

#HRM

✓ BESPAAR MET DE KMO-ORTEFEUILLE

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

€ 2359,50 incl. BTW

HUMAN CAPITAL BEHEREN

I.S.M. 

OMSCHRIJVING

Introductie

Het optimaal beheren van je "Human Capital" is meer dan ooit cruciaal in het managementbeleid. Of je nu spreekt van duurzaam personeelsbeleid of strategisch HR-management, de HR-analytics worden steeds belangrijker. Als personeelsverantwoordelijke of -kaderlid heb je nood aan de juiste personeelstools om het concurrentiële en strategische voordeel van jouw bedrijf blijvend te ondersteunen.

Omschrijving

Het programma is ingedeeld in 3 thema's die elk specifieke aspecten van **Human Resource Management** behandelen. Het programma staat garant voor een geïntegreerde visie op HRM. Bij elk thema ontdek je het verfrissende en inspirerende van de keynotespreker en de "aan de slag"-mentaliteit van de docent.

THEMA 1: HR-beleid

- Het HR-beleidsplan opstellen, meten en bijsturen
- Werving & selectie: een kunst, een kunde
- Intern communicatiebeleid

THEMA 2: Human capital

- Motivatie en retentie
- Performance
- Learning & development

THEMA 3: Talent & reward

- Talent- en competentie management
- Organisatiestructuur
- Loonbeleid

Voor wie is deze opleiding bestemd?

- HR-verantwoordelijken, personeelsmedewerkers, HR-assistenten of stafmedewerkers.
- Verantwoordelijken binnen een deelgebied van HRM die hun kennis willen verruimen.
- Verantwoordelijken voor rekrutering en selectie, personeelsadministratie of opleiding.
- Adviseurs of consultants die beroepshalve in contact komen met HR-verantwoordelijken en die kennis willen opdoen om een volwaardige gesprekspartner te zijn.
- Medewerkers in een sociaal secretariaat, interim- of personeelsadviesbureau
- HR-Softwareleveranciers.
- Leidinggevenden, lijnverantwoordelijken, managers of kmo-bedrijfsleiders.
- Werknemers die te maken hebben met het personeelsbeleid en die op zoek zijn naar een aantal concrete personeelsinstrumenten.

Voorkennis

Er is geen voorkennis vereist.

Methodologie

De verschillende werkterreinen en instrumenten van HRM worden op een praktijkgerichte manier belicht en toegepast met relevante voorbeelden en cases. De toepasbaarheid wordt gegarandeerd door de kennis- en ervaringsuitwisseling van de gespecialiseerde en ervaren keynotesprekers en docenten en de interactie met de deelnemers.

Het volledige pakket vormt een coherente en praktijkgerichte Human Resource Management-opleiding, waarin de fundamentele aspecten van het moderne personeelsbeleid aan bod komen.

Een constante doorheen de diverse thema's zijn de **nieuwe trends en vernieuwingen binnen HRM**. De opleiding werkt ervaringsgericht en op een interactieve manier wordt u concreet en praktisch geïnformeerd.

PROGRAMMA

THEMA 1: HR-BELEID

1: Het HR-beleidsplan opstellen, meten en bijsturen - 1 sessie

Docent: Filiep Spinnewyn

Je start de reeks met de visie van de docent op Human Resource Management en welke bouwstenen noodzakelijk zijn voor het opzetten van een duurzaam en geïntegreerd HR beleidsplan. Doorheen de opleiding krijg je inzicht in het belang van de verschillende HR activiteiten die steeds in relatie staan met het realiseren van de bedrijfsstrategie.

Net zoals een onderneming of organisatie steeds op zoek is naar de 'unieke belevenis' bij klanten, moet ook HR op zoek naar de hefboomen voor een performant en productief personeelsbeleid. Wat HRM hiervoor moet doen, krijg je binnen dit eerste thema toegelicht.

- Bouwstenen voor het opzetten van een duurzaam en geïntegreerd HR-beleidsplan
- Uitdagingen voor bedrijven en HR
- Ambities voor HR
- HR-beleid
- HR-governance
- Organizational development
- People development
- Talent management

2: Werving en selectie: de juiste persoon op de juiste plaats - 2 sessies

Docent: Dirk Van Damme

De zoektocht naar goede medewerkers blijft actueel. We zoeken talent, intern of extern, binnen een sterk gewijzigd arbeidsklimaat. We worden geconfronteerd technologische veranderingen, nieuwe generaties met andere behoeften, toenemende diversiteit en nieuwe economische feitelijkheden.

