

LEREN & ONTWIKKELEN

JAARGANG 19 EDITIE 69

DIT GRATIS MAGAZINE VERSCHIJNT 4 MAAL PER JAAR
AFZENDER / VU: BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BV
ADRES: ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
NEDERLANDSTALIG
UITGAVE: JUNI 2025

PAGINA 17

STAPSGEWIJS EN SPELENDERWIJS GROEIEN BIJ VOLVO TRUCKS

NICO VAN DEN BROEKE

PAGINA 27

LEER-RIJK WERKEN BIJ AIRTEC

JIMMY PEETERS & DIMITRI SOEBER

PAGINA 32

DE L&D AWARDS DOOR DE OGEN VAN EEN STUDENTENTEAM

WWW.BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE



Fijn om eindelijk te kunnen sparren over mijn werk met mensen die snappen wat ik bedoel.

Het geeft mij echt nieuwe inzichten om te horen hoe andere bedrijven dingen aanpakken.

Ik merk dat ik door deze sessies weer echt zin krijg om nieuwe dingen uit te proberen.

Dit programma voelt als een warm bad.

Ik had niet verwacht dat er zoveel praktische tips en tools gedeeld zouden worden. Ik kan daar meteen iets mee in mijn werk.

Erg prettig dat het programma ruimte geeft om je eigen thema's in te brengen. Zo voelt het heel relevant en op maat.

YOUNG STIMULEARNER

DÉ SPRINGPLANK VOOR JOUW JONGE L&D CARRIÈRE

**SHAPING THE FUTURE.
IT'S ALL ABOUT LEARNING CULTURE**
BY NIGEL PAINE



Friday, sept. 5th 2025

14h30-15h30

online

Young Stimulearners & visitors
Learntec Karlsruhe < 28 jaar only



Friday, sept. 19th 2025

13h30-15h30

Live D'leteren Academy
Kortenbergh

All Stimulearners





VAN EVENTS TOT INZICHTEN: DE ZOMER IS VAN ONS!

We blikken tevreden terug op twee bijzonder geslaagde events. In dit magazine toont een sfeervol fotoverslag op pagina 5 waarom de **TOP100 Tools for Learning** opnieuw een schot in de roos waren en lees je op pagina 32 hoe studenten de **L&D Awards** beleefden. Met bijna 300 collega's die gratis deelnamen, voelen we ons gesterkt in onze aanpak.

Toegankelijkheid blijft ons sleutelwoord. Dat geldt ook voor de **TOP10 Bedrijfsopleidingen Online**. Tien sterke L&D-aanbieders gidsen je deze zomer in evenveel korte, inhoudelijke webinars van telkens 50 minuten. De titels ontdek je op pagina 6. We kijken uit naar jullie deelname vanaf donderdag 26 juni 2025.

Ondertussen loopt ook een feesteditie van het onderzoek **Tendensen in Leren in Organisaties**. De resultaten stellen we voor op donderdag 4 september 2025, maar daarvoor hebben we jouw input nodig. De focus ligt op vier actuele thema's: **AI**, **L&D Tech**, **DEI** en **leercultuur**. Je kunt deelnemen via één van deze vier vragenlijsten:

Interne L&D-
professionals



Aanbieders van
leeroplossingen



Professionnels L&D
en interne



Fournisseurs de
solutions L&D



Over leercultuur gesproken: die brengen we ook letterlijk tot leven. Dit najaar verwelkomen we drie internationale toppers: **Egle Vinauskaite** en **Will Thalheimer** zijn te gast op de **L&D Talks** op 22-23 oktober 2024 en **Nigel Paine** schakelt ons in voor de ontwikkeling van zijn **Learning Culture Tool**. Je ontmoet hem online op vrijdag 5 september en live bij D'leteren in Kortenberg op vrijdag 19 september 2025.

Onze keuze om events uitsluitend voor Stimulearners te organiseren, blijkt een succes. De warme sfeer, het onderlinge respect en het veilige netwerkgevoel zijn intenser dan ooit. Meer dan 40 deelnemers vonden intussen hun plek in onze Young Stimulearner-trajecten en intervisiegroepen voor Lone Wolves en Young Professionals.

Wil je er ook graag bij horen? Sluit je aan bij Stimulearning. En wees gerust: we blijven kleinschalig. Voor het eerst sinds de oprichting stagneren we ook qua ledenaantal, en dat voelt precies goed. In juni 2025 tellen we 600 leden - niet meer, niet minder.

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
- 05** Gespot
- 07** Leren uit boeken
- 10** Leerlocaties
- 13** TOP10
- 14** L&D Solutions
- 17** Stapsgewijs en spelenderwijs groeien bij Volvo Trucks
- 21** Events en Inspiratie
- 22** Leren op Maat
- 27** Leer-rijk werken bij Airtec
- 32** De L&D Awards door de ogen van een studententeam
- 36** Journal des Formations





OPEN OPLEIDINGEN



MANAGEMENT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
143724	11-06-25	Van perfectionist naar optimalist	2140
190436	12-06-25	Excel Basis	online
191561	13-06-25	Excel Advanced: Formules en Functies	online
191592	13-06-25	Outlook Basis	online
192426	13-06-25	Beter functioneren als managementassistent	3000
192610	16-06-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course	1000
191570	16-06-25	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
189299	16-06-25	Turbotraining: basiskennis procesmanagement voor niet-procesexperts	2600
188774	16-06-25	Van functies naar rollen	9000
189467	17-06-25	Prompt-engineering voor business- en functionele analisten	3000
189512	17-06-25	PowerPoint: maak indruk met je presentaties	9031
189924	17-06-25	Van Strategie naar Uitvoering	1831
188771	18-06-25	De businesscase als succesfactor voor projecten	9000
174647	19-06-25	Leiderschap in matrix organisaties	2140
192323	19-06-25	Certified Scrum Master®	9051
191591	19-06-25	Online on demand cursus - Microsoft Office 365 SharePoint	online
118153	19-06-25	Business case calculation - investeringsanalyse & -selectie	9000
191598	20-06-25	Word Basis II	online
191553	23-06-25	Excel Advanced: Data Visualiseren	online
190437	24-06-25	Excel Basis	online

174649	24-06-25	Managing projects	9000
193851	27-06-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
193732	30-06-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
192380	30-06-25	Certified Scrum Product Owner®	1000
189843	01-07-25	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	2140
191593	02-07-25	Powerpoint Advanced: dynamische presentaties en animaties	online
191562	03-07-25	Excel Advanced: Formules en Functies	online
59382	03-07-25	De masterclass slim rekruteren: dé recruitment opleiding	9000
191572	09-07-25	Excel Basis	online
193976	09-07-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
193691	10-07-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
190440	10-07-25	Excel Expert: Analyse en Rapportage	online
191571	11-07-25	Excel Advanced: Lijsten en Tabellen	online
193983	11-08-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
193818	18-08-25	Certified PRINCE2 Agile® Foundation Course	1000
189670	18-08-25	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten van projecten	9031
189756	20-08-25	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden op projecten	9031
118278	21-08-25	Financieel management voor de niet-financiële manager	2140
193822	25-08-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course	1000
189672	25-08-25	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	9031
193984	26-08-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
189666	27-08-25	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand in projecten	9031
189538	04-09-25	Ontwikkel een future-proof kantooromgeving	2600
193693	04-09-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
193734	08-09-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
193985	10-09-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online



