

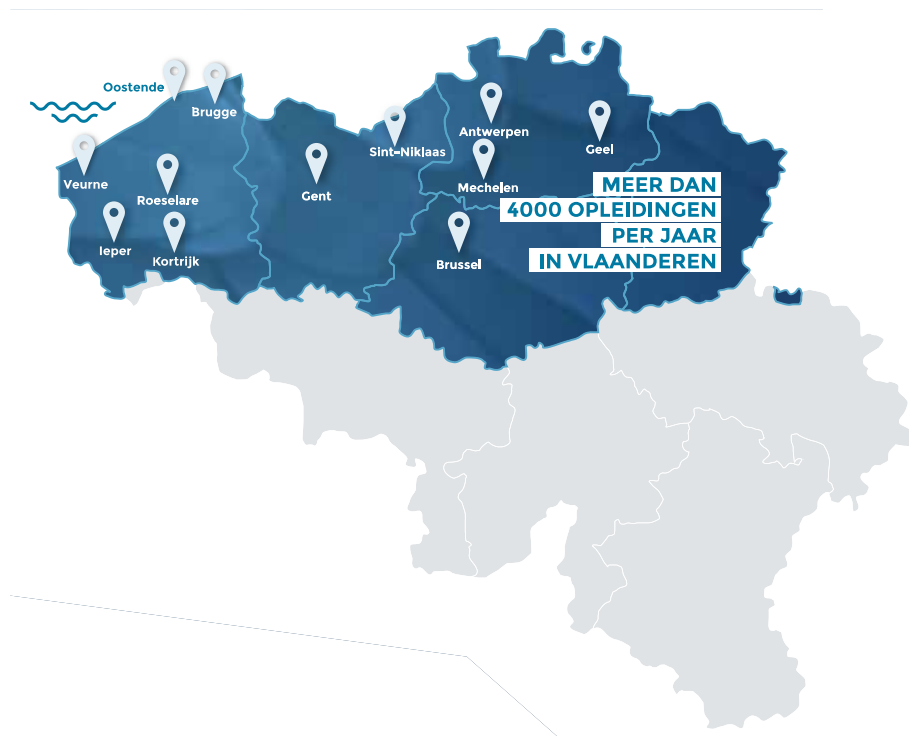
# SCREENING TECHNICI

Informatie over onze aanpak  
en handleiding bij het lezen van het adviesrapport



# INHOUDSTAFEL

Voorwoord	3
Uw technici screenen	5
De screening	6
Het concept	6
Doel	6
Wat is onze ervaring	6
Referenties	6
Competenties	7
Kennis	9
Vaardigheden	12
Rapportering	14
Testimonial	15



## “Handen uit de mouwen...”

Niet voor niets de slogan van de industriële en technische opleidingen van **SBM**. Het opleiden van technisch (al dan niet geschoold) personeel is dé **sleutel tot succes** voor de toekomst. SBM werkt hieraan volop mee in samenspraak met de **bedrijfswereld**. De trainingen, inhouden en methodieken ontstaan in nauwe **samenwerking** met diverse bedrijven. Om het hoge niveau van deze opleidingen te kunnen waarborgen **investeert** SBM voortdurend in **trainers** en **didactisch materiaal**. Talrijke referenties uit diverse sectoren zijn getuige van ons kwalitatief aanbod en doelgerichte aanpak. SBM voorziet in **een brede basis** aan technische opleidingen om stelselmatig via een **bovenbouw** ook de **hogere niveaus** uit te bouwen.



## Aanpak

Een technische opleiding past niet altijd in de agenda van uw medewerkers. Daarom biedt SBM ook opleidingen **op maat** aan. Dat kan een variant zijn van één van onze opleidingen, toegespitst op thema's die **specifiek voor uw organisatie** van belang zijn. Zo werken wij efficiënter, en bespaart u kosten en tijd. Op maat betekent dat we samen in nauw overleg zoeken naar de beste **locatie**, het gewenste **tijdstip**, de juiste **leerinhoud** en **leermethodes** met de juiste **trainer**.

M.a.w. kostenefficiënt en toegespitst op uw organisatie.

Alle technische leersessies worden steeds **didactisch** opgevat volgens het pedagogische principe van het **'aanschouwelijk leren'**. D.w.z. dat telkens gestart wordt vanuit een noodzakelijke theoretische (zo nodig wettelijke) voorbeschouwing op de praktijk. **Technici zijn echte doeners, dus wordt dit beperkt tot het noodzakelijke.**

Heeft u algemene of inhoudelijke vragen, of zelfs voorstellen tot nieuwe mogelijke opleidingen, aarzel dan niet en contacteer ons.

