

develhub

# E-ZINE

JULI 2026



DREAM | DISCOVER | DEVELOP

# FOTO'S DEVELHUB JAARCONGRES 10 JUNI 2026

Okay okay, de allerlaatste terugblik naar het Jaarcongres 2026 😊.

Twee weken geleden hebben we het speciale Jaarcongres 2026 magazine 'The Ripple Effect' al met je gedeeld.

En vanaf vandaag staat op onze website de speciale pagina over het Jaarcongres 2026 met alle foto's [LIVE!](#)

Heel graag tot het Develhub Jaarcongres 2027!



The screenshot shows the Develhub website with a teal header. The logo 'develhub' is on the left, and navigation links 'Home', 'Over ons', 'Events', 'Nieuws', 'HUB's', 'Contact', and 'Mijn Develhub' are on the right. A search icon is also present. Below the header, there is a featured post titled 'Develhub Jaarcongres 10 juni 2026'. The post includes a video thumbnail with text 'AFTERMOVIE JAARCONGRES 10 JUNI 2024', 'CORPUS', and 'UITVERKOCHT THANK YOU!'. The video is by 'Develhub online' with 141 subscribers. The post text reads: 'Wat een bijzondere dag hebben we samen met de deelnemers en partners beleefd! Graag kijken we met deze aftermovie (gemaakt door Abdullah Karaca via onze partner Envire) nog even kort terug. Was je erbij, dan roept dit vast en zeker weer het gevoel en de sfeer van die dag bij je op. Lukte het niet om te komen, dan hopen we dat dit een mooie trigger is om er volgend jaar wel bij te zijn 🥰!'.



# Evaluatie Jaarcongres 2026



## Inspiratie die blijft hangen

Het Develhub Jaarcongres 2026 bracht precies waar onze community voor komt: **inspiratie, verbinding en direct toepasbare inzichten**. Deelnemers waardeerden vooral de sterke keynotes, de ontmoetingen met vakgenoten en de open, energieke sfeer.

# 94%

### Nieuwe inzichten opgedaan

Van de deelnemers deed nieuwe inzichten op tijdens het congres.

# 97%

### Klaar om toe te passen

Heeft de intentie deze inzichten daadwerkelijk in de praktijk te brengen.

## Wat nemen deelnemers mee?

De belangrijkste thema's die deelnemers meenemen zijn:

| Psychologische veiligheid | Focus                     | Leiderschap |
|---------------------------|---------------------------|-------------|
| Cultuur                   | Betekenisvolle gesprekken |             |

## Kansen voor 2027

- Meer ruimte voor interactie en netwerken
- Nog meer inhoudelijke verdieping binnen workshops en sessies

## Wat deelnemers zeggen

*"Het samenzijn met een groep gemotiveerde professionals maakte dat deze dag als een warme deken aanvoelde. De open, betrokken en plezierige sfeer zorgde ervoor dat ik mij vanaf binnenkomst tot en met de netwerkborrel welkom voelde."*

*"Ik zou het zelf mooi hebben gevonden als de dag iets meer interactief was ingesteld. Dat er meer workshops waren dan sprekers. Ook zou ik het leuk hebben gevonden als de netwerkmomenten iets gestructureerder waren."*

De resultaten zijn gebaseerd op circa 78 respondenten (30% van de ruim 260 deelnemers), verzameld binnen één week na het congres en zonder het versturen van reminders. Daarmee geven de uitkomsten een sterke en representatieve indruk van de beleving en opbrengst van het evenement.



NO MORE VLOGS

## DICK KRIKKE

Met deze 95e vlog vanaf de SS Rotterdam (waar hij op 3 mei 2017 ook zijn 1e vlog opnam), kondigt Dick aan dat hij bezig is om op andere manieren ons netwerk te informeren... dus stay tuned!

Op de vorige pagina heb je de uitkomsten van de evaluatie van het Develhub Jaarcongres 2026 kunnen lezen. Op basis van alle feedback hebben we volop ideeën om het Jaarcongres volgend jaar anders in te vullen.

Voel je vrij om vanuit betrokkenheid en nieuwsgierigheid bij ons aan te geven of we onze ideeën ook bij jou mogen toetsen 😊.

Veel kijkplezier!

# EXTRA ALGEMENE LEDENVERGADERING 14 JULI 2026



Als lid van Develhub ben je onderdeel van een betrokken community van L&D-professionals die samen bouwen aan de toekomst van ons vakgebied. Daarom nodigen wij je uit voor een Extra Algemene Ledenvergadering (ALV).

De afgelopen periode is duidelijk geworden dat het bestuur en directeur Dick Krikke verschillend zijn gaan kijken naar de koers van Develhub en met name naar de manier waarop wij die willen realiseren. In overleg zijn wij tot de conclusie gekomen dat het passend is om de rollen anders in te richten. Dit betekent dat het huidige bestuur aftreedt en er ruimte ontstaat voor een nieuw bestuur.

