



# Opleidingen die jouw kmo écht vooruit helpen

Hoe je leren organiseert en  
de impact ervan optimaliseert



Samen leren en groeien



# Investeren in leren: meer dan de moeite waard

Opleidingen staan misschien niet bovenaan jouw prioriteitenlijst. En dat begrijpen we maar al te goed. Als zaakvoerder of hr-verantwoordelijke heb je meer dan je handen vol om de werking van je kmo in goede banen te leiden en je klanten tevreden te houden.

Maar wat als je bedrijf nóg beter zou draaien? Wat als je je klanten nóg betere producten of diensten zou kunnen aanbieden? **Investeren in opleidingen is investeren in de toekomst van je medewerkers én je bedrijf.** Want hoe meer kennis en ervaring je in huis hebt, hoe groter de vooruitgang die je samen boekt.

Een opleiding organiseren waaruit je medewerkers écht iets leren, doe je echter niet in een-twee-drie. Gelukkig sta je er niet alleen voor. Bijleren is een gedeelde verantwoordelijkheid, van jou en al je medewerkers. Maar ook die van ons, als ondernemersorganisatie (UNIZO) en als opleidingspartner van het paritair comité 200 (Cevora).

Veel lees- en leerplezier!

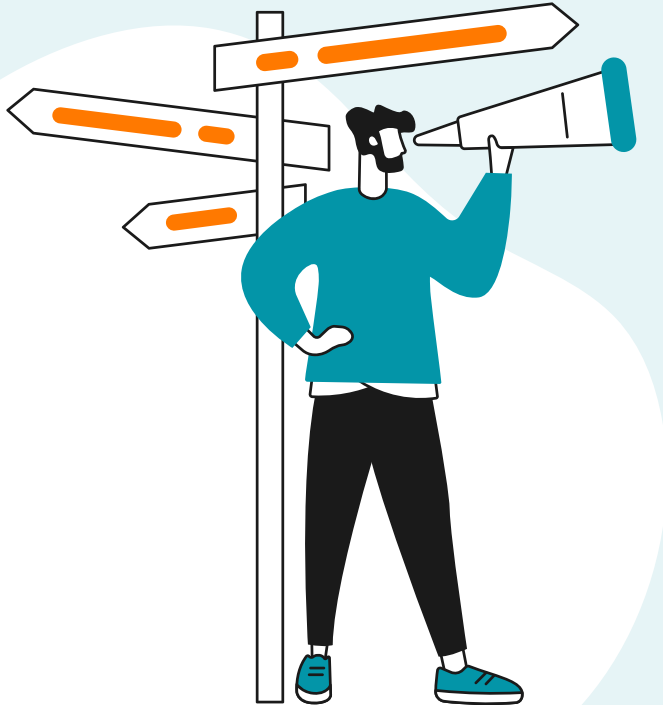


**Olivier Lambert**  
Algemeen directeur  
Cevora



**Danny Van Assche**  
Gedelegeerd bestuurder  
UNIZO





- 1 De voordelen van leren voor je kmo
- 2 Van leernoden naar opleidingsdoelstellingen
- 3 Opleidingen organiseren: waar, wat, hoe en wie?
- 4 De impact optimaliseren: mis deze afspraken niet



Tip: klik op een titel om meteen naar het hoofdstuk te gaan, of blader gewoon naar de volgende pagina.

1

## De voordelen van leren voor je kmo

Bijleren is vooruitgaan. Dat geldt voor je medewerkers én je bedrijf in het algemeen. Maar wat zijn de concrete voordelen van leren – en opleidingen in het bijzonder – voor je kmo?



# Voordeel 1

## Je bent voorbereid op verandering

De ontwikkeling van digitale technologieën, de toenemende concurrentie ... Als zaakvoerder krijg je te maken met **tal van uitdagingen**. Daar kwam recent nog eens de coronacrisis bij, die ongetwijfeld ook een invloed gehad heeft op de werking van jouw bedrijf.

De invulling en complexiteit van onze jobs evolueren dus voortdurend. Je reageert dan ook het best zo snel mogelijk op die veranderingen. Of nog beter: je bent erop voorbereid. **Gelukkig bestaat er voor elke nieuwe vaardigheid, functie of tool wel een geschikte opleiding.**

# 100%

van onze jobs zal veranderen  
in de komende tien jaar.

