

LEREN & ONTWIKKELLEN

JAARGANG 20 EDITIE 72

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BV
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: MAART 2026

PAGINA 19

IEDEREEN REGISSEUR VAN ZIJN EIGEN VERHAAL: HOE MSC BELGIUM INZET OP AGILE UPSKILLING

TOON SCHOUTEDEN

PAGINA 35

KLEINE STAPPEN, SCHERPE DATA: RENSON GAAT VOOR PROACTIEF TALENTMANAGEMENT

WOUTER VANROBAEYS

PAGINA 38

LEARNING WITH COURAGE: SELF-DIRECTION IN A MODERN LEARNING CULTURE

CONRADO SLOCHAUER

do.
26/03/26
COME AND
LEARN

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

11h45: Lunch & netwerkdruk

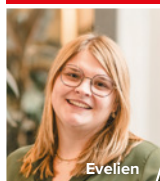
12h30: Intro & community building spel

Vanaf 13h25: Kies 4 presentaties uit 7 winnaars L&D Project 2026:

Via vette leertrajecten zit de technische dienst van **AGRISTO** ook in de toekomst gebakken
ATLAS COPCO investeert in een digitale leercultuur op maat van arbeiders
BELFIUS Vibes bewijst het: cultuur wordt niet gecommuniceerd, maar geoefend
De Safety Street van **COVESTRO** toont dat innovatieve didactiek echt werkt
DELHAIZE, waar een nieuw businessmodel leidt tot nieuwe visies op leren
TVH pioniert met een globale digitale transformatie aangedreven door AI
UITBETALING GROEIPAKKET evolueert van 'leermoetivatie' naar 'leermotivatie'

Vanaf 13h25: Ontmoet, overleg en leer van de 4 L&D Talents en 4 L&D Leaders 2026:

L&D Talent



Evelien



Julie

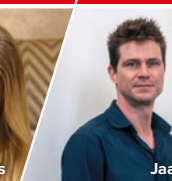


Ine

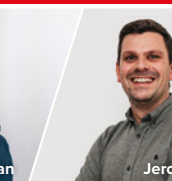


Loes

L&D Leader



Jaan



Jeroen



Hans



Lori

Vanaf 16h30: Awarduitreiking en netwerkdruk

Syntra Bizz - Berchem

Stemmen en inschrijven via awards.stimulearning.be



WERK-PLEK-LEREN





Vijf jaar geleden leerde corona ons thuisblijven, in ons kot. Vandaag zien we het omgekeerde gebeuren. Steeds meer organisaties sturen hun thuiswerkbeleid bij en vragen medewerkers vaker naar de werkplek te komen om te werken én te leren.

Goed nieuws voor de teamspirit, voor het werkpleklernen, maar ook voor iedereen die leeft van pendelaars en professionals die opnieuw de deur uitgaan. Denk maar aan de vele aanbieders van fysieke leerlocaties. Het is dan ook geen verrassing dat de pagina's van 12 en 13 opnieuw goed gevuld zijn. Ook de zoekmachine leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be telt sinds kort heel wat extra zalen. Live leren zit duidelijk weer in de lift.

Dat mensen graag samenkomen, bewijzen het L&D Festival Proeverijen en de L&D Awards. Bij de Proeverijen mochten we bijna zeshonderd collega's verwelkomen, bij de L&D Awards bijna honderdvijftig. Steeds collega's die elkaar ontmoeten, inspiratie opdoen en vooral samen leren. Eind april volgt een derde live afspraak: **TOP100 Tools for Learning**. Ook daar willen we met Bedrijfsopleidingen.be en Stimulearning aantonen dat leren ontstaat in de connectie tussen mensen: zonder verbinding geen leren.

Stimulearning is niet voor niets een netwerkorganisatie. We kijken er dan ook naar uit om jou binnenkort te ontmoeten in een van de vele [leerlocaties](https://leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be), misschien wel tijdens een van deze events.

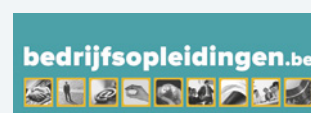
Betekent dit dat we zelf het online leren achter ons laten? Zeker niet. Op 19/03 organiseren we een derde webinar over de FLA, er zijn verschillende Welcome Hours voor nieuwe Stimulearners en op 25/06 start de eerste van tien wekelijkse sessies **TOP10 Bedrijfsopleidingen Online**. En tussen al dat online leren door rekenen we in mei-juni ook op jouw input voor het onderzoek **Tendensen in Leren**. Daarbij werken we met de vier persona's die we tijdens de Proeverijen 2026 hebben uitgetest. Zo maken we de vragenlijst tegelijk korter én betrouwbaarder.

-  Strategische Denker → focus op L&D-beleid, business impact, ROI ...
-  Praktische Doener → tools, formats, trainingen, hands-on workshops ...
-  Innovator → nieuwe technologieën zoals AI, VR, microlearning ...
-  Cultuurbouwer → verandertrajecten, leerklimaat, coaching ...

Tot dan!

KRISTOFF & TEAM

Leren & Ontwikkelen is een uitgave van Bedrijfsopleidingen.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Vormgeving ARTI-TUDE 0495 47 05 58
Druk Perka 050 71 60 71



- 04** Open Opleidingen
- 06** De Proeverijen door de ogen van een studententeam
- 07** Gespot
- 09** Leren uit boeken
- 12** Leerlocaties
- 15** TOP10 L&D Talent
- 16** L&D Solutions
- 19** Hoe MSC Belgium inzet op agile upskilling
- 23** Events en Inspiratie
- 25** L&D Awards
- 31** Leren op Maat
- 35** Renson gaat voor proactief talentmanagement
- 38** Self-direction in a modern learning culture
- 41** Journal des Formations



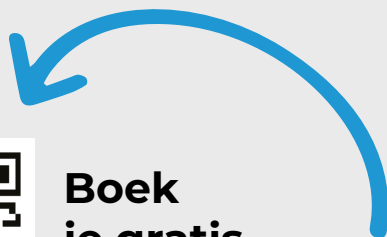


MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
187824	11-03-26	De kooponderhandeling	1050
191655	16-03-26	Project management	1050
143698	16-03-26	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	2140
195511	23-03-26	Masterclass teamcoaching	3400
187801	23-03-26	Absenteïsme beheren	1050
195522	26-03-26	Kennismakingsworkshop professional coach training program	8400
195314	26-03-26	Actie- en resultaatgericht werken met kpi's (key performance indicatoren)	2140
194953	26-03-26	Activeer uw c-level mindset	9000
192230	31-03-26	Project portfolio management	2140
191672	02-04-26	Situationeel leiderschap	1050
187852	07-04-26	Hybride management	1050
187814	07-04-26	Change management	1050
194718	09-04-26	Innoveren met design thinking	1050
191644	09-04-26	Outboarding - behoud de kennis binnen uw bedrijf	1050
187825	16-04-26	De nieuwe manager	1050
191639	21-04-26	Medewerkers motiveren	1050
195982	21-04-26	Opex – operational excellence op de werkvloer	2140
179476	22-04-26	Leidinggeven op afstand	1050
179472	23-04-26	Generatiemanagement	1050
191668	23-04-26	Team management	1050
194378	23-04-26	Generative ai in business analysis	2140

145212	23-04-26	Managing managers	9000
120049	05-05-26	Kostprijscalculatie	2140
192231	05-05-26	Project management voor gevorderden	9000
196037	05-05-26	Succesvolle onboarding van uw medewerkers	1050
85456	06-05-26	Teamdynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle teams	2800
195909	07-05-26	Ondersteun uw medewerkers na een lange afwezigheid	1050
195516	08-05-26	Kickstart team coaching voor leidinggevenden	1790
196049	11-05-26	Project management	1050
188772	11-05-26	Onzichtbaar leiderschap: sturen op output	9000
143680	11-05-26	Resultaatgericht prospecteren	2140
186848	12-05-26	Het perfecte project	2140
195068	12-05-26	Uw rol in een high-performance management team	9000
195906	13-05-26	Absenteïsme beheren	1050
196042	18-05-26	De kooponderhandeling	1050
145411	19-05-26	Assertiviteit voor de leidinggevende	9000
91300	21-05-26	Systemisch coachen van individuele & organisatietransformaties	2800
195509	26-05-26	Professional coach training program	3400
174651	26-05-26	Opzetten van een pmo (project management office)	9000
195523	26-05-26	Kennismakingsworkshop professional coach training program	8400
188774	28-05-26	Van functies naar rollen	9000
194708	01-06-26	De nieuwe manager	1050
174654	02-06-26	Van perfectionist naar optimalist	2140
162258	02-06-26	Van perfectionist naar optimalist	9000
172480	03-06-26	Van perfectionist naar optimalist	9000
196060	03-06-26	Situationeel leiderschap	1050
196045	04-06-26	Hybride management	1050
196055	08-06-26	Leidinggeven op afstand	1050

Aan de slag met educatieve videocontent



Boek je gratis **studiorondleiding** met adviesgesprek

VAN TRAININGSLOKALEN NAAR EEN WERELDWIJDE LERBEWEGING

VCST en BMT Alutech, beiden onderdeel van de BMT Groep, hertekenden in 2024 hun leerstrategie. Ze verruilden dure, individuele trainingen met hoge reiskosten voor een schaalbare en datagestuurde leercultuur, uitgerold in vijf landen voor meer dan 1200 medewerkers. We spreken met Sam Mantoufe, Global L&D Lead.

DE UITDAGING: EEN KANTELMOMENT

VCST en BMT Alutech wilden een cultuuromslag realiseren: leren is er voor iedereen. Technische kennis moest toegankelijk worden voor alle medewerkers, met verplichte leertrajecten per functie en extra ontwikkelingsmogelijkheden voor verdere loopbaangroei.

“Ingenieurs voortdurend tussen landen laten reizen voor opleidingen was niet langer haalbaar,” zegt Sam Mantoufe, Global L&D Lead bij VCST. “De kosten, tijdsinvestering en impact op medewerkers schalen niet mee met onze operationele noden in vijf meertalige regio’s.”

VCST zocht daarom een schaalbare oplossing die consistente technische opleidingen en certificering mogelijk maakt voor iedereen - van fabrieksmedewerkers tot ingenieurs, ongeacht locatie of taal.

DE VERANDERING: INTRODUCTIE VAN VALAMIS EN MILES

VCST koos Valamis als strategische partner en lanceerde MILES, het Modular Interactive Learning Ecosystem. Het platform kreeg een duidelijke positionering binnen de organisatie, inclusief een officiële lancering in november 2024, ondersteund door gerichte interne communicatie en lokale activiteiten.

Het L&D-team ontwikkelde globale onboardingtrajecten die technische inhoud combineren met context over de verschillende productielocaties, van Roemeense Dracula-verwijzingen tot Belgische wafels. Elk leerpad omvat productieprofielen, kernklanten, componenten en vereiste accreditaties, waardoor medewerkers snel en consistent worden ingewerkt.

Adoptie werd versneld via gamification met teamcompetities, leaderboards en erkenning, uitgerold in meerdere talen. Learning Champions fungeren daarbij als lokale aanspreekpunten in de fabrieken in Mexico, Roemenië en België.

Sam: “We hebben ons leerplatform omgevormd tot een leerbeweging, en de betrokkenheid volgde vanzelf,”

EEN STRATEGISCH PARTNERSCHAP IN DE PRAKTIJK

Een toegewijde Valamis Learning Consultant fungeerde als verlengstuk van het VCST-team en ondersteunde het co-design van lanceringstactieken, coaching van Learning Champions, afstemming van analytics en het realtime oplossen van implementatie-uitdagingen.

Via leerpaden en social learning werd kennisdeling geïntegreerd in de dagelijkse werking. Meertalige ondersteuning verwijderde taalbarrières, terwijl AI-ondersteunde testen de ontwikkeling van assessments aanzienlijk versnellen. Learning analytics bieden daarnaast inzicht in gedrag en ondersteunen continue optimalisatie.

VAN OPLEIDINGEN NAAR LEERCULTUUR

VCST verankert leren in de dagelijkse werking via de Essential Skills Challenge, gericht op vijf kernvaardigheden. Het initiatief combineert vriendelijke competitie met open toegang tot technische content voor alle medewerkers. Learning Champions stimuleren deelname en bewaken de kwaliteit van het leerproces.

“We evolueren van individuele training naar collectief leren, met positieve groepsdynamiek en actieve kennisdeling tussen fabrieken,” aldus Sam.

AI ALS VERSNELLER, NIET ALS VERVANGER

Bij de evaluatie van LMS-oplossingen koos VCST voor Valamis omwille van de gebalanceerde AI-aanpak. AI versnelt administratieve processen en levert diepgaande analytics, terwijl menselijke expertise centraal blijft.

AI ondersteunt het genereren van vragen, contenttagging en snelle vertaling van leermaterialen. Hierdoor kunnen L&D-experts zich focussen op het afstemmen van leren op operationele noden en certificeringsvereisten.

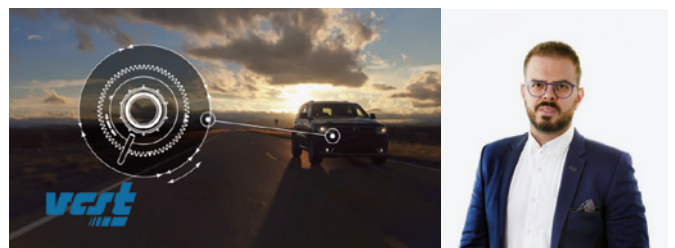
Sam: “Zakelijke noden kan je niet invullen met generieke AI-content. Sterke L&D-expertise blijft essentieel,”

VOLGENDE STAPPEN: LEREN OP SCHAAL

Na één jaar opschaling is leren uitgegroeid tot een dagelijkse gewoonte voor duizenden medewerkers across fabrieken en regio’s.

VCST bereidt zich voor op een volgende groeifase met SAP-gestuurde gebruikerssynchronisatie, een SSO-uitrol en leerstations op de werkvloer. Daarnaast worden learning analytics gekoppeld aan bedrijfsresultaten en wordt AI-ondersteunde skills mapping ingezet voor gerichte upskilling.

“Het tijdperk van AI, intelligente machines en toenemende mondiale complexiteit toont aan dat leren geen ondersteunende functie meer is, maar een strategische motor voor veerkracht en heruitvinding. Samen met Valamis bouwen we aan een toekomstbestendig personeelsbestand dat zich sneller kan aanpassen aan wereldwijde verandering,” besluit Sam Mantoufe. ■



KERNCIJFERS

- › **Mensen & footprint:** 5 landen (Kroatië, Duitsland, België, Mexico, Roemenië), 900+ arbeiders, 300+ bedienden
- › **Betrokkenheid:** Medewerkers loggen gemiddeld 26 keer per jaar in, met 65% maandelijks actieve en 34% wekelijks actieve medewerkers.
- › **Compliance & certificering:** 2.257+ certificaten uitgereikt in één jaar. Geautomatiseerde (her)-certificering wordt veelvuldig gebruikt.





DE PROEVERIJEN DOOR DE OGEN VAN EEN STUDENTENTEAM

LEREN IN DE PRAKTIJK: ONZE DAG OP HET L&D FESTIVAL PROEVERIJEN

Hoe ziet het werkveld van Learning & Development er écht uit? Die vraag houdt ons als eerstejaarsstudenten Learning & Development aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) regelmatig bezig. Eind januari kregen we de kans om daar zelf een antwoord op te ontdekken tijdens de L&D Proeverijen in Affligem.

Wat begon als een vraag om mee te helpen, groeide voor ons uit tot een dag waarop we het werkveld niet alleen observeerden, maar ook écht beleefden.

MEEDRAAIEN IN EEN PROFESSIONEEL CONGRES

Tijdens de Proeverijen namen we verschillende taken op ons. We verwelkomden deelnemers, deelden goodiebags uit, begeleidten bezoekers tijdens de ontbijttour en hielpen mensen hun weg te vinden tussen de verschillende sessies. Dankzij onze shirts en onze gekleurde paraplu's waren we makkelijk herkenbaar als aanspreekpunt.

Het bijzondere was dat we niet alleen hielpen organiseren, maar ook zelf konden deelnemen aan workshops. Die combinatie maakte de ervaring voor ons extra waardevol. Het ene moment stonden we deelnemers te begeleiden, het volgende moment zaten we zelf midden in een inspirerende sessie.

Plots bevonden we ons in het werkveld waar we later zelf deel van willen uitmaken, en dat maakte alles meteen veel concreter.



EEN BREDE KIJK OP LEARNING & DEVELOPMENT

Tijdens de workshops ontdekten we hoe breed en veelzijdig Learning & Development vandaag is. We volgden sessies over onder andere humor in trainingen, e-learning, de commerciële kant van het vak en het analyseren van organisatiebehoeften.

De korte workshops van twintig minuten zorgden voor een hoog tempo en veel variatie. Daardoor kregen we in één dag inzicht in verschillende visies, werkvormen en aanpakken. Elke trainer gaf zijn eigen invulling aan leren, wat het extra interessant maakte om te ervaren hoe theorie in de praktijk tot leven komt.

Wat we tijdens onze opleiding leren over interactie en leerimpact zagen we hier daadwerkelijk gebeuren.

NETWERKEN ALS ECHE LEERERVARING

Tijdens onze studie horen we vaak hoe belangrijk netwerken is binnen L&D. Op de Proeverijen merkten we waarom. Tussen de workshops door raakten we in gesprek met L&D-teams, trainers en andere professionals uit het werkveld.

Die gesprekken gaven ons een beter beeld van mogelijke loopbanen en toekomstkansen. Misschien spraken we wel met een toekomstige stagebegeleider of werkgever, maar vooral leerden we hoe open en verbindend deze sector is.

De organisatoren hadden gelijk: Learning & Development draait niet alleen om inhoud, maar ook om mensen samenbrengen en kennis delen. En dat doet Proeverijen verschrikkelijk goed.

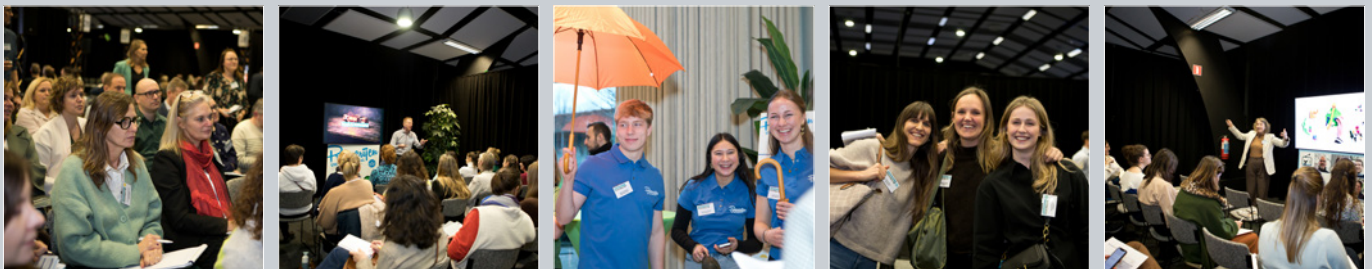
MEER DAN EEN HELPENDE ROL

Aan het einde van de dag overheerste bij ons vooral één gevoel: dankbaarheid. Wat begon als een kans om te helpen, werd een ervaring die onze kijk op het vak sterk heeft verruimd.

We hebben gezien hoe dynamisch Learning & Development is en hoe krachtig leren wordt wanneer mensen samenkomen om ervaringen uit te wisselen en elkaar te inspireren.

Krijg je zelf ooit de mogelijkheid om de L&D Proeverijen mee te maken? Dan kunnen wij alleen maar zeggen: grijp die kans. Wij zullen in de toekomst alvast nog proberen te komen. ■

Jesse Scholten - Lienet Jaarsma - Merlijn Meisters -
Vera van de Pavert - Yoeri Karg
Studenten Learning & Development
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)



LEREN DAT IMPACT MAAKT VOOR MENSEN ÉN ORGANISATIES

Bij Acco Learn for Business geloven we dat duurzame groei start met sterk leren.

Wij helpen bedrijven en professionals om kennis te delen, talent te versterken en toekomstgericht te groeien, met leertrajecten die werken. Van inspiratiesessies en e-learnings tot blended trajecten: wij maken leren toegankelijk, relevant en duurzaam.

LEERTRAJECTEN OP MAAT

Ontwikkel een traject dat naadloos aansluit bij de behoeften van jouw organisatie en team. Samen versterken we concrete vaardigheden en kennis die meteen toepasbaar zijn. Scan de QR-code en ontdek de case voor **Liantis: leren dat echt blijft plakken**.



OPLEIDINGEN

Wij bieden opleidingen in health, finance, soft skills en leiderschap, kennisdeling en AI, en maken relevante kennis concreet via webinars, keynotes en praktische sessies.



Geïnspireerd om aan de slag te gaan?
Of wil je graag van gedachten wisselen over jouw leeruitdaging?
Contacteer Anke en ontdek de mogelijkheden.

Scan de QR-code en **maak connectie met Anke op LinkedIn**.