De komende periode staat in het teken van de voorbereiding van deze ALV en een zorgvuldige overdracht. In de ALV treedt het huidige bestuur formeel af en benoemt de ALV het nieuwe bestuur.

 Datum: Dinsdag 14 juli 2026

 Tijd: 17.00 – 17.45 uur

 Locatie: Online (via Teams)

[Klik hier voor meer informatie \(agenda\) en aanmelden](#)



# DEVELHUB SIGNATURE EVENTS 2026

**Onboarding bijeenkomsten voor  
nieuwe leden (online 3x per jaar): 14  
oktober 2026.**



**Develhub Develop Days:** We organiseren deze dagen 4x per jaar (2x in het voorjaar en 2x in het najaar).

**Najaar 2026:** okt Amstelveen (onder voorbehoud) en 6 november in Wageningen.

**Develhub Awards:** 9 december 2026 Figi Theater Zeist.



We hebben 14 actieve **HUB's**. [Kijk voor hun bijeenkomsten op onze HUB's pagina.](#)

Daarnaast zijn we in gesprek met een partner over het plannen van een bijeenkomst met de HUB-coördinatoren.

We zijn met een aantal partners in gesprek over het organiseren van **webinars** over diverse onderwerpen in ons vakgebied.



**HOUD ONZE [EVENTKALENDER](#) IN DE GATEN VOOR UPDATES**

# DELEGATIE NIEUWS

## LOWLANDS DELEGATIE NAAR DE ATD 2027 (16-19 MEI) IN BOSTON

Natuurlijk gaan we ook in 2027 weer met een grote Lowlands Delegatie (NL-BEL) naar de ATD. 's Werelds grootste conferentie op gebied van Talent & Learning Development vindt plaats van 16 t/m 19 mei 2027 in Boston.

### Tarieven internationale delegaties

Je kunt je al aanmelden voor \$ 1.495,- (is ongeveer € 1.300,-). **Let op: dit tarief geldt t/m 31 oktober 2026 en geldt alleen als je ook lid bent van de ATD**, voor \$ 249,- per jaar. [Het is hoe dan ook altijd gunstiger om je inschrijving te combineren met een ATD-lidmaatschap. Het ATD-lidmaatschap loopt na 1 jaar automatisch af.]

### Over onze delegatie

De ATD Lowlands Delegatie wordt geleid door Bob Berkman (NL) en Sofie Willox (BEL) en bestaat wisselend uit 30 tot 70 Nederlandse en Belgische professionals uit de branche van leren en ontwikkelen: HR-professionals, ondernemers in leeroplossingen, advies- en trainingsbureaus, opleidingsbureaus, onderwijsinstellingen etc.

Deze door Develhub en VOV lerend netwerk geïnitieerde delegatiereis heeft tot doel deelnemers te verbinden met een passie voor leren en ontwikkelen om zo bij te dragen aan jouw ontwikkeling en die van bijbehorende organisaties. Zo inspireren we elkaar, en gezamenlijk maken we de wereld daarmee een stukje mooier en slimmer door een ontwikkelingsgerichte levenshouding. Dit doen we onder andere door het organiseren van nevenactiviteiten voor, tijdens en na de ATD conferentie.

**Nieuwsgierig naar de ATD? Op 11 september 2026 ben je vanaf 15.00 uur van harte welkom bij het ATD 2026 Post Event (en ATD 2027 Pre Event) in Antwerpen!**

[Klik hier voor alle informatie over de ATD 2027 en aanmelden.](#)



Met deze uitspraak van Satya Nadella begon het **evenement van GGZ Ecademy (trotse partner van Develhub) & Expertisecentrum Forensische Psychiatrie**: een inspirerende dag voor L&D-professionals waarin nieuwsgierigheid centraal stond. Een passend thema, want volgens het World Economic Forum behoort nieuwsgierigheid tot de tien belangrijkste vaardigheden voor de toekomst.

Maar nieuwsgierigheid komt niet spontaan. Angst, routines, aannames, onze omgeving en technologie kunnen ervoor zorgen dat we vooral doen wat we altijd al deden. Anna Willems liet in haar keynote zien dat nieuwsgierigheid geen karaktereigenschap is, maar een werkwoord. Die boodschap klonk de rest van de dag op verschillende manieren door. Guus van Deelen liet ons ervaren dat nieuwsgierigheid begint met betere vragen stellen. Danae Bodewes nodigde uit om 'schaamteloos nieuwsgierig' te zijn en verandering juist vanuit een positieve rebelsheid aan te jagen. Suzanne Verheijden hielp om een Barbapapa te worden in je werk, door flexibel te blijven zodat je veranderingen kunt omarmen.