[Lees meer over de evolutie van  
onze arbeidsmarkt sinds corona.](#)

## Voordeel 2

### Je doet een investering die blijft lonen

Hoe meer kennis en vaardigheden je medewerkers bezitten, hoe groter het **menselijk kapitaal** in je bedrijf. Een opleiding is op korte termijn dan wel een investering, op langere termijn betaalt die zich dubbel en dik terug.

Hoeveel die return concreet bedraagt, is moeilijk in euro's uit te drukken. Uit onze rondvraag bij 200 zaakvoerders en hr-medewerkers blijkt wel dat opleidingen:

- › de **specialisatiekennis** op peil houden (volgens 85% van de respondenten);
- › tot **efficiënter werk** leiden (83%);
- › de **motivatie** bij werknemers verhogen (82%);
- › werknemers **tevreden** maken (77%);
- › voor **meer innovatie** zorgen (77%).

# 87%

van de leidinggevend en hr-medewerkers vindt dat opleidingen de prestaties van hun werknemers verbeteren.

Volgens een online enquête van iVOX, in opdracht van Cevora, bij 200 Belgische werkgevers en hr-medewerkers in februari 2020.



# Voordeel 3

## Je behoudt mensen en trekt nieuwe aan

De helft van de bedienden neemt opleidingsmogelijkheden mee in rekening bij de keuze van een werkgever. Voor een kwart van hen zijn die leerkansen – of beter: het gebrek eraan – zelfs een drijfveer om van job te veranderen.

Leermogelijkheden verhogen dus je kansen om mensen **aan boord te houden**. Daarnaast is je focus op opleidingen ook een belangrijke troef om uit te spelen in je **rekruteringsbeleid**. Zo heb je immers bij heel wat potentiële medewerkers een streepje voor ten opzichte van de concurrentie.

# 24%

van de bedienden zou overwegen om van job te veranderen om (meer) opleidingen te kunnen volgen.

[Lees meer over dit opvallende cijfer.](#)

2

## Van leernoden naar opleidingsdoelstellingen

Leren levert je een aantal belangrijke voordelen op. Maar hoe zorg je dat die troeven optimaal tot uiting komen in jouw specifieke bedrijfscontext? Een duidelijk zicht op de leernoden in je kmo, vertaald naar heldere opleidingsdoelstellingen, is de sleutel tot succes.





## 1. Leernoden identificeren

De bijkomende kennis die nodig is om te groeien met je bedrijf, noemen we leernoden. Een opleiding heeft pas echt impact als ze aansluit bij de specifieke leernoden in jouw kmo. Die noden vind je **op drie niveaus**:

- 1. Bedrijf:** waar wil je met je zaak staan over x-aantal maanden of jaren?
- 2. Team:** wat hebben specifieke teams nodig om hun taken te volbrengen?
- 3. Medewerker:** welke skills kan iemand gebruiken om zijn rol optimaal te vervullen?



### Hard en soft skills

Leernoden zijn heel divers. Zo kan je een onderscheid maken tussen **hard skills** (technische vaardigheden, zoals het gebruik van een bepaald computerprogramma) en **soft skills** (sociale vaardigheden, zoals communicatie en projectmanagement). Vooral de nood aan dat tweede type skills neemt alsmaar toe.

In je bedrijf ben je zeker niet de enige die opleidingsbehoeften kan detecteren. Even terug naar de drie niveaus:

1

**Bedrijf:** neem je een strategische beslissing (bv. een nieuw kwaliteitsproces), dan heeft dat waarschijnlijk gevolgen voor (een deel van) je medewerkers. Zo moeten ze misschien met andere software leren werken. Als **zaakvoerder** maak je maar beter zelf al de opleidingsreflex vóór de implementatie van de verandering.

2

**Team:** lopen projecten spaak omdat er te weinig communicatie is? Haalt je bedrijf niet het maximum uit opportuniteiten door een gebrek aan technische kennis? Hier zijn de voelsprietten van een **team-verantwoordelijke** cruciaal. [De talenten van medewerkers herkennen en benutten](#) is overigens ook een belangrijke gave van leidinggevenden.