## Krachten bundelen en kennis delen

**Kennisontwikkeling** in deze complexe wereld van changemanagement en projectmanagement kan niemand alleen. Daarom zoeken wij steeds naar initiatieven om **samenwerkingsverbanden** aan te gaan met bedrijven, opleidingsinstellingen, trainers, sectorfondsen,... die complementair zijn aan onze dienstverlening. Op deze manier maken we ons nieuwe kennis eigen en delen, vergaren, ontwikkelen en verbinden we onze kennis met anderen.

## Projectwerking

Door deel te nemen aan diverse **Europese subsidieprogramma's**, zorgen we voor kennisuitwisseling en alternatieve financiering en ondersteunen de bedrijven bij subsidiewerving in het kader van de ESF-oproep 'Mensgericht Ondernemen'.

## Erkenningen

Naast de samenwerkingen zijn er ook erkenningen door verschillende instanties en **sectorfondsen**, wat de klant natuurlijk ten goede komt.

Uiteraard is SBM ook erkend voor het ontvangen van opleidingscheques en betalingen via KMO-portefeuille.

**SBM** of voluit '**Syntra voor Bedrijf en Medewerkers**' verzorgt training en begeleiding voor KMO's, grote bedrijven en (internationale) organisaties. SBM behoort tot de Syntra West groep.

Syntra West, met **meer dan 50 jaar ervaring**, is gekend en geprezen voor zijn opleidingen die de deur openen naar het zelfstandig ondernemerschap.

De bedrijfsgerichte trainingen uit het aanbod van Syntra West migreren volledig naar SBM. **SBM** is immers **dé specialist in praktijkgerichte**- no nonsens- **trainingen in, voor en met bedrijven**, op diverse opleidingsniveaus en -velden.

**SBM** traint, coacht en adviseert.

SBM heeft een zeer gevarieerd **kant-en-klaar aanbod** dat in diverse leslocaties wordt gedoceerd. Maar wellicht is SBM nog beter bekend voor zijn **maatoplossingen** en **in-house trainingen**. Tailor made, in nauw overleg met de klant. **Uiterst flexibel**, en zeer resultaatgericht.

**ESCALA**: omdat uw organisatie ons uitgangspunt is.

Escala zag het levenslicht in de lente van **2007**. Met als opdracht: doelgerichte en flexibele vorming aanbieden voor openbare besturen, **social** profit en **non profit** organisaties. Volledig toegespitst op hun specifieke situatie en de opleidingsbehoeften van hun medewerkers. Met de grootst mogelijke zorg voor kwaliteit.

Zowel SBM als ESCALA behoren tot de Syntra West groep en hebben hierdoor meer dan 50 jaar ervaring in bedrijfstrainingen. Hiervoor wordt beroep gedaan op een uitgebreid en zorgvuldig geselecteerd docentennetwerk van meer dan **2500 vakspecialisten**.

De praktijkgerichte, no nonsens aanpak van Syntra, SBM en Escala staan garant voor een **directe implementatie**.



**INFO: 050 40 30 90**

# UW TECHNICI SCREENEN

Het in kaart brengen van de competenties, kennis en vaardigheden van uw technici is een belangrijke schakel in het proces naar continue verbetering: zo kunnen de aanwezige competenties verder aangescherpt en tekorten weggewerkt worden. Alles resulteert in een neutraal rapport dat u een duidelijker beeld geeft van uw technische medewerkers. Dit rapport nemen we samen grondig door!

Het is niet altijd evident om technici te vinden, daarom moeten we in ieder geval al de juiste mensen op de juiste plaats inschakelen! Soms een moeilijke en gevoelige zaak. Vandaar onze neutrale testen op een neutrale plaats, met neutraal advies!

In deze screening toetsen we uw technici op 3 gebieden:

## Competenties...

- Technische competenties Industriële Elektriciteit en Onderhoudsmechanica
- Algemene competenties Gedrag en Probleemanalyse
- Organisatie competenties Veiligheid, wetgeving, werkorganisatie

## Kennis...

- **Bedrijfselektriciteit**
- Automatisatie en besturing
- Meet- en regeltechniek
- **Onderhoudsmechanica**
- Pneumatica
- Hydraulica
- Eventueel aangevuld met uw bedrijfsspecifieke kennisvelden



## Vaardigheden...

Onder technische begeleiding zeggen wat men denkt en doet:

Technische taken uitvoeren zowel elektrisch als mechanisch:

- Montage / demontage van lagers, riemen, koppeling, transportband uitlijnen, Pneumatische Schema's lezen, Een "pick & place" productieproces analyseren
- Het toepassen van de kennis op deze gebieden en een trapje hoger richting foutzoeken, methodiek, logisch redeneren,...

