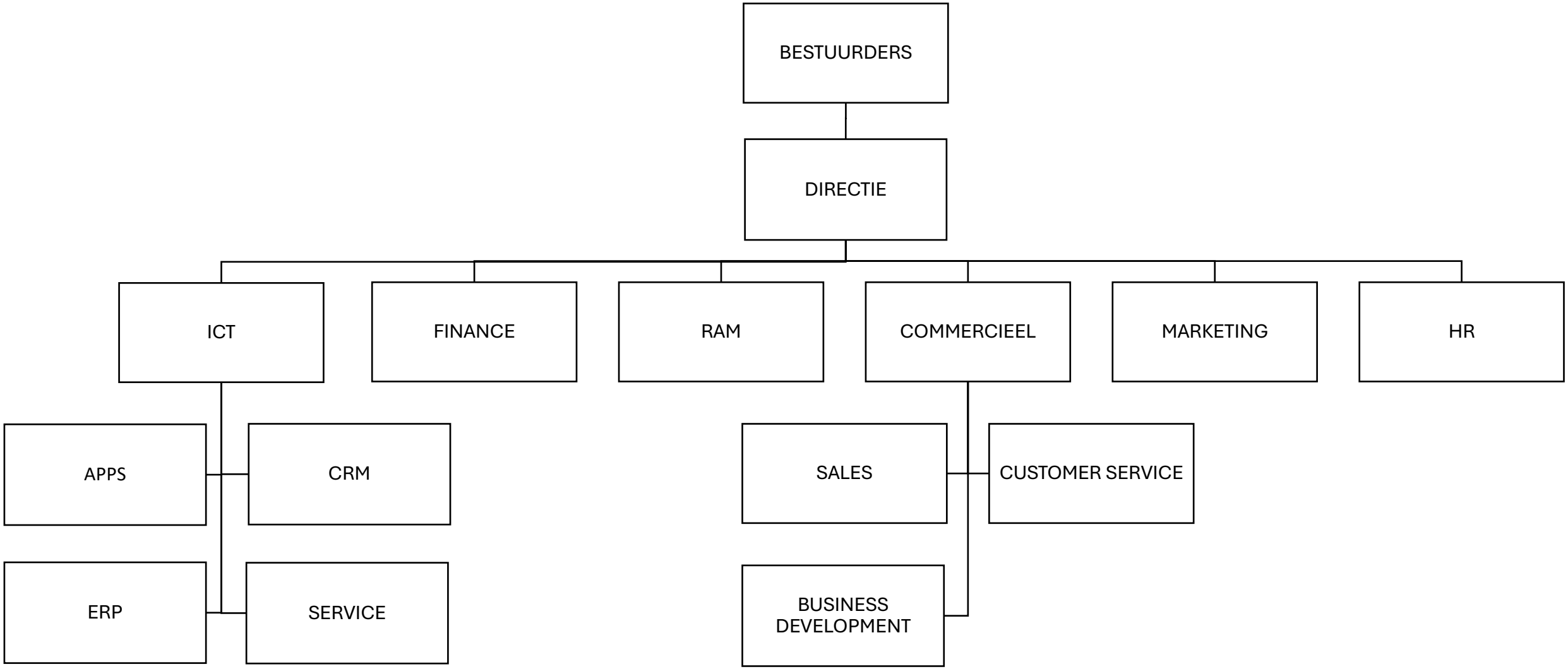
smart^{:-)}
at
energy
powered
intelligence

Energy forecasting &
trading



elion

Flexibiliteitsdienst





STAP 2

Ken de visie en waarden van de organisatie

Als energieleverancier streven wij ernaar om een langetermijnrelatie op te bouwen door de klant te ontzorgen wanneer het gaat over energie. Door correct advies te geven en het energiedossier op te volgen, willen we een betrouwbare energiepartner zijn voor de ondernemer.

Visie Elindus

Waarden Elindus (DNA)



Dynamisch

Energie & inzet



Betrouwbaar

Integriteit



Transparant

Loyaliteit



Betrokken

Initiatief



STAP 3

Maak een visie voor L&D in de organisatie

Binnen het L&D-departement van Elindus streven wij ernaar om een interne cultuur te bevorderen waarin leren en ontwikkeling centraal staan (leercultuur).

Onze visie is om een toonaangevend centrum van de lerende organisatie te zijn voor het versterken van de competenties en vaardigheden van onze medewerkers.

Door te investeren in continue groei en ontwikkeling van de medewerkers verbeteren we de kwaliteit van onze dienstverlening en kunnen we zo onze langetermijnrelaties versterken.

We willen een betrouwbare partner zijn voor de talenten binnen onze organisatie.