En in workshops over digitale vaardigheden, zakelijk tekenen en leerfluencers werd duidelijk dat nieuwsgierigheid niet alleen leidt tot nieuwe inzichten, maar ook tot betere samenwerking. Nieuwsgierigheid is dus geen leuk extraatje voor als er tijd over is, het is een dagelijkse keuze. Juist als L&D-professionals kunnen we de omstandigheden creëren waarin mensen vragen durven te stellen en blijven leren vanuit oprechte belangstelling.

Welke vraag ga jij vandaag stellen?

**Karen Meijs**, *coordinator Kennisdeling GGZ Ecademy*



## WAT GEBEURT ER ALS JE BEWUST UIT DE DAGELIJKSE STROOM VAN AFSPRAKEN, DEADLINES EN VERWACHTINGEN STAPT?

Margreet Botter, werkzaam bij GGZ Ecademy, trekt regelmatig haar wandelschoenen aan voor meerdaagse pelgrimstochten. Niet om zo snel mogelijk een bestemming te bereiken, maar juist om ruimte te maken voor reflectie, ontmoeting en nieuwe inzichten. Voor Margreet ligt daar een belangrijke bron van leren en ontwikkelen. Je weet waar je begint, maar nog niet wat je onderweg tegenkomt.

Momenteel bereidt zij zich voor op een bijzondere queeste: een pelgrimage van 250 kilometer door en voor Oekraïne. Met deze wandeltocht wil zij geld inzamelen voor psychische hulp aan veteranen en hun naasten. Daarbij zoekt zij niet alleen naar wat zij zelf kan betekenen, maar ook naar antwoorden op de vraag die velen herkennen: "Wat kan ik doen aan het leed in de wereld?"

Die vraag raakt aan het thema veerkracht, een onderwerp waar vanuit GGZ Ecademy veel aandacht voor is. Lichaam, brein en omgeving zijn samen van invloed op mentale veerkracht en hoe je anderen hierbij kunt ondersteunen.

Meer lezen over Margreets pelgrimstocht en haar actie voor Oekraïne? Kijk op [zinzoeking.nl](https://zinzoeking.nl).

Benieuwd naar het leertraject over Veerkracht? Bekijk de [productpagina](#).



# Highlights congres HRM in de Overheid 2 juni 2026

Ik was erbij op 2 juni bij de 14<sup>de</sup> editie van het congres HRM in de Overheid in Zeist. De gevleugelde uitspraak “Je wordt niet vervangen door AI, maar door mensen die kunnen werken met AI”, is jou ook vast bekend, maar hoe houd je je dan staande in snelle ontwikkelingen?

## Een paar highlights:

Als dagvoorzitter nam [Sheraz Kazmi](#) ons mee in “**het oog van de digitale storm**”, want daar bevindt de overheid zich nu in. Wendbaarheid is “geen eigenschap van mensen, maar een gevolg van hoe werk is georganiseerd”. Sheraz presenteerde het [manifest](#) met 10 principes voor mensgericht werken in een digitale tijd via GROWEVERYDAY. Welke principes herken jij in je werk?

Heb jij **Ruimtemakers** in je organisatie? Volgens [Menno Spaan](#) zijn dit vernieuwers die “systemen kunnen laten kantelen en ruimte creëren voor verandering”. Voor HR en leidinggevenden de taak om deze professionals te herkennen en te ondersteunen.

Merk jij hoe **AI werkzaamheden binnen HR vergemakkelijkt**, versnelt of mogelijk al vervangt? Hebben jullie een AI-assistent bij HR-gerelateerde vragen? Youforce gaf mee om als L&D het gesprek aan te gaan met je interne IT-organisatie over het beleid rondom AI en effect hiervan op HR en L&D in het bijzonder.

**Slow AI:** “Knowing when to use AI and when to leave it the hell alone”. Maak jij hier bewust een keuze? [Nathalie van Hooff](#) sprak over wijzer omgaan met AI: behoud altijd je professionele oordeel en vakmanschap in relatie tot de inzet van technologie en het gebruiken van data.

## Highlights congres HRM in de Overheid 2 juni 2026

Hoe wordt **leeraanbod** gepromoot in jouw organisatie? Is het vindbaar? De Hengelo Academie lanceerde vorig jaar hun interne campagne “Back to School”: na de zomer weer aan de slag met jouw eigen ontwikkeling, via het vernieuwde leerplatform van Skillstown. Medewerkers vonden gericht voor hen passend leeraanbod. Benieuwd naar hoe medewerkers met het leeraanbod aan de slag zijn gegaan en hoe dit effect heeft op het werk!