Hier kijken we naar juistheid maar ook handigheid, vaardigheden, logische redenering, interpretatie, vlotheid, aanpak, concentratie, veiligheid, orde en structuur,... Elektrisch starten we bij nul en bouwen we op tot foutanalyse. Mechanisch krijgen ze werkopdrachten

De screening is dus deels op computer, deels op papier en in de praktijk.

**Praktisch: 1 volledige dag, 5 à 6 deelnemers** (Veiligheidsschoenen en werkkledij meebrengen)

# DE SCREENING

## Het concept:

We testen **zelf ingeschatte competenties**; we testen **effectieve kennis** en we kijken naar de **technische vaardigheden**. Deze 3 items gaan we in kaart brengen en vergelijken, **conclusies** trekken en **adviezen** formuleren. Samen met het bedrijf bekijken we globaal de inhoud en leggen we accenten waar nodig.

## Doel:

**Technici zijn schaars** dus streven we in eerste instantie naar de **juiste persoon op de juiste plaats**. Zijn we tevreden als het terug draait? Of willen we **net iets meer**?

- Willen we ook weten waarom het stil viel?
- Willen we technici ipv wisselstukvervangers?
- Willen we sneller gericht onderhoud?
- Willen we techniekers met zelfvertrouwen? Comfortabel en gemotiveerd?
- Willen we hen gericht begeleiden en verder trainen?

## Wat is onze ervaring:

Doorheen deze screening geven technici veelal zelf aan dat ze een stuk **basiskennis missen** om op een **comfortabele** manier hun werk te kunnen doen. Ze geven ook aan dat ze tijdens de screening zelf heel wat zaken bijleren over methodes, soorten meet- en controle systemen om **juist** te werken.

## Referenties:

Ondertussen screenden we al **meer dan 150 technici** en bouwden we op deze manier al heel wat **expertise** op in deze unieke vorm van **Screening met advies**.



## Competenties

Het inzetten van de juiste mensen voor de juiste taken wordt steeds belangrijker. Hiervoor is het cruciaal te weten welke competenties binnen uw organisatie vereist zijn en welke competenties ook effectief aanwezig zijn bij uw medewerkers.

Bij het in kaart brengen van competenties werken we zowel met **vaktechnische** competenties als **gedragscompetenties**: een volledig pallet van kennis, vaardigheden en attitudes.

Dit gedeelte van de screening is gebaseerd op de **feeling van de techniek zelf**. Hoeveel de techniek denkt te staan. Dit gedeelte is dus niet effectief! En kan dus nooit meetellen voor gelijk welk systeem van classificatie. Het is echter wel een belangrijk onderdeel om te zien wat de techniek denkt van zichzelf en aanvoelt, en dit dan t.o.v. zijn effectieve kennis en vaardigheden.

De medewerker krijgt de opdracht om op computer heel wat vragen te beantwoorden met behulp van een schuifbalk. Dus geen JA of NEEN, geen meerkeuze, maar gevoelsmatig zichzelf een score geven van 'dit kan ik helemaal niet' tot 'hier ben ik expert in'.

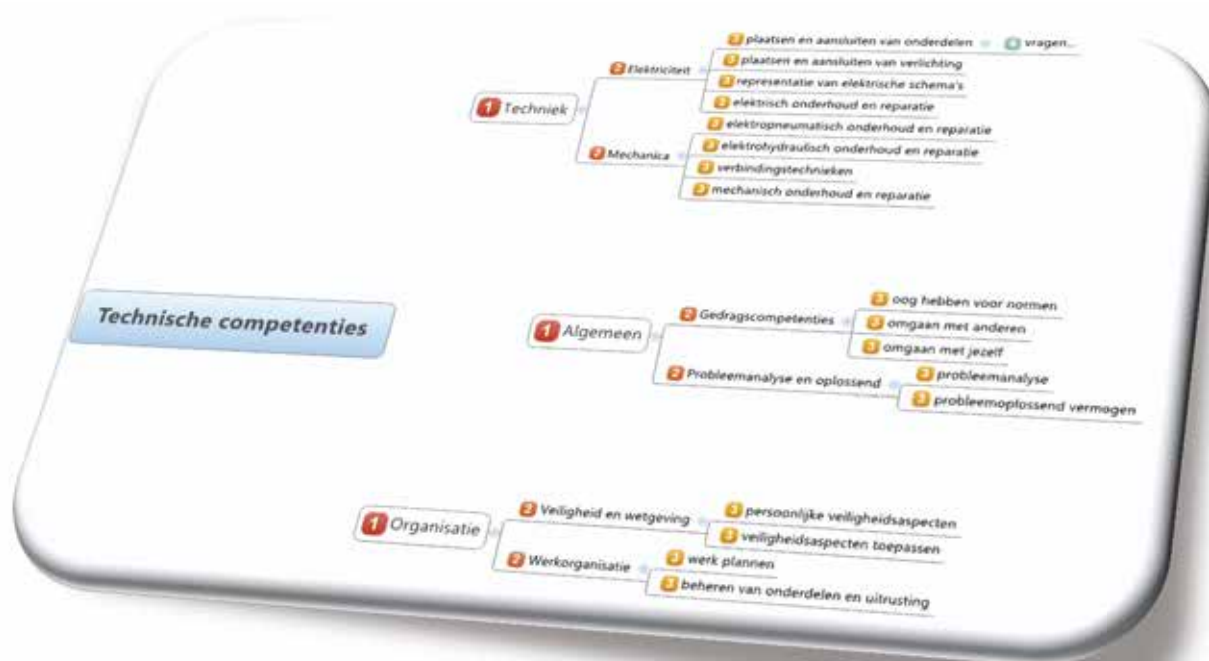
**Het 'beeld' zegt meer dan de "waarde".**