3

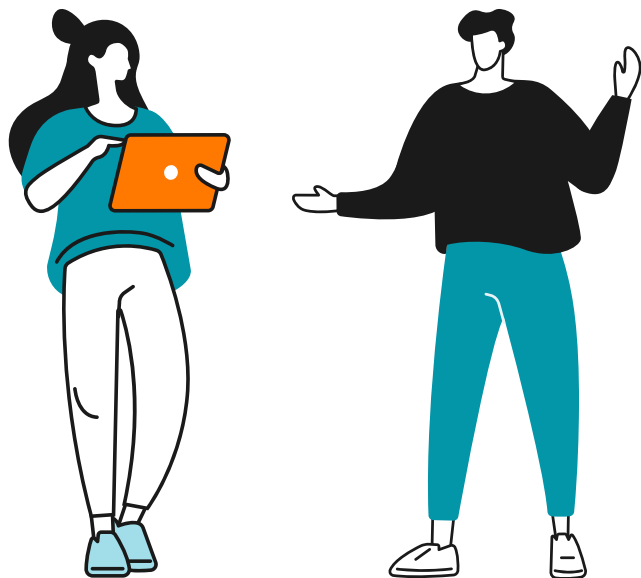
**Medewerker** iemand kan natuurlijk ook in zijn individuele rol een leernood voelen opborrelen. Misschien voelt je **medewerker zelf** dat hij een bepaalde techniek niet helemaal onder de knie heeft of wil hij [doorgroeien naar een rol als leidinggevende?](#)

Uiteraard kan iedereen in je bedrijf opleidingsnoden detecteren op elk van deze niveaus. Zo kan je als zaakvoerder merken dat een bepaalde afdeling of medewerker bijkomende skills nodig heeft en kan een medewerker aangeven dat een strategische beslissing gevolgen heeft die jij niet had voorzien.

## Maak tijd voor loopbaangesprekken

Niet al je medewerkers komen zomaar met hun leernoden bij je aankloppen. De drempel ligt misschien te hoog of ze voelen zelf de behoefte niet, terwijl een opleiding hen én het bedrijf vooruit zou helpen. Loopbaangesprekken op regelmatige momenten (bv. halfjaarlijks) helpen je je bedrijfsdoelen en de persoonlijke ambities van je medewerkers met elkaar te verzoenen.

[Hier vind je tips voor openhartige loopbaangesprekken.](#)



## Hoe Pomax leernoden identificeert

**Kim Soete** is hr-manager bij decoratiegroothandel Pomax: “Onze medewerkers hebben elk jaar een samenwerkingsgesprek waarin we naar hun opleidingsnoden vragen. Maar ook tussendoor detecteren we zoveel mogelijk leerbehoeften: via de leidinggevenden of tijdens informele babbels aan de koffiemachine. En medewerkers kunnen natuurlijk ook op mij afstappen met hun opleidingsvraag.”



**Kim Soete**  
Hr-manager bij Pomax

[Lees het volledige artikel.](#)

## 2. Doelstellingen vastleggen

Leernoden identificeren is één ding, maar hoe verzeker je dat een opleiding het juiste doel zal bereiken? Een duidelijk gesprek vooraf is cruciaal. Daarin bespreek je met je medewerker:

- › wat de **meerwaarde** zal zijn, individueel en voor het bedrijf;
- › welke **concrete doelstellingen** jullie willen bereiken;
- › hoe de **leerinhoud toegepast** zal worden op het werk.

Leg de doelstellingen vast volgens de [SMART-methode](#) om achteraf zo nauwkeurig mogelijk het resultaat te kunnen meten.

**Een voorbeeld van een SMART-doel:** “Binnen een half jaar na de opleiding online marketing willen we met marketing 10% extra leads binnenhalen via digitale kanalen.”



**Hulp nodig om opleidingsdoelstellingen te bepalen?**

[Gebruik dit invulformulier als leidraad voor je gesprek.](#)

### 3. Prioriteiten stellen

Aan een opleidingsvraag kan je niet altijd meteen beantwoorden. Misschien heb je even geen budget of is de timing niet ideaal. Een duidelijk overzicht helpt je de juiste prioriteiten te stellen. Neem daarin niet alleen **leernoden, timing en budget** op, maar ook je **doelstellingen** op de verschillende niveaus (zie eerder) en **praktische info**.

Sommige opleidingen zijn bovendien **verplicht** en verdienen dan ook voorrang. Zo moet ieder bedrijf een interne brandbestrijdingsdienst hebben. En telt je bedrijf 20 medewerkers of meer, dan heb je een (of meerdere) gebrevetteerde EHBO-hulpverlener(s) nodig. Afhankelijk van je sector zijn er mogelijk nog een aantal verplichte opleidingen. Ga dat dus zeker na!