ONZE LEESTIPS VOOR JOU



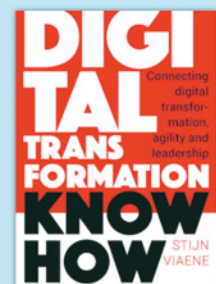
In deze praktische gids leert Peggy Overmeer je hoe je met een krachtig verhaal en zelfvertrouwen impactvolle presentaties geeft.

€19,95



Dit handboek biedt een compleet herziene, praktijkgerichte en evidence-based gids voor het optimaal afstemmen van organisatiedoelstellingen op het welzijn en de betrokkenheid van medewerkers.

€39,00



This book provides a clear and practical framework with six critical elements for successful digital transformation.

€39,70

#LEREN UIT BOEKEN



GASLIGHTING ONTMASKERD

Alice Vlottes # Lannoo # 9789059960077 # 240 p. # paperback

Gaslighting is een geraffineerde vorm van emotionele manipulatie waarbij de dader het slachtoffer systematisch ondermijnt door de waarheid te verdraaien en twijfel te zaaien. Soms is het voor de hand liggend, maar even vaak gebeurt het op subtiele wijze, in zinnen zoals 'Je bent te gevoelig' of 'Ik heb dat nooit gezegd'. Kleine opmerkingen die langzaam aan je zelfvertrouwen knagen. De gevolgen van gaslighting zijn ingrijpend: van twijfel aan jezelf en emotionele uitputting tot beschadigde relaties en fysieke klachten zoals slapeloosheid en stress. In haar baanbrekende boek biedt narcisme-expert Alice Vlottes een unieke kijk op de mechanismen van gaslighting, zowel vanuit het perspectief van de dader als het slachtoffer. Ze gaat niet alleen in op het fenomeen in een romantische relatie, maar spreekt ook over gaslighting op de werkvloer, door je vrienden of familie en zelfs bij jezelf.

PAUSE, PLAY, FORWARD

Ellen Vandevyvere # Lannoo # 9789020988864 # 240 p. # paperback

Elke dag worden we overspoeld door e-mails, vergaderingen en projecten. Voor elke afgeronde taak staan er vijf nieuwe klaar - en zo lijkt het alsof je nooit écht bij bent. De werkdruk neemt toe, onze agenda's raken voller en tijd lijkt steeds schaarser. Wat gebeurt er als je wel controle kunt krijgen over die tijd? Ellen Vandevyvere biedt in haar boek een helder en praktisch stappenplan om orde te scheppen in de dagelijkse chaos en leert je hoe je bewuste keuzes kunt maken die écht het verschil maken. Ze deelt drie krachtige stappen naar meer grip op je leven! 1. Start met Pause en ga van rush naar rust. Analyseer waar je tijd naartoe gaat en creëer mentale en fysieke ruimte door bewust 'nee' te zeggen. 2. In het hoofdstuk Play vind je tactieken om je doelen en prioriteiten om te zetten in concrete, behapbare stappen. 3. In het laatste deel, Forward, ga je van chaos naar structuur. Je leert minder, maar efficiënter werken door alle informatie beter te structureren en slimme tools en systemen toe te passen.

ALS VERHALEN RAKEN

Suzanne Kempeneers # Academia Press # 9789020979220 # 224 p. # paperback

Verhalen hebben de kracht om ons te raken, te helen, inzicht te geven en mensen met elkaar te verbinden. In therapie, coaching en training spelen ze dan ook een essentiële rol. Soms vragen rituelen en bijzondere momenten om een verhaal, dat hun betekenis verdiept en dat houvast biedt. Dit boek biedt 101 zorgvuldig geselecteerde en hervertelde verhalen, die meteen inzetbaar zijn in de praktijk. Dankzij overzichtelijke trefwoorden vind je snel het juiste verhaal voor elke situatie. Een korte theoretische toelichting biedt extra handvatten om het verhaal doelgericht en effectief te gebruiken. Een rijke en onmisbare inspiratiebron voor therapeuten, coaches, trainers en iedereen die verhalen wil inzetten als krachtig middel voor persoonlijke en professionele groei.

BEWUST DIGITAAL

Fien Depaeppe, Stefanie Vanbecelaere, Annelies Raes, Rani Van Schoors, Marieke Pieters, Jan Elen # LannooCampus # 9789020995923 # 200 p. # paperback

Hoe maak je als leerkracht slimme keuzes in een wereld vol digitale tools? Wanneer ondersteunt technologie het leren en wanneer werkt ze het tegen? Hoe speel je met digitale middelen in op de uiteenlopende noden van leerlingen? In scholen wemelt het van de digitale tools, apps en platformen. Toch blijft het voor leerkrachten zoeken naar welke technologie kan bijdragen aan leren. De overvloed aan informatie kan snel overbelasten en goedbedoelde innovaties botsen geregeld op praktische of pedagogische grenzen. De vraag is niet welke technologie beschikbaar is, maar hoe je ze doordacht kunt inzetten. Bewust digitaal toont hoe technologie het leren en onderwijzen kan versterken wanneer ze aan de juiste voorwaarden voldoet. Het boek verkent de interactie tussen technologie, leerlingen en leerkracht en bespreekt hoe digitale middelen kunnen helpen bij informatieverwerking, inoefenen van kennis en vaardigheden, differentiatie, samenwerking, afstandsonderwijs en ondersteuning van de leraar. Wie technologie zinvol wilt inzetten in de klas en op school vindt in dit boek heldere denkkaders en herkenbare voorbeelden uit het basis- en secundair onderwijs. Want digitale didactiek die goed doordacht is, versterkt leerkrachten, ondersteunt leerlingen en tilt het onderwijs naar een hoger niveau.

WACHTEN, EEN LEVENSHOUDING

Dirk Dewachter # LannooCampus # 9789020999655 # 160 p. # hardback

In een wereld die snelt, is wachten een daad. Geen passiviteit, maar een bewuste vorm van leven. Wachten. Een levenshouding is een neerslag van ideeën, gevoelens en verhalen over het wachten en de vele betekenissen die erbij horen: in ziekte, rouw, je carrière, de liefde en het geloof. Over niet kunnen wachten, leren wachten en wachten zonder verwachting. Dit boek is een pleidooi voor bedachtzaamheid, maar ook voor engagement: een vorm van nabijheid bij jezelf, en bij de ander.



JE BREIN OP HET WERK

Joke De Clercq # LannooCampus # 9789020995824 # 216 p. # paperback

Wat gebeurt er in ons brein ná een stressmoment? Hoe herken je wanneer collega's onder druk staan? Hoe kan een organisatie veiligheid bieden die verder gaat dan empathie alleen? Ons zenuwstelsel spreekt elke dag, ook op het werk. In vergaderingen, tijdens drukke werkdagen of aan de lunchtafel vertelt het ons dat we ontspannen, gespannen of uitgeput zijn. Toch verstaan we die signalen vaak niet, met stress, misverstanden en frustratie als gevolg. Je brein op het werk helpt je beter luisteren naar jezelf en naar anderen. Met inzichten uit de neuropsychologie laat dit boek zien waarom we reageren zoals we doen in werksituaties. De centrale leidraad hiervoor is het Intern Kompas, dat zichtbaar maakt hoe we bewegen tussen de optimale zone, overspanning en onderspanning. Zo groeit het begrip voor elkaar en wordt echte dialoog binnen teams en organisaties opnieuw mogelijk.

TRAINEN VOOR EXPERTS

Karin de Galan, Marleen de Bruijn # Uitgeverij Thema # 9789462724662 # 336 p. # paperback

Je traint denk- of doevaardigheden omdat je expert bent in je vakgebied. En dat is uitdagend, want hoe giet je je kennis in een effectieve en leuke training zonder lange PowerPoints? Wat doe je met vragen en discussies waarbij de helft van de groep afhaakt? En hoe ga je om met deelnemers die zeggen: 'Wij doen het op onze eigen manier en dat werkt ook!'. In dit boek ontdek je hoe je: deelnemers binnen een half uur op het puntje van hun stoel krijgt; lange PowerPoints ombouwt tot een praktische, korte uitleg; afwisselende en interactieve werkvormen ontwerpt en begeleidt; transfer gericht stimuleert; weerstand, lastige deelnemers, langpratere en nog veel meer voorkomt en managet.

Als je alle tips uit dit boek toepast, sta je ontspannen voor de groep, want je weet wat je doet. Bovendien krijg je echt resultaat, doordat je deelnemers hun nieuwe vaardigheden na de training succesvol toepassen in hun praktijk.

WERKPLEKLEREN MET AI

Joitske Hulsebosch, Sibrenne Wagenaar # Uitgeverij Thema # 9789462724884 # 192 p. # paperback

Generatieve AI verandert alles: hoe we werken én hoe we leren. Van klankbord, vraagbaak tot coach; wie gebruikt het nu niet? AI maakt leren slimmer, sneller en persoonlijker. Als we tenminste weten hoe we het benutten. Wat betekent dit voor jouw rol als leerprofessional? Hoe help je medewerkers en teams om niet alleen te werken met AI, maar ook te leren met AI? Werkplekleren met AI biedt houvast in een tijd waarin leren overal en altijd plaatsvindt. Je ontdekt hoe AI leren in organisaties verdiept, versnelt en persoonlijker maakt. Aan de hand van inspirerende praktijkvoorbeelden, tientallen werkvormen en kant-en-klare prompts krijg je concrete tools om leren te ontwerpen, ermee te experimenteren en het gesprek over leren met AI in jouw organisatie te voeren. Zo groei je van contentmaker naar AI-strateeg en zorg je dat leren in het werk echt impact krijgt. Je ontdekt hoe AI kan helpen om leren te versnellen, verdiepen en te verankeren in het dagelijkse doen en denken van professionals.

STRATEGIC HRM IN ACTION: BRIDGING THEORY AND PRACTICE

Auteur # Pelckmans # 9789463837415 # 240 p. # paperback

Strategic HRM in Action brings strategic HRM theory to life through four engaging case studies, showcasing the practical application of HR systems in real-world settings. The authors illustrate how business strategy - whether cost-centric, product-centric, customer-centric, or agile - shapes the development of HR practices. The book demonstrates how aligning HR with strategic goals enhances organizational performance and drives long-term success. Blending theory, scientific research, and real-world examples, Strategic HRM in Action equips HR professionals and students with the tools to design HR systems that support business objectives. From recruitment to compensation, the book offers actionable insights to transform HR into a strategic asset. Ready to revolutionize your HR practices? Strategic HRM in Action is the essential guide to unlocking the potential of strategic HRM and elevating your organization to new heights.

BODY BRAIN LEADER

Auteur # Pelckmans # 9789463379793 # 320 p. # paperback

Leiderschap is het meest bestudeerde maar minst begrepen fenomeen ter wereld. Ondanks de torenhoge investeringen in leiderschap is de return on leadership vrij laag. CEO's sturen hun leidinggevenden op training om in geen tijd 'leider' te worden, maar zo werkt het helaas niet. Want een echte leider worden is pas mogelijk wanneer we de onderliggende mechanismen van leiderschapsgedrag begrijpen. Het primal rescue mechanism, ons natuurlijk stressresponsstelsel, ligt aan de basis van dat gedrag. Door inzicht in de werking van onze natuurlijke 'automatische piloot' (het autonoom zenuwstelsel) ontdekken we hoe we leiderschap effectief kunnen toepassen in verschillende situaties en bij verschillende mensen en groepen. Leiderschap is een zaak van body én brain. In de sportwereld is die combinatie allang ingeburgerd en wordt erop getraind. Onze hersenen moeten in topvorm zijn, maar dat geldt ook voor ons zenuwstelsel.

196034	09-06-26	Medewerkers motiveren	1050	192189	12-03-26	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000
196091	11-06-26	Innoveren met design thinking	1050	192211	12-03-26	Leiding geven aan arbeiders	2140
192866	12-06-26	Change management	1050	179490	13-03-26	Conflictbeheer en hoe het op tijd stoppen	1050
174647	16-06-26	Leiderschap in matrix organisaties	2140	88794	16-03-26	Actp certified coach level 1	2800
145420	16-06-26	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000	95323	16-03-26	Actp certified coach level 1 & 2	2800
196028	17-06-26	Generatiemanagement	1050	187830	16-03-26	Emotionele intelligentie	1050
196039	19-06-26	Outboarding - behoud de kennis binnen uw bedrijf	1050	176088	17-03-26	Coachend leiderschap people management skills voor leidinggevenden	9000
196057	22-06-26	Team management	1050	195048	17-03-26	Veiligheid tussen de oren	9000
158705	22-06-26	De businesscase als succesfactor voor projecten	9000	192212	19-03-26	Leiding geven aan arbeiders	9000
158709	23-06-26	Eigenaarschap ontwikkelen bij medewerkers & teams	2140	192221	19-03-26	Mini mba: masterclass in management	2140
174649	23-06-26	Managing projects	9000	195047	19-03-26	Spreken als obama	9000
155672	20-08-26	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140	192237	19-03-26	Slim interviewen	2140
195512	10-09-26	Masterclass teamcoaching	1790	192870	19-03-26	Charisma en leadership	1050
119936	17-09-26	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolboxtraining	9000	194748	20-03-26	Vorbereiden op het einde van je carrière	1050
145415	24-09-26	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	9000	145424	20-03-26	Van gelijk hebben naar gelijk krijgen	9000
195524	06-10-26	Kennismakingsworkshop professional coach training program	8400	195527	23-03-26	Kennismakingsworkshop masterclass teamcoaching	8400
195330	27-10-26	Hr kpi's	9000	118290	24-03-26	Coaching & managing van sales teams	9000
195510	16-11-26	Professional coach training program	9080	192225	24-03-26	Persoonlijk leiderschap	2140
190068	19-11-26	Resultaatgericht prospecteren	9000	194722	25-03-26	Spreken in het openbaar en presentatietechnieken	1050
				179514	26-03-26	Ontwikkel je flexibiliteit	1050
				179471	27-03-26	Feedback, een management tool	1050
				83691	27-03-26	Systemische keerpunttag eigen case	2800
				145407	31-03-26	Aansturen van onproductief gedrag	9000
				108920	01-04-26	Info-webinar - actp certified coach combi root-grow	2800
				187829	01-04-26	Efficiënte vergaderingstechnieken	1050
				191692	01-04-26	Teamcohesie	1050
				191638	02-04-26	Uw creatieve leiderschap ontwikkelen	1050
				194736	02-04-26	Problemen met bono's hoeden oplossen	1050



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
191702	10-03-26	Ontwikkel uw relationele intelligentie	1050
190140	11-03-26	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000

multimedi | webinar

24 maart om 14u00

Copilot Chat in de praktijk

Live demonstratie

Dominiek Henckaerts
CEO @Multimedi

In 30 minuten krijg je:

- > een live demonstratie van hoe Dominiek werkt met Microsoft Copilot Chat
- > concrete toepassingen uit reëel werk
- > wat volgens hem relevant blijft richting 2026
- > de kans om vragen te stellen

Inschrijven
(gratis)



LEERLOCATIES

Nu teams opnieuw vaker samenkomen op kantoor, neemt ook de vraag naar professionele leeromgevingen sterk toe. Organisaties zoeken plekken waar medewerkers elkaar kunnen ontmoeten, leren en samenwerken in de juiste context.

Via leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be ontdek je meer dan 500 opleidings- en vergaderlocaties verspreid over heel België. Het platform is volledig gericht op leren en ontwikkelen. Je vindt er geen multifunctionele feestzalen, maar doordacht ingerichte ruimtes die specifiek ontworpen zijn voor opleidingen, trainingen, meetings en praktijkgerichte sessies. Van inspirerende aula's tot moderne computerlokalen: elke locatie ondersteunt een krachtige leerervaring.



Au rythme de Belvaux
 5580 Rochefort
 084 44 53 88
ard-belvaux.be
patrick.goovaerts@skynet.be



domein Martinus
 high quality events & more

Domein Martinus
 2980 Halle-Zoersel
 03 384 02 23
domeinmartinus.be
info@domeinmartinus.be



HOTEL ABBEY
 GRIMBERGEN

Hotel Abbey
 1850 Grimbergen
 02 270 08 88
hotelabbey.be
info@hotelabbey.be



MEETING LAB

Meeting Lab
 8020 Oostkamp
 050 12 30 22
meetinglab.be
brugge@meetinglab.be



INFRABEL


Infrabel Academy
 1080 Brussel

infrabel.be/your-rail-academy
yourrailacademy@infrabel.be



Holiday Inn
 BRUSSELS AIRPORT

Holiday Inn Brussels Airport
 1831 Diegem
 0491 90 14 08
holidayinnbrusselsairport.com
info@holidayinnbrusselsairport.com





Hostellerie Kemmelberg
8956 Kemmel
057 45 21 60
kemmelberg.be
info@kemmelberg.be



7



De Montil
1790 Affligem
02 583 00 70
demontil.com
info@demontil.com



8



The Hub by The Tipping Point
2800 Mechelen
015 68 26 10
thehub.thetippingpoint.be
thehub@thetippingpoint.be



9



Van der Valk Hotel Drongen
9031 Drongen
09 226 74 32
hoteldrongen.be
events@drongen.valk.com



10



SIG
9308 Aalst
053 38 28 18
sig-net.be
info@sig-net.be



11



Meeting Lab
9052 Gent
09 312 34 44
meetinglab.be
gent@meetinglab.be



12



Orshof
3670 Oudsbergen
089 810 800
orshof.be
info@orshof.be



13



Campus Kastanjehof
2540 Hove
0468 15 79 80
campuskastanjehof.be
info@campuskastanjehof.be



14



Vormingscentrum
2390 Malle / 03 312 80 00
provincieantwerpen.be
vormingscentrum@provincieantwerpen.be



15



Kasteelhoeve Wange
3400 Landen
016 78 84 42
kasteelhoevewange.be
info@kasteelhoevewange.be



16



Qubiz Business center & Events
9810 Nazareth
09 389 02 11
qubiz.be
info@qubiz.be



17



RodeBol Events
9000 Gent
09 242 82 10
rodebolevents.be
info@rodebolevents.be



18

OPEN OPLEIDINGEN

120366	02-04-26	Info-webinar - actp certified coach root	2800	95681	28-04-26	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke effectiviteit	9000
192858	03-04-26	Omggaan met weerstand	1050	176852	28-04-26	Managing people - werken met mensen	2140
179510	08-04-26	Goed voorbereiden en slagen in je evaluatiegesprek	1050	83689	29-04-26	Specialisatie-opleiding: coachen op stress & burn-out preventie	1930
192846	09-04-26	Geef of herstel betekenis aan je werk	1050	176850	30-04-26	Killer presentation skills	2140
194756	10-04-26	Chatgpt gebruiken om de productiviteit en creativiteit te verbeteren	1050	186841	30-04-26	De psychologie van het onderhandelen	9000
179486	10-04-26	Assertiviteit - hoe voor uzelf opkomen	1050	158730	30-04-26	Leiding geven aan experts & kenniswerkers	9000
179493	13-04-26	Faciliteer hybride vergaderingen	1050	61802	04-05-26	Grow@ certified business coach - level 2	2800
194743	13-04-26	Time and priority management	1050	194749	04-05-26	Vorbereiden op het einde van je carrière	1050
191674	13-04-26	Planning management	1050	143653	05-05-26	De anti-klaag workshop	9000
192852	14-04-26	Ontwikkel uw professionele aanpassingsvermogen	1050	120059	06-05-26	Presenteren met impact aan topmanagement	2140
187811	15-04-26	Beïnvloeden en overtuigen	1050	192223	06-05-26	Niet-hiërarchisch leidinggeven	9000
191690	16-04-26	Omggaan met agressief gedrag	1050	95338	06-05-26	Specialization training: coaching on stress, burnout prevention and recovery	2800
194709	17-04-26	Empathie en actief luisteren	1050	174638	07-05-26	De psychologie van overtuigen: ijs verkopen aan eskimo's	2140
191648	20-04-26	Digitale detox voor managers	1050	174655	07-05-26	Voeren van moeilijke gesprekken	9000
191688	21-04-26	Non-verbale communicatie	1050	142184	08-05-26	Breinproductiviteit en stress	2140
192284	21-04-26	De kunst van data storytelling	2140	160652	08-05-26	Introverte kwaliteiten op de werkvloer - vergroot uw impact	1982
192200	21-04-26	Doe, dump of deleger	9000	83719	11-05-26	Actp certified coach level 1 & 2	2800
194730	22-04-26	Diversiteit en inclusie	1050	96729	11-05-26	Actp certified coach level 1	2800
108858	22-04-26	Communicatie: impact & influencing	2800	190041	12-05-26	De kunst van het delegeren	9000
157927	23-04-26	Communiceren met moeilijke mensen	1982	196092	12-05-26	Ontwikkel uw relationele intelligentie	1050
186840	23-04-26	De dirty tricks van het onderhandelen	9000	196112	13-05-26	Stressbeheer en zelfbeheersing	1050
190118	23-04-26	Niet-hiërarchisch leidinggeven	2140	95325	13-05-26	Systemische keerpunttag eigen case	2800
143535	23-04-26	De dirty tricks van het onderhandelen	9000	192228	13-05-26	Presenteren met impact aan topmanagement	9000
143536	24-04-26	De dirty tricks van het onderhandelen	2140	195970	18-05-26	Change leiderschap – van weerstand naar beweging	2140
194374	27-04-26	De kracht van lichaamstaal & non-verbale communicatie	2140	55356	18-05-26	Activerend leidinggeven	2800
194741	27-04-26	Comcolors: leer jezelf beter kennen om beter te communiceren	1050	86095	19-05-26	Certified coach specialisatie (bloom) - inner leadership	2800
191865	28-04-26	Zuurstof voor uitdagende tijden. een praktisch kader voor stressregulatie	2800	195528	19-05-26	Kennismakingsworkshop masterclass teamcoaching	8400
75113	28-04-26	Info-webinar - actp certified coach root	2800	196099	19-05-26	Spreeken in het openbaar en presentatietechnieken	1050

Know your talent.
Grow your business.