Volg ons
LinkedIn

HANDVATEN OM MEER GRIP TE KRIJGEN OP AGRESSIE

-  **Assertief grenzen trekken op de werkvloer**
-  **Omgaan met verbale agressie**
-  **Omgaan met digitale agressie**
-  **Omgaan met telefonische agressie**
-  **Interculturele conflicthantering**
-  **Omgaan met fysieke agressie**
-  **Grensoverschrijdend gedrag aanpakken**

Contacteer ons

016 23 11 67
info@crimecontrol.be
Bezoek onze nieuwe website:
www.crimecontrol.be



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

KIJK SNEL OP

bedrijfsopleidingen.be







OPEN OPLEIDINGEN

189631	11-09-25	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten van projecten	online	192320	06-10-25	Certified Scrum Product Owner®	3000
95326	11-09-25	Teamyndynamiek coachen, benutten en bouwen van succesvolle teams	2800	189750	06-10-25	Opleiding Business Process Management van a tot z	2600
193450	12-09-25	Opleiding Customer Experience Management	9300	189955	07-10-25	Certified PRINCE2® 7 Practitioner Course	2600
189719	15-09-25	Certified PRINCE2® 7 Foundation Course	3000	190002	07-10-25	Masterclass Projectmanagement - Methoden en technieken	3500
189398	16-09-25	Basisopleiding Cyber Security	3001	145423	07-10-25	Sla - service level agreements	9000
143822	16-09-25	Excel en financieel management	2140	140955	08-10-25	Sla - service level agreements	2410
144045	16-09-25	Project management voor gevorderden	2140	189920	09-10-25	Prompt-engineering voor business- en functionele analisten	9031
142191	16-09-25	Balans lezen voor niet-specialisten	9000	189689	09-10-25	Een uitvoerbare digitale strategie op 1 pagina	online
145153	18-09-25	Projectmanagement voor projectteamleden	2140	189633	09-10-25	Projectmanagement - Samenwerken in projecten	online
192250	18-09-25	Uw rol als business analist	9000	190087	14-10-25	AI-gedreven analyse	9000
192324	18-09-25	Certified Scrum Master®	2140	192785	14-10-25	Professional coach training program	8400
189661	18-09-25	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	2140	189417	16-10-25	Strategisch toekomstdenken en scenarioplanning	online
190031	18-09-25	Public Affairs en Lobbying	1831	189726	16-10-25	BPMN 2.0: bedrijfsprocessen modelleren	2600
192325	22-09-25	Certified Scrum Master®	1982	189850	16-10-25	Businessanalysetechnieken: Module 1	3000
119936	23-09-25	Fleet services - inkoop, management & inrichting: toolboxtraining	9000	189755	17-10-25	Programmamangement: het coördineren van verschillende projecten samen	1982
192181	23-09-25	Business plan op 1 a4	9000	193988	17-10-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
192789	23-09-25	Business proces improvement: stroomlijnen van processen	3010	193820	20-10-25	Certified PRINCE2 Agile® Foundation Course	1000
189572	23-09-25	16 tijdloze modellen voor business management	1982	155672	21-10-25	Financieel management voor de niet-financiële manager	9000
189539	25-09-25	Opleiding Facility Management van a tot z	2140	189471	21-10-25	Trendwatching als motor voor innovatie en groei	3000
189629	25-09-25	Projectmanagement - Opvolgen, bijsturen en grip houden op projecten	online	193824	27-10-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course	1000
145415	25-09-25	De 8 gouden regels voor succesvolle communicatie	9000	189667	03-11-25	Projectmanagement - Omgaan met verandering en weerstand in projecten	online
193986	25-09-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online	189662	04-11-25	Mini-MBA: Business Essentials voor Management Talent	9300
192328	29-09-25	Opleiding Certified Scrum Product Owner®	9000	189590	04-11-25	MS Excel Cursus: van basic naar advanced in een halve dag	online
190061	02-10-25	Managing managers	2140	191812	04-11-25	Changemanagement: veranderingen in organisaties begeleiden	3500
193987	06-10-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online	120009	04-11-25	Project portfolio management	9000



10 ZORGVULDIG UITGEKOZEN LIVE WEBINARS 10 WEBINAIRES SÉLECTIONNÉS POUR VOUS

Telkens op donderdag van 11h00 tot 11h50 en dit 10 weken vanaf eind juni 2025.

10 jeudis de 11h00 à 11h50 à partir du juin 2025.

do. 26/06/25	Pieter Vandendriessche - Stakeholdering: diplomatieke skills voor echte win-win engagements
do. 03/07/25	Ster Hutten - Gedragsontwerp, de succesformule voor leren
do. 10/07/25	Greet Angèle De Baets - Empathy in Action: wat we leren van aikido voor uitdagende interacties
do. 17/07/25	Laura Krause - Zo bouw je een motiverend leerklimaat in jouw organisatie
do. 24/07/25	Jonathan Cops - Presenteren met impact
do. 31/07/25	Luc Cipers - 5 dure fouten die B2B trainers blijven maken
do. 07/08/25	Dominiek Henckaerts - AI-assistent voor L&D: meer dan chatten met ChatGPT of Copilot
do. 14/08/25	Jasper Olaerts - Wanneer zijn VR, AR of MR een échte toegevoegde waarde voor een training?
do. 21/08/25	Hannah Noëth - Meer focus, minder stress
do. 28/08/25	George Van Houtem - Effectief onderhandelen in gesprek- en overlegsituaties

TOP10.bedrijfsopleidingen.be

#LEREN UIT BOEKEN



VERANDERMANIE

Ashley Goodall # Business Contact # 9789047018377 # 288 p. # paperback

Verandering lijkt in veel bedrijven een doel op zich geworden: fusies, reorganisaties, nieuwe processen, it-oplossingen. Managers grijpen ernaar alsof het wondermiddelen zijn voor elk probleem. Maar volgens leiderschapsdeskundige Ashley Goodall werkt dit vaak averechts. De obsessie met verandering zorgt niet voor vooruitgang, maar voor chaos, onzekerheid en onrust. Terwijl echte verbetering begint bij stabiliteit. Gebaseerd op jarenlange ervaring bij Deloitte en Cisco, laat Goodall zien hoe je werkelijke verbetering bereikt door stabiliteit te creëren. Kies voor teamcohesie in plaats van willekeurige reorganisaties, voor duidelijke taal in plaats van corporate jargon, en voor gedeelde rituelen boven opgelegde teambuilding. Voor medewerkers is het zowel hilarisch als herkenbaar om te lezen hoe vaak managers de plank misslaan.