Maar hoe trek je nieuwe medewerkers aan in deze gewijzigde context en hoe blijf je goed selecteren? Tijdens deze sessies ligt de focus bij het interview als selectie-instrument.

a. Rekruterings- en selectiebeleid

- Rekrutering:
 - Hoe bepaal je de juiste personeelsbehoefte?
 - Hoe kan je de juiste competenties integreren door middel van een functieprofiel?
 - Welke rekruteringskanalen gebruik je?
 - Hoe wordt een personeelsadvertentie opgebouwd?
 - Hoe sollicitatiebrieven correct beoordelen?
- Selectie:
 - Welke soorten selectietools kennen we?
 - Wat is de waarde en betrouwbaarheid van die tools als selectie instrument?
 - Doel van het interview

b. Praktijk interviewtechnieken

- Hoe bereid je je, als interviewer, voor op het interview?
- Op welke (organisatie)vragen moet je voorafgaand aan het interview een antwoord hebben?
- Hoe de functie-eisen analyseren?
- Hoe voer je efficiënt het interview of selectiegesprek?
- Hoe structureer je het interview?

- Hoe gedragsgericht interviewen door middel van de STAR-techniek?
- Hoe en wanneer stel je welke soort vragen?
- Hoe omgaan met non-verbaal gedrag?
- Hoe beantwoord je vragen van kandidaten?
- Hoe evalueer je de sollicitant?
- Welke beoordelingsfouten kunnen er optreden en hoe voorkom je deze fouten?

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

- Het selectieproces stroomlijnen
- Het interview als één selectie-instrument optimaliseren
- Het CV van de kandidaat analyseren en classificeren
- Een interviewschrift toepassen
- De vooropgestelde competenties (criteria) tijdens het interview doelgericht bevragen, diepgaand inzicht verwerven, classificeren
- De sollicitant beoordelen ivf. vooropgestelde competenties (selectiecriteria)

3: Interne communicatie - 1 sessie

Docent: Marleen Verstraete

Een goede en duidelijke communicatie is belangrijk. Niet alleen met je klanten of leveranciers, maar ook - en vooral - met je eigen medewerkers.

Actief gebruik maken van de kracht van interne communicatie betekent meer dan gewoon informeren. Een doordacht intern communicatiebeleid en een permanente dialoog tussen management en medewerkers leiden tot meer motivatie en is de basis voor een geslaagde praktijk van duurzame verbetering.

- Wat verstaat men in jouw organisatie onder interne communicatie? Welke is de rol van HR en de leidinggevenden hierin?
- Wat is het belang van goede interne communicatie?
- Interne communicatie moet je linken met de soort organisatie.
- Communicatie als strategisch wapen inzetten: hoe?
- Strategische pijlers voor interne communicatie zien, benutten en verder ontwikkelen?
- Organisaties veranderen, dus interne communicatie ook.
- Waarom vallen organisaties vaak stil?
- Wat met een bedrijfsblad, email, intranet, onthaal van nieuwe medewerkers?

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

- Een keuze te maken voor een evaluatie-instrument, wat past in jouw organisatie
- Gespreksmodel voor het voeren van deze gesprekken
- Hoe je op een niet-bedreigende manier feedback kunt geven over je eigen werk of anderzins prestaties
- Wat is het belang van geobjectiveerde feedback voor de loopbaan?
- Waarom een evaluatiesysteem bijdraagt tot betere resultaten voor een organisatie.
- Hoe je structuur kan brengen in de veelheid en verscheidenheid in communicatiemiddelen die medewerkers soms overspoelen?
- Hoe je een communicatieplan opmaakt, wat past in jouw organisatie?
- Hoe een beleid rond interne communicatie bijdraagt tot meer autonome en meer gemotiveerde medewerkers?
- Hoe je de communicatie kunt gebruiken om veranderingen te sturen?

