



The Learning Hub

learning made digital

BEYOND THE KNOWLEDGE TRANSFER

**DE 4 UITDAGINGEN
VAN L&D IN 2026**



The Learning Hub
learning made digital



Joke D'Haese

- ☁ Onderwijspedagoog
- ☁ Oprichter en Managing Partner The Learning Hub (De Cronos Groep)

DE 4 UITDAGINGEN

1

Van kennis naar strategische skills

2

Onboarding als versneller

3

Leiderschap als motor van leercultuur

4

Leerdata als stuurinstrument

UITDAGING 1

VAN KENNIS NAAR STRATEGISCHE SKILLS



**KENNISOVERDRACHT IS NIET HET PROBLEEM.
IMPACT MAKEN WEL!**

Kennis versus skills



David
Team coach
Bijna met pensioen



Amelia
Strategic Sales Director
Neemt een andere interne
rol op



Great !

maar...

**Hoe lang blijft de kennis die je
vandaag opdoet 'vers'?**

HALFWAARDETIJD VAN KENNIS

*= tijd die verstrijkt voordat kennis op een bepaald gebied
irrelevant wordt of wordt vervangen.*



*Cognitive
overload*



*Snelle achteruitgang
van HWT*



Menselijk kapitaal

WAAROM moeten we dit probleem nu oplossen?

Voorkomt dat problemen escaleren tot formele klachten.

Operationeel

WAAROM is het voorkomen van die escalatie belangrijk?

Vermindert HR-tijd (lagere operationele kosten).

Teamklimaat

WAAROM willen we die druk op management vermijden?

Zorgt voor psychologische veiligheid en betrokkenheid binnen het team.

Organisatie

WAAROM is die veiligheid en coaching cruciaal?

Verlaagt direct het risico op Personeelsverloop (behoud).

Impact

WAAROM Is die binding ons uiteindelijke doel?