TRAINING | COACHING | ASSESSMENTS | TOOLS



FENIX



LET'S CONNECT!
FENIXCONSULTING.BE

TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Dit zijn de meest ingevoerde zoektermen op www.bedrijfsopleidingen.be sinds 10/12/25

- 1 DUIJS** NHA Opleidingen / Syntra Bizz / Elohim Language Services / Laudius / BLCC / Agataal Taalopleidingen
- 2 DOUANE** Syntra Bizz
- 3 MILIEU** SBM
- 4 RECRUTEREN** Federgon Academy
- 5 EXCEL** NHA Opleidingen / ECT - Ervaring in computer training / Syntra Bizz / IFBD - Institute for Business Development / Helloprof / Multimedi / Xylos / Bestburo
- 6 FEEDBACK** De Gussem Training & Consulting / Tweetakt / Feel Connected / Team Power / Imboorling / IFBD - Institute for Business Development
- 7 INKOOP** IFBD - Institute for Business Development
- 8 FLA** Stimulearning
- 9 EHBO** Syntra Bizz / SBM
- 10 AI** NHA Opleidingen / ECT - Ervaring in computer training / Syntra Bizz / Team Power / IFBD - Institute for Business Development / SBM / Multimedi / Xylos



L&D TALENT

- TRAINING COORDINATOR HIJSWERKEN** Aertssen
COORDINATOR OPLEIDING Umicore
COACH & TRAINER Meat&More
MANAGER OPEN OPLEIDINGEN Acerta
HR OFFICER LEREN EN ONTWIKKELEN AZ Oostende
TRAINER Veolia
L&D OFFICER Bank Van Breda
FORMATEUR EN DROIT SOCIAL SD Worx

jobs.bedrijfsopleidingen.be

L&D SOLUTIONS

Leren en ontwikkelen staat vandaag allesbehalve stil. Organisaties zoeken voortdurend nieuwe manieren om medewerkers te activeren, talent te versterken en groei duurzaam te verankeren. Innovatieve tools, digitale toepassingen en creatieve leerconcepten spelen daarbij een steeds grotere rol. Aanbieders van L&D-oplossingen blijven verrassen met frisse ideeën die inspelen op de noden van moderne organisaties.

AI & Machine Learning

Valamis, FlowSparks, Xylos, Multimedi

Assessments & Certificaties

Televic

Bedrijftheater & Acteurs

Klein Barnum, Feel Connected

Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

Valamis, FlowSparks, Play it, Epyc Solutions, Next Learning Valley, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Gezondheid en Welzijn

Imboorling, Play it, The Tipping Point, Coaching The Shift, Feel Connected

Immersive Learning Video, AR, VR

Play it, Learn24, Epyc Solutions

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

Play it, Allanta, Centrum voor ProductiviteitsCoaching, CrimeControl, Feel Connected

Omgaan met emoties en conflicten

De Gussem Training & Consulting, Dwarswind, Imboorling, The Tipping Point, Think, Coaching The Shift, CrimeControl, Feel Connected

Organisatie-ontwikkeling

Allanta, Coaching The Shift

Proces- & Projectmanagement

Allanta, The Master Channel

Taal

Elan Learning

Teambuilding

Coaching The Shift, Feel Connected

Op www.bedrijfsopleidingen.be bundelen we dit ruime aanbod overzichtelijk onder het luik L&D Solutions. In deze rubriek ontdek je snel welke leeroplossingen vandaag beschikbaar zijn en welke aanpak het best aansluit bij jouw organisatie. Zo blijf je moeiteloos mee met de nieuwste ontwikkelingen én vind je inspiratie om leren en ontwikkelen naar een hoger niveau te tillen.



**Communicatie,
PR en Marketing**
De Gussem Training & Consulting

Digital Skills
Valamis, Xylos, Learnia,
Digital Sherpa by Kanli,
The Master Channel

**E-learning &
Afstandsleren**
Valamis, Pluvo, FlowSparks, Play it,
Learn24, Soofos, Linqur,
Epyc Solutions, Next Learning Valley,
UP learning, The Master Channel,
Arboth, aNewSpring



**Leiding geven
& Coachen**
Communication Doctor, Dwarswind,
De Gussem Training & Consulting,
Imboorling, Trixolutions, Play it,
The Tipping Point, Coaching The Shift,
Ththink, the house of change,
Feel Connected

**LMS, LXP en
Learning Portals**
Valamis, Pluvo, FlowSparks, Play it,
Linqur, Next Learning Valley,
UP learning, Arboth,
aNewSpring

**Loopbaan,
Talent en Leren**
The Tipping Point,
Ththink, ROEM, Feel Connected,
Bedrijfsopleidingen.be

**Performance
Support**
FlowSparks, Arboth,
aNewSpring

**Persoonlijke
Ontwikkeling**
The Tipping Point,
Ththink, Coaching The Shift,
Feel Connected

**Play
& Games**
Play it, Epyc Solutions, Arboth,
T&C - Thales & Comenius



**Timemanagement -
Stresshantering**
De Gussem Training & Consulting,
Feel Connected, Ththink

**Veranderings-
en Crisismanagement**
the house of change, Arboth,
Coaching The Shift

Werkplekleren
Valamis, FlowSparks,
aNewSpring,
Coaching The Shift

OPEN OPLEIDINGEN

143654	19-05-26	Feedback geven en ontvangen	2140	196128	17-06-26	Goed voorbereiden en slagen in je evaluatiegesprek	1050
143667	20-05-26	Elke dag uw mailbox leeg	9000	190141	17-06-26	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000
195046	20-05-26	Motiveren zonder controleren	9000	190080	18-06-26	Van collega naar leidinggevende	9000
193307	20-05-26	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	2140	141141	18-06-26	Van collega naar leidinggevende	9000
193771	21-05-26	De anti-klag workshop	2140	196033	18-06-26	Uw creatieve leiderschap ontwikkelen	1050
145410	21-05-26	Assertief op de werkvloer	9000	191691	18-06-26	Omgaan met agressief gedrag	1050
69557	21-05-26	Info-webinar - actp certified coach root	2800	196136	22-06-26	Chatgpt gebruiken om de productiviteit en creativiteit te verbeteren	1050
196086	22-05-26	Conflictbeheer en hoe het op tijd stoppen	1050	192224	22-06-26	Niet-hiërarchisch leidinggeven	9000
196124	26-05-26	Ontwikkel je flexibiliteit	1050	192197	22-06-26	De magie van sterke vragen en écht luisteren	9000
51731	26-05-26	Actp certified coaching level 1 & 2	2800	172479	23-06-26	Van collega naar leidinggevende	2140
96750	26-05-26	Root certified business coach - engels	2800	196110	23-06-26	Omgaan met weerstand	1050
196043	27-05-26	Feedback, een management tool	1050	196097	23-06-26	Efficiënte vergaderingstechnieken	1050
196030	28-05-26	Charisma en leadership	1050	196313	24-06-26	Aikido-interactiemodel	4780
196100	28-05-26	Kunnen loslaten en afstand nemen	1050	143538	25-06-26	Ik weet dat u liegt	9000
196116	29-05-26	Emotionele intelligentie	1050	196081	25-06-26	Teamcohesie	1050
196074	01-06-26	Non-verbale communicatie	1050	196105	26-06-26	Problemen met bono's hoeden oplossen	1050
196067	02-06-26	Faciliteer hybride vergaderingen	1050	196108	29-06-26	Comcolors: leer jezelf beter kennen om beter te communiceren	1050
145217	04-06-26	Afspraak is afspraak	9000	194706	29-06-26	Digitale detox voor managers	1050
119938	04-06-26	Stress & burn-out preventie op de werkvloer	9000	113762	29-06-26	Info-webinar - actp certified coach root-grow	2800
192847	04-06-26	Geef of herstel betekenis aan je werk	1050	196061	30-06-26	Planning management	1050
196104	08-06-26	Diversiteit en inclusie	1050	193282	18-08-26	Managing people - werken met mensen	9000
48026	09-06-26	Bloom: purpose and identity oriented managing	2800	195327	25-08-26	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
194744	10-06-26	Time and priority management	1050	195981	22-09-26	Nudging in actie	2140
196079	11-06-26	Beïnvloeden en overtuigen	1050	145414	22-09-26	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	2140
145158	11-06-26	Emotioneel intelligent communiceren	9000	194311	22-09-26	Coachend leiderschap people management skills voor leidinggevenden	2812
196132	12-06-26	Ontwikkel uw professionele aanpassingsvermogen	1050	196401	22-09-26	Coachend leiderschap people management skills voor leidinggevenden	2018
179492	15-06-26	Empathie en actief luisteren	1050	93111	23-09-26	info-webinar - actp certified coach root-grow	2800
192991	16-06-26	Assertiviteit - hoe voor uzelf opkomen	1050	196402	24-09-26	Coachend leiderschap people management skills voor leidinggevenden	2018

DISCOVER OUR FLEXIBLE EVENT SPACES AT HOLIDAY INN BRUSSELS AIRPORT



- 18 event spaces
- Up to 500 people
- Large parking
- 500m from Diegem train station

SCAN TO DISCOVER ALL
OUR MEETING ROOMS

IEDEREEN REGISSEUR VAN ZIJN EIGEN VERHAAL: HOE MSC BELGIUM INZET OP AGILE UPSKILLING

TOON SCHOUTEDEN - MSC BELGIUM

Bij MSC Belgium draait leren niet om losse opleidingen, maar om eigenaarschap, nabijheid en strategische keuzes. Learning & Development Specialist Toon Schouteden vertelt hoe schoolverlaters, ervaren medewerkers én managers samen bouwen aan wendbare vaardigheden in een internationale context waar verandering de enige constante is.

Stel je je organisatie en jouw rol erin even voor?

Toon: “MSC Group is een rederij die actief is in internationaal containertransport, en dat in meer dan 150 landen. Ik werk voor MSC Belgium, het agentschap in Antwerpen. De Belgische vestiging is de grootste in Europa. Zelf ben ik hier aan de slag als Learning & Development Specialist, nadat ik 13 jaar product manager opleidingen was bij sectorfonds Cevora en later ook Learning Partner bij Crelan. MSC kende ik als een grote speler. Wat me aansprak, was de internationale context in combinatie met de lokale verankering. Hoe zou ik kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de medewerkers en bij de uitbreiding aan de bedrijvigheid in de Antwerpse haven? Ik kende niets van logistiek en ben onwetend ingestapt. Maar al heel snel voelde ik me thuis. Er heerst bij ons een warme, menselijke cultuur en dat vind ik heel belangrijk. We mogen dan wel dagelijks in de weer zijn met containertransport, logistieke processen en operationele plannen, toch gebeurt dat altijd met en tussen mensen. We hebben hun betrokkenheid, aanwezigheid en goodwill nodig. Bij MSC proberen de medewerkers er oprecht het beste van te maken, en daarom voel ik me hier zo goed.”

De komende 12 maanden laten we elke gast op de Praatstoel één van de 12 tendensen uit ons L&D-onderzoek kiezen om over te vertellen. Jij koos voor ‘agile reskilling & upskilling’, wat gaat over het bijhouden van vaardigheden van medewerkers om relevant te blijven in een wereld die voortdurend verandert. Hoe is dat bij jullie?

Toon: “We doen actief aan upskilling, zowel voor nieuwe medewerkers als voor collega’s die al langer in dienst zijn. Om te beginnen zetten we sterk in op young potentials. Zij krijgen een commercieel traineeship aangeboden in onze organisatie. De eerste stap bestaat uit een intakegesprek, zowel met de recruiters als met het hoogste management. Daarna gaat de trainee op verschillende diensten aan de slag, om - afhankelijk van de persoonlijkheid van de trainee en de economische noden van het bedrijf - finaal te landen in een commerciële rol in export of import. Het traineeship bestaat uit een flexibel samengesteld traject dat ernaar streeft dat de persoon in kwestie zich zo snel mogelijk thuis voelt. De trainee wordt door de leidinggevenden en de collega’s nauw begeleid. Er ligt ook telkens een onboardingsplan en een trainingsprogramma klaar. Deze schoolverlaters zijn clever, maar doen nog maar hun eerste werkervaring op. Hen willen we zo snel mogelijk mee krijgen. Daarnaast kunnen ook collega’s die al een tijdje aan de slag zijn, upskillen. Zij hebben nu bijvoorbeeld tot eind januari de tijd om hun objectie-

ven in ons LMS in te geven. Die worden opgevolgd tijdens de mid year performance review en op het einde van het jaar opnieuw in een year end review. Daarbij checken we of de gestelde doelen ook behaald zijn. Het is aan de mensen zelf om eigenaarschap te nemen, en te kijken hoe en met wie ze dat willen doen. Iedereen is regisseur van zijn eigen verhaal. Omdat onze context continu verandert, zijn we natuurlijk flexibel. De mogelijkheid bestaat om in plaats van een geplande upskilling bijvoorbeeld te gaan voor reskilling. We hebben het geluk om erg goede HR BP’s te hebben, die nauwgezet vinger aan de pols houden. Zij weten





wat er leeft op de diensten. Als iemand ontslag indient, is dat bij ons dan ook zelden onverwacht.”

Verder heb je ook een peter- en meterschap uitgewerkt?

Toon: “Inderdaad, en dat lanceren we in 2026. De bedoeling is om nieuwe collega’s mee te nemen in het informele karakter van onze organisatie. Ze krijgen een peter of meter toegewezen van een andere afdeling, en die volgt hen de eerste weken op maar ook maanden later. De peters en meters houden vinger aan de pols en gaan na hoe iemand zich in het bedrijf voelt. We kiezen bewust voor collega’s van een andere afdeling: zo vermijden we dat de gesprekken enkel gaan over de inhoud van de job. De eerste weken komt er zo veel informatie op iemand af. Zo’n peter of meter kan in veel aspecten echt een meerwaarde zijn. Het is ook een mooie manier om mensen die al langer in de organisatie werken, te betrekken en nieuwsgierig te houden: waar loopt zo’n starter tegenaan? Veel zaken zijn voor iemand met meer anciënniteit misschien een evidentie, maar niet voor jongere generaties. De peter of meter kan ook op een informele manier feedback geven, bijvoorbeeld over het feit dat we liever niet hebben dat de lunch achter het bureau opgegeten wordt. We geven de voorkeur aan samen lunchen of wandelen.”

Welke andere uitdagingen zijn er nog verbonden aan het feit dat er op korte tijd veel nieuwe mensen aan boord gekomen zijn?

Toon: “De laatste tijd hebben we veel ingezet op businessanalyse. We hebben veel jonge profielen aangeworven die modellen kunnen maken

“Een peter of meter kan in veel aspecten echt een meerwaarde zijn. Het is ook een mooie manier om mensen die al langer in de organisatie werken, te betrekken en nieuwsgierig te houden.”

Mooi dat leren en groeien opgenomen is in de doelstellingen die op het einde van het jaar geëvalueerd worden!

Toon: “We leggen alles in de weegschaal. Uiteraard zullen de operationele kpi’s doorslaggevend zijn, maar we maken effectief meer en meer ruimte voor persoonlijke en professionele doelstellingen die al dan niet met een opleiding aangepakt kunnen worden.”

Zelf kom je uit een heel andere sector, dus we zouden kunnen zeggen dat je ook een voorbeeld bent van upskilling, niet?

Toon: “Dat klopt. Ik ben dankbaar voor de vele kansen die ik van bij aanvang heb gekregen. Toen ik startte, mocht ik meteen de onboarding aanpakken. MSC Belgium is door de jaren heen uitgegroeid tot een bedrijf met 400 bedienden. Er waren meer dan 40 nieuwe mensen in dienst die nog wachtten op hun onboarding. Daar heb ik wat fun en gamification aan toegevoegd, en samen met de collega’s van de business ben ik gaan kijken hoe zij op een andere manier hun departement konden voorstellen in plaats van met de standaard presentaties. Nieuwe collega’s krijgen nu ook snel na hun komst de kans om een busuitstap te maken naar de terminal. Daar zien ze hoe de logistieke flow er in de praktijk uitziet. Daarnaast waren er wat veranderingen in het team, waardoor ik nu elke maandag onze nieuwe starters mag verwelkomen in de organisatie. Ik kan ervoor zorgen dat mensen zich thuis voelen bij MSC Belgium, en dat vind ik heel fijn om te doen. Het zorgt er ook voor dat ik ze vanaf dag één persoonlijk ken, en dat maakt het makkelijker om hen mee te nemen in ons upskillingverhaal. Hoe meer mensen ik ken, hoe kleiner de afstand is. Elke teamlead heb ik sinds mijn komst al meerdere keren gesproken, waardoor ik via hen nu ook beter zicht heb op de individuele noden. Daarnaast zijn er, zoals ik al zei, onze HR BP’s, die ook goed op de hoogte zijn.”

in Power BI voor diverse diensten, en om te rapporteren aan de hoofdzetel in Genève. Op de duur was er een wirwar van tabellen ontstaan, waar geen structuur in zat. Per departement hebben we nu gekeken of we onze business intelligence verder konden ondersteunen in bepaalde zaken. Sindsdien kunnen ze per departement afstemmen met een Power BI Champion die het aanspreekpunt is voor die afdeling. We hebben dan ook veel collega’s aangespoord om Power BI-opleidingen te volgen bij ons sectorfonds Logos, en dat in combinatie met interne opleidingen. In ons eigen MSC-magazine heb ik daarover gecommuniceerd, en werden de champions voorgesteld. Zo zorgen we ervoor dat deze afdeling ondersteund wordt en niet overbevraagd is. Ook dat is pure upskilling: we moeten namelijk meer en meer met data werken en rapporten kunnen trekken, dat wordt steeds belangrijker. Verder zou ik graag een open feedbackcultuur willen uitrollen in de hele organisatie, maar ook commerciële opleidingen en nog zo veel meer willen organiseren.”

Julie kantoor bestaat uit een hele open setting. Lukt dat niet automatisch open feedback en communicatie uit?

Toon: “We zijn sowieso een communicatieve organisatie. Onze customer care afdeling is ook groot. En toch durven mensen soms geen feedback te geven. Anderzijds is het ook zo dat veel mensen feedback opnemen als een persoonlijke aanval. Als we met zijn allen dezelfde methodiek gebruiken, dan weet iedereen in de organisatie hoe we hiermee omgaan. Dat is waar ik naartoe zou willen. En ja, het klopt zeker dat we een open cultuur hebben. Maar toch werken mensen in werkelijkheid in silo’s. We hangen vaak vast aan het eigen departement, of aan een groepje collega’s met wie je een band creëert. Dat is eigen aan elke organisatie. We moeten daarom ook nieuwsgierig blijven naar hoe we met elkaar in gesprek blijven.”

In ons onderzoek geven L&D-verantwoordelijken aan dat ze het grootste deel van hun tijd moeten besteden aan brandjes blussen, dringende noden en het snel inwerken van mensen. Maar bij MSC Belgium hoor ik toch een ander verhaal: hier wordt strategisch gedacht. Toon: "Ik heb het geluk dat ik mee strategisch mag denken. Ik mag mijn plan voorleggen aan het management en met de managers en onze ceo in dialoog. We nemen samen beslissingen. Toen ik bijvoorbeeld voorstelde dat ik in 2027 opleidingen wilde voorzien rond het gebruik van Copilot, hebben zij gevraagd om dit te versnellen en om al in 2026 op te starten. Omdat het strategisch beslist wordt, komt dit sneller op de agenda."

Dat brengt ons bij de vraag van onze vorige gast: op welke manier zetten jullie AI vandaag specifiek in de learningcontext in, en heb je concrete tips of best practices?

Toon: "In onze organisatie heeft iedereen de mogelijkheid om met Copilot te werken. Er zijn ook een negentigtal licenties die diepgaandere analyses kunnen maken. Zoals ik al aangaf, wordt het een belangrijk strategisch thema in de organisatie. Daarom hebben we sessies georganiseerd om bewustzijn te creëren over wat AI en ChatGPT precies zijn, en hoe je ze zowel in een privé- als in een werkcontext kan gebruiken. Ondertussen zijn we een dik jaar verder. We hebben weinig zicht op hoe mensen Copilot gebruiken in hun job. In 2026 organiseren we daarom sessies om hier meer uit te halen. Zelf gebruik ik Copilot vooral om te rapporteren, Excel-sheets te controleren, presentaties voor te bereiden, de ROI van een opleiding te bekijken... Ik stop alles in een analysefunctie van Copilot en die maakt voor mij een rapport. Voor MSC Belgium moet ik nog onderzoeken wie het al gebruikt en waarom. Wel hebben we al een duidelijke keuze gemaakt voor Copilot, omdat we zeker willen stellen dat we op een veilige manier omgaan met bedrijfsgevoelige informatie. Ook daar moeten we onze medewerkers bewust van maken. Bovendien willen we hen ook opleiden over hoe het in specifieke toepassingen werkt."