**Hulp nodig om de leernoden in je bedrijf te ordenen?**

[Download hier de handige template.](#)

3

## Opleidingen organiseren: waar, wat, hoe en wie?

Organiseer je de opleiding zelf of besteed je ze beter uit? Welke leervormen bied je je medewerkers aan? Wat moet dat kosten, zo'n opleiding? En wie kan je helpen bij de voorbereiding en organisatie? In dit hoofdstuk beantwoorden we al jouw praktische vragen.



## 1. Intern of extern?

Een opleiding kan je **zelf organiseren of uitbesteden** aan een externe organisatie. Voor beide opties valt wat te zeggen.

### Voordelen van zelf organiseren

- › Je hoeft niet op zoek te gaan naar een aanbieder.
- › Je hebt meer controle over het leerproces en de inhoud.
- › Een collega-expert kent je bedrijf beter dan een externe.

### Voordelen van uitbesteden

- › Een externe partij heeft meer ervaring met opleidingen organiseren en geven.
- › Je hoeft je niet bezig te houden met de praktische beslommeringen.
- › Via de docent en mededeelnemers breng je nieuwe kennis en invalshoeken binnen in je bedrijf.
- › Je hoeft niet te investeren in opleidingsmateriaal.
- › Een externe docent heeft vaak meer autoriteit en impact dan een collega.

**Hoe je een medewerker klaarstoomt om opleidingen te geven?**

[Met een opleiding natuurlijk!](#)

Of je een bepaalde opleiding beter zelf organiseert of uitbesteedt, hangt ook af van de inhoud:

- › **Algemene opleidingen** (bv. over Excel of timemanagement) kan je zo goed als altijd uitbesteden.
- › **Specifieke opleidingen** (bv. over het gebruik van een specifieke machine in je bedrijf) zijn vaak moeilijker aan externen over te laten. Ga daarom vooraf zeker na of de opleidingspartner de vertaalslag naar je organisatie kan maken.



### **Incompany-opleiding: the best of both worlds**

Twijfel je tussen zelf organiseren en uitbesteden? Dan is een **incompany-opleiding** misschien wel de geknipte oplossing. Een externe docent geeft de opleiding dan enkel en alleen aan jouw medewerkers. Zo zijn de timing en inhoud afgestemd op jouw processen, terwijl je je toch weinig hoeft aan te trekken van de praktische voorbereiding.

[Dit is hoe een incompany-opleiding bij Cevora in elkaar zit.](#)



## 2. Wat is de beste leervorm?

Hoe iemand het liefst en best bijleert, hangt af van persoon tot persoon. Bekijk daarom samen met iedere medewerker hoe die wil bijleren. Als werkgever kan je helpen door zoveel mogelijk opties aan te reiken.

### Klassikaal of online?

Bij een opleiding denk je misschien meteen aan **de klassieke situatie in een leslokaal**. En daar is niets mis mee. Veel medewerkers leren het makkelijkst bij in een klassikale omgeving omdat ze zich dan 100% kunnen focussen op de opleiding en van gedachten kunnen wisselen met andere leergierigen.

De voorbije jaren schoten **online opleidingen** – van korte webinars tot steviger leertrajecten – als paddenstoelen uit de grond. Niet toevallig, want ook die hebben enkele grote troeven: ze zijn [flexibeler, toegankelijker en vaker personaliseerbaar](#) dan klassikale opleidingen.



### The best of both worlds (bis)

Waarom kiezen als je ook kan combineren? Dat is de gedachte achter de Cevora-leermethode. Wij brengen in onze opleidings-trajecten de voordelen van klassikaal en online leren samen. Via ons online leerplatform **Karibu** verrijken we iedere leerervaring met digitale toepassingen voor, tijdens en na de klassikale opleiding.

[Maak kennis met ons online leerplatform Karibu.](#)

## Informeel leren

Om bij te leren hoeven je medewerkers niet noodzakelijk een opleiding te volgen. Ook tijdens hun dagelijkse activiteiten kunnen ze informeel en spontaan kennis opdoen. Dat leren van elkaar op het werk noemen we **werkplekleren** of **peer learning**.