Visie L&D

STAP 4

De visie van L&D vertalen naar strategische pijlers

Leercultuur

Belang van een leercultuur verankeren in de algemene strategie van de organisatie

Leiderschap

De rol van directieleden, teamleads en verantwoordelijken is van groot belang

Kernwaarden

Kernwaarden toevoegen (zoals loyaliteit) om de leercultuur te ondersteunen

STAP 4

De visie van L&D vertalen naar strategische pijlers



Leiderschap & visie

Actief betrokken teamleads met gemeenschappelijke visie



Samenwerken

Teams aanmoedigen samen te werken en eenheid te creëren voor een sterke leercultuur



Stimuleren open leeromgeving

Open communicatie en kennisdeling zijn belangrijk in een leeromgeving



Uitdagen en stabiliseren

We stimuleren groei en bieden steun voor ontwikkeling

STAP 5

De visie van L&D in kaart brengen

Organisatie

Opleiden &
ondersteunen

Team

Teamgericht leren,
kennisdeling en
mentorrelaties

Individu

Focus op
talentontwikkeling (bv
softskills) en zelfreflectie

STAP 6

Het L&D beleid integreren met andere thema's

Progression Framework

Gestructureerde aanpak om medewerkers te ondersteunen in hun professionele groei en ontwikkeling binnen de organisatie

Arbeidsdeal

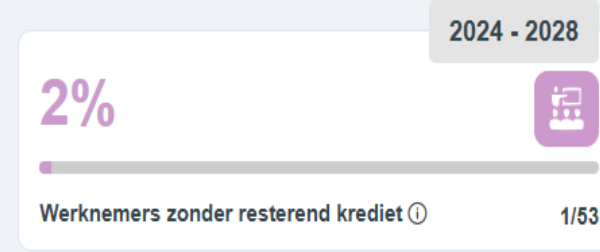
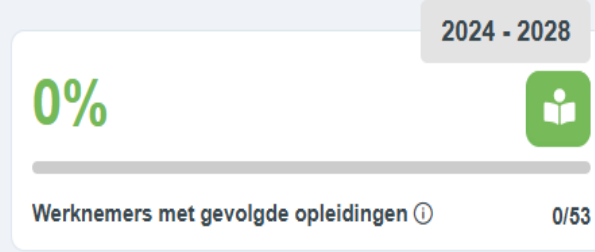
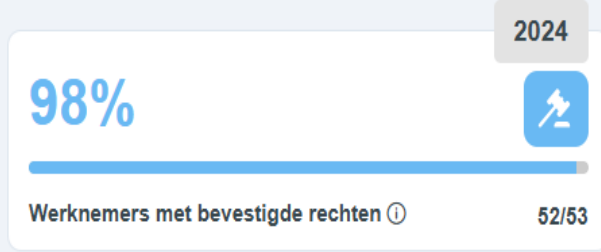
Opleidingsrecht (FLA) en opleidingsplan

ESG

L&D valt onder de Social-pijler, die draait om de sociale impact van een organisatie, zoals ontwikkeling en welzijn van haar medewerkers

Voorbeeld Progression Framework





Recent gewijzigde opleidingen

Opleiding toevoegen

Geen opleidingen

Gemiddeld aantal gevolgde opleidingsuren ⓘ



Overzicht werknemers in 2024 - 2028 (53)

Zoek een werknemer...

Filters

Rechten beheren

News

Voorbeeld uit GAP-analyse

ESRS S

GAP ANALYSE ESRS S1 EIGEN MEDEWERKERS

Referentie wettekst	Analyse	Toelichting
<i>Belangen en opvatting van stakeholders:</i> De onderneming rapporteert hoe de belangen, standpunten en rechten van haar eigen personeel worden meegenomen in haar strategie en businessmodel.		De L&D strategie is een mooi voorbeeld van hoe de belangen van de werknemer zijn geïntegreerd in de visie van Elindus, waar er wordt gekeken naar verschillende takken binnen inclusiviteit van de werknemers. Hier wordt ook de strategie duidelijk gekaderd binnen de bedrijfsoverkoepelende strategie van Elindus. Deze oefening kan als voorbeeld dienen voor alle andere elementen binnen het thema S1.

Kadering ESRS S t.o.v. ESRS 2

STAP 7

Stel concrete acties op (investeer in het L&D beleid)



Tijd & inzet

Medewerker(s)



LMS

Centraal platform voor
alle opleidingen en
rapporteringen



Content

In functie van oa
softskills (bv:
leiderschap)



Externe partijen

Begeleiding van
experts



Hi Tom!
Wat ga jij vandaag leren?



JE LEERREEKS
Fantastisch!
Je bent al 15 weken achter elkaar aan het leren. Je record tot nu toe is 29 weken. Wat is je nieuwe doel?



JE VOORUITGANG DEZE MAAND
Super!
Je staat in de Top 10! Deze maand heb je al 2 leeractiviteiten afgerond. Vorige maand waren dit er 10.

VERDER GAAN WAAR JE BENT GEBLEVEN

Onboarding sales

91% Bevat 12 onderdelen

[Verder leren >](#)

Je leeractiviteiten

Een overzicht van jouw leeractiviteiten.

[Bekijk alles >](#)

OPEN **7**

AFGEROND **28**

BIJeenKOMSTEN **4**

Heropend

Learning Playlist 5.0

Deadline 14-06-2024

Onboarding sales

91% 12 onderdelen

Learning Playlist

Onboarding Customer Service

88% 17 onderdelen

E-learning

Presenteren

0% 207 min. studietijd

Learning Playlist 5.0

Informatie concullega's

16% 6 onderdelen

STAP 8

Pitch het L&D beleid bij de stakeholders

Enkele argumenten

- ✔ Strategische ondersteuning van organisatiedoelen
- ✔ Cruciaal in een snel veranderende markt
- ✔ Zie leren niet alleen als een kostenpost
- ✔ Talentbehoud & Employer branding



Mijn eerste stappen in een notendop

1. Motiveer en betrek de stakeholders
2. Delegeer en deel verantwoordelijkheden
3. Niet iedereen op dezelfde manier benaderen



ELINDUS

we power your business