### Voorbeeldvragen:

- Kan de verschillende motortypes op de juiste manier aansluiten?
- Kent de elementaire werking van frequentieregelaars?
- Kent de elektrische schemasymbolen?
- Kan lagers monteren – demonteren?
- Kan koppeling uitlijnen?
- Neemt verantwoordelijkheid over medewerkers?
- Past de persoonlijke beschermingsmiddelen toe?
- Kan rapporteren?
- Kan correct de diagnoseprocedure toepassen?
- Kent de verschillende veiligheidssymbolen?
- Draagt zorg voor materiaal?

De vragen zijn opgedeeld in groepjes volgens een **boomstructuur**:

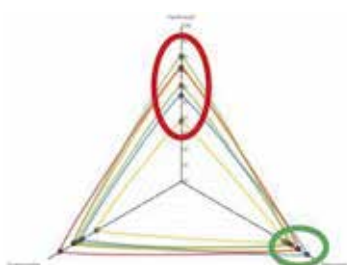


De rapportering kan dus ook op **verschillende niveau's**:

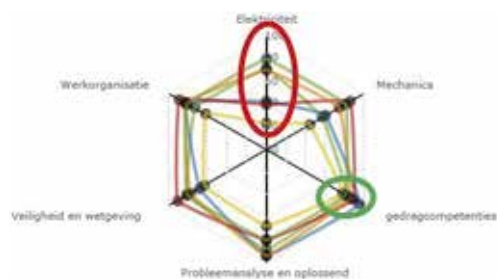
Het belangrijkste is dat we zoeken naar **'vormen'** **'spreiding'** en **'trends'**. (de score of het % is van ondergeschikt belang) In deze groepsgrafieken heeft het ook weinig zin om te zoeken wie nu net zo laag of zo hoog scoort.

We kunnen een individu bekijken en vergelijken met een vooropgestelde norm (80%), we kunnen ook een groep technici tegenover elkaar zetten en vergelijken.

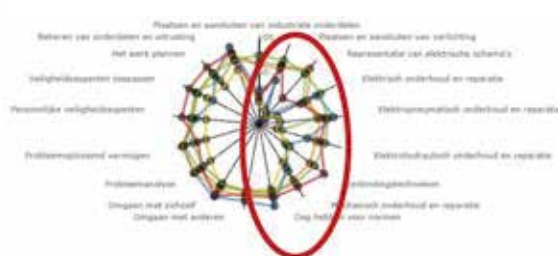
**In de individuele rapportering kunt u dan gaan kijken of wat de persoon denkt (competentietest) ook klopt met wat hij effectief kent (kennistest) of wat hij kan (vaardigheidstest)**



**Niveau 1**



**Niveau 2**



**Niveau 3**



# Kennis

De kennistest is **neutraal** en **sluitend**. De medewerker vult tal van technische meerkeuzevragen in. We vragen om niet te gokken! Beter een vraag niet beantwoorden dan gokken. We vragen ook om vlot in te vullen, men weet het of men weet het niet.

De medewerker krijgt tal van vragenlijsten met zuiver technische meerkeuzevragen. Geen strikvrAGEN, veelal verduidelijkt met foto, tekening of schema. De meerkeuzevragen gaan over 6 domeinen:

1. **Bedrijfselektriciteit** (dubbel zoveel vragen)
2. Automatisatie en besturing
3. Meet- en regeltechniek
4. **Onderhoudsmechanica** (dubbel zoveel vragen)
5. Pneumatica
6. Hydraulica

Aan de vragen is telkens een **gewicht** toegekend naargelang de moeilijkheidsgraad van de vraag: (1, 2 of 3).