DE IMPACTMISSIE

Marlot Kiveron # Business Contact # 9789047018445 # 254 p. # paperback

Werken aan sustainability binnen een commerciële organisatie is niet altijd makkelijk. Commerciële organisaties zijn van oudsher gericht op financiële winst, en dat staat vaak op gespannen voet met de systemische verandering die nodig is voor duurzame bedrijfsvoering. Je bent dan ook constant stroomopwaarts aan het zwemmen en voelt tegelijkertijd de druk om duurzaamheid hoog op de agenda te zetten. Marlot Kiveron is een pionier in dit vakgebied en weet als geen ander hoe je duurzaamheid in organisaties op de kaart kunt zetten, kunt omgaan met interne en externe weerstand en hoe je tastbare verandering kunt realiseren. Op basis van haar eigen ervaringen en die van andere voorlopers uit het veld biedt ze je in De impactmissie een heldere methode met 7 stappen die je helpen om positieve verandering te realiseren.

WAT JE ZEGT (THE NEXT CONVERSATION)

Jefferson Fisher # Luitingh Sijthoff # 9789021049816 # 288 p. # paperback

Betere communicatieskills van dé expert van dit moment: minder discussies, meer waardevolle gesprekken. Tijdens een gesprek telt ieder woord. En door controle te hebben over je woorden, kun je volgens communicatie-expert en advocaat Jefferson Fisher al je relaties verbeteren. Of je nou een verhit gesprek moet voeren, met een moeilijke persoonlijkheid om moet gaan of sterker in je schoenen wilt staan, Fisher heeft er een strategie voor. Aan de hand van Fishers driedelige communicatiesysteem (zeg het met controle, zeg het met zelfvertrouwen, zeg het om te verbinden) leer je waarom je nooit een ruzie moet winnen, hoe je assertief kunt zijn en grenzen kunt stellen, waarom het vaak beter is om minder te zeggen en hoe je een conflict te boven komt en daarna meer verbonden raakt met elkaar. Ongeacht met wie je praat heb je dankzij dit boek alle strategieën en formuleringen paraat om voor altijd je manier van communiceren te veranderen. Alles wat je wil zeggen, en hoe je het moet zeggen.

SAMEN STERKER STARTEN

Isolde Kolkhuis-Tanke # Boom Uitgevers # 9789024466917 # 208 p. # paperback

De jongeren die instromen op de arbeidsmarkt zijn steeds harder nodig. Niet alleen nu, maar juist ook in de toekomst - willen we onze veeleisende maatschappij draaiend blijven houden. Toch worstelt maar liefst een op de vier jongeren met chronische stress en mentale overbelasting op het werk; vaak met een vroege burn-out tot gevolg. De impact hiervan is veel groter dan we denken. Het is verleidelijk om te zeggen dat jongeren zelf maar weerbaarder moeten worden. Terwijl de vraag juist moet zijn hoe we samen kunnen bouwen aan een gezond(er) presteer- én leerklimaat in organisaties. Een omgeving waarin jongeren niet vastlopen, maar juist groeien en bloeien. Leidinggevers, hr-managers/-adviseurs, l&d-professionals, ervaren collega's én de jongeren zelf hebben een sleutelrol in dit proces. Samen sterker starten biedt je verdiepende wetenschappelijke inzichten, aansprekende praktijkverhalen en praktische aanwijzingen om hierin je eigen organisatie gelijk mee aan de slag te gaan.

HET MANAGEMENTTEAM ALS COLLECTIEF

Crabbé David, De Meester Dimitri, Delahaye Bart, Engelborghs Peter, Janssens Filip, Malherbe Annelise, Verherstraeten Kris en Verstraete Lies # die Keure # 9789048650729 # 144 p. # paperback

Aan het hoofd van vele bedrijven en organisaties staat er een managementteam. Hoe groot is de impact van dit team van leiders eigenlijk? Welke impact hebben ze? En hoe kunnen zij samen als een hecht collectief de dynamiek in hun bedrijf versterken? In Het managementteam als collectief delen de acht partners van coachings-/consultingbureau D-NA inspirerende verhalen en de beste praktijkvoorbeelden uit dertien jaar organisatieontwikkeling. Neem een kijkje achter de schermen van hun eigen zoektocht naar een krachtig team en ontdek hoe jij dit kunt vertalen naar jouw eigen managementteam. Voor elke CEO en manager die durft te investeren in een (h)echt team - dit boek laat zien hoe je een managementteam vormt dat écht verschil maakt.



NEGOTIATION INTELLIGENCE

Katia Tieleman & Laurence Dewaele # LannooCampus # 9789401482493 # 340 p. # paperback

Wat zou er gebeuren als we erin zouden slagen om anders te onderhandelen? Onderhandelingen maken of breken partnerships, regeringen, akkoorden, huwelijken en leiders. Meer dan ooit, zijn wij zijn allemaal onderhandelaars in een voortdurend onderhandelende wereld. Om de onderhandelingsuitdagingen van de 21e eeuw het hoofd te bieden, hebben we een paradigmawissel nodig. In dit boek wordt onderhandelen omgedacht als een krachtig middel voor persoonlijke en maatschappelijke transformatie. In het kielzog van IQ en EQ maakt NQ® (Negotiation Intelligence) het verschil.

HOE VISSSEN VERDRINKEN

Jo Peters # LannooCampus # 9789020935752 # 200 p. # paperback

Gids voor een mensvriendelijke werkplek. Veel kantoorwerkers slagen er - door continue afleiding en overprikkeling - niet in om al hun geplande werk te doen, wat kan leiden tot stress, productiviteitsverlies, en burn-out.

In zijn boek Hoe vissen verdrinken presenteert topondernemer Jo Peters een wetenschappelijk onderbouwde aanpak voor het creëren van een breinvriendelijke werkplek. Dit is essentieel voor het welzijn van werknemers en de groei van bedrijven in onze snel veranderende wereld. Laat niet toe dat je 'vissen' verdrinken.

MENTOR MOVES

Ann Wauters, Matthias Haspeslagh, Sabine Appelmans # LannooCampus # 9789020935448 # 200 p. # paperback

Wie zit daar achter? Achter elke knappe prestatie schuilt een inspirerend verhaal - vaak dat van een mentor. Niemand bereikt succes alleen. Het zijn de begeleiding, de inzichten en de moedige feedback van een vertrouwde mentor die het verschil maken. In Mentor Moves nemen de auteurs je mee achter de schermen van de magie van mentorschap. Dit inspirerende en eerlijke verhaal over het proces dat voorafgaat aan knappe prestaties onthult hoe de kunst van het geven - én ontvangen - van assists levens kan veranderen. Met Mentor Moves willen de auteurs een beweging starten waarbij we als maatschappij de kracht van mentorschap meer omarmen. Het biedt hoop en praktische lessen om isolement, twijfels en onzekerheid te doorbreken.

DE MOTIVATIECODEX

Luc Ardies # LannooCampus # 9789020953220 # 160 p. # paperback

In een tijd waarin arbeidskrapte, technologische vooruitgang en een verschuivend arbeidsethos ons uitdagen, biedt De Motivatiecodex een helder en gestructureerd antwoord. Net zoals een klassieke codex eeuwenoude kennis ordent, verzamelt dit boek wetenschappelijke inzichten en zeven praktijkgerichte motivatietechnieken, ingedeeld per dag van de week. Deze codex biedt niet alleen een richtinggevend kompas, maar ook direct toepasbare tips om medewerkers te inspireren en hen te motiveren om met meer betrokkenheid en inzet die essentiële extra mijl te lopen. Zo bouw je aan een veerkrachtige organisatie die klaar is voor de toekomst.