THEMA 2: HUMAN CAPITAL

1: 'Bedrijfscultuur, leiderschap en changemanagement' - de rol van HR - 1 sessie

Docent: Jurgen Christiaens

In deze sessie lichten we de 'soft' aspecten van het Human Resource Beleid toe, hoewel net die aspecten vaak ook zeer 'hard' en 'aanwezig' kunnen zijn zoals leiderschap en de hedendaagse bedrijfscultuur, met sleutelbegrippen als coaching, empowerment (dat begint bij een goed onthaal van nieuwe medewerkers) en situationeel leiderschap.

Daarnaast wordt ook ingegaan op de wijze waarop een organisatiecultuur door doelbewuste inspanningen kan worden veranderd (veranderingsmanagement).

- Alles begint bij goed onthaal van nieuwe medewerkers
- Situationeel leiderschap in een motiverende bedrijfscultuur

- Het essentiële verschil tussen leidinggeven en coaching
- De rol van HR in het realiseren van succesvolle veranderingen

2: Performance-management en continuïteit in de organisatie - 1 sessie

Docent: Marleen Verstraete

Het begeleiden van medewerkers in het bereiken van de vooropgestelde resultaten is een permanente opgave voor elke leidinggevende. Het voeren van doelstellings-, functionerings-, evaluatie- en evolutiegesprekken is een belangrijk hulpmiddel. HR moet hier voor de leidinggevenden de nodige tools aanreiken. Het is belangrijk om samen met jouw medewerkers duidelijke doelstellingen af te spreken en regelmatig te reflecteren op de voortgang en de kwaliteit van hun werk. Daarbij mag niet uit het oog verloren worden dat het perspectief van de organisatie en van de medewerker verder reikt dan het gesprek zelf.

- Waarom zou de werkgever doelstellings-, functionerings-, evaluatie- en evolutiegesprekken voeren?
- Welke zijn de essentiële bestanddelen van die gesprekken?
- Cruciaal hierin: het opstellen van SMART doelstellingen
- Hoe koppel je performantie met persoonlijke ontwikkeling en carrièrebeslissingen?
- Evalueren: op de klassieke manier en/of via 360° feedback?
- Welke aanpak gebruik je best bij goede en minder goede medewerkers?

3: Learning & development: ontwikkeling van medewerkers via opleidingen - 2 sessies

Docent: Dirk Van Damme

Om de positie op de markt te behouden en te verbeteren, is het blijven ontwikkelen van de professionele competenties van uw medewerkers onontbeerlijk. Opleidingen geven niet alleen een boost aan het rendement van een onderneming, ze werken bovendien motiverend voor alle medewerkers. Vorming, training en opleiding zijn een cruciaal strategisch instrument. De HR-afdeling in het bedrijf heeft hier een belangrijke en toenemende verantwoordelijkheid.

1. De meerwaarde van een visie op leren

- Wat zijn kenmerken van een opleidingsbeleid?
- Hoe definieert u een organisatiefilosofie?
- Wat is het belang van opleidingsdocumenten (corporate curriculum)?
- Wat zijn de 4 kenmerken van het leerpotentieel van elke arbeidssituatie (het Onstinck model)?
- Wat zijn de succesfactoren voor rendabel opleiden?
- Wat zijn de 4 organisatie opleidingsfasen?

2. Hoe opleidingsbehoeften bepalen

- Hoe gebruik ik het 8 stappen opleidingsmodel (Kessels & Smit) om de juiste opleidingsnoden te bepalen?
- Welke HR-methodieken kan ik gebruiken om de behoeften in kaart te brengen: functie of taakanalyse (fleximatrix), functioneringsgesprekken (bottom-up) en prestatie beoordeling, 360gr feedback, competentie management?
- Hoe kan je jouw opleidingsbehoeften ordenen?
- Hoe kan je jouw opleidingsnoden vertalen in opleidingsdoelen volgens de leertaxonomie van Bloom?
- Met welke 4 hefbomen dien je rekening te houden bij de ontwikkeling van je opleidingsprogramma?

3. Hoe plannen en budgetteren

- De verschillen tussen een organisatie-/afdelings- en een individueel opleidingsplan.
- Welke kosten zijn er bij het opleiden met externe en interne trainers?
- Een greep uit mogelijke opleidingssubsidies van de Vlaamse Overheid / Europa - ESF.

4. Hoe een opleiding organiseren

- Wat zijn de voor- en nadelen van het uitbesteden van een opleiding?
- Welke beslissingscriteria hanteer je bij het inkopen van opleidingen?
- Wat zijn de gedragskenmerken van een goede (interne/externe) trainer?