- gewicht 1 (**basisvragen**)
- gewicht 2 (hogere **kennisvragen**)
- gewicht 3 (vragen met wat **redenering**)

Er worden geen punten afgetrokken bij foutief of niet antwoorden.

## Voorbeeldvragen:

Wat is het doel van een differentieelschakelaar:

1. Onderbreekt de kring bij te grote overstroom
2. Onderbreekt de kring bij kortsluiting
3. Onderbreekt de kring bij verliesstroom groter dan zijn gevoeligheid

Dit zijn:

1. Zekeringen
2. Motorbeveiligingsschakelaars
3. Relais



Hoeveel stroom neemt de motorreductor op uit het net? Net 3N, 400V – 50Hz:

1. 10,1
2. 5,3
3. 5,8



Een diode laat de stroom in één richting door

1. Soms
2. Juist
3. Niet juist

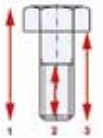


Wat is de absolute druk?

1. De druk die gemeten wordt ten opzichte van het absolute nulpunt
2. De druk die gemeten wordt ten opzichte van de atmosferische druk
3. Het verschil tussen relatieve druk en atmosferische druk

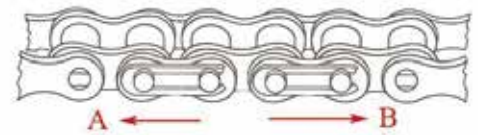
Als dit een bout voorstelt van M10x30, is "30" dan de lengte 1, 2 of 3?

1. 1
2. 2
3. 3



In welke richting moet de ketting draaien?

1. A
2. B
3. Speelt geen rol



Bij het monteren van lagers (6200-reeks) moet je beginnen met

1. De lager te monteren op de as
2. De lager te monteren in de kamering
3. De ring die klemt

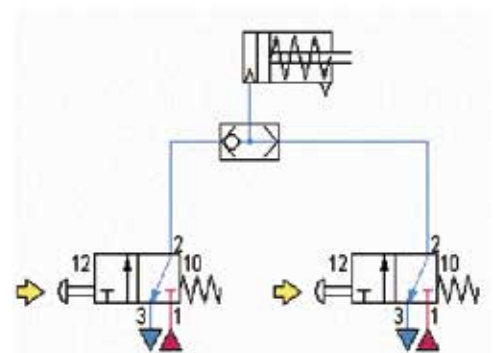
Dit is het symbool van een:

1. enkelwerkende cilinder met veer langs zuigerzijde
2. dubbelwerkende cilinder met regelbare buffer
3. enkelwerkende cilinder met veer langs stangzijde



Welke stelling is juist:

1. Enkel bij induwen van linkse ventiel kan de cilinder uitschuiven
2. Maakt niet uit welk ventiel je induwt, de cilinder zal uitschuiven
3. Zelfs zonder ventiel in te duwen zal de cilinder door de veer uitschuiven



Cavitatie

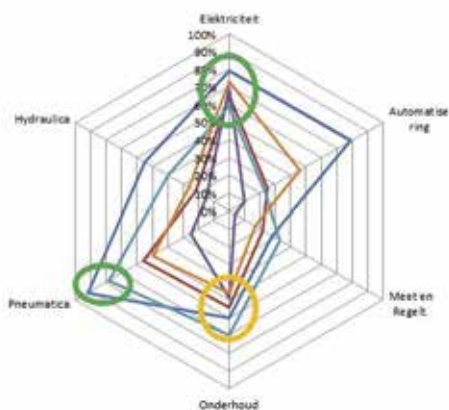
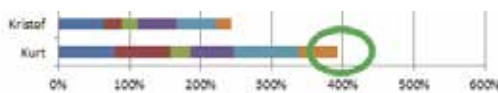
1. treedt op als de druk te hoog is
2. treedt meestal op à de zuigzijde
3. treedt meer op bij hoge dan bij lage temperaturen.

Een 2-wegdebietregelaar...