Leren onder 'peers' of gelijkgestemden is helemaal anders dan in een opleiding, omdat er geen hiërarchische relatie is tussen docent en cursist. Iedereen deelt zijn eigen ervaringen en kennis, dus er is **meer ruimte voor verdieping en toepassing** van de kennis.

[Lees meer over de voordelen van peer learning.](#)



## Hoe Officient opleidingen organiseert

**Bo Zenner** was hr-manager bij Officient, een Gentse start-up in hr-software: "Ik geloof heel sterk in informeel werkplekleren. Maar we organiseren ook interne trainingen, waarin bijvoorbeeld een collega van de productafdeling uitleg geeft aan collega's van sales en customer succes."

"Ook externe opleidingen moedigen we aan, maar we hebben geen vast aanbod of overzicht. We bespreken de mogelijkheden wel tijdens onze performance reviews en ook tussendoor kunnen medewerkers met aanvragen bij ons terecht."



**Bo Zenner**  
Hr-manager

[Lees het volledige artikel](#)

### 3. Hoe bekostig je een opleiding?

Hoewel je natuurlijk rationeel moet omspringen met je uitgaven, zou het kostenplaatje je niet mogen tegenhouden om je medewerker een opleiding te laten volgen. Een hoger prijskaartje kan om verschillende redenen te rechtvaardigen zijn:

- › sommige opleidingsinstanties en/of docenten staan hoger aangeschreven dan andere;
- › een opleiding met voor- en/of natraject zorgt voor een grotere leerimpact;
- › een op maat gemaakte opleiding biedt je bedrijf meer directe meerwaarde;
- › ...

Baseer je keuze dus vooral op de **opleidingskwaliteit** en win de nodige informatie in om die in te schatten. Zo zijn de Cevora-opleidingen kosteloos – dankzij jouw jaarlijkse bijdragen – zonder aan kwaliteit in te boeten.



#### Opleidingsbudget: een goed idee?

In sommige bedrijven krijgen medewerkers een budget dat ze jaarlijks vrij mogen spenderen aan opleidingen. Vaak gaat het over een bedrag van enkele honderden of duizenden euro's. Een vooropgesteld opleidingsbudget is een mooi signaal, maar kan contraproductief zijn als je niet opvolgt wat je medewerkers ermee doen. De toegevoegde waarde van iedere opleiding samen inschatten is en blijft cruciaal.

## Doe een beroep op premies

Een belangrijke hulplijn voor de financiering van je opleidingen zijn premies. De verschillende **regionale overheden** bieden kmo's een vorm van opleidingssteun aan. In Vlaanderen is dat via [de kmo-portefeuille](#).

## Vallen je bedienden onder het paritair comité 200?

Dan kan je ook bij Cevora opleidingspremies aanvragen. Voor PC 200-bedienden zijn Cevora-opleidingen bovendien **kosteloos**. En via ons programma **Impulse+** krijg je **korting bij andere opleidingsinstanties**.

Lees meer over de [Cevora-premies](#) en [Impulse+](#).



## Hoe Pomax opleidingen bekostigt



**Kim Soete:** “Leren betekent investeren. Daar knappen zaakvoerders aanvankelijk vaak op af. Voor hr-medewerkers die wél willen inzetten op leren kan dat frustrerend zijn. Gelukkig zijn er heel wat subsidies en premies. Maak gebruik van bijvoorbeeld de kmo-portefeuille en de premies van Cevora en betaal daarmee je eerste opleidingen. Leveren die iets op, dan zal je waarschijnlijk meer middelen loskrijgen.”

## 4. Wie doet wat om leren te organiseren?

Leernoden identificeren en doelstellingen vastleggen ([zie hoofdstuk 2](#)), de juiste opleiding kiezen, de resultaten evalueren ([zie hoofdstuk 4](#)) ... Bij een opleiding komt heel wat kijken. Laat je niet ontmoedigen, maar omring je met de juiste mensen om je te ondersteunen en van je opleiding een succes te maken.



### Hr- of opleidingsverantwoordelijke

Leid je een iets groter bedrijf, dan heb je mogelijk een hr-verantwoordelijke in dienst. Dat is de ideale persoon om:

- › het **opleidingsbeleid en -aanbod** uit te werken en medewerkers te informeren;
- › de **voorbereiding** van een opleiding in goede banen te leiden;
- › af te stemmen met de docent over de **opleidingsinhoud**;
- › de **resultaten** van een opleiding te evalueren.