Is het ook een goede brainstormpartner om nieuwe, leuke leervormen te bedenken?

Toon: "Zeker. Zo heb ik bijvoorbeeld aan ChatGPT gevraagd over welke topics ik vandaag in dit interview kon praten! Het leverde een lange lijst van mogelijke onderwerpen op. Dat maakt een en ander makkelijker. Niet alleen AI is een hulpmiddel om mijn job nog beter uit te voeren, ook andere toepassingen zijn handig, zoals Power BI. Het zorgt ervoor dat we minder tijd verliezen met administratieve taken, waardoor het makkelijker wordt om onze job te doen. Zo kan ik me bezighouden met het opzetten en organiseren van leeracties."

Je komt van een sectorfonds en zat dus aan de aanbiederskant in L&D. Hoe verschillend is het om de interne L&D te organiseren?



Toon: "Het is een totaal andere wereld. Bij Cevora ontwikkelde ik allerlei opleidingen voor de sector. Dat betekent dat ik een uniform pakket moest maken waar verschillende organisaties zich in konden vinden. Daarvoor moest ik een bepaalde methodologie hanteren. De return hiervan was goed, want elk bedrijf in de sector kon onbeperkt gebruik maken van die initiatieven. En tegelijk was die aanpak ook beperkend. Hier bij MSC Belgium heb ik pure vrijheid. Ik moet niet per se een oplossing bedenken die in een LMS of e-learning past. Vaak kies ik bewust voor coaching. Daar staat uiteraard een budget tegenover, maar zo werk ik wel individueel. Zoiets kan in een bedrijf, maar niet vanuit een sectorfonds. Ik heb vandaag dus meer speelmogelijkheden. En vaak maak ik ook gebruik van het externe aanbod.

Gelukkig heb ik veel ervaring en weet ik waar mensen terecht kunnen. Om bij te blijven ga ik ook jaarlijks naar de Proeverijen, waar ik mensen terugzie en de meest recente tendensen oppik. Die vind ik echt een aanrader: op twintig minuten heb je door wat voor docent je voor je hebt, en of de aanpak van een opleider bij je bedrijf past of niet."

Heb jij tot slot nog een vraag voor de volgende gast?

Toon: "Mijn vraag is: 'Wat neem je uit voorgaande jobs mee dat je nu in je huidige rol kan toepassen?'" ■



PASPOORT

- › **Functie?** L&D Specialist - MSC Belgium
- › **Vroeger?** Learning Partner - Crelan; Product Manager Opleidingen - Cevora
- › **Studies?** Sociaal werk, optie personeelswerk - Katholieke Hogeschool Leuven
- › **Professioneel motto?** "People without purpose distract themselves with pleasure."
- › **Waar haal jij je professionele inspiratie?** "Ik probeer zo vaak mogelijk bij te scholen, veel te lezen (zo ben ik ingeschreven in een paar nieuwsbrieven) en ik doe vaak een beroep op specialisten die kennis van zaken hebben. Naast de Proeverijen probeer ik ook activiteiten van het VOV te volgen. En ik zit in een lerend netwerk van L&D-specialisten in de logistieke sector."



OPEN OPLEIDINGEN

99179	25-09-26	Systemische keerpuntdag eigen case	2800
79456	28-09-26	Actp certified coach level 2	2800
195529	30-09-26	Kennismakingsworkshop masterclass teamcoaching	8400
120097	01-10-26	Onzichtbaar verhoren	9000
143651	06-10-26	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000
25933	07-10-26	Business accelerator: communicatie met impact	2800
108853	12-10-26	Actp certified coach level 1 & 2	2800
91301	12-10-26	Actp certified coach level 1	2800
145155	22-10-26	Slim interviewen	9000
95780	10-11-26	De kunst van het delegeren	2140
192612	12-11-26	Van collega naar leidinggevende	9000
26533	16-11-26	Systemische keerpuntdagen	2800
99173	19-11-26	Emotionele intelligentie voor leidinggevenden en coaches	2800
95745	19-11-26	Van collega naar leidinggevende	2140



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192161	10-03-26	Ai-gedreven hr	9000
192162	17-03-26	Ai-gedreven hr	2140
191700	18-03-26	Intergenerationele communicatie	1050
190515	19-03-26	Wat na de federal learning account - fla?	8200
194371	26-03-26	Belonen met impact	2140
192838	30-03-26	Voorkom intimidatie en vergroot het bewustzijn onder medewerkers	1050
191679	03-04-26	Professioneel telefonisch onthaal	1050

191651	20-04-26	Voorselecties maken	1050
179495	29-04-26	Interdepartementale communicatie	1050
129816	30-04-26	Top100 tools for learning	1080
196084	18-05-26	Intergenerationele communicatie	1050
143762	19-05-26	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9000
196053	20-05-26	Voorkom intimidatie en vergroot het bewustzijn onder medewerkers	1050
188773	21-05-26	Sociale media voor hr	2140
196089	26-05-26	Basics van de communicatie	1050
195062	26-05-26	Hr als ai-regisseur	2140
195044	02-06-26	Impactvolle hr-analytics	9000
190089	09-06-26	Ai-gedreven hr	9000
196071	10-06-26	Interdepartementale communicatie	1050
192164	11-06-26	Ai-gedreven hr	2140
196047	15-06-26	Voorselecties maken	1050
186849	18-06-26	Hr business partner met impact	9000
179502	26-06-26	Professioneel telefonisch onthaal	1050
127650	10-09-26	Hoe vang ik een rat ...	9000
193279	15-09-26	Chatgpt voor learning & development	9000
195917	29-09-26	Listig in lastige situaties	2140



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192268	10-03-26	Chatgpt voor sales	9000
194769	10-03-26	Commerciële doeltreffendheid: verkoopstechnieken	1050

Kies uit meer dan 500 thuiscursussen om uw medewerkers bij te scholen.

Cursus top 10

- 1 Boekhouden Basiskennis €159**
- 2 Frans, Spaans, Engels, Duits, enz €219**
- 3 Bedrijfsbeheer €179**
- 4 Bouwkunde €289**
- 5 Programmeren voor beginners €259**
- 6 Office 365 €289**
- 7 Creatief schrijven €269**
- 8 Personeelszaken Basiskennis €319**
- 9 Online marketing €399**
- 10 HRM (Personeelsmanagement) €539**

Bekijk ons volledige aanbod op nha.be

Gratis proefles op nha.be

nha
afstandsonderwijs

Bedrijfsstrategie

- Bedrijfsbeheer
- Contentmarketing
- Hoger Management
- Kwaliteitsmanagement
- Marketing Manager
- Middle Management
- Projectmanagement
- Timemanagement

Een greep uit ons aanbod

Digitalisering

- Word of Excel
- Dactylo
- Functioneel Beheerder
- Grafisch Vormgever
- Photoshop
- HR Analytics
- Prince2® Foundation
- Software Developer
- Python

Internationalisering

- Business English
- Zakelijk Duits
- Nederlands voor anderstaligen
- Nederlands foutloos enz.

Beroepscompetenties

- Boekhouden Basiskennis
- Callcenter Medewerker
- Data Protection Officer
- Horecamedewerker
- Logistiek Management
- Medewerker Payroll
- Bakker

Peroneelsmanagement

- Accountmanager
- HRM
- Loopbaancoach
- Personeelszaken Basis
- Bedrijfsleider.

KMO korting!

KMO-PORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING

DE INSTELLING VOOR DE
KMO-PORTEFEUILLE

Geregistreerd
Departement Werk
en Sociale Economie

WSE
Kwaliteits
Registratie

EVENTS & INSPIRATIE



YOUNG STIMULEARNER

5 sessies per groepje - diverse data - online
youngstimulearner.stimulearning.be



WELCOME HOUR

ma 16 maart 2026 - online
welcomehour.stimulearning.be



WAT NA DE FEDERAL LEARNING ACCOUNT

do 19 maart 2026 - online
bedrijfsopleidingen.be



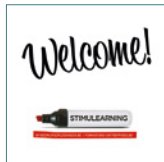
L&D AWARDS

do 26 maart 2026 - Syntra Bizz Berchem
awards.stimulearning.be



TOP100 TOOLS FOR LEARNING

do 30 april 2026 - Infrabel Academy Brussel
top100.stimulearning.be



WELCOME HOUR

di 19 mei 2026 - online
welcomehour.stimulearning.be



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

10 donderdagen vanaf 25/06, telkens om 11h00 - online
TOP10.bedrijfsopleidingen.be



L&D TALKS - 2 MASTERCLASSES & PRECONFERENCE DINNER

wo 21 oktober 2026 - Holiday Inn Brussels Airport
ldtalks.stimulearning.be



L&D TALKS - 6 KEYNOTES & SOFA TALKS

do 22 oktober 2026 - Holiday Inn Brussels Airport
ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 28 januari 2027 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



OPEN OPLEIDINGEN

194912	10-03-26	Masterclass Brand Management: van merkstrategie tot communicatieplan	9051	194907	24-04-26	Digitale toegankelijkheid van websites in de praktijk	9051
195279	10-03-26	Instagram voor professioneel gebruik	8200	194781	24-04-26	Hoe uw communicatieplan opstellen	1050
194908	11-03-26	Figma Slides en FigJam: één flow van idee tot presentatie	9051	194334	28-04-26	Social Media & Video voor professioneel gebruik: video's maken	8200
194961	13-03-26	Betere offertes schrijven met chatgpt	9000	195286	28-04-26	LinkedIn voor professioneel gebruik	9051
195043	16-03-26	Chatgpt voor sales	2140	195986	04-05-26	Starten met reels maken: van authentiek verhaal tot montage	9220
193906	17-03-26	Onderhandelen voor de professionele inkoper	8500	196158	05-05-26	Verkoop in de winkel	1050
135043	17-03-26	Strategisch account management	9000	194871	07-05-26	Customer Experience Design - Masterclass	9051
179523	17-03-26	Beter luisteren om beter te verkopen	1050	194294	07-05-26	Productmanagement	9051
179536	19-03-26	Verkoop in de winkel	1050	143675	08-05-26	Wat als de klant nee zegt ...	2140
179534	23-03-26	Succesvolle prospectie	1050	194914	08-05-26	Visueel werken met Miro	9051
195280	26-03-26	Van SEO naar GEO: optimaliseer voor ChatGPT & Co.	8200	194379	11-05-26	Grip op it kosten	9000
195077	27-03-26	Visual storytelling voor contentcreators	8200	196142	11-05-26	Marketing voor non-marketeers	1050
179533	30-03-26	Social selling	1050	195302	11-05-26	Privacy en Ethisch AI-gebruik voor Marketeers	8200
190091	31-03-26	Masterclass ai-gedreven inkoop - essentials	9000	196151	13-05-26	Beter luisteren om beter te verkopen	1050
187804	01-04-26	Afspraken maken via de telefoon	1050	192269	13-05-26	Chatgpt voor sales	2140
192165	02-04-26	Masterclass ai-gedreven inkoop - essentials	2140	195984	18-05-26	Starten met capcut	9220
194774	03-04-26	Ontwikkel uw verkooppriemte	1050	196164	18-05-26	Uw verkoopteams motiveren, een « must » !	1050
194768	07-04-26	Verkoop op beurzen (stand)	1050	196144	19-05-26	Professionaliseer uw netwerk	1050
187882	13-04-26	Marketing in het digitale tijdperk	1050	193643	19-05-26	Beheer users, templates en projecten in canva business	9220
187850	15-04-26	Hoe de medewerkers op verkooppunten te ondersteunen	1050	196157	20-05-26	Social selling	1050
194728	15-04-26	Je stem beheersen voor een doeltreffende klantcommunicatie	1050	196147	21-05-26	Succesvolle prospectie	1050
179525	17-04-26	De overtuigingsleutels	1050	195123	21-05-26	Stories & Reels maken op Instagram	8200
195312	20-04-26	Maak met Wordpress een professionele website	8200	194909	22-05-26	Figma Slides en FigJam: één flow van idee tot presentatie	9051
195281	22-04-26	Verkoopvaardigheden: leer de fundamentals	8500	196082	22-05-26	Soft skills en ai	1050
187828	23-04-26	Efficiënt communiceren voor commerciële bedienden	1050	195971	26-05-26	Employer branding design met canva	9220
190098	24-04-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000	196154	27-05-26	Commerciële doeltreffendheid : verkoopstechnieken	1050



94% zegt dat sterk leiderschap essentieel is. Slechts 23% zegt dat hun leiders er klaar voor zijn.

Gratis online leiderschapssessies



FranklinCovey
Benelux



AGRESSIE BESPREEKBAAR MAKEN MET BEDRIJFSTHEATER

Onze acteurs brengen moeilijke situaties levensecht op het podium: verbale agressie, klantgerichtheid, diefstalpreventie, slachtofferhulp, grensoverschrijdend gedrag, ...

Het publiek reageert, denkt mee en leert, en zo blijft de boodschap beter hangen.

Waarom bedrijfstheater werkt

- **Maximale betrokkenheid** dankzij directe interactie
- **Sterke emotionele impact** door realistische scènes
- **Humor** maakt lastige thema's bespreekbaar
- **Volledig maatwerk** afgestemd op jouw organisatie
- **Grote psychologische veiligheid** voor deelnemers

info@crimecontrol.be • 016 23 11 67 • www.crimecontrol.be

do.
26/03/26
COME AND
LEARN

LEARNING & DEVELOPMENT AWARDS

**leren
talent
welbevinden
fierheid en passie**

11h45: Lunch & netwerkdruk

12h30: Intro & community building spel

**Vanaf 13h25: Kies 4 presentaties uit 7 winnaars
L&D Project 2026:**

**AGRISTO / ATLAS COPCO /
BELFIUS / COVESTRO / DELHAIZE / TVH /
UITBETALING GROEIPAKKET**

**Vanaf 13h25: Ontmoet, overleg en leer van de
4 L&D Talents en 4 L&D Leaders 2026:**

L&D Talent



L&D Leader



Vanaf 16h30: Awarduitreiking en netwerkdruk

**Syntra Bizz - Berchem
awards.stimulearning.be**

**Via vette leertrajecten zit de
technische dienst van Agristo
ook in de toekomst
gebakken**

Agristo
we love potatoes

Agristo bouwt met 'We make TD grow' aan een krachtige leercultuur waarin groei een strategische hefboom is voor medewerkers en organisatie. De uitbreiding van productielijnen vroeg om een snellere, efficiëntere en schaalbare aanpak voor het opleiden van techniekers.

Initieel gingen we met een externe partner aan de slag in het ontwikkelen van Inhouse opleidingen. Echter bleken klassieke trainingen en job shadowing te traag, te afhankelijk van beschikbaarheid en onvoldoende uniform.

Daarom ontwikkelde Agristo een praktijkgericht en modulair leerconcept dat focust op leren door te doen, ondersteund door fysiek leermateriaal, digitale toepassingen en realistische oefenomgevingen. Theorie en praktijk komen zo dicht bij elkaar, waardoor medewerkers autonomer, sneller en veiliger leren.

De eerste resultaten tonen een duidelijke impact: snellere competentieopbouw, lagere uitval, hogere zelfredzaamheid en meer continuïteit in onderhoud en storingen.

Dankzij een doordachte L&D-structuur, sterke betrokkenheid van trainers en leidinggevenden gecombineerd met een datagedreven opvolging groeit het project uit tot een essentieel onderdeel van Agristo's bredere visie: leren als strategische hefboom voor professionele, persoonlijke en organisatorische ontwikkeling.

About Agristo

Agristo werd in 1986 opgericht door Antoon Wallays en Luc Raes. Agristo is een Vlaamse voedingsproducent, gespecialiseerd in diepgevroren en vorgebakken aardappelgeïnspireerde producten. Het bedrijf groeide uit tot een wereldspeler en levert vandaag aan meer dan 120 landen. Het hoofdkantoor bevindt zich in Wielsbeke en heeft productiesites in West- en Oost-Vlaanderen, Nederland, India en binnenkort ook Frankrijk en de VS.

Spreker: Hannes Vanhee

Coach: Leen Lievens | De Opleidingscoach

www.agristo.com



THE TIPPING POINT
Building Cultures of Dialogue



DE OPLEIDINGSCOACH



FLOWSPARKS®



Atlas Copco investeert in een digitale leercultuur op maat van arbeiders



In de productieomgeving van de Airtec-divisie van Atlas Copco Group in Wilrijk staat een unieke, duidelijk gestructureerde leerarchitectuur centraal. Arbeidertrajecten per werkpost vormen het fundament, opgebouwd uit vier stappen: zien, doen met hulp, zelf doen en zelfstandig probleemoplossend werken. Met deze vier stappen wordt leren concreet, meetbaar en betekenisvol. Medewerkers groeien niet alleen in uitvoering, maar begrijpen ook stap voor stap waarom processen en kwaliteit zo belangrijk zijn.

Omdat elk traject werkpostgebonden is, sluit het leren perfect aan bij de realiteit op de vloer. Digitale instructies, on-the-job training en evaluaties ondersteunen elke stap en maken groei zichtbaar, versterken eigenaarschap en zorgen voor een gedeelde taal binnen teams.

Een tweede unieke pijler is dat elke arbeider een volwaardige Office 365-account krijgt. Dit is eerder uitzonderlijk in een productieomgeving. Ze vinden altijd actuele leercontent, digitale instructies, informatie, die rechtstreeks toepasbaar is in hun dagelijkse werk.

Dankzij deze combinatie van duidelijke leertrajecten en brede digitale toegang ontstaat een toekomstgericht leermodel waarin medewerkers zelfstandig kunnen groeien, ondersteund door heldere stappen en een krachtig digitaal systeem.

About Atlas Copco Group

De innovatieve oplossingen van Atlas Copco Group maken veel mogelijk, van veilige medische toepassingen tot de productie van hernieuwbare energie.

In Wilrijk, waar zo'n 3600 mensen werken, ontwikkelt de Airtec-divisie de kern van compressoren. Productontwikkeling, proces en assemblage vormen samen met constante innovatie de basis voor kwaliteitsvolle en energie-efficiënte producten.

Sprekers: Dimitri Soebert & Jens Verhooghe
Coach: Jan Kaas | Bit by bit

www.atlascopcogroup.be

Belfius Vibes bewijst het: cultuur wordt niet gecommuniceerd, maar geoefend



Wat betekent het écht om bij Belfius te werken? Welke cultuur dragen we samen? Wat verwacht Belfius van jou, én wat voor leider wil jij zelf zijn? Belfius Vibes nodigt nieuwe collega's uit om die vragen niet alleen te horen, maar ze vooral te beleven.

Stel je voor: een onboarding waar je écht naar uitkijkt. Waar je niet alleen begrijpt waar Belfius voor staat, maar ook voelt hoe jij daar elke dag mee het verschil kan maken.

Belfius Vibes is een ervaringsgericht leertraject voor medewerkers die al enkele maanden aan boord zijn. Net genoeg afstand om hun rol te kennen. Net op tijd om cultuur bewust vast te pakken. Geen klassieke onboarding, maar echte gesprekken, herkenbare situaties en momenten die blijven hangen.

In diverse groepen, medewerkers tot managers, ontdekken deelnemers samen het leiderschapsmodel van Belfius. Ze oefenen met feedback, leren omgaan met verschillen en bouwen actief aan psychologische veiligheid. Met acteurs, concrete tools en persoonlijke engagementen vertalen ze waarden naar dagelijks gedrag.

Het effect? Mensen voelen zich gezien, durven zich uitspreken en nemen eigenaarschap. Wat start in Belfius Vibes, leeft verder in teams, samenwerkingen en gesprekken op de werkvloer.

Dit traject bewijst dat cultuur niet enkel gecommuniceerd wordt, maar geleefd. Licht in vorm, diep in impact.

Had jij dit als onboarding willen krijgen? Stem op Belfius Vibes.

About Belfius

Belfius is een toonaangevende Belgische bank- en verzekeringsgroep die zich inzet voor een duurzame en inclusieve samenleving. Met innovatieve financiële oplossingen ondersteunen we particulieren, bedrijven en gemeenschappen om hun dromen te verwezenlijken. Samen bouwen we aan een betere toekomst.

Spreker: Pauline De Potter
Coach: Oelerie Van Assche | The Tipping Point

www.belfius.be



De Safety Street van Covestro toont dat innovatieve didactiek echt werkt



Bij Covestro, een chemie bedrijf in de Antwerpse haven, heeft veiligheid de hoogste prioriteit, zodat elke medewerker 's avonds gezond terug naar huis kan gaan. Chemische producten brengen echter risico's met zich mee, waardoor vele veiligheidsregels en procedures gekend moeten zijn en strikt nageleefd moeten worden.

Daarom ontwikkelde Learning & Development de Safety Street, een 200m² interactieve veiligheidstrainingomgeving die traditionele passieve Powerpoint-opleidingen verving. Deze immersieve ruimte laat deelnemers zien en ervaren hoe procedures in de praktijk toegepast worden, waardoor regels beter onthouden en correct toegepast worden.