1. houdt de volumestroom constant binnen bepaalde grenzen
2. laat de olie maar door in 1 richting
3. ontlast de pomp

De rapportering ervan is uitgedrukt in % in tabelvorm of in diverse grafieken:

	Kurt	Kristof
Elektriciteit	79%	65%
Automatisering	79%	25%
Meet en Regelt.	28%	22%
Onderhoudsmech.	60%	54%
Pneumatica	92%	56%
Hydraulica	55%	22%
Gemiddelde	66%	41%



U ziet cijfers per rubriek, maar ook totalen of gemiddelden. **Pas op met interpreteren en conclusies trekken!** Hier spreken we puur over hun kennis, soms zit die ver weg omdat mensen al lang van de schoolbanken weg zijn; soms lijkt het erop alsof ze het niet kennen, maar dan moet er ook gekeken worden of ze het kunnen toepassen (vaardigheidstesten). Niet alle technici oefenen dezelfde job uit! Deze cijfers zeggen iets over hun kennis, de kunst bestaat erin om teams te vormen zodat telkens de juiste kennis aanwezig is om het bedrijf te laten draaien.

In de individuele rapportering vergelijken we de persoonlijke score met de 'norm', deze kan aangepast worden naar gelang het belang van dit item in het bedrijf. Dan krijgt u hoe u staat t.o.v. van die norm.

Ook vroegen we duidelijk om vragen die men niet weet open te laten, zo zien we bij de kolom 'fout' en 'leeg' het effectief % foutieve antwoorden én effectief % lege antwoorden.

Daarnaast berekenen we alsnog de score zonder de gewichten per vraag. Deze moet in gelijke lijn liggen met de eerste kolom 'goed'. Is dit niet zo dan kunnen we hieruit het volgende afleiden: score zonder gewicht is merkkelijk hoger dan kolom 'goed' dit wil zeggen dat de persoon vooral de eenvoudige vragen kon beantwoorden (de vragen met gewicht 1) en heeft dus veel punten verloren met het fout invullen van vragen met gewicht 2 of 3 (de iets moeilijker vragen).

	GOED	NORM	tov NORM	FOUT	LEEG	GOED zonder gewicht/ vraag
Elektriciteit	87%	80%	↑ 7%	13%	0%	88%
Automatisering	88%	70%	↑ 18%	8%	4%	88%
Meet en regeltech.	63%	60%	↑ 3%	28%	9%	60%
Onderhoudsmech.	32%	80%	↓ -48%	15%	53%	36%
Pneumatica	0%	70%	↓ -70%	0%	100%	0%
Hydraulica	0%	70%	↓ -70%	0%	100%	0%

## Vaardigheden

Onder technische begeleiding krijgt de medewerker ook specifieke technische opdrachten. In deze opdracht moest hij zoveel mogelijk zeggen wat hij denkt of doet.

Technische taken uitvoeren zoals: schema's lezen, interpreteren, foutzoeken, methodiek, logisch redeneren,...

Hier kijken we naar juistheid maar ook handigheid, vaardigheden, logische redenering, interpretatie, vlotheid, aanpak, concentratie, veiligheid, orde en structuur,...

### Mechanische opdrachten:

**(Al dan niet willekeurig enkele opdrachten trekken (loten))**

1. Montage / demontage lagers elektromotor
2. Montage en uitlijning V-riem
3. Uitlijnen koppeling
4. Transportband spannen en uitrichten
5. Pneumatische cyclus
6. Foutzoeken in pneumatische pick & place unit.



Hiervoor krijgen ze **werkfiches** zoals in de praktijk, met de opdracht en een voorziene **tijd**. Alle materiaal, ook **PBM's** liggen ter beschikking. Ze gaan zelfstandig aan de slag...

We geven scores op 2 niveaus:

- **12 competenties:** hoe ze de opdrachten aanpakken en uitvoeren
- **De technische vakkennis:** juistheid van de verschillende opdrachten aan de hand van detailonderdelen.

## Elektrische opdrachten:

### (het traject doorlopen van eenvoudige componenten tot foutzoeken)

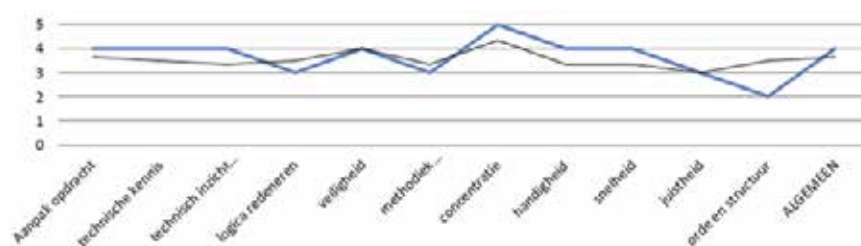
Hier gaan we de personen heel persoonlijk gaan begeleiden en tal van vragen stellen van zeer eenvoudige componenten tot eventueel foutzoeken in een industriële schakelbord.