Heb je geen hr-medewerker? Dan kan je bovenstaande taken als zaakvoerder opnemen of toevertrouwen aan een andere medewerker. Let wel: schuif deze taken niet zomaar in iemands bakje, maar geef ze aan iemand die écht gemotiveerd is.

Geef je opleidingsverantwoordelijke **voldoende tijd en middelen** om zijn taken naar behoren uit te voeren. Een opleiding in bijvoorbeeld projectmanagement kan ook nuttig zijn.

## Leidinggevende

Werk je met verschillende afdelingen en/of teams? Dan zijn je leidinggevendenden of teamleads perfect geplaatst om:

- › **leernoden en -doelstellingen** te bespreken met hun teamleden;
- › te garanderen dat medewerkers **ongestoord** hun opleiding kunnen volgen;
- › erop toe te zien dat de opleidingsinhoud aansluit op de **teamdoelstellingen**;
- › de medewerker te coachen en te stimuleren om **de opgedane kennis toe te passen** – via het GROW-model, bijvoorbeeld.

Je leidinggevendenden staan vaak dichter bij je medewerkers en **weten soms beter wat leeft op de werkvloer** dan jij. Stimuleer ze dus om hun oren en ogen open te houden voor sluimerende leernoden.

## Medewerker

Geef ook je medewerkers de verantwoordelijkheid om de impact van hun leerervaring zo groot mogelijk te maken. Dat doen ze door:

- › zelf opleidingen te zoeken en na te denken over de **mogelijke toepassing** ervan op het werk;
- › hun opleiding zo goed mogelijk **voor te bereiden** (inlezen, oefeningen maken ...);
- › actief deel te nemen aan een opleiding en **concrete werksituaties** voor te leggen;
- › een **actieplan** op te stellen om na de opleiding meteen mee aan de slag te gaan;
- › de **nieuwe inzichten te delen** met hun leidinggevende en collega's.





## Hoe Officient iedereen verantwoordelijkheid geeft

**Bo Zenner:** “Als hr-medewerker ben je zeker mee verantwoordelijk om je team te laten groeien, maar de rol van teamleads en medewerkers is minstens even belangrijk. Onze leidinggevenden hebben tweewekelijks een check-in met hun teamleden, onder meer om te peilen naar wat ze nodig hebben om hun job nog beter uit te voeren. Ik geef medewerkers dan ook altijd al tijdens de onboardinggesprekken mee dat ze hun groeitraject bij ons voor een groot stuk in eigen handen hebben.”

## Iedereen in je bedrijf zijn steentje laten bijdragen?

Deel dit overzicht met je medewerkers om het belang van hun rol te benadrukken.



4

## De impact optimaliseren: mis deze afspraken niet

Een opleiding is pas geslaagd als je de impact voelt op de werkvloer. Maar hoe meet, evalueer en optimaliseer je die? Enkele belangrijke afspraken na de opleiding helpen je het resultaat te verankeren. Mis ze niet!






## 1. Vervolggesprek

Plan zo snel mogelijk na de opleiding – indien mogelijk binnen de week – een gesprek in met je medewerker om samen de next steps te bespreken.

### 3 tips voor een geslaagd vervolggesprek:

1. Leg de datum van het vervolggesprek **nog vóór de opleiding** vast. Zo vermijd je dat die belangrijke afspraak tussen de mazen van het net glipt.
2. Haal **de vooraf bepaalde doelen** erbij en gebruik ze als leidraad voor het gesprek.
3. Vraag je medewerker om **een concreet actieplan** op te stellen.



Je medewerker helpen bij zijn actieplan?

[Bezorg hem deze template!](#)

## 2. Evaluatiegesprek

Om de impact van een opleiding te kunnen meten, leg je vooraf concrete verwachtingen en doelstellingen vast. Bepaal je die volgens **de SMART-methode** ([zie hoofdstuk 2](#)), dan kan je na de opleiding eenvoudig checken of die ook effectief behaald werden.

In het evaluatiegesprek leg je de **doelstellingen en resultaten naast elkaar**. Wanneer je dat gesprek met je medewerker inplant, hangt af van de termijn die jullie vooropstelden om de doelstellingen te behalen. Welke stappen je daarna zet, is afhankelijk van de evaluatie.