5. Hoe het opleidingsresultaat verankeren op de werkplek?

- Hoe ga je het opleidingsresultaat verankeren?
- Wat zijn de barrières voor een succesvolle transfer naar de werkplek?
- Welke maatregelen bevorderen de transfer van de opleiding naar de werkplek?

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

- Een strategisch opleidingsplan kunnen kaderen binnen een visie op leren
- De verschillende dimensies in de opleidingscyclus kunnen illustreren met een voorbeeld
- Het doel, de kenmerken en het opzet van een opleidingsplan kunnen verwoorden
- Een resultaatgerichte opleiding kunnen plannen en organiseren
- Een eigen omschrijving kunnen geven van het begrip transfer
- De effectiviteit van opleidingen verhogen

THEMA 3: TALENT & REWARD

1: Competente of getalenteerde medewerkers? - 1 sessie

Docent: ...

Je werknemers zijn het belangrijkste kapitaal van je organisatie, waarin behoorlijk wat geïnvesteerd wordt. Een slagkrachtig competentie management draagt bij tot een maximaal rendement en realisatie van jouw bedrijfs- of organisatiestrategie!

De Vlaamse overheid wil zoveel mogelijk ondernemingen en organisaties aanzetten tot het opstarten en uitwerken van een kwalitatief en strategisch competentiebeleid. Ze verwachten dat ondernemingen en organisaties een competentiebeleid uittekenen en verankeren in de globale strategie en bedrijfsvoering van de onderneming of organisatie. Competentiemanagement draait rond het erkennen, ontwikkelen en inzetten van competenties van werknemers in functie van zowel bedrijfsdoelen als persoonlijke wensen en ambities. Competentiemanagement is een instrument om de organisatie én de mensen in samenhang te ontwikkelen. Het biedt een antwoord op uitdagingen zoals:

- het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats: hoe begin je er aan?
- hoe bereid je binnen HR de organisatie voor op veranderingen?
- hoe laat je de oudere werknemers mee evolueren?
- het behouden van waardevolle werknemers: niet eenvoudig, wel mogelijk
- de aanwervingsproblematiek: krapte op de arbeidsmarkt biedt ook kansen

1. Wat met talentmanagement? Het inzetten van medewerkers volgens hun sterkten.

- Wat zijn competenties en wat houdt competentie management in?
- Wat zijn de basisvoorwaarden voor het vormgeven, invoeren en onderhouden van competentie management? Waarom zou u competentie management invoeren?
- Wat zijn de valkuilen en succesfactoren?

2. Hoe introduceer je competentie management binnen jouw organisatie? Een stappenplan.

- Create van een draagvlak
- Kerncompetenties identificeren, in lijn met de visie en de waarden van de organisatie
- Competenties vaststellen en een competentiewoordenboek ontwikkelen
- Functies inventariseren en de vereiste competenties per functie vastleggen
- De huidige competentieniveaus en het ontwikkelpotentieel inschatten

3. Naar een integratie competentie management-talentmanagement?

- Wanneer spreken we over talentmanagement? Waarom zou je dit invoeren?
- Wanneer zou je talentmanagement toepassen en hoe doe je dat?

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

- Wat is competentie management?
- Wat is talentmanagement?
- Waarom en hoe pas je het toe?
- Hoe integreert je het in het personeelsbeleid?
- De docent toont aan dat een vernieuwde praktijk de kritieken op het traditionele competentie management oplost en de toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt aankan.
- Wat doet dit met jou als professional?

2: Over talent en vooral beyond talent - 1 sessie

Docent: Eddy De Munter

De discussie over HR als business partner heeft een sterke en positieve impact gehad op de rol en positionering van de HR-afdeling in organisaties. De centrale vraag blijft echter nog steeds: hoe kan HR haar grip op toegevoegde waarde aan de business verstevigen en haar betekenis vergroten? Eén antwoord op deze vraag klinkt steeds luider: baseer alles wat je doet rond mens en organisatie op harde feiten. Wat HR doet met en rond talent is de cruciaalste activiteit. De HR-afdeling kan haar toegevoegde waarde vergroten door verandering van richting, inrichting en verrichting van haar activiteiten:

- Vertalen van strategie en doelstellingen (richten).
- Naar de inrichting van werkzaamheden in structuren, diensten en instrumenten (inrichten).
- Naar gedrag en vaardigheden (verrichten) om tot realisatie van doelstellingen te komen en continuïteit in de onderneming te komen door talent te vinden, verder te ontwikkelen, te coachen en te laten (door)groeien.