1. Eenvoudige componenten uitmeten
2. Herkennen en gebruik van meettoestellen
3. Herkennen van componenten en hun functie + uitmeten
4. Lichtschakelingen
5. Motor ster/driehoek aanschakelen
6. Motor uitmeten + isolatiemeting
7. Eventueel foutzoeken in schakelbord



Hier krijgen ze scores als ze de componenten of toestellen **herkennen**, weten **wat** ze zijn, wat men ermee kan doen, hoe men ze kan **uitmeten**, hoe men ze moet aanschakelen tot het effectief schakelen van motoren en foutzoeken.

Naast bovenstaande score geven we hier ook terug scores op de 12 competenties:



# RAPPORTERING

De rapportering begint met een **inleiding** die zéér belangrijk is voor de chefs die dit rapport moeten lezen en **interpreteren**. Juiste interpretatie en nodige **nuancering** is zéér belangrijk bij het lezen van het rapport. (de ene keer spreken we over een % van zelfinschatting en is totaal anders dan een % van kennis...)

Het rapport bestaat uit de individuele resultaten:

- **Samenvatting van de persoon (kan gebruikt worden voor het individueel gesprek)**
- Competentiestest
- Kennistest
- Vaardigheidstesten mechanisch
- Vaardigheden elektrisch
- Eventueel) soft skills
- Zelfevaluatie
- Overzicht van alle gegevens op één blad
- **2de Overzicht zonder cijfers (kan gebruikt worden voor het persoonlijk gesprek)**

**SBM komt het volledig rapport grondig toelichten aan de chefs; de individuele gesprekken doen wij niet. Dus het eerste en laatste blad van de rapportering kan gebruikt worden voor de individuele bespreking. De andere documenten zijn NIET voor de persoon in kwestie maar voor de chef! (het heeft geen zin een discussie aan te gaan tussen chef en deelnemer over details – hou het gesprek globaal en constructief)**

Op specifieke vraag van de klant kunnen we ook groeps of **team-resultaten** trekken en conclusies neerschrijven.

Wij proberen ook adviezen mee te geven over onze bevindingen, echter:

Wij zien deze personen slechts **één dag**:

- Voor ons is dit een **momentopname**
- Mensen kunnen blokkeren op het moment dat ze 'testen' moeten afleggen
- Mensen kunnen zeer gewillig of zeer kritisch staan tegenover screenings
- Jong en oud zitten samen (net van de schoolbank / ervaring,...)
- Hou rekening met het team, de samenstelling, de taken,...

In ieder geval is onze doelstelling: **het duidelijk in kaart brengen van de sterktes en zwaktes van individuen en groepen** om te zien waar er **noden** zijn om zo uw technici beter in te zetten, **bij te schaven** waar nodig of waar mogelijk. Misschien ontdekt u wel competenties of kennis en kunde die u als bedrijf nog niet wist... Het is en blijft dus een rapport dat vooral zijn nut moet bewijzen in de daarop volgende interne 'constructieve' gesprekken.

Na de interne gesprekken komen we graag terug om op basis van het rapport en de gesprekken samen met U te kijken waar we tekorten kunnen wegwerken via opleiding of coaching...

**Kürt Demurie**

**Business Development Manager**

**Industriële Technieken**

kurt.demurie@sbmopleidingen.be

# SBM is vertrouwd met ons machinepark en kan een opleiding op maat van ons bedrijf aanbieden

Verstraete in mould labels is wereldmarktleider in de productie van hoogwaardig bedrukte IML-etiketten. Het bedrijf liet door SBM een screening uitvoeren van het technisch personeel om nog beter voorbereid te zijn op het verwachte groeiproces. „We kunnen nu perfect inschatten wie welke specifieke bijkomende opleiding nodig heeft”, zeggen productieverantwoordelijken Dieter Peelen en Filip De Vent.



Het rapport met de resultaten van de technische screening was een pak gedetailleerder dan we hadden verwacht.

*Dieter Peelen, productieverantwoordelijke drukkerij*

Verstraete in mould labels heeft meer dan 25 jaar ervaring in het offsetdrukken van labels op polypropyleen voor spuitgieten, blaasgieten en thermoformeren. Dankzij een grondige materiaalkennis, geavanceerd onderzoek en kwaliteitscontroles is het familiebedrijf vandaag uitgegroeid tot wereldwijd marktleider als leverancier van IML-labels. De onderneming produceert vanuit de vestigingen in Maldegem en Ursel dagelijks meer dan 45 miljoen IML-etiketten voor diverse segmenten van de verpakkingindustrie waarbij verpakking en etiket één vormen. Zuivelproducten, salades, en ijscrèmeverpakkingen zijn enkele van de vele voorbeelden. Meer dan dertig procent van de etiketten exporteert het bedrijf buiten Europa.