SIMPELWEG HR

Ann Rens, Karine Vandenplas # Acco Learn # 9789463444538 # 120 p. # paperback

"Ik vind geen geschikte medewerkers!", "Hoe hou ik mijn personeelskosten beheersbaar en mijn mensen gemotiveerd?", "Het is moeilijk om goed personeel aan boord te houden" zijn de meest gehoorde verzuchtingen in organisaties. Bedrijven en organisaties staan vandaag voor immens grote uitdagingen op vlak van HR. Vissen in een bijna lege vijver? Klopt helemaal, de 'war for talent' is in Vlaanderen niet langer een ver van ons bed show! Gemotiveerde mensen vinden en houden, niet evident. Vanuit hun praktijkervaring als HR-professionals delen de auteurs Ann Rens en Karine Vandenplas heel wat inzichten om simpelweg een gestructureerd HR beleid uit te werken. 'Simpelweg HR' is opgebouwd rond de Employee Journey maar legt meer nadruk op de indienst fase van een medewerker dan andere modellen.

STRATEGISCH HRM

Lou Van Beirendonck, Charlotte Van Beirendonck, Marijke Verbruggen, Erik Henderickx # Acco Learn # 9789033401893 # 313 p. # paperback

Hoe kunnen we medewerkers niet alleen productief, maar ook betrokken en tevreden houden? Het boek Strategisch HRM biedt een antwoord op die uitdaging. Daarbij wordt de brug geslagen tussen de strategische doelstellingen van organisaties en het welzijn van de werknemer. Deze compleet herziene uitgave, aangevuld met een elektronische leeromgeving, duikt diep in de essentie van HRM, met een sterke focus op het conceptuele kader en de nieuwste wetenschappelijke inzichten. Door praktijkgerichte voorbeelden te combineren met actuele evidence-based onderzoeksresultaten, biedt dit handboek concrete handvatten voor de implementatie van effectieve, efficiënte en duurzame HR-praktijken. Het boek Strategisch HRM is een onmisbare bron voor studenten in het hoger onderwijs, HR-verantwoordelijken en managers die streven naar een optimale synergie tussen de organisatiedoelstellingen en het potentieel van hun medewerkers.

193989	04-11-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
119930	06-11-25	Project leiderschap	2140
192411	06-11-25	Certified Scrum Master®	9000
192413	06-11-25	Beter functioneren als managementassistent	2140
193695	06-11-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
189490	06-11-25	Design Thinking als mindset voor creativiteit en klantgerichte innovatie	3001
189671	07-11-25	Projectmanagement - Plannen, budgetteren en opstarten van projecten	1982
176860	13-11-25	Van functies naar rollen	9000
186790	17-11-25	Coachen op attitude, gedrag en resultaat	9000
192321	17-11-25	Certified Scrum Product Owner®	2140
189999	17-11-25	Masterclass Projectmanagement - Coachend leidinggeven in projecten	3500
190064	17-11-25	Masterclass in supply chain management	2140
95603	18-11-25	Lean administration - hoe groeien naar een paperless office	9000
192592	18-11-25	Basisopleiding Lean Toolbox	9300
189879	18-11-25	Opleiding: Business Model Canvas 2.0	1831
189577	18-11-25	Business analytics met MS Power BI: advanced opleiding	1831
186785	18-11-25	Assertiviteit voor de leidinggevende	2140
186852	19-11-25	Kostprijscalculatie	9000
193990	19-11-25	Werken met Copilot in Microsoft Office 365	online
194172	20-11-25	De assistent als strategisch partner	2600
145218	20-11-25	Leiderschap in matrix organisaties	9000
190068	20-11-25	Resultaatgericht prospecteren	9000
189594	20-11-25	Opleiding: Een duurzame strategie ontwikkelen	2140
189648	20-11-25	Changecommunicatie: hoe zet je communicatie succesvol in bij verandering	3001
189745	20-11-25	Lean Six Sigma: Yellow Belt	1982
189819	20-11-25	Projectmatig werken voor niet-projectmanagers	1831
192833	21-11-25	Training changemanagement: positief omgaan met veranderingen	9300
193735	24-11-25	CAPM Exam Preparation Course	online
193736	24-11-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
192332	24-11-25	Certified ScrumMaster® (English training course)	3001
143689	25-11-25	Hr kpi's	9000



MANAGEMENTVAARDIGHEDEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
189835	12-06-25	Beïnvloeden en overtuigen	3001
55356	13-06-25	Integratief leiderschap programma	2800
189501	16-06-25	Leidinggeven aan collega's	3500
119938	17-06-25	Stress & burn-out preventie op de werkvloer	9000
193304	18-06-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	2140
141141	18-06-25	Van collega naar leidinggevende	9000
145408	18-06-25	Afspraak is afspraak	2140
93111	19-06-25	info-webinar - actp certified coach root-grow	2800
69929	20-06-25	Training assertiviteit in de praktijk	9700
192359	23-06-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000
120366	23-06-25	Actp certified coach root	2800
186850	23-06-25	Ik weet dat u liegt	9000
192197	26-06-25	De magie van sterke vragen en écht luisteren	9000
193305	26-06-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000
79456	30-06-25	Actp certified coach level 2 (grow)	2800
145232	07-07-25	Masterclass teamcoaching	9000
193995	15-07-25	Werken met AI en ChatGPT	online
193996	07-08-25	Werken met AI en ChatGPT	online
189818	19-08-25	Leadership Skills Program: bouw aan je leiderschapskwaliteiten	online
189947	19-08-25	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder controle	9031
193306	19-08-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000
193282	19-08-25	Managing people - werken met mensen	9000
186840	19-08-25	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
172481	21-08-25	Zo word je een productiviteits ninja	9000
193307	21-08-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	2140