1. Wat is talent in HR-taal?

2. Het organogram van het bedrijf en van de HR afdeling

3. Functiebeschrijvingen

4. Functieclassificatiesystemen

5. Meritsystemen en loonsverhogingen

6. Loopbaanpaden en successieplanning

7. HR-analytics

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

De HR afdeling heeft verschillende instrumenten om haar toegevoegde waarde voor de business te bewijzen. Ook in HR zijn de criteria van procesmatig denken en werken belangrijk i.e. structuren tekenen, duidelijke rollen formuleren, werkbare procedures opstellen, bruikbare tools aanreiken, groei en continuïteit ondersteunen, realistisch plannen en gestructureerd opvolgen van voortgang.

3: Strategisch en kosten bewust verlonen - 2 sessies

Docent: Eddy De Munter

Strategisch verlonen krijgt tegenwoordig veel aandacht omdat strategie nu eenmaal streeft naar een competitief voordeel. In een krappe arbeidsmarkt, waar je goede werknemers wil aantrekken en goede werknemers wil behouden kan je verloningsstrategie het verschil maken. Studies wijzen uit dat heel wat ondernemingen wel een verloningsstrategie trachten te ontwikkelen, maar dat hun werknemers daar toch niet helemaal tevreden over zijn. Tezelfdertijd stellen we steeds opnieuw vast dat België een duur land is om werknemers te verlonen. Wat zijn de mogelijkheden?

1. Inleiding tot strategisch verlonen

Hoe kan je je medewerkers de juiste beloning aanbieden zodat ze zich gewaardeerd voelen en zich blijven inzetten?

- Evolutie naar een flexibel compensation & benefits beleid
- Is geld belangrijk?
- Wat is verloning en loonkost?
- Wat is de doelstelling van verloning?
- Wat is strategisch verlonen?
- Hoe verloon en beloon ik mijn Human Capital?
- Problemen met verloning vandaag
- Wat vinden werknemers belangrijk?
- Waar zijn werknemers ontevreden over?

2. Alternatieve verloning en optimalisatiemogelijkheden

- Wat is alternatieve verloning?
- Wat wil optimalisatie zeggen?
- De populairste en interessantste optimalisatiemogelijkheden
- Kostenvergoedingen
- Mobiliteit: bedrijfswagen, bedrijfsfiets, woon-werkverkeer, verplaatsingskosten
- Verzekerde voordelen: groepsverzekering, hospitalisatieverzekering
- Fiscaalvriendelijke premiesystemen
- Voordelen van alle aard: gsm, internet en pc, bedrijfswagen, bedrijfsfiets
- Vrijgestelde voordelen: maaltijdcheques, maaltijdtickets, ecocheques, sport- en cultuurcheques

- Sociale voordelen: geschenken en geschenkencheques, pc-privé, hospitalisatieverzekering, groepsverzekering
- Vrijgevheden: huwelijkspremie, anciënniteitspremie, transportvergoeding, aanvullingen op sociale voordelen

Wat leer je bij? Welke tools neem je mee?

- Het belang van verlonen en belonen binnen het totaal van jouw HR beleid
- Je krijgt inzicht in wat jouw medewerkers belangrijk vinden.
- Je krijgt een overzicht van welke looncomponenten fiscaal interessant zijn. Je leert de sociale en fiscale aspecten ervan en verneemt hoe je deze verloningsvormen strategisch en kostenbewust kan aanwenden.
- Een interessant naslagwerk met een overzicht van de interessantste employee benefits.

PRAKTISCH

Deze opleiding wordt georganiseerd door onze partner SBM, cvba Skilliant.

Lesdata

Datum	Startuur	Einduur
dinsdag 10/03/2020	19:00	22:00
dinsdag 17/03/2020	19:00	22:00
dinsdag 24/03/2020	18:30	21:30
dinsdag 31/03/2020	18:30	21:30
dinsdag 21/04/2020	18:30	21:30
dinsdag 28/04/2020	18:30	21:30
dinsdag 05/05/2020	18:30	21:30
dinsdag 12/05/2020	18:30	21:30
dinsdag 19/05/2020	19:00	22:00
donderdag 28/05/2020	18:30	21:30
donderdag 04/06/2020	18:30	21:30
donderdag 11/06/2020	18:30	21:30

Data onder voorbehoud van eventuele wijzigingen.

