



Van eiland naar L&D-netwerk

In 5 stappen naar een betekenisvol netwerk

VOEL JIJ JE SOMS ALLEEN ALS L&D-PROFESSIONAL?

Veel L&D- of HR-verantwoordelijken herkennen het: je zit alleen te puzzelen op grote vragen, zonder echte sparringpartners. In deze korte gids ontdek je waarom dat zo vaak voorkomt, hoe het anders kan, en wat een netwerk je kan bieden.

1

Je bent verantwoordelijk voor leren & ontwikkelen, en:

- Je zoekt de dingen vaak zelf uit.
- Je zou graag een klankbord willen in je organisatie voor je vraagstukken.
- In de drukte van alledag is er vaak weinig ruimte voor nieuwe inspiratie.
- Je denkt geregeld na over vragen zoals: hoe creëer ik draagvlak, regel ik budget of stimuleer ik medewerkers om te leren?
- Je zoekt manieren om jezelf te blijven uitdagen en ontwikkelen als L&D-professional.



"L&D'ers zoals jij zorgen ervoor dat leren geen formaliteit is, maar een motor voor ontwikkeling. Vergeet daarbij ook niet te investeren in je eigen groei, want jouw impact begint bij jezelf."

2

Waarom zitten L&D'ers vaak op een eiland?

- Ze hebben **een strategische rol**, maar weinig gelijkwaardige sparringpartners.
- Ze hebben **gebrek aan tijd**. Ze moeten brandjes blussen en hebben geen ruimte om te reflecteren.
- Ze beschikken over een **beperkt netwerk**. Vooral interne HR-professionals vinden niet snel een plek waar ze echt kunnen uitwisselen.
- De **verwachtingen zijn complex**. Ze moeten leren verbinden met de bedrijfsstrategie én tegelijk individuele leerbehoeften capteren.

VIJF TIPS OM JE EILAND TE VERLATEN ALS L&D-PROFESSIONAL

01 Wees zorgvuldig met het delen van bezorgdheden

Wees selectief met wie je vertrouwelijke zaken bespreekt. Alleen in een veilige omgeving kun je open delen zonder zorgen over misverstanden of gevoelige informatie. Zo kan je 100% vrij spreken (en geholpen worden).

02 Reserveer tijd voor reflectie

Je rolt van meeting naar urgentie en mist de kans om je aanpak écht te bevragen. Wil je je focus houden en L&D strategie versterken, dan reserveer je best tijd voor reflectie met gelijkgestemden. Boek het in je agenda.

03 Leg je vragen op tafel, ook als ze nog 'rauw' zijn

Je hoeft je uitdagingen niet helemaal uitgewerkt te hebben. Door ook je twijfels en halve vragen te delen, krijg je sneller relevante feedback. Zo zet je stappen in je L&D-verantwoordelijkheden.

04 Spreek over je praktijk, niet over theorie

Vermijd oppervlakkig praten over trends. Focus op: wat betekent dit concreet voor mijn organisatie? Op formele events of opleidingsdagen blijven de gesprekken vaak oppervlakkig.

05 Zoek je gelijken, niet je hiërarchie

Zoek een community van L&D'ers of HR-verantwoordelijken buiten je organisatie. Zij begrijpen de context zonder verborgen agenda. Blijf dus niet in je eigen silo zitten.



3

Een leergroep, specifiek voor L&D-professionals kan hierbij helpen:

★★★★★

"Ik vond het wel spannend om me kwetsbaar op te stellen tegenover anderen in een vergelijkbare functie. Maar al na de eerste sessie voelde het vertrouwd. De groep gaf me inzichten waar ik zelf nooit op was gekomen.

— Sofie, L&D Manager bij een technologiebedrijf

★★★★★

"De leergroep is voor mij een waardevolle 'klankbordplek' geworden. Hier zitten mensen met gelijkaardige uitdagingen, waardoor de gesprekken snel de diepte ingaan. Ik ga elke sessie naar huis met nieuwe ideeën waar ik mee verder kan."

— Bart, Learning Specialist

★★★★★

"Ik dacht eerst: 'Heb ik daar tijd voor?' Maar dit is net wat ik nodig had. Korte, krachtige sessies waarin ik gevoed en uitgedaagd word."

— Jonas, L&D Verantwoordelijke

Een leergroep L&D, dat is:

- **4 vaste bijeenkomsten per jaar** met een groep interne HR- en L&D-professionals.
- Een groep van max. **10 deelnemers**, zodat je elkaar goed leert kennen.
- Begeleiding door een senior **interviewbegeleider**.
- Een groep waarin **vertrouwelijkheid** gewaarborgd is via een contract.
- Samen de **thema's bepalen** die ertoe doen. Denk aan draagvlak creëren, budget verantwoorden of leerresultaten meten.
- **Praktijkgericht werken** op je eigen cases en leren van die van anderen.
- Een **klankbord** van Obelisk ter beschikking hebben, ook tussen de sessies door.
- De uitbouw van een sterk en duurzaam **netwerk**.

L&D-professionals van deze organisaties namen al deel:

Klarrio
STREAMING AHEAD



EQUANS
EMPOWERING TRANSITIONS

meat & more

colruyt
laagste prijzen

randstad
digital

VERZEKER JE PLEK

Boek je vrijblijvend intakegesprek.

Ontdek wie er al deelnam.

Stel je vragen.

Bekijk samen of het een match is.

Meer info & je verkennend gesprek
aanvragen via:

www.obelisk.be/leergroep



Reacties van deelnemers uit de vorige leergroep:

Nogmaals heel erg bedankt
voor de leuke en
inspirerende sessies!

Charlotte Barthels -
L&D-coördinator bij LIDL

Een traject dat ik iedereen
kan aanraden die op zoek is
naar nieuwe inzichten en
concrete handvatten.

Sarah Fondu -
L&D bij ViTeS

Absoluut ten zeerste aan te
raden! Bedankt Goele en
Laura

Nicolas Van Massenhove -
L&D-specialist bij Klarrio



Boek je vrijblijvend intakegesprek:

www.obelisk.be/leergroep