De inrichting is gebaseerd op bestaande procedures en tien LifeSavers (zoals werken op hoogte en werken aan elektriciteit). Per onderwerp zijn visuele hulpmiddelen en oefeningen ontwikkeld. De informatie op de borden is bewust zeer visueel gehouden met minimale tekst en de introductie van mascotte VIC (Veiligheids Instructie Covestro) versterkt de herkenbaarheid en engagement.

Interne trainers verzorgen sessies van ongeveer één uur waarbij verschillende accenten gelegd kunnen worden afhankelijk van de doelgroep. De opleiding is verplicht voor alle interne medewerkers alsook voor alle externe medewerkers die werkzaamheden komen uitvoeren. Uit een interne enquête blijkt dat 80% van de deelnemers een verbeterde kennisoverdracht en zichtbare gedragsverandering ervaart in het veld.

De Safety Street bewijst dat elke training transformeerbaar is tot een impactvolle leerervaring. Elk arbeidsongeval is er immers één te veel is.

About Covestro

Covestro is een toonaangevende wereldspeler in hoogtechnologische polymeermaterialen. Met innovatieve producten werkt Covestro aan grensverleggende materiaaloplossingen. In de Antwerpse haven produceert Covestro polycarbonaat en grondstoffen voor polyurethaan, gebruikt in isolatie, matrassen, elektrische wagens, elektronica en medische toepassingen. Het bedrijf telt ruim 900 medewerkers.

Sprekers: Geert Dilens & Tim Timmermans

Coach: Indyra Olivier | Flowsparks

www.covestro.com



Delhaize, waar een nieuw businessmodel leidt tot nieuwe visies op leren



Hoe een gedeelde partnerschapsfilosofie bij Delhaize tot leven kwam. Toen Delhaize in 2023 als eerste retailer in België overstapte naar een 100% aangesloten model, was één ding duidelijk: deze verandering kon alleen slagen als ze gedragen werd door mensen. Zo ontstonden de Partnership Initiatives: geen klassiek leerprogramma, maar een organisatiebrede leer- en cultuurreis die partnerschap tastbaar maakte. Niet als theorie, maar als ervaring.

De overstap vroeg meer dan nieuwe processen. Ze vroeg een gedeelde partnerschapsfilosofie, gebouwd rond duidelijke pijlers die richting geven aan hoe we samenwerken. Die filosofie werd niet uitgelegd, maar beleefd. Over afdelingen heen, samen met onze zelfstandige uitbaters.

Eerst werden 270 eerste-lijnsmedewerkers, onze Lion Sales Partners, opgeleid tot ambassadeurs. Daarna stapten HQ-medewerkers letterlijk in de leefwereld van onze uitbaters. Via workshops, learning labs, storytelling, gamification en een immersive Experience Room werd het partnerschap voelbaar en menselijk. Uitbaters waren geen case, maar co-creator. Leadership stond mee in de arena.

Zo ontstond één gedeelde taal, een helder ondersteuningsmodel en vooral: een nieuwe reflex. Medewerkers voelen zich sterker verbonden, nemen ownership en zetten zelf initiatieven op. Meer dan 140 acties ontstonden spontaan. De partnerschapsreflex leeft vandaag verder in de praktijk en groeit mee met nieuwe collega's. In 2026 verbreden we deze reis verder, ook naar logistiek. Want sterk partnerschap maakt overal het verschil.

Impact: 96,4% NPS, 94% voelt zich sterker verbonden en 98% neemt verantwoordelijkheid in het partnerschap.

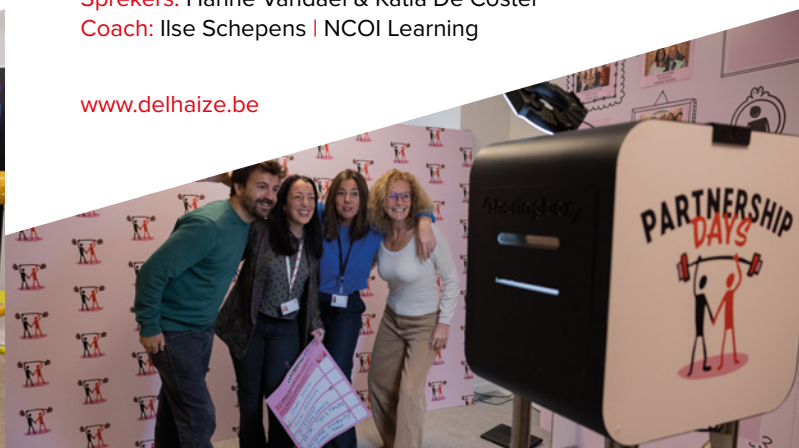
About Delhaize

Bij Delhaize geloven we dat beter leven begint bij beter eten voor iedereen. Onze missie? Emotie creëren aan elke tafel, dankzij unieke producten en sterke samenwerkingen. Met meer dan 825 aangesloten winkels en 3.000 medewerkers bouwen we elke dag aan duurzaam partnerschap. Verandering zit in ons DNA, altijd gedragen door mensen en sterke relaties. Zo maken we het verschil!

Sprekers: Hanne Vandael & Katia De Coster

Coach: Ilse Schepens | NCOI Learning

www.delhaize.be



TVH pioniert met een globale digitale transformatie aangedreven door AI



Met 'Forward with AI' zet TVH een nieuwe standaard voor de toekomst van werk. Als het educatieve fundament van de 'Horizontal AI'-strategie, is dit programma ontworpen om AI veilig en conform te democratiseren. Het hoofddoel? TVH transformeren van 'chaotisch experimenteren' en 'Shadow AI' naar een model van gestructureerd, beheerd risico.

Het programma activeert de volledige organisatie via drie gerichte sporen:

- De Vanguard: Een netwerk van 160+ AI-ambassadeurs voor lokale ondersteuning en adoptie.
- Het VIP-traject: Strategische sessies voor leiderschap om de visie te verankeren.
- Het Algemene Traject: Een grootschalig curriculum voor ruim 3.000 bureaumedewerkers.

Naast technische skills in tools zoals Google Gemini en NotebookLM, staat ook cultuur centraal. Het 'TVH AI Charter' vormt de ruggengraat, waarbij gegevensbescherming en menselijk toezicht ('human-in-the-loop') worden gewaarborgd. AI wordt gepositioneerd als een krachtige samenwerkingspartner, niet als vervanging.

'Forward with AI' stelt medewerkers in staat om slimmer te werken in plaats van harder. Hiermee ontsluit TVH efficiëntie en innovatie binnen een veilige omgeving, en bereidt het zijn menselijk kapitaal voor op een toekomst waarin mens en machine elkaar versterken.

About TVH

Onderdelenspecialist TVH is een wereldspeler op het vlak van onderdelen en toebehoren voor heftrucks, industriële voertuigen, bouw- en landbouwmachines. Het bedrijf heeft zijn hoofdkantoor in Waregem, België. Daarnaast is er een regionaal hoofdkantoor in Kansas (VS) dat de Amerikaanse markt bedient. In totaal opereert TVH vanuit 90 vestigingen over alle continenten heen. Met een database van ruim 46 000 000 artikelnummers, levert TVH als one-stop shop aan klanten uit minstens 182 landen. TVH werd opgericht in 1969 en telt wereldwijd meer dan 5000 medewerkers.

Sprekers: Koen Mathys & Andries Daem

Coach: Oelerie Van Assche | The Tipping Point

www.tvh.com



Uitbetaling Groeipakket evolueert van 'leermoetivatie' naar 'leermotivatie'

AGENTSCHAP UITBETALING GROEIPAKKET

Binnen onze administratie willen we onze mensen graag alle ontwikkelkansen geven én hen blijvend inspireren. Zo blijft iedereen mee in onze missie: gezinnen het Groeipakket geven waarop ze recht hebben, met heldere en correcte informatie. In een samenleving met steeds diversere gezinsvormen en complexe regelgeving volstaat een klassieke leeraanpak niet meer. We kiezen bewust voor groei, betrokkenheid en een leerklimaat dat onze toekomstgerichte gezinsorganisatie versterkt: weg van het 'one-size-fits-all' programma, richting een futureproof Groeipakket-leerpakket.

In onze vernieuwde aanpak staan gastdocenten uit onze eigen teams centraal. Teamverantwoordelijken worden opleiders die hun expertise delen en collega's activeren via concrete cases, interactieve workshops, quizvormen en polls. Deelnemers leren bovendien in de praktijk dankzij buddy's: ervaren consultants en klantenadviseurs die hen meenemen in het echte werk. En via het online leerplatform kunnen ze op eigen tempo verder groeien.

Zo maken we de sprong van 'leermoetivatie' naar echte 'leermotivatie', gedragen door het hele agentschap. De variatie in werkvormen prikkelt nieuwsgierigheid en leerplezier, de praktijkervaring van teamleiders geeft de leerstof betekenis en de autonomie in leren versterkt het gevoel van eigenaarschap.

Helemaal klaar voor onze gezinnen!

About Uitbetaling Groeipakket

Agentschap Uitbetaling Groeipakket maakt deel uit van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse overheid. Het organiseert de uitbetaling van het Groeipakket - gezinsbijslag, schooltoeslag en andere toelagen - voor meer dan 1,6 miljoen kinderen. Van de 348 medewerkers werkt ongeveer 70% bij publieke uitbetaler FONS. Zij vormen de kern van dit leerproject.

Sprekers: Geert Cnudde & Teun Vervoort

Coach: Nanou Pauwels | NCOI Learning

www.groeipakket.be



195297	27-05-26	Sales automatisering: schaal je verkoop zonder extra werkdruk	9051	196140	29-06-26	Marketing in het digitale tijdperk	1050
196137	01-06-26	Efficiënt communiceren voor commerciële bedienden	1050	195315	18-08-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000
195326	02-06-26	Contract management voor inkopers	2140	195324	19-08-26	Chatgpt voor sales	9000
196160	03-06-26	Ontwikkel uw verkoopruiimte	1050	195278	26-08-26	Instagram voor professioneel gebruik	9051
195299	04-06-26	AI tools en platforms voor marketeers	8200	195316	27-08-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140
195042	05-06-26	Chatgpt voor sales	9000	192265	28-08-26	Chatgpt voor sales	2140
195301	08-06-26	Maak uw marketingplan met AI	9051	195914	15-09-26	Afsluiten van verkoopgesprekken	9000
174641	08-06-26	Excel voor inkopers	9000	195975	17-09-26	Social media content maken met canva	9220
196102	08-06-26	Je stem beheersen voor een doeltreffende klantcommunicatie	1050	140999	22-09-26	Framing	2140
195973	08-06-26	Dynamische sales met canva	9220	195988	05-10-26	Versterk je marketingstrategie met kunst en cultuur	9220
195055	09-06-26	Copilot pro voor inkoop- en contractmanagement	2140	192267	08-10-26	Chatgpt voor sales	2140
195277	10-06-26	Instagram voor professioneel gebruik	8800	196312	12-10-26	Professionele nieuwsbrieven ontwerpen met MailChimp	8500
174650	11-06-26	Opex & lean - masterclass operational excellence & lean	2140	192180	13-10-26	Betere offertes schrijven met chatgpt	2140
143688	11-06-26	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerker binnendienst	9000	174653	20-10-26	Strategisch account management	2140
190096	12-06-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000	195317	20-10-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000
195045	15-06-26	Masterclass ai-gedreven inkoop - advanced	9000	195321	23-10-26	Chatgpt voor sales	9000
196148	15-06-26	De overtuigingsleutels	1050	195972	29-10-26	Employer branding design met canva	9220
196163	16-06-26	Hoe de medewerkers op verkooppunten te ondersteunen	1050	195318	10-11-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140
195290	16-06-26	Van SEO naar GEO: optimaliseer voor ChatGPT & Co.	8200	195974	12-11-26	Dynamische sales met canva	9220
192262	16-06-26	Chatgpt voor de commerciële binnendienst	9000				
192355	16-06-26	Beheren en beheersen van prijsherzieningen voor inkopers	9000				
192158	18-06-26	AI innovatie in marketing & communicatie	2140				
196152	18-06-26	Verkoop op beurzen (stand)	1050				
196167	22-06-26	Hoe uw communicatieplan opstellen	1050				
192185	22-06-26	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140				
143695	25-06-26	Selecteren, opvolgen & beoordelen van leveranciers	9000				
190060	25-06-26	Managing & coaching van uw customer service team	9000				
196143	26-06-26	Afspraken maken via de telefoon	1050				



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
195397	10-03-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
195104	11-03-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200



DO 30 APRIL 2026 INFRABEL ACADEMY



ONTDEK 20 TOP100 AI TOOLS

Een organisatie van Epsilon én Stimulearning.

Luister naar getuigenissen van opleidingsprofessionals over hun favoriete AI Tool for Learning.

Jij én een collega kunnen er gratis bij zijn als je zelf een tool komt voorstellen.

11h30: Bezoek Infrabel Academy Brussel

12h30: Lunch

13h15: Don't miss the AI Train

14h00-14h20: keuze uit 4 tools

14h35-14h55: keuze uit 4 tools

15h10-15h30: keuze uit 4 tools

15h45-16h05: keuze uit 4 tools

16h20-16h40: keuze uit 4 tools

[TOP100.STIMULEARNING.BE](https://top100.stimulearning.be)



OPEN OPLEIDINGEN

195465	11-03-26	Gas- en stofexplosies	8200	195295	20-04-26	Werfsignalisatie: signalisatieplan maken en oprissen kennis	8200
179512	12-03-26	Lach je stress en angst uit	1050	192160	21-04-26	AI-gedreven customer service	9000
195268	16-03-26	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200	195385	22-04-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200
195376	17-03-26	VCA voor leidinggevenden	8500	195390	23-04-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8800
195393	17-03-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200	195269	23-04-26	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8800
195400	17-03-26	Asbest - eenvoudige handelingen	9051	195464	23-04-26	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200
195380	17-03-26	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8500	195466	23-04-26	Opmaken van een explosieveiligheidsdocument	9051
195386	17-03-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500	194750	23-04-26	Zelfhypnose ten dienste van de medewerkers	1050
195467	17-03-26	Organiseren van een evacuatie	8200	195374	28-04-26	VCA voor leidinggevenden	8800
195504	17-03-26	Basisopleiding kwaliteit ISO 9001:2015	9051	195378	28-04-26	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8800
195461	19-03-26	Actua asbest: een stand van zaken	9051	195457	29-04-26	Wanneer moet een omgevingsvergunning milieu aangevraagd worden	8200
195363	19-03-26	Veiligheidscoördinator, aanvullende module voor preventieadviseurs	8500	195110	30-04-26	Uitvoeren van risicoanalyses op werkposten - praktijksessie	8200
195103	19-03-26	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale blusunit	8200	179538	30-04-26	Je hersenen optimaliseren	1050
195463	24-03-26	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale blusunit	8200	196002	04-05-26	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	9051
195453	24-03-26	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	9051	195939	04-05-26	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200
187857	24-03-26	Klachtenbehandeling	1050	195391	05-05-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	9051
195456	25-03-26	Voorwaarden lozing van afvalwaters	8200	195402	05-05-26	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	9051
195441	25-03-26	Afvalwaterheffingen	8200	195505	06-05-26	Bijscholing kwaliteitscoördinator	9051
195442	25-03-26	Algemene voorwaarden luchtemissies	8200	196069	06-05-26	Respect op het werk	1050
195383	25-03-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8800	196129	07-05-26	Lach je stress en angst uit	1050
195392	26-03-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500	195503	07-05-26	Auditor voedselveiligheid en hygiëne	9051
196001	30-03-26	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8500	195460	07-05-26	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale blussimulatie	9051
195940	30-03-26	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051	195398	07-05-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8400
179508	31-03-26	Beheer je angst	1050	196076	11-05-26	Klachtenbehandeling	1050
179511	07-04-26	Hartcoherentie: een hulpmiddel voor stressmanagement	1050	195266	12-05-26	Preventieadviseur niveau 3 blended	9051
179521	20-04-26	Zelfvertrouwen	1050	195384	12-05-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051
191707	20-04-26	Klantgerichtheid	1050	143817	18-05-26	The customer journey	9000

WAT NA DE FEDERAL LEARNING ACCOUNT (FLA)?



Do. 19 maart 26 om 11 uur

Live Webinar 3 – Q&A

JORIS VANDERSTEENE / VBO

MAURITS VANACKERE / FEDERGON



Gratis voor Stimulearners

Inschrijven via www.bedrijfsopleidingen.be > FLA



DE OPLEIDINGSCOACH



OPEN OPLEIDINGEN

195399	19-05-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200	193968	30-06-26	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8500
195379	19-05-26	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	9051	196354	07-09-26	Preventieadviseur niveau 2: specialisatiemodule	8200
195375	19-05-26	VCA voor leidinggevend	9051	196355	15-09-26	Preventieadviseur niveau 2: specialisatiemodule	8500
195448	19-05-26	Duurzaamheidsverslaggeving	9051	190088	17-09-26	Ai-gedreven customer service	2140
195447	20-05-26	Duurzaamheidscoach	9051				
195470	20-05-26	Veilig werken bij onderhoudswerkzaamheden	9051				
195114	20-05-26	Asbest - eenvoudige handelingen	8200				
195388	20-05-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8400				
195395	21-05-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500				
196114	21-05-26	Beheer je angst	1050				
195105	27-05-26	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200				
195450	28-05-26	Update bouw- en sloopafval	9051				
195445	02-06-26	De Vlaream 'Omgevingstrein'	9051				
196000	02-06-26	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200				
196134	04-06-26	Je hersenen optimaliseren	1050				
195443	04-06-26	Algemene voorwaarden opslag van gevaarlijke (afval)stoffen	8200				
195396	04-06-26	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500				
196122	05-06-26	Zelfhypnose ten dienste van de medewerkers	1050				
196126	08-06-26	Zelfvertrouwen	1050				
195111	08-06-26	VCA voor leidinggevend	8200				
195112	08-06-26	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8200				
196095	09-06-26	Klantgerichtheid	1050				
195403	10-06-26	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051				
195296	11-06-26	Werfsignalisatie: signalisatieplan maken en oprispen kennis	9051				
195452	11-06-26	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	8200				
195462	11-06-26	Bijscholing preventieadviseur: actualiteit	9051				
196119	24-06-26	Hartcoherentie: een hulpmiddel voor stressmanagement	1050				



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
109983	10-03-26	Financiële kpi's	2140
140948	12-03-26	Rsz knelpunten	2140
192278	19-03-26	Controlling voor de niet-controller	2140
144057	02-04-26	Efficiënte financiële rapportages	9000
191661	09-04-26	Budgetbeheer voor manager	1050
192246	21-04-26	Strategic pricing	9000
186792	21-04-26	Financiële consolidatie	2140
192172	23-04-26	Ai in finance: van data tot besluit	9000
192173	27-04-26	Ai in finance: van data tot besluit	2140
192179	19-05-26	Balansanalyse voor financiële professionals	9000
186789	21-05-26	Cash is king - cash flow analyse	9000
172478	02-06-26	Budgetteren van personeelskosten	2140
188776	03-06-26	Waardebepaling van een onderneming	2140
190099	04-06-26	Chatgpt voor (para)legals	2140
174639	04-06-26	Effectieve liquiditeitsprognoses met excel	2140
176857	09-06-26	Power bi voor financials	2140

EEN GESCHIKTE AANBIEDER, OPLEIDING, JOB, L&D SOLUTION OF LEERLOCATIE IS ZO GEVONDEN

KIJK SNEL OP

bedrijfsopleidingen.be



KLEINE STAPPEN, SCHERPE DATA: RENSON GAAT VOOR PROACTIEF TALENTMANAGEMENT

WOUTER VANROBAEYS - RENSON

Leidinggevend en die dezelfde taal leren spreken. Data die richting geven aan L&D-beslissingen. Bij Renson kreeg talentontwikkeling een vaste plaats aan tafel. Talent Manager Wouter Vanrobaeys vertelt hoe het bedrijf geëvolueerd is van reactief opleiden naar strategisch bouwen aan leiderschap, interne mobiliteit en duurzame groei.

Stel je je organisatie even voor?

Wouter: "Renson ontwikkelt, produceert en verkoopt ventilatietoepassingen, warmtepompen, zonwering, gevelbekleding en outdoor oplossingen, dat alles onder de baseline 'creating healthy spaces'. We zijn een familiebedrijf en stellen zo'n 1.300 mensen tewerk over de hele wereld. We hebben verschillende buitenlandse vestigingen, waaronder productiesites in de VS, China, Australië en het VK. Door de jaren heen zijn we uitgegroeid van een typische kmo tot een internationaal erkend bedrijf."

In je vorige job was je L&D Manager, nu Talent Manager. Wat is voor jou het verschil tussen beide?