Ben jij bekend met **Talentwaarderend werken**? GROWEVERYDAY nam ons mee van functiegericht organiseren naar talentwaarderend werken: waar zit energie, potentieel en leervermogen bij je medewerkers? We maakten kennis met handvatten om te sturen op mobiliteit, eigenaarschap en inzetbaarheid. Zo kwamen de 12 klimaatvragen via Gallup voorbij om zicht te krijgen betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers. Zoek eens op!

Voor L&O binnen de Politie is intern gebruik van AI hot topic en heeft o.a. vindbaarheid van ons leeraanbod prioriteit. Eens verder praten? [Zoek me op!](#)

**Marieke van der Pluijm**, Adviseur Leren en Ontwikkelen Politie



## ARTIKEL

# Vakkennis vergroten in de hele branche

*Hoe we samen met de doe-het-zelfbranche een leeromgeving ontwikkelden waarin de praktijk centraal staat.*

Klanten stellen dagelijks vragen in de bouwmarkt. Welke verf gebruik ik in de badkamer? Of, hoe vervang ik veilig een lamp? Medewerkers moeten dan kunnen adviseren, of ze nu net beginnen of al jaren ervaring hebben. Samen met Stichting Retailopleidingen DHZ-branche ontwikkelde Bespeak DHZ Vakwerk: een online leeromgeving voor de hele branche. Een leeromgeving waar zo'n 22.000 bouwmarktmedewerkers van alle bouwmarktformules hun vakkennis vergroten, verdiepen en actueel houden.

De ontwerpvraag: hoe ontwerp je een leeromgeving die relevant is voor verschillende functies, ervaringsniveaus en leerbehoeften?

### **Leren moet aansluiten op het werk**

De bestaande vakopleiding voor de doe-het-zelfbranche had een duidelijk doel: medewerkers volgden modules om een basis- of vakdiploma te behalen. Dat gaf structuur, maar sloot niet altijd aan bij de manier waarop medewerkers vakkennis in hun werk nodig hebben.

In de praktijk start niet iedereen op hetzelfde punt. Een starter op de verfafdeling heeft behoefte aan basiskennis, terwijl een ervaren medewerker juist verdieping zoekt of op de hoogte wil blijven van nieuwe producten. Soms is een certificaat het doel, maar vaak draait het om iets anders: een klant goed adviseren, een klus beter begrijpen of antwoord vinden op een concrete vraag.

Daarom bleek één vaste leerroute niet toereikend. De focus verschoof van het afronden van een opleiding naar het ondersteunen van blijvende vakontwikkeling. Niet de vraag welke route iedereen moet volgen stond centraal, maar welke kennis iemand nodig heeft om het werk beter te kunnen doen.

# ARTIKEL

## Vakkennis vergroten in de hele branche

Die verschuiving bepaalde het ontwerp. Omdat de doelgroep bestaat uit starters, ervaren medewerkers, specialisten en leidinggevenden, kozen we voor verschillende niveaus. Medewerkers kunnen starten bij de basis, zich verdiepen in specialistische onderwerpen of actuele kennis opzoeken. Zo is er ruimte voor verschillen in voorkennis, ervaring en leerbehoefte, zonder dat iedereen hetzelfde pad volgt.

### De praktijk als vertrekpunt

Voor het ontwerp zijn we gestart bij het werk in de bouwmarkt zelf. Wat moet een bouwmarktmedewerker kunnen om klanten goed te adviseren? Welke kennis hoort daarbij? En hoe maak je zichtbaar dat iemand die kennis niet alleen begrijpt, maar ook kan toepassen?

Hierbij werkten we vanuit *backward design*. We begonnen bij de praktijk: wat moet iemand kunnen om het werk goed te doen? Van daaruit redeneerden we terug: welke kennis en vaardigheden zijn daarvoor nodig, hoe oefent iemand daarmee en hoe rond je dit passend af? Dit maakte de leeromgeving *constructively aligned*. De leerdoelen, het leermateriaal en de afrondende activiteiten sluiten logisch op elkaar aan. De praktijk vormt daarbij steeds het uitgangspunt. Lessen zijn opgebouwd rond klussen en klantvragen, niet rond productgroepen als abstract onderwerp. Medewerkers leren niet alleen wat een product is, maar vooral wanneer je het gebruikt, waarom het geschikt is voor een bepaalde situatie en hoe je dit uitlegt aan een klant.

Die praktijkgerichte aanpak komt ook terug in de leervormen. Modules bestaan uit lessen, cases, oefenopdrachten, video's, podcasts en naslagkaarten. Elke vorm heeft een eigen functie. Een video laat zien hoe een handeling wordt uitgevoerd, een case laat medewerkers oefenen met klantvragen en een opdracht helpt om het geleerde toe te passen op de werkvloer.