Locatie

SBM Gent
Tramstraat 63
9052 Zwijnaarde

Contact

T: 078/353 653
Sofie@syntrawest.be

Getuigschrift

Certificaat

De deelnemers die de volledige cyclus volgen en regelmatig aanwezig zijn op de sessies, bekomen een certificaat.

Dit certificaat wordt erkend door SBM.

DOCENT

Jurgen Christiaens behaalde een Master in Psychologie en in Human Resource Management. Hij ving zijn carrière aan bij Randstad en ging nadien aan de slag als Scientific Member bij het HR Centre van de Vlerick Business School in Gent. Vervolgens startte hij bij bpost, waar hij kennismaakte met de verschillende domeinen van de HR-functie, doorheen verschillende HR Management-posities, die hij uitoefende in een bedrijf in volle verandering van een administratieve organisatie naar een winstgevend en beursgenoteerd bedrijf. Vervolgens werkte hij bij Coca-Cola Enterprises, waar hij eerst Senior HR Manager en nadien Associate Director HR was voor de commerciële populatie in België en Luxemburg. Momenteel is Jurgen werkzaam in de IT-sector en is hij HR Director is voor Oracle BeLux. Sinds een heel aantal jaren is hij ook free-lance HR docent.

Eddy De Munter heeft meer dan 30 jaar ervaring in Human Resources. Momenteel is hij HR Manager Belgium bij European Owens Corning Fiberglass. Daarvoor werkte hij onder andere bij Febelco, Beaulieu International Group, Johnson Controls Automotive, Corelio Media (de voormalige VUMgroep) en bij General Electric Industrial Solutions (voorheen Vynckier). Hij doorliep alle aspecten van het HRM-beleid en vervolmaakte zich systematisch zowel in de praktijk als

academisch in de finesses van alle domeinen van HRM, oa. via Vlerick Leuven-Gent Management School en Arteveldehogeschool.

Marleen Verstraete Marleen werkt meer dan 20 jaar in Human Resources, als training en communicatie adviseur bij SBM en Unilin, als HR Director bij het internationaal logistiek bedrijf ECS, European Containers. Ze was daar verantwoordelijk voor het HR beleid, de interne communicatie en maakt deel uit van het directiecomité. Momenteel werkt ze als HR-interimmanager bij Matexi. Marleen volgde de Master Class in HRM management bij Vlerick Business School en trainingen in strategisch management en interne communicatie. Ze heeft een brede ervaring in groeibedrijven en treedt op als lid van KMO-adviesraden. Ze gelooft in de kracht van het netwerk en zet zich daarom in als voorzitter van de Club van personeelsmanagers in West-Vlaanderen.

Dirk Van Damme geeft sinds 1995 opleidingen en HR-consultancy voor diverse organisaties. Hij werkte oa. als personeelsmanager in een internationaal voedingsbedrijf en kan tevens terugblikken op een internationale ervaring in de begeleiding van sporters en muzikanten. Momenteel is hij werkzaam als opleider in diverse HR-topics en faciliteert hij projecten in de begeleiding van sporters en muzikanten. Van opleiding is hij licentiaat in de psychologie.

GETUIGENISSEN

"Deze opleiding heeft mij de nodige houvast en het vertrouwen gegeven om met de verschillende onderdelen aan de slag te gaan in de praktijk. Ik heb de grote lijnen meegekregen en deze met mijn persoonlijke inzichten kunnen aanvullen in de praktijk."

Anke de Groot, Coördinator Training Plopsa Group

"Het totaaltraject van de SBM opleiding Human Resources Management is zeer interessant om een volledig beeld te krijgen over de verschillende domeinen in HR op een strategisch niveau. Tijdens iedere sessie kwamen vakmensen aan het woord die een andere kijk kunnen geven en de nodige tools aanreiken om een stap verder te kunnen gaan in uw bedrijf. Een goede mix van theorie en praktijk!"

Ann-Sophie Maeyaert, HR verantwoordelijke Maeyaert NV