Vandaag werken er 475 mensen bij Verstraete in mould labels. Maar het bedrijf heeft nog groeipotentieel. Dit jaar zijn 70 nieuwe medewerkers gestart en er staan nog een aantal vacatures open ([www.DVjobs.be](http://www.DVjobs.be)). Omdat ook de technische dienst straks uitgebreid wordt, deed de onderneming beroep op SBM om het technisch personeel te screenen. „We wilden achterhalen hoe ver onze kennis vandaag staat. Via deze screening wilden we technische profielen opstellen. Zo kunnen we inschatten wie goed is in welk vakgebied, en wie welke specifieke opleiding nodig heeft”, zegt productieverantwoordelijke afwerking Filip De Vent. „We hebben zowel oudere mensen als een jonge generatie in dienst. Het is de bedoeling om iedereen op hetzelfde niveau te krijgen en voorbereid te zijn voor de verdere groei van het bedrijf”, vult productieverantwoordelijke drukkerij Dieter Peelen aan.

De techniekers van Verstraete in mould labels werden onder andere gescreend op de parate kennis over onderhoudsmechanica, industriële elektriciteit, softskills en denkvermogen. Zowel theoretisch als praktisch. „Het grote voordeel aan de samenwerking is dat SBM ter plaatse komt. Zo is de instructeur vertrouwd met ons machinepark en kan er een opleiding op maat van ons bedrijf voorzien worden”, zegt Filip De Vent. Met de technische profielen en de nieuwe competentiematrix op zak kan het bedrijf nu per techniekier een specifieke opleiding aanbieden. „Ook hiervoor zullen we beroep doen op SBM. De resultaten van de screening liggen in de lijn van ons buikgevoel. We hebben een objectief rapport in handen die belangrijk is in ons groeiproces. Het rapport is zelfs nog een pak gedetailleerder dan we hadden verwacht. We zullen hierover open communiceren met het personeel. Want dat is één van onze kernwaarden, die samen te vatten zijn in één woord: FLOW. Dat staat voor Flexibiliteit, Leervermogen, Open communicatie, en Werken in team”, besluiten Filip De Vent en Dieter Peelen.



# Oplossingen voor uw bedrijf

U werkt elke dag hard om uw bedrijf verder te laten groeien en uw bedrijfsvoering steeds verder te optimaliseren. Want stilstaan is achteruitgaan, zo oordeelt u terecht.

Om uw groeiambities waar te maken kan u vertrouwen op Syntra voor Bedrijf en Medewerkers of kortweg SBM. Wij zijn niet alleen een opleidingsinstituut binnen de groep Syntra West, maar ook een onderlegde opleidings- en bedrijfsadviseur. Wat ook uw uitdaging is, SBM vindt in zijn ruime netwerk van ervaren consultants beslist de mensen met wie u uw doelstellingen kan bereiken.

Om te achterhalen wat SBM voor úw onderneming kan betekenen, contacteer ons vandaag nog.

## Subsidies

### KMO-ondernemerschapportefeuille

KMO-portefeuille is een subsidiemaatregel gericht naar zelfstandigen, vrije beroepen en kleine en middelgrote ondernemingen waarmee ondernemerschapbevorderende diensten kunnen betaald worden, zoals opleidingen en advies. SBM is erkend voor het gebruik van uw KMO-portefeuille. Hierdoor kan u tot 50% op de opleidings- of advieskost besparen. Meer info nodig? Neem contact met ons op!



### Sectorale ondersteuning

SBM werkt in een professioneel partnership nauw samen met de meeste sectorfondsen. Deze sectorfondsen ondersteunen graag uw opleidingsinitiatieven. Voor de juiste contactpersoon bij uw sectorfonds, contacteer ons callcenter.

## Kwaliteit

SBM beschikt zowel voor training als voor begeleiding over het Qfor label. Door deze externe kwaliteitsevaluatie en -certificatie bent u als klant zeker van onze professionele aanpak.



#### → SBM HEEFT NOG HÉÉL WAT MEER TE BIEDEN!

Ontdek het ruimere aanbod aan trainingen, coaching, advies, events en netwerkmogelijkheden via [www.sbmopleidingen.be](http://www.sbmopleidingen.be)

volg ons op:



SBM • Spoorwegstraat 14 • 8200 Brugge  
Contact- en registratiecentrum: Tel. 050 40 30 90 • Fax 050 39 06 65 • [info@sbmopleidingen.be](mailto:info@sbmopleidingen.be) • [www.sbmopleidingen.be](http://www.sbmopleidingen.be)