## ARTIKEL

# Vakkennis vergroten in de hele branche

Ook het moment waarop kennis beschikbaar is, is belangrijk. In de bouwmarkt ontstaan leervragen vaak tijdens het werk. Daarom bevatten modules naslagkaarten met productinformatie, stappenplannen en antwoorden op vragen. Zo kunnen medewerkers kennis snel terugvinden en toepassen. Dat sluit aan bij *just-in-time* leren: kennis aanbieden op het moment dat iemand die nodig heeft.

### **Afronden als logisch gevolg van leren**

Ook de afronding vroeg om een andere aanpak. Als medewerkers klanten beter moeten helpen, is één kennistoets aan het eind te beperkt. Goed klantadvies ontstaat namelijk niet op één moment, maar door kennis stap voor stap op te bouwen, toe te passen en bij te sturen.

Daarom kozen we voor meerdere afrondende momenten in de module. Dat sluit aan bij programmatisch toetsen: verschillende meetmomenten geven samen een completer beeld van wat iemand weet en kan. Elk moment levert feedback op en laat zien waar verdere ontwikkeling nodig is. Een onvoldoende is dan geen eindpunt, maar onderdeel van het leerproces.

### **Samen gemaakt, samen van de branche**

Een leeromgeving werkt pas goed als de branche zich erin herkent. Daarom maakten we DHZ Vakwerk niet vóór, maar mét de praktijk. Inhoudsdeskundigen, bouwmarktmedewerkers van de werkvloer, brachten klantvragen, klussen en werksituaties in. Onze onderwijskundigen vertaalden die naar lessen, opdrachten en toetsmomenten.

Tijdens het ontwerp toetsen we keuzes, zoals praktijkopdrachten, bij een gebruikersgroep. Dat kostte tijd, maar zorgde voor eigenaarschap: medewerkers herkennen hun eigen werk in de leeromgeving. Daardoor voelt leren niet als iets van buitenaf, maar als onderdeel van het vak.

## ARTIKEL

# Vakkennis vergroten in de hele branche

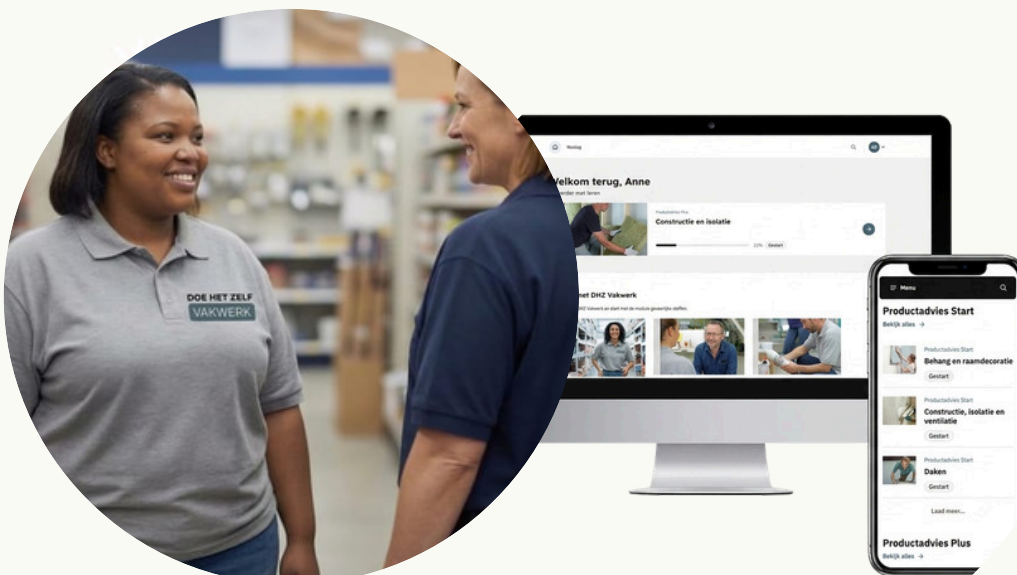
Dat zie je ook op de werkvloer. In sommige bouwmarkten wordt elk certificaat letterlijk gevierd met een spijker in een blok hout. Zo wordt vakontwikkeling zichtbaar en gedeeld. Het principe: betrek de praktijk niet alleen als bron van inhoud, maar als mede-eigenaar van het ontwerp.

### Tot slot

DHZ Vakwerk laat zien dat leren in een branche meer vraagt dan goede content. Het vraagt om een ontwerp dat vertrekt vanuit het werk, ruimte geeft aan verschillende leerbehoeften en vakontwikkeling blijvend ondersteunt.