189901	21-08-25	Assertief op de werkvloer	9000
189856	21-08-25	Peoplemanagement basisopleiding	3010
113762	25-08-25	Actp certified coach root-grow	2800
189815	28-08-25	Emotionele intelligentie en NLP	1982
129167	02-09-25	Meer veerkracht en weerbaarheid	9700
189550	08-09-25	Onderhandelings technieken: sluit succesvolle deals	9031
189610	09-09-25	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	9000
189809	09-09-25	Beïnvloeden en overtuigen	1982
108920	10-09-25	Actp certified coach combi root-grow	2800
143823	11-09-25	Low stress presenteren	9000
192318	15-09-25	Starten met Canva	9220
145414	16-09-25	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	2140
176851	19-09-25	Killer presentation skills	9000
83691	19-09-25	Systemische keerpunttag eigen case	2800
64193	20-09-25	Postgraduaat relatie- & communicatiewetenschappen	3590
193997	22-09-25	Werken met AI en ChatGPT	online
189764	23-09-25	Assertief als leidinggevende	1982
190083	25-09-25	Aanspreken op toxisch gedrag	2140
190135	29-09-25	Psychologische veiligheid	2140
192217	30-09-25	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	2140
189540	01-10-25	Peoplemanagement basisopleiding	1831
189537	02-10-25	Leidinggeven aan collega's	3000
143651	02-10-25	Communiceren en onderhandelen met vakbonden op de werkvloer	9000
189766	06-10-25	Coachend leidinggeven	2600
189811	07-10-25	Coach jezelf!	1982
176088	07-10-25	Coachend en resultaatgericht leidinggeven	2018
22311	08-10-25	Coachopleiding: opleiding intuïtief coachen	1401 ED
143657	09-10-25	Leiding geven aan arbeiders	9000
189783	09-10-25	Leadership Skills Program: bouw aan je leiderschapskwaliteiten	3000
140946	13-10-25	Managing people - werken met mensen	2140
95761	13-10-25	Voeren van verzuimgesprekken op de werkvloer	9000
83719	13-10-25	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
91301	13-10-25	Actp certified coach level 1 (root)	2800
145156	14-10-25	Voeren van moeilijke gesprekken	2140
192222	14-10-25	Mini mba: masterclass in management	2140
189768	14-10-25	Effectief communiceren als leidinggevende	2140
189588	14-10-25	Kennismanagement: til je organisatie en medewerkers naar een nieuw niveau	9300
189488	14-10-25	Concentratie en focus behouden in snel veranderende tijden	online
189331	14-10-25	Opleiding: Ontdek je unieke commerciële stijl	2140
193310	15-10-25	Zo word je een productiviteits ninja	2140
192218	15-10-25	Leiding geven aan mensen die geen zin hebben	9000
190131	16-10-25	Persoonlijk leiderschap	9000
95607	16-10-25	Leiding geven aan arbeiders	2140
190307	20-10-25	Masterclass teamcoaching	9080
193284	21-10-25	Mini mba: masterclass in management	9000
193998	21-10-25	Werken met AI en ChatGPT	online
189607	21-10-25	Opleiding heldere en duidelijke rapporten schrijven	1982
189665	21-10-25	Out of the box denken ... en terug	9300
25933	22-10-25	Business accelerator: communicatie met impact	2800
145155	23-10-25	Slim interviewen	9000
91302	23-10-25	Systemic coaching & managing individual & organisational transformation	2800
186791	04-11-25	Coaching & managing van sales teams	2140
61802	06-11-25	Grow@ certified business coach - level 2	2800
189747	06-11-25	Mindfulness: minder stress, meer energie	3000
189381	06-11-25	Opleiding conflictantering	2140
189913	06-11-25	Faciliteren van workshops: kunst en kunde!	2600
193772	06-11-25	De kunst van het delegeren	2140
193777	07-11-25	Feedback geven en ontvangen	9000
189499	07-11-25	Leadership Development Program: van ervaren manager naar zelfzekere	2140
95325	07-11-25	Systemische keerpunttag eigen case	2800
83692	07-11-25	Systemic turning point days	2800
190040	13-11-25	De dirty tricks van het onderhandelen	9000
189865	13-11-25	Interactief en doelgericht vergaderen	1831

LEERLOCATIES

Op leerlocaties.bedrijfsopleidingen.be vind je een uniek aanbod van meer dan **600 opleidings- en vergaderzalen**, verspreid over heel België. Wat ons platform bijzonder maakt? Wij focussen 100% op **leren en ontwikkelen**. Geen feestzalen, maar uitsluitend ruimtes die perfect uitgerust zijn voor trainingen, opleidingen, vergaderingen en praktijkgerichte sessies - van moderne aula's tot professionele computerlokalen.



Benieuwd naar wat we te bieden hebben? **13 toplocaties** stellen zich hieronder kort aan je voor. Meer weten? Op de website ontdek je alle info over de infrastructuur, ligging en bereikbaarheid van elke locatie.

Heb jij zelf een locatie die perfect is voor leeractiviteiten? **Schrijf je in op onze site** en breng je ruimte onder de aandacht van duizenden bedrijven en opleidingsorganisaties.



The Hub by The Tipping Point
2800 Mechelen
+32 15 68 26 10
thehub.thetippingpoint.be
thehub.thetippingpoint.be

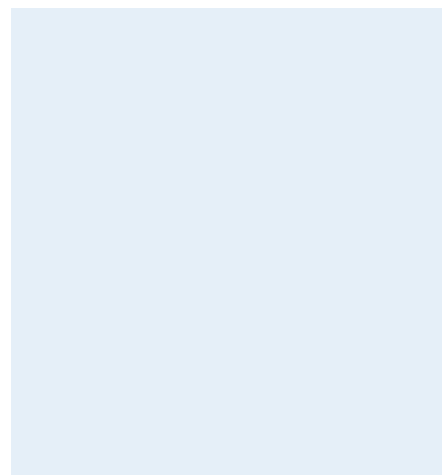


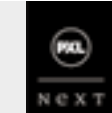




SIG
9308 Gijzegem (Aalst)
+32 53 38 28 18
sig-net.be > verhuur
info@sig-net.be

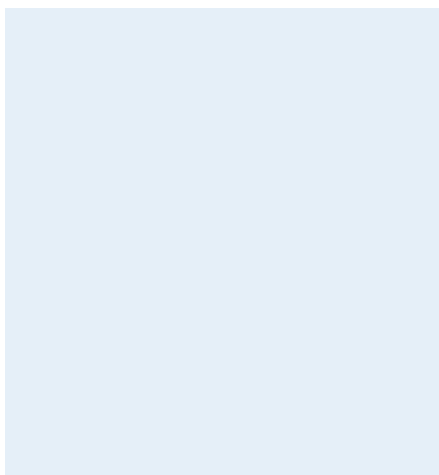






PXL-Next
3500 Hasselt
+32 11 77 57 00
pxl-next.be
events@pxl-next.be







Meeting Lab
9052 Gent
+32 93 12 34 44
meetinglab.be
gent@meetinglab.be







Campus Kastanjehof
2540 Hove
+32 468 15 79 80
campuskastanjehof.be
info@campuskastanjehof.be







Domein Martinus
2980 Halle-Zoersel
+32 3 384 02 23
domeinmartinus.be
info@domeinmartinus.be