Wouter: "Als L&D Manager lag de nadruk net iets meer op learning, en dan met name het opzetten en opbouwen van een leercultuur. Ik bracht opleidingsnoden in kaart en ging er ook mee aan de slag, zowel wat betreft hard als soft skills. Mijn rol was enerzijds reactief: ik vulde de opleidingsnoden van medewerkers in met een gepaste oplossing. En anderzijds werkte ik ook proactief door urgentie te creëren voor bepaalde initiatieven, bv. op het vlak van security. Ik stelde ook opleidingsplannen op voor nieuwe medewerkers, om ze zo snel mogelijk up-and-running te maken. Als Talent Manager is L&D een onderdeel van mijn verantwoordelijkheden. Weliswaar een belangrijk onderdeel, en dat naast talentacquisitie, performance, interne mobiliteit en talentmanagement. Een grote boterham dus. Wat betreft acquisitie werk ik samen met twee collega's die de operationele rekrutering van bedienden op zich nemen. L&D is een passie voor me, en tegelijk verbind ik graag al die verschillende domeinen binnen mijn rol als Talent Manager. Dit is dan ook echt de rol die ik ambieerde. Vanuit deze functie kan ik makkelijker de brug leggen tussen bijvoorbeeld performance & L&D. Kennis hebben van al die domeinen zorgt volgens mij voor efficiëntere oplossingen. En dat is het belangrijkste voor mij. Ook leren en rekruteren zijn nauw met elkaar verbonden. Zoals zo vaak gezegd wordt, is leren het nieuwe rekruteren. Wanneer we iemand aanwerven, doen we dat voor een carrière, niet voor een rol. Kunnen inschatten wat iemands potentieel is en waar iemand naartoe kan evolueren, vind ik net de kracht van mijn rol bij Renson."

Dat sluit meteen aan bij de vraag van onze vorige geïnterviewde: wat heb je geleerd in je vorige jobs dat je nu toepast in L&D?

Wouter: "Ik heb een aantal jobs gehad, wat me de kans gegeven heeft om te ontdekken waar mijn passie ligt en welke mijn meest waardevolle

competenties zijn. Dat heeft me geleerd dat hr het domein is waarin ik actief wil zijn en blijven. Ik kom uit de medische sales, maar hr is de wereld waar ik in wil vertoeven. Gaandeweg ben ik hierin gegroeid en heb ik mijn scope verbreed. Als ik inzoom op de inhoud van mijn vorige jobs, heb ik vanuit alle ervaringen wel iets geleerd dat ik meeneem naar vandaag. Een van die dingen is: als je iets wil veranderen of introduceren, is het belangrijk om kleine stappen te zetten. Zeker als er change mee te maken heeft. In mijn rol bij Wienerberger heb ik daarnaast geleerd dat het belangrijk is om pragmatisch te werk te gaan. Vertrek vanuit een theoretisch kader, maar duik snel de praktijk in. Vertaal het naar de werkvloer. Zo blijft kennis het meest hangen en wordt ze tastbaar. Feedback geven of situationeel leiderschap bijvoorbeeld, leer je het best door het in te oefenen en te kijken welke aanpak jou best ligt."





Zijn ook de salesvaardigheden die je hebt opgedaan een voordeel in wat je nu doet, bijvoorbeeld om een traject aan de man te brengen?

Wouter: “Soms moeten mensen inderdaad wat warm gemaakt worden voor een opleiding. We organiseren bijvoorbeeld iets rond efficiëntie, waarvoor dat het geval is. Ik heb een zekere commerciële flair die daarin helpend is. Ik probeer mensen altijd net zo gepassioneerd te maken voor een onderwerp als ik zelf ben, maar zonder het op te dringen. Ik ga daarbij altijd uit van mijn eigen intrinsieke motivatie.”

Wouter: “Dat klopt, maar we hebben de groepen wel opgesplitst volgens de noden. Die zijn verschillend voor een leidinggevende in operations dan bv. een senior manager die een team heeft van nog andere leidinggevers. De groepen zijn dus verdeeld op basis van quasi homogene verwachtingen, zodat we sneller een ROI hebben van het traject. Wel mengen we mensen uit diverse businessunits door elkaar. Zo ontmoeten ze nieuwe collega’s en leren ze van elkaar. Het wordt een soort lerend netwerk, dat is iets waar ik enorm van hou.”

Je streeft naar een snelle ROI, maar misschien is die niet altijd meteen zichtbaar?

Wouter: “Dat is zeker zo, met name bij leiderschap zie je het rendement niet meteen de volgende dag. Net daarom is het belangrijk dat de leidinggevende van iemand die het traject volgt ook aan opvolging doet. We hebben een evaluatieformulier voor na de opleiding voor de deelnemer. Een deel daarvan is voorbehouden voor de opvolging en verankering in het dagelijkse werk. Van de leidinggevers wordt verwacht dat ze dit document regelmatig bovenhalen. Zo wordt het geleerde ook echt verankerd. Van daaruit zal een deelnemer ook automatisch de nieuwe kennis delen met anderen, en dan krijg je een sneeuwbal-effect.”

Uit het onderzoek van Stimulearning naar tendensen in leren, onthouden we dat meten een prioriteit is voor 18% van de respondenten.

“Wanneer we iemand aanwerven, doen we dat voor een carrière, niet voor een rol. Kunnen inschatten wat iemands potentieel is en waar iemand naartoe kan evolueren, vind ik net de kracht van mijn rol als Talent Manager.”

De rol van Talent Manager is nieuw bij Renson. Hoe is die ontstaan?

Wouter: “Er werd al wel aan talent development gedaan, maar eerder ad hoc, zonder vast proces. Ons bedrijf heeft de goede gewoonte om gesprekken te voeren met mensen die ons bedrijf verlaten. Uit analyse van die gesprekken was gebleken dat er wat gebrek was aan opleiding en dat mensen vonden dat ze weinig tot geen opleidingen of ontwikkelingsmogelijkheden hadden. Of beter gezegd: die opleidingsmogelijkheden waren er wel, maar niet altijd voldoende duidelijk. Daarom besloot de hr-directeur dat er dringend een talent manager aan boord moest komen, die vanuit de behoeften in de organisatie voltijs met L&D bezig zou zijn. Dit geeft aan dat we echt iets doen met de feedback uit exitgesprekken. Ik raad het ook absoluut aan andere bedrijven aan om te luisteren naar wie vertrekt. Vanuit mijn rol kan ik nu echt focussen op de opleidingsnoden in de organisatie. Vroeger waren de taken die ik nu beheer, verspreid over diverse collega’s. Bovendien kan ik proactiever werken, terwijl we vroeger eerder reactief met opleiding omgingen. Dat betekende ook dat sommige dingen werden uitgevoerd, en andere ook weer niet. Een mooi voorbeeld daarvan is het opbouwen van leiderschapscompetenties, een van mijn belangrijkste taken hier. Vroeger werd er te weinig aandacht aan geschonken. Vandaag hebben we een traject dat alle leidinggevers moeten doorlopen omdat ze dan dezelfde taal spreken. We leren ze feedback geven, of een strategisch objectief makkelijk vertaalbaar maken naar hun eigen medewerkers. De meerwaarde van deze rol is nu al bewezen.”

Je zegt dat leidinggevers allemaal dezelfde taal leren spreken, betekent dit dat het traject zowel voor leidinggevers in de productie is als voor leidinggevers aan bedienden?

Jullie zetten hier al sterk op in. In welke mate spelen data hierin een rol?

Wouter: “In ons hr-team zit een data-expert. Dat is een echte meerwaarde want op die manier kunnen we data capteren, analyses maken, gemeenschappelijke behoeftes vinden en kan ik als Talent Manager een eigen roadmap opstellen. Daarnaast kunnen we ook specifieke talenten opsporen in de organisatie of bijvoorbeeld de evolutie van het aantal opleidingsuren in kaart brengen. We proberen zo goed mogelijk om alles van talent in data te gieten, omdat ons eigen managementteam dit ook wil weten. Dankzij onze registratietool voor opleidingen kunnen we per leidinggevende zien hoeveel uur opleiding de teamleden gevolgd hebben. Door deze data te hebben, kan een leidinggevende in gesprek gaan met een medewerker en opvolgen hoe het geleerde toegepast wordt in de praktijk. Het is dus ook ondersteunend voor onze leidinggevers.”

Worden zaken als werkplekleren of coaching met de leidinggevende hierin ook geregistreerd?

Wouter: “Werkplekleren wel, en bijvoorbeeld ook het beluisteren van een podcast. Maar formele opleidingen zijn nog altijd makkelijker te vatten dan informele. Zeker voor interne opleidingen blijft het een uitdaging om ervoor te zorgen dat die leermomenten ook tot bij mij komen.”

Dat is iets waar veel L&D-verantwoordelijken mee worstelen. Hebben jullie al een oplossing gevonden om hiermee om te gaan?

Wouter: “Ik weet welke mensen vaak interne opleiding geven, en zij zetten me in cc bij de uitnodiging. Zo kan ik volgen wie deelneemt. Maar er moeten nog meer manieren bestaan om die informatie te capteren. Het is work in progress. Een van de dingen die ik zelf nog zou willen doen,

is het belang van L&D nog meer delen met onze leidinggevendenden. We willen een leiderschapscultuur opzetten, waarbij leren de verantwoordelijkheid is van de medewerker én de leidinggevende. Ik wil leidinggevendenden er bewust van maken dat het belangrijk is om het met mij te delen als iemand in het team een opleiding volgt. Gelukkig neemt dit bewustzijn toe. Ook dat is een voordeel van het hebben van één SPOC op het vlak van leren. We hebben nu ook een algemeen L&D-mailadres. Het is en blijft natuurlijk een manuele actie om hiernaar te mailen, maar toch zijn we al mooi geëvolueerd.”

Ook interne mobiliteit is een belangrijk deel van je rol. Daar komt wellicht ook telkens een leergelegenheid bij kijken?

Wouter: “Absoluut. Een van de eerste zaken die ik gedaan heb in deze rol, is om een proces uit te werken voor mensen die intern doorgroeien, hetzij hiërarchisch, hetzij in bv. een expertrol of het krijgen van bredere verantwoordelijkheden. Afhankelijk van de interne beweging kan er een development center worden opgezet. Via dit development center brengen we de ontwikkelingsnaden in kaart, wat houvast geeft om een ontwikkelingsplan op te bouwen voor die medewerker. We hebben dit een ‘growth commitment’ genoemd. Op basis van competenties geef ik een duidelijk plan mee van hoe iemand kan evolueren. En dat via diverse leervormen: klassikaal leren, digitaal, of in de vorm van extra opdrachten, mentorschap, meelopen met een collega... Op basis daarvan wordt een jaarplan opgesteld om stelselmatig de ontwikkeling van die medewerker te ondersteunen.”

Digitaal leren staat nog in de kinderschoenen, mis je dit niet?

Wouter: “Ik denk het niet. Op termijn willen we er wel naartoe. Maar mijn taak is nu vooral om een leercultuur op te bouwen. Ik voel dat we op de goede weg zijn wat dat betreft. Die leercultuur moet ingeburgerd worden in de dagelijkse praktijk en hier groeien we nog in. We willen stelselmatig nieuwe leervormen ontdekken, maar een leercultuur opbouwen is voor ons prioritair. Digitaal leren is de volgende fase. We hebben wel al een aantal licenties gekocht van LinkedIn Learning, die we vandaag gebruiken bij medewerkers die daar behoefte aan hebben of binnen zo’n growth commitment. Op die manier proberen we het te introduceren. Waar ik vandaag nog een nood in zie, is kennisborging. In die zin kan digitaal leren wel een troef zijn: via bijvoorbeeld een e-learning kan je dan makkelijk de kennis van medewerkers op punt houden, zeker wanneer er bv. bepaalde veranderingen zijn. Ook kan het nuttig zijn in het kader van onze medewerkers in het buitenland. Ons bedrijf voorziet bijvoorbeeld drie introductiedagen: een hele fijne ervaring, maar niet altijd mogelijk voor buitenlandse medewerkers omdat we nog geen digitale formulieren hebben. Dat is één van de eerste zaken die ik in een e-learning zou willen gieten. Daarnaast hebben we een mooie Renson Academy, die vooral gebruikt wordt om klanten op te leiden. Ook daar gaat het meestal nog om klassikaal leren. Specifieke e-learnings zouden het mo-



gelijk maken om tijd- en plaatsonafhankelijk kennis te verruimen. De mogelijkheden zijn er, maar het zal de komende tijd moeten groeien. Zoals ik in het begin van ons gesprek zei, liever met kleine stapjes. Dat is belangrijk als we echt verandering willen doorvoeren.”

Misschien kan het op die manier ook wat van de mensen zelf komen, als ze anderen bv. enthousiast maken over hun LinkedIn licentie?

Wouter: “Zeker. Leren verspreidt zich dan als een olievlek. Ik hoop dat we het op die manier verder kunnen laten evolueren.”

Heb jij tot slot nog een vraag voor de volgende gast?

Wouter: “Hoe zorg je ervoor dat leren deel uitmaakt van het dagelijkse functioneren, en dat de kennis opgedaan in opleiding ook geïntegreerd raakt in de dagelijkse job, en dat je dit ook verder kan opvolgen? Dit is een uitdaging voor veel L&D-professionals. Ik ben alvast benieuwd naar het antwoord van de volgende gast.” ■



PASPOORT

- › **Functie?** Talent Manager - Renson
- › **Vroeger?** L&D Manager - Wienerberger
- › **Studies?** Master Lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen - optie sportmanagement aan de UGent
- › **Professioneel motto?** “De juiste persoon, op de juiste plaats, op het juiste moment.”
- › **Waar haal jij je professionele inspiratie?** “Door de jaren heen heb ik een netwerk kunnen opbouwen van collega L&D-professionals. Ik neem ook deel aan diverse lerende netwerken die geregeld samenkomen om kennis en ervaringen uit te wisselen. Dit werkt zeer inspirerend.”



LEARNING WITH COURAGE: SELF-DIRECTION IN A MODERN LEARNING CULTURE

AN INTERVIEW WITH CONRADO SCHLOCHAUER

I had a date. A blind date, no less. With none other than Conrado Schlochauer. It wasn't a dinner, but an online meeting, on a Friday, just before the start of carnival week. While Conrado gave me a brief immersion in Brazilian carnival, I noticed there was a kind of spontaneous energy in the air, as though at any moment you could be swept out into the streets by the music and colors of carnival. And I wondered: why isn't learning for so many people just as infectious as carnival, so full of individuality, joy, and collective experience? And that question suddenly turned out to be a springboard for our conversation. Before we realized it, we weren't just talking about what learning is, what the role of organizations is when it comes to learning, but also about the link between learning and living.

Conrado: "It is a misconception to view organizations solely as places where you attend formal training sessions. The idea is that organizations should create an environment in which learning happens through a variety of channels, not just through courses. It is precisely this diversity that makes the difference; learning takes place in the corridors, during conversations by the coffee machine, and, not to forget, through collaboration with colleagues outside the beaten track."

Conrado is the author of the book 'Incidental Learning: The Power of Lifewide Learning'. During his PhD, he conducted research into informal learning from the perspective of cognitive psychology. Afterwards, he delved deeper into implicit learning, which is an essential part of human development. In his book, incidental learning takes center stage: learning that often arises as a byproduct of other activities. With his work, he aims to create awareness for learning opportunities that emerge daily and everywhere. He demonstrates how you can live more consciously, curious, and open to discover new dimensions of yourself.

What does 'lifewide learning' mean?

Conrado: "*Lifelong* means throughout one's life, and *lifewide* refers to considering formal, non-formal, and informal types of learning."

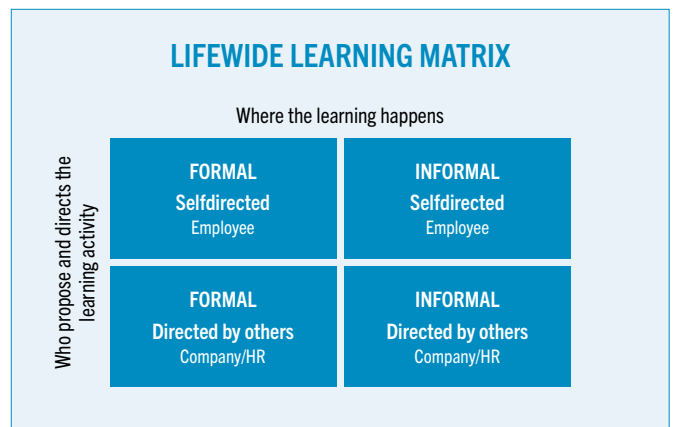
When I talk in Belgium about lifelong learning, I sometimes get the feedback that it sounds more like a punishment than an opportunity. What is your opinion on that?

Conrado: "Lifelong learning is not a burden, but an ongoing process that extends across all areas of our lives: work, family, friends, and the community. This view aligns with the definition of the United Nations, which since the 1970s has used the term 'lifelong learning' to emphasize that learning should not be confined to formal education but should span the whole of life and all contexts (lifelong & lifewide learning). By speaking of 'lifelong learning' rather than 'lifelong education', the UN highlights the active role of the individual in their own learning process, both within and beyond formal structures."



LIFEWIDE LEARNING MATRIX

Conrado developed the Lifewide Learning Matrix: it shows that learning ranges from self-directed to externally directed, and from formal to informal. This spectrum demonstrates that valuable learning experiences do not only occur within the walls of a training room, but also in projects,



collaboration, and everyday situations.

Conrado: "Usually we spend 99% of our effort, money, resources, teams, thinking about formal learning, that is directed by the company. But learning is happening everywhere.

I think it's very important for L&D professionals to understand that learning is not on the formal/company quadrant, but it should be expanded to the other quadrants.

As L&D professionals we should help employees to understand that they can choose how and what they learn. We also should recognize that informal learning is a huge part of it."

The conversation with Conrado makes it clear that this broad and inclusive perspective on learning is essential for personal development, and that organizations should embrace this by making room for formal, non-formal, and informal learning.

Conrado: “You know that 80% of the learning happens informally, but we spend 80% of the budget formally. And there’s the 70-20-10 that I think should be changed to 99-1. Because if you see the worldwide reports, usually you have about 20-30 hours of training per year. And we work 2,000 hours per year, so it actually is 1%. We should be aware that learning in the workplace is more than just offering learning opportunities. It is also recognizing, structuring, sharing... the skills that people gain outside the classroom.”

How can the matrix help us to implement more informal learning?

Conrado: “You can use the matrix to map your L&D initiatives. When informal learning initiatives gain visibility and recognition, the organization can then formalize these efforts by allocating appropriate resources - including time, budget, technology, and internal communication. This approach demonstrates to employees that workplace learning is an integral component of the company’s overall learning strategy.”

A MODERN LEARNING CULTURE

Conrado explains how distinguishing between formal, non-formal, and informal learning is essential for our development. Within this, self-directed learning is playing an increasingly important role. According to him, this means that people are more and more choosing their own paths and actively seeking out knowledge and skills in a variety of contexts, not just within the well-trodden paths of education.

Even if not everyone always feels they are in control, Conrado sees ownership and self-direction as essential components of a modern learning culture. People are increasingly determining their own learning routes, adjusting the pace to their needs, and seeking out resources that fit their unique situations. This development calls for a different attitude from organizations and L&D professionals - one that enables and facilitates diverse learning, rather than simply organizing it according to fixed structures.

FROM ACADEMY TO LEARNING ECOSYSTEM

How can companies make the transition from traditional academies to genuine learning ecosystems?

Conrado: “Start by shifting the role of L&D from content provider to facilitator. Create rituals and environments in which learning arises naturally, such as in ‘Alone and Together’, where people learn individually in a shared space and also experience a sense of community. And don’t forget: value informal learning, for example with digital badges or peer-to-peer recognition, as long as it doesn’t result in extra bureaucracy.”

Conrado advises HR and L&D professionals to take a broader view of learning and reconsider their approach to workplace development. He



encourages moving away from traditional, controlling models and truly allowing space for autonomy and self-directed growth. This directly connects to the shift from a classic ‘academy’ to a genuine ‘learning ecosystem’. Conrado shared a few suggestions for creating that dynamic learning environment:

- › **Self-direction and autonomy are often promoted but clash with reality:** Many organizations claim that employees should take ownership of their development, yet simultaneously complain about low participation in training. This reveals a paradox: autonomy is expected, but little real room is given for genuine self-directed learning.
- › **Employee passivity is partly a result of HR policies:** Responsibility for low engagement doesn’t lie solely with employees; HR and L&D also play a role. By adopting a controlling, school-like approach, employees are directed rather than invited to engage in self-directed learning.
- › **Intrinsic motivation is essential for adult learning:** Adults learn only when they choose to, and when the material is relevant to their lives or work. External obligations like mandatory attendance or emails to managers are largely ineffective.
- › **An abundance of offerings does not lead to more learning:** The ‘more is better’ mentality results in underutilized platforms and content. This leads to compulsory participation and frustration, without actually increasing learning.

We can no longer ignore it: HR and L&D professionals are challenged to critically reflect on their own roles and policies. I also strongly believe in this: genuine growth emerges when employees are intrinsically motivated and when learning connects to their actual circumstances. It is essential to step away from classic, directive models and to create space for self-direction and autonomy.

This interview is just the introduction for even more inspiration from Conrado. During the L&D Talks 2026, Conrado will share how organizations can evolve to dynamic learning ecosystems, focusing on informal, self-directed learning and the importance of intrinsic motivation and personal ownership.