### De (meeste) doelstellingen werden behaald

- › Ga een stap verder en denk na over een **vervolgopleiding**.
- › Bekijk of de opleiding ook zinvol is voor **andere medewerkers**.
- › Leg **nieuwe doelstellingen** vast en ontdek of er nog groeimarge is.

### De (meeste) doelstellingen werden niet behaald

- › **Ga na waar het fout ging**. Waren de doelstellingen te ambitieus? Had je medewerker te weinig tijd om de opleidingsinhoud om te zetten in de praktijk? Was de opleiding toch niet zo geschikt?
- › **Stuur bij waar mogelijk**. Pas de doelstellingen aan, gun je medewerker meer tijd en/of een betere ondersteuning of ga op zoek naar een andere opleiding.



### 3. Deelmomenten

Verspreid de kennis en inzichten die je medewerker opdeed onder iedereen die er in je bedrijf voordeel uit kan halen. Zo zorg je dat elke opleidingsactie een maximale impact heeft.

#### 3 manieren voor interne kennisdeling:

1

**Intranet:** vraag je medewerker om de belangrijkste learnings van een opleiding kort en krachtig op een rij te zetten en te delen via het intranet. Dit kan uiteraard ook via e-mail of een samenwerkingsplatform zoals Microsoft Teams.

2

**Teammeetings:** wat je medewerker leerde, is waarschijnlijk erg relevant voor iedereen in zijn team of afdeling. Laat je medewerker op een teammeeting iets dieper ingaan op de belangrijkste lessen.

3

**Learningsessies:** verspreid de nieuwe kennis nog breder via sessies die toegankelijk zijn voor iedereen in je bedrijf. Probeer die momenten zo interactief mogelijk te maken door bijvoorbeeld de materie toe te passen op een concrete case.

## Aan de slag!

Klaar om te investeren in je leer-cultuur? Cevora is graag je partner voor opleidingen binnen tal van thema's en sectoren. [Bekijk hier ons aanbod voor werkgevers en werknemers.](#)

Ook voor [opleidingspremies](#), [outplacement](#) en [inspiratie](#) kan je bij ons terecht.



## Een opleidingsplan, de ideale start!

Wil jij van jouw bedrijf ook een toekomstgerichte werkplek maken, waar mensen groeien? Doe dan net als 6.000 andere Belgische bedrijven en dien een opleidingsplan in!

Een opleidingsplan biedt je bovendien **4 concrete extra voordelen**:

1. Meer flexibiliteit in het toekennen van opleidingsdagen aan je bedienden.
2. Dubbele opleidingspremies voor opleidingen die je niet bij Cevora volgt.
3. Incompany-opleidingen die Cevora kosteloos bij jou organiseert.
4. Opleidingen voor werkgevers – zo leer je als zaakvoerder ook gratis bij.

Diende je voor de periode 2020-2021 geen opleidingsplan in? Dan krijg je meteen een **extra premie van € 500 of € 250**.

[Meer weten? Hier lees je alles over het opleidingsplan.](#)





Samen leren en groeien

## Over Cevora

Cevora is de opleidingspartner van het PC 200, het grootste paritair comité van het land met bijna 60.000 ondernemingen en 500.000 bedienden. Cevora-opleidingen zijn kosteloos omdat ze vooraf betaald worden via de jaarlijkse bijdragen van bedrijven en werknemers. Zo krijgt iedereen de kans om bij te leren.

Cevora wordt paritair beheerd door de sociale partners van het APCB: ACLVB-CGSLB, BBTK-SETCa, ACV Puls, CNE, VBO-FEB en de hierbij aangesloten federaties, UNIZO en UCM.





## Over UNIZO

Zelfstandige ondernemers nemen risico, zorgen voor hun eigen loon en creëren welvaart en tewerkstelling. UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers, is sinds 1948 de onmisbare en vernieuwende partner voor en van die zelfstandige ondernemers. UNIZO verenigt in totaal 110.000 zelfstandige ondernemers en kmo's die ofwel rechtstreeks lid zijn van UNIZO, ofwel lid zijn via de meer dan 100 sectororganisaties aangesloten bij UNIZO. Daarmee is UNIZO de grootste ondernemersorganisatie van België.



 [www.cevora.be](http://www.cevora.be)

 +32 2 889 42 00

 Silver Building A (5e verdieping),  
Reyerslaan 70, 1030 Schaarbeek



Samen leren en groeien