bit by bit
2060 Antwerpen
+32 3 232 51 12
bitbybit.be
info@bitbybit.be

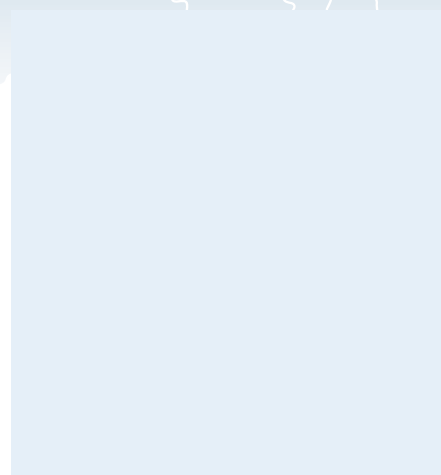




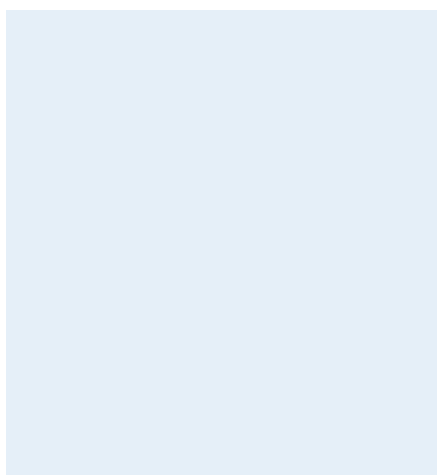


Orshof
3670 Oudsbergen | Neerglabbeek
+32 89 810 800
orshof.be
info@orshof.be

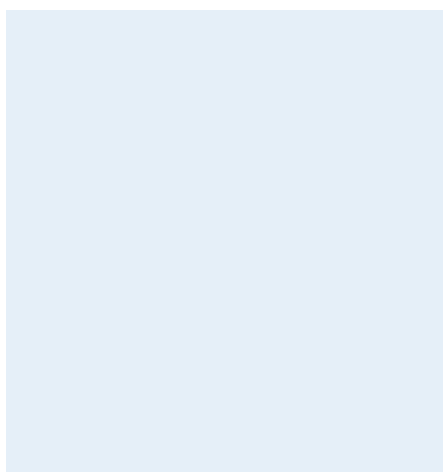
Infrabel Academy
1080 Brussel
infrabel.be/your-rail-academy
yourrailacademy@infrabel.be



Vormingscentrum
2390 Malle / +32 3 312 80 00
provincieantwerpen.be
vormingscentrum@provincieantwerpen.be



Meeting Lab
8020 Oostkamp
+32 50 12 30 22
meetinglab.be
brugge@meetinglab.be



Holiday Inn Brussels Airport
1831 Diegem
+32 491 90 14 08
holidayinnbrusselsairport.com
info@holidayinnbrusselsairport.com

De Montil
1790 Affligem-Essene
+32 2 583 00 70
demontil.com
info@demontil.com

L&DTALKS

FOOD FOR THOUGHT SINCE 2011

@ Holiday Inn Brussels Airport
ldtalks.stimulearning.be

6 INTERNATIONAL KEYNOTES
6 BEST OF PROEVERIJEN

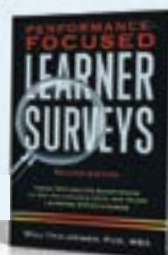
22 October 2025

PERFORMANCE-FOCUSED LEARNER SURVEYS

one day masterclass
by Will Thalheimer (USA)

♦ **FREE**

Register by Sept. 1, 2025



23 October 2025

INTERNATIONAL KEYNOTES

L&D AS A COMPETITIVE ADVANTAGE TO EMPOWER OURSELVE

Will Thalheimer (USA)

AI FOR L&D

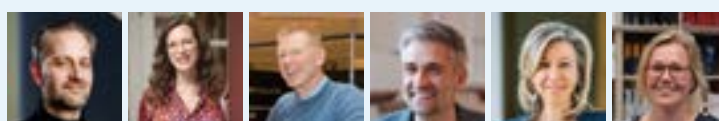
Egle Vinauskaite (LT/UK)



+ 4 TBA

BEST OF PROEVERIJEN

- Tom Nijsmans - Unlock the power of dialogue: de wetenschap achter échte verbinding
- Els Minner - Leerleiderschap als hefboom voor een leercultuur
- Frederik Imbo - Hoe speel je in op iemands blauwe, rode, gele & groene voorkeur?
- Steve Daponte - Focus is het nieuwe goud
- Elke Van Parys - De impact en het rendement van leren en ontwikkelen meten: hoe doe je dat?
- Mieke Vandewaetere - Een leercultuur: haalbaar en noodzakelijk?



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

Dit zijn de meest ingevoerde zoektermen op www.bedrijfsopleidingen.be sinds 10/03/25

- 1 DUIJS** Elohim Language Services / Agataal / Syntra Bizz / Elan Learning / Laudius / BLCC
- 2 DEBITEUR** IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning / Pantelco
- 3 MILIEU** SBM
- 4 DOUANE** NCOI Learning / Syntra Bizz
- 5 EXCEL** NCOI Learning / Syntra Bizz / IFBD - Institute for Business Development / Quality Training / HelloProf
- 6 EHBO** Syntra Bizz / NCOI Learning / SBM
- 7 AI** Syntra Bizz / IFBD - Institute for Business Development / SBM
- 8 COMMUNICATIE** De Gussem Training & Coaching / Communication Doctor / Skill Builders / Training & Coaching Square / Elohim Language Services / IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning / SBM / Agataal / Syntra Bizz / Orbid / Universiteit Hasselt School of Expert Education / Elan Learning / Pantelco / L2L Consulting / Laudius / Learnia
- 9 INTERVIEW** IFBD - Institute for Business Development / NCOI Learning
- 10 MARKETING** SBM / Syntra Bizz / NCOI Learning / IFBD - Institute for Business Development / Laudius



400 thuiscursussen om uw medewerkers bij te scholen.

nha
afstandsonderwijs

CURSUS TOP 10

- 1 Boekhouden Basiskennis** €139
- 2 Programmeren voor Beginners** €259
- 3 Frans, Spaans, Engels, Duits, Italiaans, enz** €199
- 4 Medewerker Payroll/Loon-administratie** €249
- 5 Bedrijfsbeheer** €179
- 6 Administratief Bediende** €419
- 7 Webdesign** €279
- 8 Projectmanagement** €219
- 9 Bouwkunde** €269
- 10 Banketbakker** €619

Een greep uit ons aanbod

Bedrijfsstrategie

- Bedrijfsbeheer
- Contentmarketing
- Hoger Management
- Kwaliteitsmanagement
- Marketing Manager
- Middle Management
- Project Management
- Time Management enz.

Beroepscompetenties

- Boekhouden basiskennis
- Callcenter Medewerker
- GDPR Data protection
- Horecamedewerker
- Logistiek Management
- Medewerker payroll
- Bakker enz.

Personeelsmanagement

- Account Manager
- HRM
- Loopbaancoach
- Personeelszaken basis
- Bedrijfsleider enz.

Digitalisering

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

Internationalisering

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

**GRATIS
proefles**
op nha.be

**KMO-ORTEFEUILLE
20 OF 30% KORTING**

www.nha.be

DIENTVERLENER VOOR DE
KMO-ORTEFEUILLE

Geregistreerd
Departement Werk
en Sociale Economie

WSE
kwaliteits
registratie

BDOKT124



L&D SOLUTIONS

Leren en ontwikkelen evolueert razendsnel. Bedrijven maken steeds vaker gebruik van innovatieve tools en methodes om mensen te inspireren, motiveren en laten groeien. De aanbieders van deze oplossingen zijn bijzonder creatief en brengen steeds vernieuwende concepten op de markt. Op www.bedrijfsopleidingen.be - en in deze rubriek - bundelen we dit veelzijdige aanbod onder het tabblad **L&D Solutions**. Dé plek waar je snel en gericht de juiste leeroplossing vindt voor jouw organisatie.