Els Minner is the founder of Room Without A Roof and supports organizations in evolving into learning organizations. Together with a team of learning and change experts, she provides guidance in developing learning strategies, implementing workplace learning, and designing impactful learning trajectories. She is the author of the book ‘Lifelong Learning in the Workplace’ and hosts the ‘Learning Without A Roof’ podcast.

OPEN OPLEIDINGEN

192209	18-06-26	Lean & agile hr-administratie	2140
196050	24-06-26	Budgetbeheer voor manager	1050
143771	06-10-26	Strategic pricing	2140
127664	08-10-26	De controller als business partner	2140
127641	22-10-26	Financiële consolidatie	9000



COMPUTER EN MEDIA

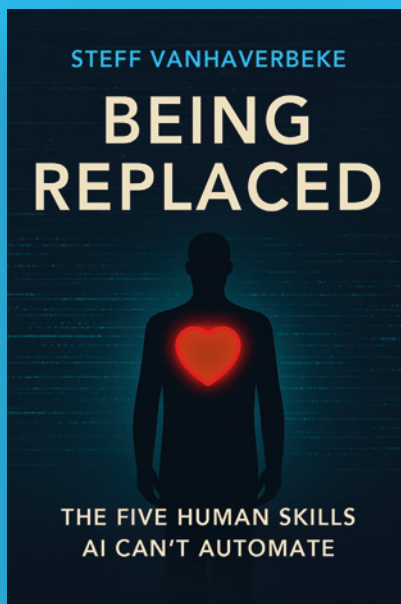
ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192210	17-03-26	Lean excel	2140
192245	22-04-26	Slimmer werken met copilot 365	2140
192227	28-04-26	Essentials power bi	2140
193288	28-04-26	Slimmer werken met copilot 365	9000
195966	29-04-26	Ai & financial reporting voor analisten, auditors en bedrijfsrevisoren	2140
190133	05-05-26	Advanced power bi	2140
192418	08-05-26	Chatgpt voor consultants & adviseurs	9000
192417	12-05-26	Chatgpt advanced prompting	2140
192260	13-05-26	Ai in het onderwijs	9000
195983	22-05-26	Slimmer werken met copilot in teams	2140
192247	28-05-26	Succesvol managen van it-projecten	2140
193289	08-06-26	Slimmer werken met copilot 365	9000
145412	09-06-26	Boordtabellen in excel	9000
192281	11-06-26	Data-analyse voor niet-analisten met chatgpt	9000
193290	16-06-26	Slimmer werken met copilot 365	2140
95786	23-06-26	Excel voor hr analytics	9000

192243	20-08-26	Slimmer werken met copilot 365	2140
193286	27-08-26	Slimmer werken met copilot 365	9000
195320	13-11-26	Chatgpt voor consultants & adviseurs	2140
195325	17-11-26	Chatgpt voor slimme steden en gemeenten	9000

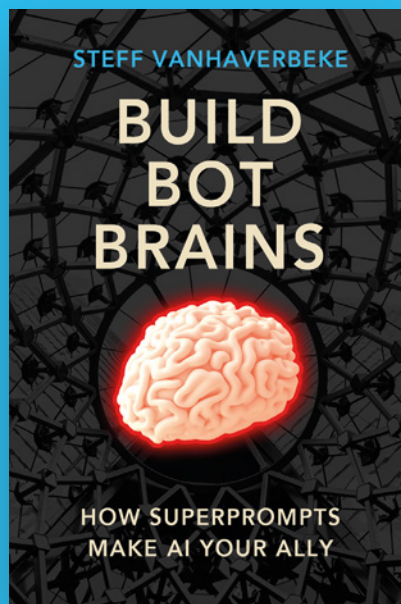


TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
Techniek en Technologie			
196371	16-03-26	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
195293	17-03-26	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan, basisopleiding	8200
196429	01-04-26	Erkende opleiding tot ventilatieverslaggever	8200
196430	20-04-26	Ventilatieverslaggever - Certificering	9051
194957	28-04-26	Ai & forecasting 2.0	2140
194958	29-04-26	Ai & forecasting 2.0	9000
194972	29-04-26	BIM voor de architect met Autodesk Revit - architecture	9051
195819	05-05-26	Houtbouw berekenen: EC 5 toepassen	9051
195381	12-05-26	Opleiding tot luchtdichtheidsmeter	9051
195294	19-05-26	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan, basisopleiding	9051
195291	21-05-26	Veilig gebruik van ladders	8200
195292	21-05-26	Veilig gebruik van ladders en valnetten - totaalpakket	8200
190110	22-05-26	Identificatie en realisatie van waardegedreven ai-projecten	2140
196310	22-05-26	Brandveilige doorvoeren correct plaatsen	9051
195818	08-06-26	CLT bouwen	9051



For nearly three decades, Steff Vanhaverbeke has focused on a central question of the modern workplace: what makes us uniquely human in an age of technological change? As an expert in AI adoption and the future of work, she argues that our most valuable human skills become more critical as AI automation increases.



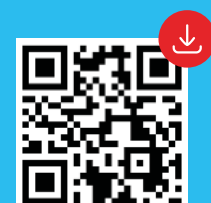
"A must-read for professionals who want to use AI at work without losing what makes them irreplaceable."
— Chris Daigle,
The Chief AI Officer Podcast

"A realistic look that challenges the common narrative that AI is replacing human jobs."
— Michael Levitt,
Breakfast Leadership Show

"Insights that offer a roadmap for future-proofing careers and companies in an AI-driven economy."
— Josh Elledge,
The Thoughtful Entrepreneur

"Learn to develop the 'cognitive agility' required to thrive, not just survive, in the age of AI."
— Dr. Katrina Burrus,
Excellent Executive Coaching Podcast

"A guide to becoming a 'Superworker' by leveraging AI to amplify human capabilities."
— Bonny D,
Technology Revolution Podcast



coachsteff.live

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

ANNÉE 20 ÉDITION 72

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BV
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : MARS 2026



PAGE 6

REPLACED BY AI? OR BY YOURSELF?

PROF. DR. MICHAEL GERLICH

PAGE 10

LA CULTURE D'APPRENTISSAGE CHEZ AG : STRATEGIQUE, INCLUSIVE ET ÉTONNAMMENT LUDIQUE

RUUT VANDE SOMPELE

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011

21 OCTOBER 2026

@ Holiday Inn Brussels Airport / ldtalks.stimulearning.be

PRECONFERENCE DINNER + 2 MASTERCLASSES

22 OCTOBER 2026

6 INTERNATIONAL KEYNOTES + SOFA TALKS



Conrado Slochauer (BRA)
LIFEWIDE
LEARNING

Melanie Martinelli (CHE)
LEARNING
TRANSFER LEVERS



Arun Pradhan (AUS)
LEARNING &
PERFORMANCE



Antonina Panchenko (UKR)
LEARNING IN
A GLOBAL VILLAGE

Michael Gerlich (CHE)
THE HUMAN
SIDE OF AI



Daria Zadniprovska (UKR)
GROWTH MINDSET
IN TIMES OF WAR



L'IA EST VOTRE PARTENAIRE. SURTOUT A PARTIR DU 30 AVRIL.

Dans notre étude **Tendances dans l'apprentissage**, nous avons qualifié l'intelligence artificielle (IA) en 2023 de nouvelle étape importante dans l'histoire, comparable au feu, à la roue ou à l'électricité. En 2026, l'IA n'est plus une promesse, mais une réalité. Elle est solidement ancrée dans notre économie, notre science et notre technologie. Ceux qui l'utilisent constatent que les processus sont plus rapides et plus efficaces, et que la qualité s'améliore. Ceux qui utilisent l'IA de manière stratégique acquièrent en outre un avantage concurrentiel difficile à rattraper, d'autant plus que les nouvelles IA renforcent constamment les applications existantes.

Depuis Trump, la concurrence n'est plus un concept abstrait. Dans le contexte géopolitique actuel, les rapports de force sont très perceptibles, mais cette dynamique est également à l'œuvre dans notre secteur. Les grandes entreprises d'edtech disposant de moyens considérables dominent de plus en plus le marché, tandis que les petits acteurs doivent se maintenir dans un environnement où la taille et la puissance financière pèsent lourdement.

Stimulearning et Groupe Epsilon ont délibérément et volontiers choisi la petite échelle, la coopération et l'égalité des chances. Nous pensons que l'IA peut accroître ces chances et constituer un levier pour évoluer au lieu d'être dépassé. Elle peut faire de nos membres le David parmi les Goliaths, non pas en devenant plus grands, mais en travaillant de manière plus intelligente et plus agile.

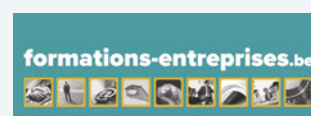
C'est pourquoi nous lançons ici un appel chaleureux aux professionnels de la formation et du développement qui utilisent déjà l'IA de manière significative. Lors du **TOP100 Tools for Learning**, le 30 avril 2026, nous donnerons la parole à des témoignages pratiques : pas de théorie ni de battage médiatique, mais des applications concrètes ayant un impact démontrable. Nous recherchons des professionnels néerlandophones et francophones qui montrent comment ils utilisent l'IA au-delà de la simple collecte d'informations pour des cours ou des présentations.

Notre neutralité reste essentielle. Nous demandons aux fournisseurs qui tireraient un avantage commercial direct de la présentation de leur outil de ne pas participer. En tant que réseau, nous ne voulons pas être une plateforme promotionnelle pour des solutions spécifiques, mais rester un environnement indépendant où les professionnels échangent librement leurs expériences.

Cette année, le **TOP100 Tools for Learning** se tiendra pour la première fois à l'Infrabel Academy à Bruxelles. Nous espérons vous y accueillir le jeudi 30 avril 2026.

KRISTOFF & EQUIPE

Apprendre & Se Développer est une publication de Formations-Entreprises.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Mise en page ARTI-TUDE 0495 47 05 58
Impression Perka 050 71 60 71



04 Formations inter-entreprises

- > Compétences en gestion
- > Gestion
- > Organisation d'entreprise interne
- > Ventes, Marketing et Communication
- > Environnement, sécurité et qualité
- > Economie, Fiscalité et Législation

04 TOP10 mots clés

06 Replaced by AI? Or by yourself?

08 L'apprentissage sur mesure

10 Sur le divan

13 Leren & Ontwikkelen



TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Voici les mots-clés les plus populaires sur nos sites depuis le 10/12/25

- 1 COMMUNICATION** Traning & Coaching Square / Actio Oratoria / Orbid / Team Power / Imboorling / Frajlick Campus / Elohim Language Services / Evoluo / Skill Builders / Agataal
- 2 IA** Team Power / Xylos
- 3 PROJET** Team Power
- 4 ASSERTIVITE** Team Power / Frajlick Campus / Imboorling
- 5 EXCEL** Multimedi / Xylos
- 6 STRESS** Training & Coaching Square / Team Power / Frajlick Campus / Evoluo / Skill Builders / Orbid
- 7 COPILOT** Multimedi / Xylos
- 8 VENTE** Team Power
- 9 MARKETING** Team Power
- 10 FEEDBACK** Team Power / Imboorling



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
187840	10-03-26	Gérer l'agressivité	1050
192843	10-03-26	Donner ou redonner du sens à son travail	1050
191680	12-03-26	Assertivité - comment s'affirmer sereinement	1050
194758	12-03-26	Utiliser chatgpt pour améliorer la productivité et la créativité	1050
191676	13-03-26	Gestion de planning	1050
179599	16-03-26	La cohésion d'équipe	1050
79460	17-03-26	Info-webinaire gratuit - interactif	2800
179544	19-03-26	Influencer et convaincre	1050
187842	19-03-26	Gérer son temps et ses priorités	1050
194739	25-03-26	Comcolors : mieux se connaître pour mieux communiquer	1050
191646	27-03-26	La détox numérique pour managers	1050
191687	30-03-26	Empathie et écoute active	1050
187827	01-04-26	Developper votre flexibilité	1050
187846	01-04-26	Gestion du stress et maîtrise de soi	1050
120366	02-04-26	Info-webinar - actp certified coach root (en)	2800
194723	07-04-26	Savoir lâcher prise et prendre du recul	1050
187835	10-04-26	Feedback, outil de management	1050
187843	10-04-26	Gestion de conflit ou comment le désamorcer à temps	1050
193640	13-04-26	Préparer sa fin de carrière	1050
179593	15-04-26	Prise de parole en public	1050
187816	20-04-26	Charisme et leadership	1050
191704	21-04-26	Développez votre intelligence relationnelle	1050
187854	23-04-26	Intelligence émotionnelle	1050
75113	28-04-26	Info-webinar - actp certified coach root	2800
196078	04-05-26	Influencer et convaincre	1050
196111	04-05-26	Développer sa résilience	1050
196106	05-05-26	Résolution de problèmes avec les chapeaux de bono	1050
196073	06-05-26	La communication non-verbale	1050
95338	06-05-26	Specialization training: coaching on stress, burnout prevention and recovery	2800
196096	07-05-26	Organiser et animer des réunions professionnelles	1050
196135	07-05-26	Utiliser chatgpt pour améliorer la productivité et la créativité	1050
196072	11-05-26	Empathie et écoute active	1050
196032	11-05-26	Développer son leadership créatif	1050
196127	13-05-26	Réussir votre entretien d'évaluation	1050
196109	18-05-26	Donner ou redonner du sens à son travail	1050
196113	18-05-26	Gérer son temps et ses priorités	1050
99180	18-05-26	Root@+grow@ devenir coach certifié - combi	1310
55359	18-05-26	Root@ certified business coach - partie 1	1310
196131	19-05-26	Développer son adaptabilité professionnelle	1050
196107	20-05-26	Comcolors : mieux se connaître pour mieux communiquer	1050
196065	20-05-26	Assertivité - comment s'affirmer sereinement	1050
196080	20-05-26	La cohésion d'équipe	1050
79452	20-05-26	Communication: impact et influence	2800
196075	21-05-26	Gérer l'agressivité	1050
196040	21-05-26	La détox numérique pour managers	1050
196066	26-05-26	Animer des réunions hybride	1050
196103	26-05-26	Intégrer la diversité au travail	1050
51731	26-05-26	Actp certified coaching level 1 & 2 (combi)	2800
96750	26-05-26	Root certified business coach - engels	2800
196062	27-05-26	Gestion de planning	1050
196031	03-06-26	Charisme et leadership	1050
196098	08-06-26	Prise de parole en public	1050
196123	08-06-26	Developper votre flexibilité	1050
48026	09-06-26	Bloom: purpose and identity oriented managing	2800
196117	12-06-26	Intelligence émotionnelle	1050
196087	15-06-26	Gestion de conflit ou comment le désamorcer à temps	1050
187847	17-06-26	Gestion du stress et maîtrise de soi	1050
194724	18-06-26	Savoir lâcher prise et prendre du recul	1050
196118	24-06-26	Préparer sa fin de carrière	1050
196313	24-06-26	Aikido-interactiemodel	4780
196044	26-06-26	Feedback, outil de management	1050
196093	30-06-26	Développez votre intelligence relationnelle	1050
95336	30-06-26	Leadership intégratif	2800



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
187862	11-03-26	L'outboarding – faites perdurer les connaissances	1050
187873	16-03-26	Le management hybride	1050
191670	19-03-26	Leadership situationnel	1050
191601	23-03-26	Le management intergénérationnel	1050
179553	23-03-26	Le nouveau manager	1050
194717	27-03-26	Innové grâce au design thinking	1050
192861	02-04-26	Accompagner vos collaborateurs après une absence de longue durée	1050
179552	13-04-26	La négociation d'achats	1050
191642	14-04-26	Réussir l'onboarding de vos collaborateurs	1050
194707	23-04-26	Gestion de projet	1050
179539	30-04-26	Gérer l'absentéisme	1050
196046	07-05-26	Le management hybride	1050
196059	07-05-26	Leadership situationnel	1050
196058	12-05-26	Manager une équipe	1050
196035	12-05-26	Motiver vos collaborateurs	1050
195910	18-05-26	Conduire le changement	1050
196038	19-05-26	L'outboarding – faites perdurer les connaissances	1050
196056	26-05-26	Manager à distance	1050
196090	27-05-26	Innové grâce au design thinking	1050
196054	28-05-26	Le nouveau manager	1050
196029	28-05-26	Le management intergénérationnel	1050
195908	01-06-26	Accompagner vos collaborateurs après une absence de longue durée	1050
187839	05-06-26	Gérer l'absentéisme	1050
179590	11-06-26	Gestion de projet	1050
196036	16-06-26	Réussir l'onboarding de vos collaborateurs	1050
196041	29-06-26	La négociation d'achats	1050



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
179569	20-03-26	La communication inter-services	1050
196063	24-03-26	Accueil téléphonique professionnel	1050
191654	30-03-26	Effectuer des présélections	1050
192836	09-04-26	Prévenir le harcèlement et sensibiliser ses collaborateurs	1050
191698	13-04-26	La communication intergénérationnelle	1050
187836	22-04-26	Fondamentaux de la communication	1050
129816	30-04-26	Top100 tools for learning	1080
196064	13-05-26	Accueil téléphonique professionnel	1050
196048	21-05-26	Effectuer des présélections	1050
196070	29-05-26	La communication inter-services	1050
196085	10-06-26	La communication intergénérationnelle	1050
196088	15-06-26	Fondamentaux de la communication	1050
196052	23-06-26	Prévenir le harcèlement et sensibiliser ses collaborateurs	1050



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
179575	17-03-26	Marketing à l'ère du digital	1050
194776	18-03-26	Comment soutenir les points de vente de grandes enseignes ?	1050
187805	23-03-26	Aménager vos espaces de vente	1050
194779	24-03-26	Rédiger votre plan de communication	1050
194726	25-03-26	Maîtriser sa voix pour une communication client efficace	1050

187877	26-03-26	Les clés de la persuasion, convaincre vos clients	1050
179605	30-03-26	Performer sur salon (stand)	1050
194712	02-04-26	Soft skills et intelligence artificielle	1050
179546	03-04-26	Mieux écouter pour mieux vendre	1050
194773	07-04-26	Vente en magasin	1050
179576	08-04-26	Marketing pour non-marketeers	1050
179588	15-04-26	Professionalisez votre networking	1050
179549	16-04-26	Les fondamentaux de la vente	1050
194777	20-04-26	Remotiver vos équipes de vente, un must !	1050
179592	22-04-26	Social selling	1050
179597	27-04-26	Réussir votre prospection	1050
196139	04-05-26	Marketing à l'ère du digital	1050
196161	06-05-26	Aménager vos espaces de vente	1050
196166	06-05-26	Rédiger votre plan de communication	1050
196153	11-05-26	Performer sur salon (stand)	1050
196149	11-05-26	Les clés de la persuasion, convaincre vos clients	1050
179540	13-05-26	Prise de rendez-vous par téléphone	1050
196162	20-05-26	Comment soutenir les points de vente de grandes enseignes ?	1050
196138	26-05-26	Communiquer efficacement pour employés commerciaux	1050
196101	28-05-26	Maîtriser sa voix pour une communication client efficace	1050
196150	01-06-26	Mieux écouter pour mieux vendre	1050
196146	02-06-26	Réussir votre prospection	1050
196145	04-06-26	Professionalisez votre networking	1050
196165	11-06-26	Remotiver vos équipes de vente, un must !	1050
196159	16-06-26	Vente en magasin	1050
196156	18-06-26	Social selling	1050
196141	22-06-26	Marketing pour non-marketeers	1050
196155	25-06-26	Les fondamentaux de la vente	1050
196083	25-06-26	Soft skills et intelligence artificielle	1050



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
179610	13-03-26	L'auto-hypnose au service du travailleur	1050
179570	16-03-26	Optimiser son cerveau	1050
191705	18-03-26	Orientation client	1050
187868	26-03-26	La confiance en soi	1050
187863	31-03-26	La cohérence cardiaque : un outils de gestion du stress	1050
187841	14-04-26	Gérer son anxiété et ses angoisses	1050
187837	20-04-26	Gai-rire le stress et les angoisses	1050
191683	24-04-26	Le respect au travail	1050
179571	27-04-26	Gestion des plaintes	1050
196121	08-05-26	L'auto-hypnose au service du travailleur	1050
196094	22-05-26	Orientation client	1050
196133	26-05-26	Optimiser son cerveau	1050
196125	28-05-26	La confiance en soi	1050
196120	29-05-26	La cohérence cardiaque : un outils de gestion du stress	1050
196077	04-06-26	Gestion des plaintes	1050
196115	05-06-26	Gérer son anxiété et ses angoisses	1050
196068	17-06-26	Le respect au travail	1050
196130	29-06-26	Gai-rire le stress et les angoisses	1050



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
191658	12-03-26	Gestion de budget pour manager	1050
196051	18-05-26	Gestion de budget pour manager	1050

REPLACED BY AI? OR BY YOURSELF?

PROF. DR. MICHAEL GERLICH ON THE DISAPPEARANCE OF CRITICAL THINKING THROUGH (MIS)USE OF AI

Q&A time. The guest speaker has just explained the topic in detail. In the 5th row, an MBA student is staring at ChatGPT. He prompts: "What question should I ask?" ChatGPT responds... with exactly what the speaker had answered in detail five minutes earlier.

Prof. Dr. Michael Gerlich was sitting one row behind the student. He could see the screen.