Die aanpak zie je terug in de opbouw van basis naar verdieping, de koppeling met klantvragen en de manier waarop afronden onderdeel wordt van leren. Vanuit datzelfde uitgangspunt ontwerpt Bespeak leeroplossingen: van didactisch ontwerp tot complete (online) leeromgevingen. Want vakmanschap en eigenaarschap ontstaan in de praktijk. Dat is het startpunt en de rode draad.

Meer weten? Kijk op [www.bespeak.nl](http://www.bespeak.nl).



## Van statische bedrijfsdata naar een lerend ecosysteem: Hoe je bedrijfsspecifieke data inzet als leermiddel

*door Peter Faulhaber, L&D-specialist Strukton*

Als L&D-specialist herken je de uitdaging: de traditionele leertrajecten en e-learningmodules die we vorig jaar hebben gebouwd, sluiten vandaag al niet meer aan op de realiteit op de werkvloer. Kennis veroudert simpelweg sneller dan wij curricula kunnen bijhouden. De oplossing ligt niet in nóg meer modules bouwen, maar in het aanboren van een verborgen goudmijn die binnen elke organisatie aanwezig is: de eigen, bedrijfsspecifieke data. Wanneer we interne documentatie, operationele data en praktijkervaringen transformeren tot een actueel leermiddel, verschuift L&D van ‘content-maker’ naar de facilitator van een zelflerend ecosysteem.

### **Business case**

OmniConnect is een service- en installatiebedrijf dat verantwoordelijk is voor het leveren, monteren en onderhouden van slimme gebouwtechnologieën, zoals klimaatbeheersingssystemen, duurzame energie-installaties en geavanceerde beveiligingssystemen. De teams installeren deze complexe installaties bij zakelijke en particuliere klanten en verzorgen de dagelijkse technische support en storingsdiensten wanneer systemen updates of reparaties vereisen.

Voor Sanne en haar Customer Support Team is OmniConnect in theorie de ultieme oplossing om grip te krijgen op de dagelijkse stroom aan klantvragen. Het platform belooft systemen te integreren en data vloeiend te laten stromen, zodat het team sneller en slimmer kan acteren. Waar Sanne stuurt op de menselijke dynamiek en de kwaliteit van de service, kijkt Thomas met een strategische blik naar de technische inrichting en de architectuur achter het platform. Samen delen zij dezelfde visie: een gestroomlijnde operatie waarin technologie de medewerker versterkt. De weerbarstige praktijk laat echter zien dat er een ~~een~~ garend gat zit tussen deze ambitie en de dagelijkse realiteit op de werkvloer, waardoor de belofte van OmniConnect nog niet volledig wordt ingelost.

### Van statische bedrijfsdata naar een lerend ecosysteem: Hoe je bedrijfsspecifieke data inzet als leermiddel

door Peter Faulhaber, L&D-specialist Strukton

De werkelijke knelpunten liggen dieper dan een haperende knop of een trage verbinding; ze raken de kern van de informatievoorziening. OmniConnect loopt in de praktijk namelijk vast op drie cruciale fundamenten: de bron (de kwaliteit en beschikbaarheid van de data), de afdeling (de processen, cultuur en structuur waarbinnen wordt samengewerkt), en de medewerker (de adoptie, digitale vaardigheden en mindset op de werkvloer). Pas wanneer deze drie lagen naadloos op elkaar aansluiten, kan het platform zijn waarde bewijzen. In dit artikel onderzoeken we waar het op deze drie fundamenten precies schuurt en geven we concrete antwoorden en handvatten om deze barrières morgen al te doorbreken.

We volgen drie sleutelfiguren binnen OmniConnect die laten zien hoe data het leren transformeert: **Sanne (de kwaliteitsmanager), het Customer Support Team, en Thomas (een senior consultant).**

[Lees het artikel hier verder...](#)



# HUB NIEUWS

## OPROEP OPRICHTEN HUB E-LEARNING

Werk jij met e-learning en lijkt het je leuk om daarover te sparren met anderen? Dan zijn we op zoek naar jou!

Binnen Develhub bestaat er nog geen HUB E-learning, terwijl er volgens ons genoeg mensen zijn die hiermee bezig zijn. Daarom willen we graag verkennen of er interesse is om samen een HUB E-learning op te starten.

Het idee is simpel: een plek waar je ervaringen uitwisselt, inspiratie opdoet en samen kunt sparren over alles wat met e-learning te maken heeft. Denk aan tooling, didactiek, wat wel en niet werkt in de praktijk – of gewoon even sparren met mensen die tegen dezelfde dingen aanlopen als jij.

Hoe we het precies gaan doen, bepalen we samen. Online, fysiek of een combinatie – alles ligt nog open.

Vind je het leuk om mee te denken of aan te haken? Of lijkt het je interessant om als mede-coördinator te helpen? Laat het dan weten via [learning@kriton.nl](mailto:learning@kriton.nl).