AI & Machine Learning

FlowSparks



Economie, Administratie, Fiscaliteit en Wetgeving

Amelior



E-learning & Afstandsleren

Soofos, Linqur, FlowSparks, Pluvo, Epyc, Next Learning Valley, Valamis, UP learning, Play it, aNewSpring, The Master Channel, Arboth, The Learning Hub

Gepersonaliseerd en Adaptief Leren

FlowSparks, Epyc, Valamis, Next Learning Valley, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

Kennismanagement & Creativiteit

Amelior

Leiding geven & Coachen

De Gussem Training & Consulting, Communication Doctor, The Tipping Point, Think, marbl, Trixolutions, Play it, The future is now, the house of change, Amelior, Coaching The Shift

LMS, LXP en Learning Portals

Linqur, FlowSparks, Valamis, Next Learning Valley, The future is now, UP learning, Multimedi, Arboth, aNewSpring, The Learning Hub

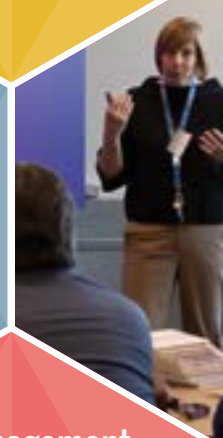
Organisatie-ontwikkeling

Allanta, marbl, The future is now, Amelior, Coaching The Shift



Performance Support

FlowSparks, The future is now, Arboth, aNewSpring



Taal

Elan Learning



Teambuilding

Coaching The Shift

Timemanagement - Stresshantering

De Gussem Training & Consulting, Think, Amelior

Assessments & Certificaties

Televic Education

Bedrijfstheater & Acteurs

Klein Barnum

Digital Skills

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

DIGITAL MARKETING

Gezondheid en Welzijn

The Tipping Point, Imboorling,
Amelior, Coaching The Shift

Immersive Learning: Video, AR, VR

Epyc, Play it

Inkoop, Verkoop en Logistiek

Amelior

Loopbaan, Talent en Leren

The Tipping Point, Ththink, ROEM,
The future is now, Amelior,
Bedrijfsopleidingen.be

Milieu, Veiligheid en Kwaliteit

Allanta, Play it, Amelior,
Centrum voor ProductiviteitsCoaching,
CrimeControl

Omgaan met emoties en conflicten

De Gussem Training & Consulting,
The Tipping Point, Imboorling,
Ththink, Amelior, Coaching The Shift,
CrimeControl

Persoonlijke Ontwikkeling

De Gussem Training & Consulting,
The Tipping Point, The future is now,
Ththink, Amelior, Coaching The Shift

Play & Games

Epyc, The future is now, Play it, Arboth,
T&C - Thales & Comenius

Proces- & Projectmanagement

Allanta, The Master Channel,
Amelior

Veranderings- en Crisismanagement

the house of change, Arboth, Amelior,
Coaching The Shift

Werkplekleren

FlowSparks, Valamis, aNewSpring,
Coaching The Shift

OPEN OPLEIDINGEN

193779	13-11-25	Niet-hiërarchisch leidinggeven	2140
192419	13-11-25	De anti-klag workshop	2140
192421	14-11-25	Leiding geven aan experts en kenniswerkers	2140
193780	14-11-25	Niet-hiërarchisch leidinggeven	9000
189812	14-11-25	Doelgericht en duurzaam netwerken	1982
145424	14-11-25	Van gelijk hebben naar gelijk krijgen	2140
99171	17-11-25	Root© certified coach - level 1	1731
108853	17-11-25	Actp certified coach level 1 & 2 (combi)	2800
189903	17-11-25	Assertief op de werkvloer	2140
190039	18-11-25	Personal Leadership	1982
193308	18-11-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	2140
191745	19-11-25	Probleemoplossend denken	3001
95338	19-11-25	20 years - masterclass: van zelftwijfel en onzekerheid naar zelfvertrouwen	2800
193280	20-11-25	De kunst van data storytelling	9000
189838	20-11-25	Emotionele intelligentie en NLP	2600
189880	20-11-25	Time management: je tijd, prioriteiten en stress onder controle	online
158682	20-11-25	De dirty tricks van het onderhandelen	2140
193766	20-11-25	Assertief op de werkvloer	2140
193999	21-11-25	Werken met AI en ChatGPT	online
190029	21-11-25	Presentatietechnieken: boeiend leren presenteren	3000
190063	21-11-25	Master your to-do list - extra tijd door persoonlijke effectiviteit	2140
193283	24-11-25	Managing people - werken met mensen	9000
193309	24-11-25	Verhoog uw output en productiviteit met chatgpt	9000
186845	24-11-25	Emotioneel intelligent communiceren	2140
189595	24-11-25	Plannen en organiseren	3500
189771	25-11-25	Peoplemanagement basisopleiding	9051



INTERNE BEDRIJFSORGANISATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192116	11-06-25	Werken met roem om 'leren' beter te evalueren	8200
192263	12-06-25	Chatgpt voor learning & development	2140
189870	12-06-25	Start to coach: leer ondersteunend coachen	1831
186849	12-06-25	Hr business partner met impact	9000
553	13-06-25	Telefoneren met impact - telefooning - professioneel telefoneren	9700
189697	18-06-25	Onboarding van nieuwkomers: moderne visies en praktijken	9051
189761	24-06-25	Terbeschikkingstelling van werknemers	online
192286	24-06-25	Impactvolle hr-analytics	9000
189987	02-09-25	Employer Branding	1831
190114	04-09-25	Hr basisopleiding	1982
189909	05-09-25	De L&D manager: basisopleiding	9031
189739	12-09-25	Examen Certified Recruiter	1000
189706	16-09-25	Train the trainer: doe je boodschap plakken	3000
189504	16-09-25	Loonbeslag en -overdracht	9051
193279	16-09-25	Chatgpt voor learning & development	9000
158729	18-09-25	Listig in lastige situaties	2140
189664	25-09-25	Opleiding loonadministratie van a tot z	2140
189687	25-09-25	Diversiteit en inclusie op de werkvloer	3000
19355	26-09-25	Opleiding onthaal - training professioneel onthaal	9700
145222	30-09-25	De chieff happiness officer	9000
189694	30-09-25	Lead Assessor: basistraining - junior assessor (module 1)	9000
127650	01-10-25	Hoe vang ik een rat	9000
189380	02-10-25	Documenten in de internationale handel	online
189914	02-10-25	Hr Business Partner: masterclass	1831
190085	02-10-25	AI & chatgpt in talentacquisitie	2140
189915	06-10-25	Interviewtechnieken bij werving en selectie	9300
190089	07-10-25	AI-gedreven hr	9000
189337	07-10-25	Opleiding douane van a tot z	9000
189759	07-10-25	Rekrutering en selectie: basisopleiding	1000
189776	07-10-25	Salary split	3010