"This was so shocking to me," he says. "It's no longer about reduced critical thinking. It's no thinking at all. People don't even have to listen anymore."

Gerlich is head of the Centre for Strategic Corporate Foresight and Sustainability at SBS Swiss Business School. He taught at the London School of Economics and Cambridge. He advises Fortune 500 companies on leadership, change, and AI implementation. Not from a technical angle, but from the human side.

"It's astonishing how low AI literacy still is at C-level," he says. "Many still think it works like SAP or Oracle. Just another piece of software."

His research on AI's impact on our cognitive abilities went viral. Forbes, Financial Times, The Economist picked it up. Many leading companies have since invited him for keynotes. That says something about what's on people's minds.

CONVENIENCE IS THE TRAP

"Does AI make us dumber?" It's a question I regularly get during my training sessions. My answer: "Yes, if you use it in a dumb way." Gerlich confirms this with hard data. But he makes a crucial distinction. One that's often overlooked.

"Cognitive offloading has existed since humanity began," he explains. "In the past, we carved things into wood or stone, later we wrote them in books, now we store them on our phones. I don't even know my own phone number anymore. That's fine. That's not what this is about."



He pauses.

"What it is about, is outsourcing the thinking process itself. Not your data, but your thinking."

And there's the rub. Gerlich describes what he calls the "AI Trust Spiral." You use AI, get an acceptable result, and start trusting it a little. You use it again, you're satisfied, and trust it even more. A spiral that spins faster and faster.

"The more people use AI, the more they trust it. And with that trust comes cognitive offloading, which leads to a decline in critical thinking."

THE EXPERIMENT

In his research, Gerlich tested this concretely. Participants were given a question on a general topic. First, they had to answer without any aids. Then they could use ChatGPT, without guidance. Finally, they received instructions on how to use AI without outsourcing their thinking process. The results were sobering. Human alone? Okay, but not great. AI alone? Slightly better. Human and AI together, without guidance? About 10 to 15 percent improvement. But human and AI together, with guidance? Up to 60 percent higher scores.

"This is exactly what happens in companies," says Gerlich. "Companies don't want mediocrity, do they? But that's exactly what they get when they tell people: go ahead, just use it. Without proper training."

5 PERCENT VERSUS 95 PERCENT

Last year, Gerlich was invited by Google DeepMind. A working group with experts from Anthropic, OpenAI, Cambridge, and Oxford. All sitting around the same table.

The conclusion was sobering: the correct way to use AI, without cognitive offloading, will probably only appeal to five percent of the population. The other 95 percent will choose convenience.

"Probably only 5% use AI correctly. The other 95% choose convenience."

Five percent. That was the conclusion of the experts. Not pessimists, but the people who build and study AI.

DESKILLING INSTEAD OF UPSKILLING?

I ask Gerlich: organisations are investing massively in AI training. But what are people actually learning?

"The ten best prompts so AI can think for you," he answers. "That's not upskilling. That's deskilling."

He refers to a colleague from MIT who introduced the term. We're taking skills away. Upskilling is very often about how to do things faster and easier. But this has a shadow side: people take or get less time for deep critical thinking.

"If you can no longer contribute to AI's work, if the only thing you can do is say 'do my work,' then you're making yourself redundant. AI isn't replacing you. Neither is someone else who uses AI better. Ultimately, you're replacing yourself."

"AI isn't replacing you. You're replacing yourself."

In my workshops, I have participants work in pairs. One uses AI as usual. The other follows a structured process where thinking comes first. The results speak for themselves.

FRICION AS THE SOLUTION

At a conference in Stockholm, Gerlich spoke with the Global Head of HR at Lego. He told him about their "Campfire" concept: unplanned moments when teams come together to discuss.

"We could institutionalise this whenever AI is used," he said. Mandatory stop moments. Analyse together. Think.
"Friction is necessary. If we go along with AI's fast, smooth processes, we end up in mediocrity."

AI always pushes you toward more speed. I have the result, here, next one. And another. Go. It's precisely that slowdown that makes the difference.

A GENERATION THAT CODES DIFFERENTLY

A large automotive manufacturer recently shared a concerning observation with Gerlich. The young programmers coming in no longer have the same skills as their experienced colleagues. They're already so dependent on AI that quality is declining.

They said: "We're no longer getting the level we need. The senior developers still have that knowledge, but the new generation is already coming in with a disadvantage."

Ironically, that same automotive company had it stated in their HR policy that AI may not be used when it replaces the human. At the same time, they were rolling out generative AI without any guidance. When Gerlich pointed this out, the response was: "Oh, we didn't know that. Let's continue this conversation."

SOFT SKILLS ARE NOW HARD SKILLS

During a presentation for 200 HR directors from Fortune 500 companies, Gerlich made a striking observation.



"You're no longer getting the people you need. We've always focused on technical skills. But that's exactly where AI is going to replace us. What we need now are human skills."

The so-called soft skills. Which, according to Gerlich, are wrongly named.

"They're now the real hard skills. These are the things that are difficult to acquire and that make us human. This is what we can contribute."

WHAT KEEPS PEOPLE AWAKE AT NIGHT?

Gerlich also researched anxiety about AI. In the company of others, no one said they were afraid. But when people could answer anonymously, nearly 90 percent admitted they did have anxieties. About their jobs. About their relevance. About the future of their children.

People ask him: "What should my child study? What's going to happen to them?" Gerlich sighs. "It's difficult to answer. Technological progress is moving so fast. But we will continue to need human skills."

"Companies invest billions in developing AI. But how much do they invest in developing humans?"

It requires guidance. Not reassurance with hollow words. But teaching people how to stay relevant. How to contribute. How to use AI as an amplifier of their own thinking, rather than a replacement for it.

Prof. Dr. Michael Gerlich will speak on October 22, 2026, at the L&D Talks on "The Human Side of AI." Those who want to discover how to translate his research into practice can see him live. Be prepared: this won't be a talk about prompts and productivity. This will be a conversation about what makes us human. ■



Steff Vanhaverbeke is a trainer and coach specialised in AI adoption with a focus on the human side. Her conversation with Prof. Dr. Michael Gerlich confirmed what she sees daily in her workshops: people are using AI, but most still have room to learn how to truly leverage it. Steff is the author of "Being Replaced: The Five Skills AI Can't Automate", partner at The House of Coaching and lecturer at Syntra Bizz.

L'APPRENTISSAGE

		TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE •	FORMATIONS EN LANGUES •	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION •	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION •	INFORMATIQUE ET MÉDIAS •	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ •	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE •	COMPÉTENCES EN GESTION •	GESTION •
	Actio Oratoria 1190 Bruxelles / +32 494 06 44 25 info@oratoria.be / www.oratoria.be									•
	Attentia Academy 1082 Bruxelles / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be	•	•	•	•					• •
	BLCC 8500 Courtrai / + 32 56 22 73 51 info@blcc.be / www.blcc.be									•
	Elan Learning 3550 Heusden-Zolder / +32 11 79 05 28 cynthiamaes@elanlearning.com / www.elanlearning.com	•	•							• •
	Expert Academy 2018 Anvers / +32 3 235 32 49 info@expertacademy.be / www.expertacademy.be	•	•	•						•
	Febelfin Academy 1210 Bruxelles / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be	•	•	•	•	•	•	•	•	• • • •
	FlowSparks 9000 Gand / +32 9 265 74 74 info@flowsparks.com / www.flowsparks.com					•	•	•	•	•
	Imboorling 9090 Melle / +32 9 278 85 11 info@imboorling.be / www.imboorling.be		•	•						•
	Learn24 2627 Schelle / +32 3 610 89 89 brunob@learn24.com / www.learn24.com									• •

SUR MESURE

		TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE •	FORMATIONS EN LANGUES •	ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION •	VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION •	INFORMATIQUE ET MÉDIAS •	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ •	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE •	COMPÉTENCES EN GESTION •	GESTION •
	Learnia 2550 Kontich / +32 3 450 71 35 info@learnia.be / www.learnia.be	•		•						•
	Obelisk 3001 Louvain / +32 16 61 65 65 info@obelisk.be / www.obelisk.be	•	•	•			•			
	Play it 8500 Courtrai / +32 56 59 12 88 lisa@playit.training / www.playit.training	•	•	•	•	•			•	•
	ROEM 8200 Bruges / +32 486 65 51 81 info@formations-entreprises.be / www.roem.be								•	
	The Tipping Point 2800 Malines / +32 15 68 26 10 info@thetippingpoint.be / www.thetippingpoint.be	•	•	•						



LA CULTURE D'APPRENTISSAGE CHEZ AG : STRATEGIQUE, INCLUSIVE ET ETONNAMMENT LUDIQUE

RUUT VANDE SOMPELE - AG

Chez AG, l'apprentissage n'est pas un simple point à l'agenda : il est l'agenda. Ruut Vande Sompele, L&D Partner, y développe une culture d'apprentissage fondée sur le feed-back, structurée par des learning journeys et dynamisée par des jeux qui mobilisent les équipes. Guidée par une ambition claire : faire d'AG une authentique *great place to grow for all*, où 4 500 collaborateurs poursuivent le développement de leurs talents dans un environnement en mutation rapide.

Pouvez-vous vous présenter et nous expliquer ce que vous faites chez AG ?

Ruut : « J'ai intégré AG il y a environ trois ans en tant que L&D Partner, mais je viens d'un tout autre univers : avant ça, j'étais marketing manager dans la distribution, chez l'ancien Makro et Metro. La faillite a été pour moi l'occasion de réfléchir et de prendre un nouveau départ. Ce qui me plaisait dans le marketing et le people management, c'était de fédérer les gens autour d'une histoire. C'est précisément ce que l'on retrouve dans le learning, d'où mon choix. AG est un prestataire de services en assurances qui emploie environ 4 500 personnes. Je fais partie de l'équipe learning au sein des RH, composée de dix personnes, chacune avec son propre périmètre et ses projets. Mon périmètre couvre environ 600 collaborateurs. Notre mission porte sur les compétences transversales : des soft skills aux applications Microsoft et à Power BI, en passant par les formations linguistiques, le leadership, la communication, etc. L'ensemble des formations liées à nos produits d'assurance, à nos logiciels spécifiques et à nos outils, donc la dimension plus technique du learning, est pris en charge par les différentes « schools » organisées par business. Ce sont des équipes de formation dédiées qui maîtrisent les connaissances techniques. »

Nous nous trouvons aujourd'hui sur l'AG Campus, avec de nombreux nouveaux locaux de formation, une salle de webinaire, un auditorio et un espace extérieur verdoyant. Impressionnant !

Ruut : « Je dois reconnaître que cela a joué un rôle dans ma décision de rejoindre AG. Lorsqu'on souhaite travailler dans le learning, le fait de disposer d'un campus est la meilleure preuve de l'importance que le management accorde au développement. Pour moi, c'était la confirmation que l'apprentissage figure réellement à l'agenda stratégique. »

L'apprentissage constitue un pilier stratégique pour AG. Qu'est-ce qui explique son importance ?

Ruut : « Les raisons sont multiples, mais nous sommes convaincus qu'en permettant aux collaborateurs de se développer et de rester curieux, ils seront demain plus employables, plus productifs et plus épanouis. Nous voulons être une *great place to grow for all*, une ambition que l'on peut décliner en trois volets : *great place* peut presque être pris au sens littéral. Nous voulons offrir à nos collaborateurs un lieu de travail véritablement exceptionnel. *To grow* renvoie au développement et à la formation, mais aussi à plusieurs projets que nous menons actuellement. Enfin, *for all* signifie que nous voulons être inclusifs envers chacun. C'est aussi un point sur lequel nous insistons fortement. »

Comment mettez-vous en œuvre ce slogan dans le cadre du L&D ?

Ruut : « En réalité, ce slogan fait suite à une enquête que nous avons menée il y a quelque temps afin de mesurer la culture d'apprentissage chez AG. Plus de la moitié de nos collaborateurs y ont participé. Notre culture d'apprentissage s'est révélée globalement solide, mais il y a toujours une marge d'amélioration. Nous avons donc travaillé sur les recommandations formulées. L'une d'entre elles consistait à définir un focus stratégique clair, compréhensible par tous. C'est ainsi qu'est né le concept de *great place to grow for all*, que l'on retrouve depuis lors dans toutes nos communications. Nous avons également poursuivi le travail sur plusieurs autres recommandations. Nous avons commencé par les fondamentaux. Avec *Talk2Grow*, nous souhaitons faire évoluer davantage notre culture vers une culture de feed-back ouverte. C'est





en effet la base de la croissance. Dans ce projet, nous travaillons autour de trois piliers : talk, trust et talent. Un certain niveau de confiance est nécessaire pour pouvoir donner du feed-back, ce qui est essentiel pour progresser. Notre offre learning est également structurée autour de ces trois piliers. Il en va de même pour les jeux que nous avons commencé à développer. »

faciliter l'animation, notamment avec des questions de réflexion pour l'équipe. »

Notre invité précédent avait lui aussi un intérêt pour le gaming et voulait utiliser la gamification afin d'atteindre plus efficacement les ouvriers et les employés. Cette approche permet-elle effectivement d'atteindre un public varié ou existe-t-il des réticences ?

Ruut : « Certains sont réticents, c'est inévitable. Nous utilisons ces jeux depuis peu, il faut donc encore attendre davantage de retours. Le rôle du responsable est déterminant, puisqu'il est le premier interlocuteur dans cette démarche. Il y aura toujours, d'un côté, des ambassadeurs et, de l'autre, des personnes moins enclines à adhérer. Pour l'instant, les retours sont positifs, même de la part de personnes initialement réticentes. »

Ce type de jeu encourage-t-il aussi les profils plus introvertis à prendre la parole pour donner du feed-back ?

Ruut : « C'est en tout cas l'objectif, même si cela dépend naturellement aussi de la personne. Dans le jeu consacré à la sécurité psychologique, nous commençons par exemple en petits groupes afin de faciliter la prise de parole. Dans le jeu sur les talents, nous pratiquons le *positive gossip*, où chacun a son moment sur scène, avec un focus sur ses talents. Dans ce cas, il s'agit de feed-back positif, ce qui rend l'exercice tout de suite plus accessible. »

La culture du feed-back constitue la base, mais travaillez-vous également sur une culture d'apprentissage ?

Ruut : « Exactement. Notre prochaine étape consiste à structurer davantage l'ensemble de l'offre learning afin que chacun trouve ce dont

« On ne peut pas imposer un e-learning obligatoire à 4 500 personnes ni les réunir tous dans un auditoire. Des jeux simples rendent l'apprentissage accessible et incitent réellement les équipes à échanger. Le jeu n'est alors qu'un fil conducteur. »

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur ces jeux ?

Ruut : « Ils sont très simples. Par exemple, pour le feed-back, nous avons conçu un jeu de memory. Les collaborateurs peuvent y jouer en équipe. Lorsqu'une personne retourne deux cartes identiques, une mission lui est confiée. Par exemple : faire un compliment à un collègue ou établir une échelle de feed-back, du plus facile au plus difficile à formuler. L'objectif est d'amener les personnes à réfléchir et à échanger avec leurs collègues. De cette manière, nous cherchons à proposer une offre adaptée à nos 4 500 collaborateurs. Il n'aurait aucun sens d'imposer à tous un e-learning obligatoire et, d'un point de vue pratique, il est impossible de les réunir tous dans un auditoire. Grâce à nos jeux, nous espérons les toucher autrement, et nous constatons que cela fonctionne. Même si ce n'est qu'un jeu, il incite vraiment les collaborateurs à nouer une discussion. Le jeu sert de fil conducteur et soutient le manager en fournissant un cadre et des règles. Il favorise également une plus grande ouverture des équipes au dialogue. L'une des exigences était que le jeu ne prenne pas une journée entière. Il doit pouvoir être terminé lors d'une réunion d'équipe, car le temps est précieux. Pour les managers, nous avons développé un toolkit comprenant plusieurs vidéos explicatives et contextuelles - par exemple sur la sécurité psychologique - ainsi que des supports téléchargeables destinés à

il ou elle a besoin. C'est sur cela que nous travaillons actuellement. Nous avons baptisé cette initiative *learn to grow*, qui renvoie au développement. Cela ne passe pas nécessairement par des formations en présentiel ou des e-learning, mais peut tout autant relever de l'apprentissage en situation. La question est toutefois de savoir comment rendre cela visible. Nous pouvons affirmer que le collaborateur doit être aux commandes de son propre développement, mais comment cela se traduit-il concrètement ? Nous constatons que les formations techniques sont souvent prioritaires, car il est essentiel de maîtriser nos produits d'assurance et nos outils. Dans le même temps, tous les managers demandent un renforcement de l'accent mis sur les soft skills, même si les résultats ne sont pas immédiatement mesurables. C'est pourquoi nous nous sommes réunis avec les équipes afin de réfléchir aux compétences nécessaires pour exercer les différentes fonctions au sein de l'équipe. Nous avons ensuite associé des activités d'apprentissage à chaque compétence afin de rendre très explicites les attentes à chaque étape. Il en résulte une learning journey clairement définie, composée de plusieurs étapes : une phase de lancement, une phase de développement et une phase *thrive*. De cette manière, nous cherchons à faire en sorte que même les personnes disposant déjà d'une expertise approfondie restent ouvertes à l'apprentissage et à la croissance. Les collaborateurs

qui cultivent leur curiosité et qui continuent à se développer ont en effet une longueur d'avance. Le monde évolue si rapidement que nous devons suivre le rythme et rester employables. Et donc savoir comment exercer notre métier de la meilleure manière possible. Ces learning journeys comprennent une partie commune à toute l'équipe et un volet personnel. Les collaborateurs échangent au minimum deux fois par an avec leur manager pour donner et recevoir du feedback. Cet échange porte sur la situation réelle, sur les aspirations à court ou moyen terme, ainsi que sur les difficultés rencontrées. La learning journey joue un rôle d'accompagnement dans ce processus. Cela clarifie également les attentes pour le manager. Notre objectif est finalement de servir au mieux nos clients internes, afin qu'ils trouvent facilement ce qu'ils recherchent. Le simple fait d'avoir une vue d'ensemble structurée fait une grande différence. Les journeys restent toutefois flexibles, car il ne s'agit évidemment pas d'en faire une simple checklist. »

Votre background en marketing vous aide-t-il à rendre les formations plus visibles ?

Ruut : « Nous travaillons évidemment sur la communication afin de rendre notre offre aussi accessible que possible aux collaborateurs. C'est un défi quotidien, et nous utilisons les différents canaux disponibles. Cependant, mon expérience m'a appris qu'un contenu esthétique suscite davantage d'adhésion. Comment rendre nos e-learning et nos learning journeys attractifs ? Comment rendre nos documents clairs, pratiques et immédiatement utilisables ? Le but est que les employés les utilisent. L'histoire que vous racontez joue aussi un rôle : quel est votre message et comment le transmettez-vous ? »

Chez AG, vous dépassez largement le nombre minimum légal de jours de formation que les collaborateurs doivent suivre. Comment l'expliquez-vous ?

Ruut : « À mon sens, cela commence déjà lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs. Nous y accordons une grande importance. Il existe bien sûr des formations obligatoires, mais nous proposons également plusieurs sessions d'information sur les fondamentaux de nos produits et sur la stratégie d'AG. Lors de la première demi-journée, nous présentons aussi nos valeurs clés. C'est la source de tout : nous accompagnons les nouveaux dans la découverte de la culture d'AG. Par ailleurs, nous proposons de nombreux produits et la législation nous oblige à les actualiser régulièrement. L'ensemble de ces facteurs nous place facilement au-dessus du minimum légal. Nous essayons également de suivre les formations 'on the job', même si le reporting reste encore un défi. Quoi qu'il en soit, une partie échappe toujours au suivi. Enfin, les sept jours par collaborateur constituent une moyenne : certains groupes n'atteignent pas ce chiffre. Et ce sera sans doute toujours ainsi. Il y aura toujours des personnes qui ne perçoivent pas la pertinence de l'apprentissage, et l'on ne peut pas toujours y remédier. »



Pour terminer, quelle question aimeriez-vous poser au prochain invité ?

Ruut : « Comment utilisez-vous l'IA au sein de votre équipe learning ? Je pense que chacun est encore en phase d'exploration et perçoit à la fois les opportunités et les risques. Comment pouvons-nous l'utiliser pour améliorer encore notre travail ? Cette personne a-t-elle des recommandations pratiques et facilement applicables ? Que pouvons-nous faire nous-mêmes et pour quels aspects avons-nous besoin du soutien de l'IT ? Voilà ce qui m'intéresse. » ■



BON PLAN

« Sur le divan » est également disponible sous forme de podcast. Vous pouvez l'écouter sur



PASSEPORT

- › **Fonction ?** Learning & Development Partner, AG
- › **Expérience ?** Marketing Manager, Makro & Metro
- › **Études ?** Master en arts plastiques, option design graphique – Karel De Grote Hogeschool
- › **Devise professionnelle ?** Essayez toujours de voir la situation dans son ensemble. Pour qui travaillez-vous et de quoi ces personnes ont-elles réellement besoin ?
- › **Où puisez-vous votre inspiration professionnelle ?** En m'ouvrant vers l'extérieur : échanger avec d'autres, mais aussi lire, ce qui constitue parfois un véritable délice.