**Leja Gouwens**, *Kriton*



# OVERZICHT HUB'S DEVELHUB



HUB Noord  
Nederland



HUB  
Opleidingsprofession  
als Zuid-Holland



HUB Zingeving



HUB HRD  
Netwerkgroep  
Brabant



HUB Lerende  
Organisaties



HUB Learning  
Leaders



HUB Technische Skills



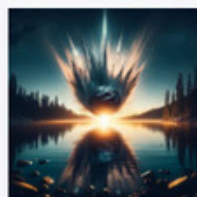
HUB Regio  
Amsterdam



HUB Learning &  
DevelLAB Utrecht



HUB Young Develhub



HUB Impact



HUB Do Good



HUB Green Catalyst



HUB Zorg

## MASTERCLASS LEARNING & DEVELOPMENT IN MALAGA

De ontwikkelingen in het vak van Learning & Development volgen elkaar snel op. Wil je jouw vakkennis actualiseren en verdiepen, volg dan de 4-daagse Masterclass Learning & Development.

**De Masterclass vindt plaats van 1 t/m 4 sept 2026**, onder begeleiding van trainer Laura van den Ouden van Expert Trainers. Er is plaats voor maximaal 8 deelnemers en de exclusieve locatie is de catamaran van de trainer in Malaga, Zuid-Spanje!

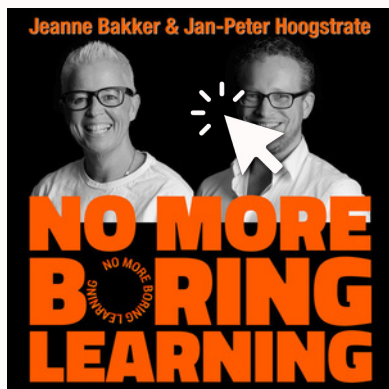
### Korting voor leden

Voor leden van Develhub biedt Laura een korting aan van 10% op de investering van € 1.980,- voor deze Masterclass. Vul tijdens je aanmelding in het veld Opmerking in: Develhub-lid.

[Bekijk hier het programma, praktische zaken en reviews van eerdere cursisten aan boord van de catamaran.](#)

*Klik op onderstaande afbeelding voor een sfeerimpressie.*





#### DE LAATSTE PODCASTS VAN BRAIN BAKERY

- Waarom je Brein een workout verdient
- Waarom straatkinderen soms betere leiderschapslessen geven dan organisaties

#### DE LAATSTE PODCASTS VAN ARCHIPEL ACADEMY

- Tussen woorden en werk: hoe taal de werkvloer beïnvloedt
- AI is meer dan een chatbot: van prompts naar impact



## LEKKER LUISTEREN L&D PODCASTS



#### DE LAATSTE PODCAST VAN RAKOO

- Groeiverhalen met Hanneke Verdonk van Hakkers

#### DE LAATSTE PODCASTS VAN HRD CAFÉ

- Welke inspiratie halen we uit de ATD 2026?
- Hoe maak je van leren een strategische motor voor je organisatie?





# PARTNERS PLUS

Partnerorganisaties zijn organisaties die lid worden en daarnaast (in ruil voor geldelijke investering in het netwerk) recht hebben om de samenwerking met Develhub te gebruiken voor het behalen van hun doelstellingen. Ook voegen zij waarde toe op thema's, visies, trends en ontwikkelingen. [Meer informatie »](#)

## aNewSpring

Effective online and blended learning  
[www.anewspring.com](http://www.anewspring.com)

## Master Leren en Innoveren

Vergroot je leerkracht  
[www.aeres.nl](http://www.aeres.nl)

## LearningStone

Platform voor blended training & coaching  
[www.learningstone.com](http://www.learningstone.com)

## RadarVertige

Wij zetten ons in voor een inclusieve, rechtvaardige en veilige wereld  
[www.radarvertige.nl](http://www.radarvertige.nl)

## GGZ Ecademy

Samen leren in de ggz  
[ggzecademy.nl](http://ggzecademy.nl)

## Courseware

Jouw partner die de verbinding maakt tussen didactiek, leertechnologie en bedrijfsprocessen  
[www.courseware.nl](http://www.courseware.nl)

## L&D Talents

Waar expertise in L&D zich thuis voelt  
[www.houseoftalents.nl](http://www.houseoftalents.nl)

## Floren

De beste zorgkennis. Altijd dichtbij.  
[www.floren.nl](http://www.floren.nl)

# PARTNERS



**Xprtise**

[xprtise.com](http://xprtise.com)



**Expert Trainers**

[www.experttrainers.nl](http://www.experttrainers.nl)



**BLEND leren**

[www.blendleren.nl](http://www.blendleren.nl)