*Aanhoudend talent/
productiviteit
(= **uiteindelijke impact**).*

1-PAGINA SKILLCANVAS

☁ Matrix met de **5 meest kritieke skills/functie**

☁ **5 WHY's**

=> *Strategische Skillmatrix*

UITDAGING 2

IMPACTGEDREVEN ONBOARDING

Impactgedreven onboarding



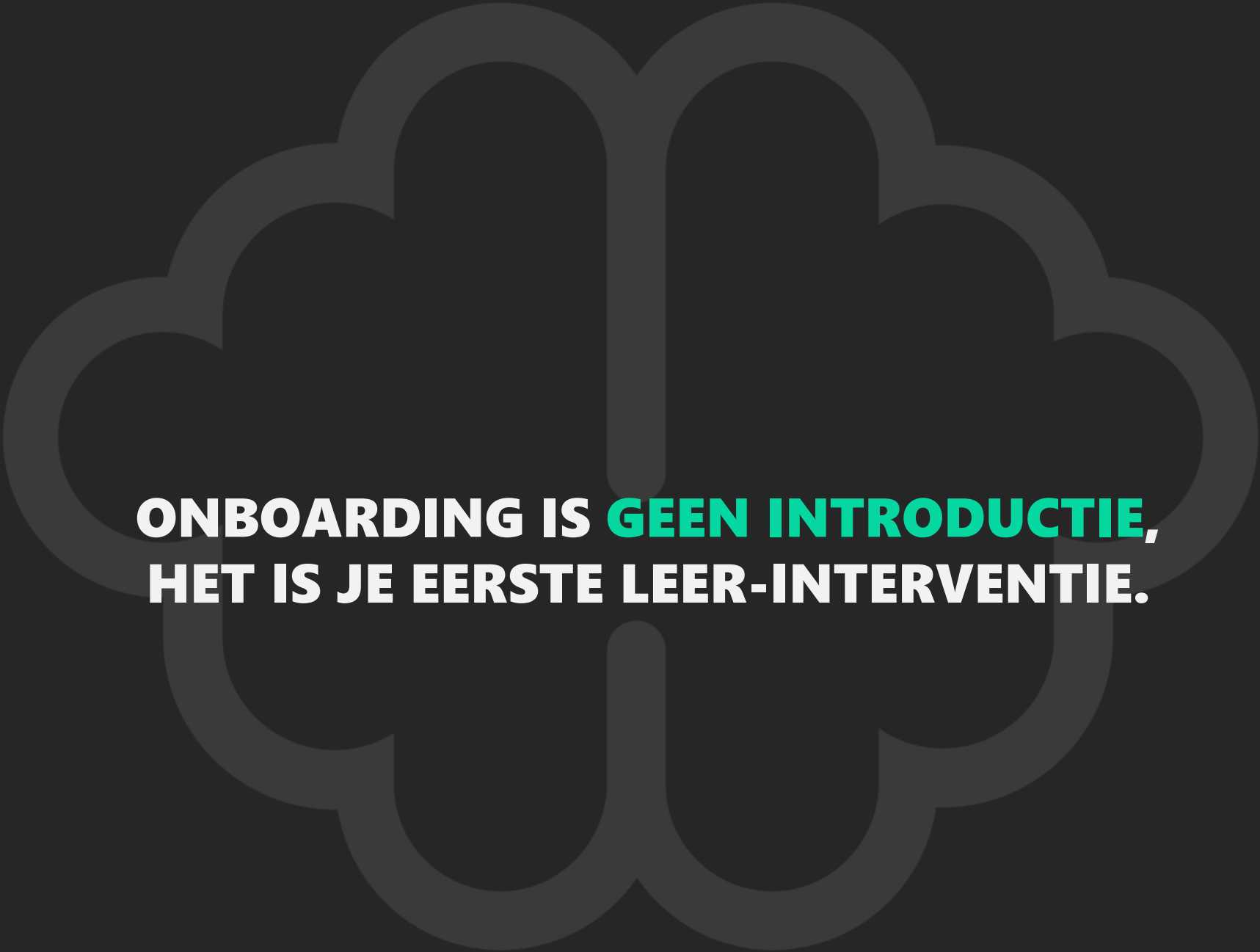
KLASSIEKE ONBOARDING

- ☄ Info
- ☄ Processen
- ☄ tools



ONBOARDING ANNO 2026

- ☄ Time-to-productivity
- ☄ Culturele aansluiting
- ☄ Skill readiness



**ONBOARDING IS GEEN INTRODUCTIE,
HET IS JE EERSTE LEER-INTERVENTIE.**

ONBOARDING MOET...

- ⌘ Skills activeren, niet uitleggen
- ⌘ Verwachtingen expliciteren, niet verbergen
- ⌘ Time-to-productivity verkorten
- ⌘ Data opleveren, niet enkel feedback



DOE DE 90-DAGEN REVERSE ENGINEERING TECHNIEK

- ☁ Begin je onboarding-ontwerp bij dag 90 en werk terug naar dag 1.
- ☁ Als skill X op dag 90 beheerst moet zijn, wat is dan de kleinste veilige versie daarvan die ze op dag 3 al kunnen oefenen?
- ☁ Stop met 'uitleggen' in week 1, begin met 'ondersteund doen'

ONBOARDING = SAFE TO FAIL



Vervang een kennistest door een “**Frictie-scenario**”

UITDAGING 3

LEIDERSCHAP ALS MOTOR VAN LEERCULTUUR



**LEERCULTUUR IS EEN
LEIDERSCHAPSVERANTWOORDELIJKHEID.**



De uitdagingen

- ✚ Leren botst met prestatiedruk
- ✚ Weinig voorbeeldgedrag
- ✚ Creëren onvoldoende psychologische veiligheid



VERWACHTINGEN VAN LEIDERSCHAP

De normen bepalen !

- ☄ Wat is belangrijk?
- ☄ Wat is veilig?
- ☄ Wat is toegestaan onder druk?



SPIEGELREFLEX

- ☁ **“Welke signalen stuur ik uit over wat ik belangrijk vind? ”**
- ☁ Kijk naar:
 - ☁ Wat stel ik als prioriteit?
 - ☁ Wat wordt beloond?
 - ☁ Voelt het veilig?



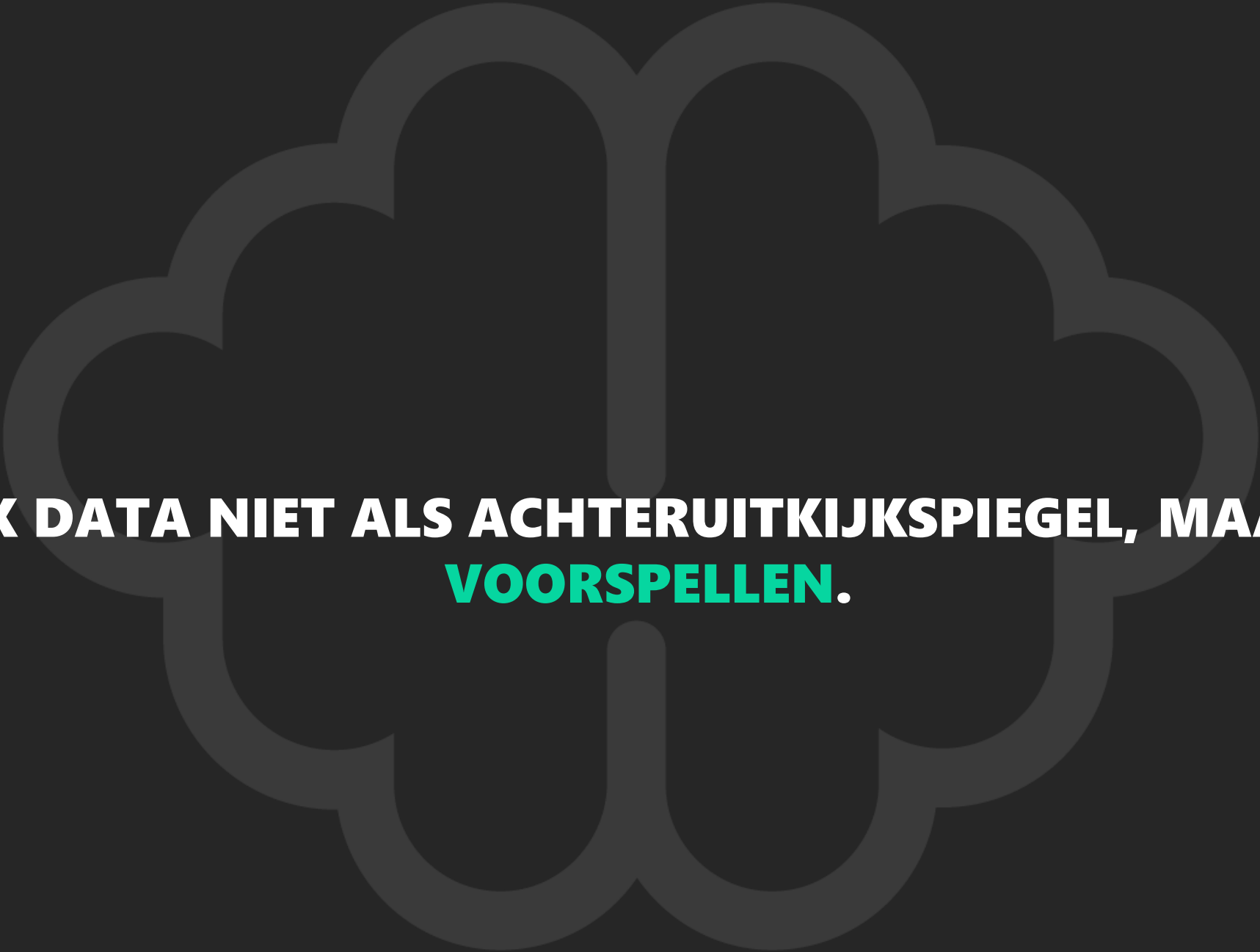
ZERO-BLAME DEBRIEFING

Herzie het *leiderschapsleertraject!*

- ☁ Doorbreek de "Expert-cultuur"
- ☁ Voorzie na elk project/belangrijke deadline een debrief:
 - ☁ Uit welke fout hebben we deze week het meest geleerd? (normaliseer fouten)

UITDAGING 4

LEERDATA ALS STUURINSTRUMENT



**GEBRUIK DATA NIET ALS ACHTERUITKIJKSPIEGEL, MAAR OM TE
VOORSPELLEN.**

Data als hefboom



KLASSIEKE RAPPORTERING

- ☁ Deelname
- ☁ Tevredenheid
- ☁ Afronding/score



DE DATA DIE WE WILLEN

- ☁ **Sentiment data** (Wat werkt echt? Voor wie?)
- ☁ **Proficiency data** (kunnen ze het?)
- ☁ **Business KPI** (zien we het?)

Vanwaar halen we die

Data?



Platformdata (*LMS/LXP*)



Performancedata (*foutmarges, "time-to-close-ticket"*)



Observatiedata (*Zien we het gedrag nu vaker?*)



DATA MOET...

- ⌘ Keuzes helpen maken
- ⌘ Trajecten opstarten/bijsturen
- ⌘ Investeringslegitimeren



ANALYSEER JE HUIDIGE DATA

- ☁ Breng in kaart wat je nu al meet
- ☁ Bepaal welke inzichten je nodig hebt
 - ☁ *Sentiment data, proficiency data & business KPI)*
- ☁ Cross-check bij leidinggevende
 - ☁ *Hoe worden de beslissingen gemaakt?*

30-DAGEN ECHO

- ⌘ Stuur **30 dagen** na een leerinterventie een automatische follow-up naar de leidinggevende van de deelnemer *(niet de deelnemer zelf!)*
- ⌘ Verzamel observatiedata!

DE KEY TAKE-AWAYS

1. STOP MET ARCHIVEREN, BEGIN MET ACTIVEREN.

Kennis is pas waardevol als het een skill wordt die een businessprobleem oplost.

2. ONBOARDING ALS VERSNELLER

Gebruik de 90-dagen reverse engineering voor elke rolwissel (nieuw, up- of reskilling)

3. LEIDERSCHAP IS DE THERMOSTAAT VAN JE LEERCULTUUR

Zij bepalen de norm!

4. DATA IS EEN KOMPAS, GEEN ACHTERUITKIJKSPIEGEL

Meet gedrag en impact, niet alleen aanwezigheid.

Joke D'Haese
Managing Partner

joke@thelearninghub.be