**Brain Bakery**

[www.brainbakery.com/nl](http://www.brainbakery.com/nl)



**ROScoaching**

[www.roscoaching.nl](http://www.roscoaching.nl)



**Envire**

[www.envire.nl](http://www.envire.nl)



**Studio L&D**

<https://blog3.han.nl/studioInd>



**SV Blended**

[www.svblended.nl](http://www.svblended.nl)



**FLOWSPARKS**

[www.flowsparks.com/nl](http://www.flowsparks.com/nl)



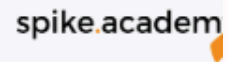
**Pluvo B.V.**

[www.pluvo.co](http://www.pluvo.co)



**Drillster**

[drillster.com/nl](http://drillster.com/nl)



**Spike Academy**

[Spike Academy - Alles voor e](#)



**inBrain**

[www.inbrain.nl](http://www.inbrain.nl)



**Infolearn**

[www.infolearn.nl](http://www.infolearn.nl)



**Komensky**

[www.komensky.nl](http://www.komensky.nl)



**hihaho**

[www.hihaho.nl](http://www.hihaho.nl)



**StreetwiZe**

[StreetwiZe - Elevate Your Team's Skills, Empower Street Kids](#)



**Debatrix**

[www.debatrix.com/nl](http://www.debatrix.com/nl)



**Next Learning Valley**

[www.nextlearningvalley.com](http://www.nextlearningvalley.com)



**Teletrain**

[www.teletrain.nl](http://www.teletrain.nl)



**ROI Institute Europe**

[www.roiinstitute-europe.com](http://www.roiinstitute-europe.com)



**Learning Heroes**

[www.learningheroes.nl](http://www.learningheroes.nl)



**Rakoo**

[www.rakoo.com](http://www.rakoo.com)



**Interlocked**

[www.interlocked.nl](http://www.interlocked.nl)



**RobotWise**

[www.robotwise.nl](http://www.robotwise.nl)



**Studytube**

[www.studytube.nl](http://www.studytube.nl)



# MEDIA PARTNERS

Mediapartners zijn organisaties waarmee we diverse samenwerkingsverbanden hebben: van internationale delegaties en medeorganisator van evenementen tot het ter beschikking stellen van onze kanalen voor promotie.



**Kloosterhof**

[www.kloosterhof.nl/](http://www.kloosterhof.nl/)



Association for  
Talent Development

**ATD**

<https://www.td.org/>

**LEARNTEC**

**LearnTec**

[www.learntec.de/en/](http://www.learntec.de/en/)



**Next Learning**

[nextlearning.nl/](http://nextlearning.nl/)



**HRM in de zorgsector**

[www.hrmindezorg.nl/](http://www.hrmindezorg.nl/)



**VOV lerend netwerk**

[vov.be](http://vov.be)

**learning  
technologies**

**Learning Technologies**

[Learning Technologies | London](http://LearningTechnologies.London)



**HRM in de Overheid**

[www.hrmindeoverheid.nl](http://www.hrmindeoverheid.nl)



**HRM en het Onderwijs**

<https://www.hrmenhetonderwijs.nl/>

Ons E-zine is geen vakblad, daar hebben we [www.professioneelbegeleiden.nl](http://www.professioneelbegeleiden.nl) voor, een platform met vele vakbladen, waar je als lid gratis toegang toe hebt. Ons E-zine is een magazine met nieuws over Develhub, maar vooral met bijdragen uit ons netwerk. Met verhalen die boeien, raken en soms gewoon lekker praktisch zijn.

Het E-zine wordt verstuurd naar **2128 personen** (leden en niet-leden). Daarnaast plaatsen we het E-zine altijd op ons LinkedIn-kanaal met (op dit moment) **5553 volgers en 3170 connecties**. Jouw bijdrage bereikt dus een flink aantal mensen en heeft daarmee een grote attentiewaarde!

Na onze vorige oproep kregen we spontaan bijdragen van o.a. GGZ Ecademy en Bespeak binnen voor dit E-zine. Daar zijn we superblij mee en... goed voorbeeld doet volgen.

Heb jij dus een artikel, oproep, uitnodiging, onderzoek, anekdote of ander nieuws, deel het dan met deze community.

Wij zorgen voor het podium!



## E-zine archief

Op de [Nieuwspagina](#) van onze website kun je alle voorgaande E-zines terugvinden.

Het volgende E-zine verschijnt op...

**donderdag 6 augustus 2026**

Heb je input die waardevol is voor ons netwerk, mail ons dan via [info@develhub.nl](mailto:info@develhub.nl) (deadline aanleveren kopij: donderdag 30 juli 2026).

© DEVELHUB E-ZINE IS EEN DIGITALE UITGAVE VAN DEVELHUB.