189413	09-10-25	Opleiding Incoterms	1982
190090	09-10-25	AI-gedreven hr	2140
189692	20-10-25	Lead Assessor: advanced training (module 2)	9000
189092	21-10-25	Interne communicatie	1982
187499	22-10-25	How to build performance-focused learner surveys	1831
189841	23-10-25	Opleiding mentorship	3001
189796	04-11-25	Opleiding loonfiscaliteit van a tot z	online
186842	04-11-25	De rol van hr bij functionerings- & evaluatiegesprekken	9000
189598	04-11-25	Praktisch gebruik van ChatGPT in HR: tips, ideeën en tools	online
192047	04-11-25	Talent Scouting: wie zoekt, die vindt!	online
193514	05-11-25	Compensation and benefits: basisopleiding	9000
189877	07-11-25	De L&D manager: basisopleiding	2140
189683	18-11-25	Arbeidsmigratie in België: aanwerving en tewerkstelling van derdelanders	2600
189740	18-11-25	Examen Certified Recruiter	1000
189712	18-11-25	Expatriëren en detachering: fiscale aspecten	online
189878	25-11-25	Onderhandelen met de vakbond	1831



VERKOOP, MARKETING EN COMMUNICATIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192753	11-06-25	Adverteren op Facebook voor beginners	8200
192830	11-06-25	Google Tools voor marketeers	8200
186851	12-06-25	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerker binnendienst	9000
174650	12-06-25	Opex & lean - masterclass operational excellence & lean	2140
189285	12-06-25	Mediatraining	2600
189287	12-06-25	Scoren in Google met SEO	9051
191752	12-06-25	Productmanagement	9051
192355	16-06-25	Beheren en beheersen van prijsheerzelingen voor inkopers	9000
192360	16-06-25	Inkopen van volatiële grondstoffen en materialen	9000
192635	17-06-25	Wedstrijden organiseren op social media - Boost uw merk!	9051
189604	17-06-25	Correcte en heldere taal in bedrijfsteksten	1982
174641	18-06-25	Excel voor inkopers	9000
189334	19-06-25	Efficiënt onderhandelen bij overheidsopdrachten	2140
192158	19-06-25	AI innovatie in marketing & communicatie	2140
192805	19-06-25	E-mail marketing	8200
193764	19-06-25	AI-gedreven inkoop	2140
192739	24-06-25	Maak uw marketingplan met AI	9051
189153	24-06-25	De sleutels voor een succesvolle go-to-market	9000
143695	25-06-25	Selecteren, opvolgen & beoordelen van leveranciers	9000
127653	26-06-25	Managing & coaching van uw commerciële binnendienst	9000
190097	18-08-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140
190096	20-08-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	9000
189514	26-08-25	Prijstrategie: Opleiding	2600
192268	26-08-25	Chatgpt voor sales	9000
189091	28-08-25	Creatieve content maken voor social media marketing	1831
189094	28-08-25	Opleiding: Customer Journey	3010
189487	04-09-25	Opleiding: Business Development Manager	9000
189320	09-09-25	Workshop copywriting	3010
189495	09-09-25	Inkoop: basisopleiding	2140
192369	10-09-25	Opleiding: Inside Sales voor durvers in spé	2140
189905	11-09-25	Basistraining zakelijk schrijven	1982
143751	11-09-25	Effectief & doelgericht onderhandelen voor aankopers	9000
193641	15-09-25	Starten met canva	9220
193302	18-09-25	Succesvol inkopen van transport	9000
135022	18-09-25	Afsluiten van verkoopgesprekken	9000
139045	23-09-25	De succesvolle product manager	9000
189181	23-09-25	Haal alles uit LinkedIn	online
189508	23-09-25	Onderhandelings technieken voor inkopers	1982
189339	23-09-25	Opleiding sales: training voor starters	2140
189923	25-09-25	User Experience Design (UX)	1831

STAPSGEWIJS EN SPELENDERWIJS GROEIEN BIJ VOLVO TRUCKS

NICO VAN DEN BROEKE - VOLVO TRUCKS

Dat Nico Van den Broeke niet verder studeerde na het secundair onderwijs, hij is er nog steeds niet trots op. En toch heeft het zijn groei noch zijn carrière in de weg gezeten. Integendeel zelfs: vandaag staat hij als Group Leader aan het hoofd van het Training Center van Volvo Trucks. Naar die functie groeide hij stapsgewijs toe, en wat blijkt: dat is ook hoe hij leren het liefst aanpakt. Stapsgewijs, en vanuit ervaring op de werkvloer. Het werd een boeiend gesprek over alle manieren waarop Volvo Trucks innovatief aan L&D doet.

Je hebt er al een heel parcours op zitten in je organisatie. Kan je even schetsen hoe je tot op dit punt geraakt bent?

Nico: "Ik werk inderdaad al 31 jaar bij Volvo. Ik ben gestart als lijnoperator, en heb daarna verschillende functies uitgevoerd in de fabriek, om vervolgens door te groeien tot opeenvolgend teambegeleider, werk-leider, shiftleider en areamanager. En toen was er op een dag de op-portuniteit om ons Training Center uit te bouwen. Het bestond al sinds 2000 maar was aanvankelijk vooral gericht op technische profielen. We hadden echter ook andere profielen nodig en zo ontstond het idee om ons Training Center extra kracht bij te zetten. Ik nam de uitdaging aan, en sta sindsdien als Group Leader aan het hoofd van dit team. Opvallend is dat iedereen in ons team intern doorgegroeid is vanuit verschillende functies. Dat heeft alleen maar voordelen: we brengen allemaal enorm veel kennis mee, en weten hoe het eraan toe gaat op diverse afdelingen. Ons centrum telt negen interne trainers, verdeeld over verschillende expertises: bijvoorbeeld logistiek, veiligheid, kwaliteit... Ze praten al-lemaal vanuit de buik en hebben zelf ervaren hoe het is om aan de lijn te staan. Onze trainerspopulatie breiden we daarnaast uit met mensen met andere expertises. Zo komen er in het trainingcenter elke week twee teamleiders hun expertise delen met onze medewerkers. Op die manier gebruiken we ten volle de expertise die al aanwezig is in ons be-drijf. Vinden we een bepaalde expert niet intern, dan zoeken we extern."

Waarom vind je het belangrijk voor een trainer dat iemand het bedrijf echt kent?

Nico: "Ik heb zelf ervaren dat het een groot voordeel is om te begrijpen wat het inhoudt om in iemands schoenen te staan. Het zorgt er boven-dien voor dat iemand beter begrijpt wat medewerkers zoeken als ze om een opleiding vragen. Dat je hun noden en de reden voor hun vraag beter kan vatten. Je bouwt daarnaast ook een netwerk en vertrouwen op, en dat komt goed van pas. Of iemand die niets kent van het bedrijf dan geen training kan geven? Dat zou ik niet zo stellen. Zo iemand kan door vragen te stellen ook veel te weten te komen. En voor het bedrijf zelf kan het verrijkend zijn als die persoon zich inwerkt in de organisatie. Ik heb al gemerkt dat stagiairs bijvoorbeeld een heel andere kijk meebrengen op uitdagingen die zich in onze organisatie voordoen. Het perspectief van iemand extern is interessant, we kunnen ervan leren. Wel is het be-langrijk dat zo iemand voldoende de tijd neemt om het bedrijf te leren kennen, zich in te werken en voorbereiden."

Hanteren jullie dezelfde visie voor nieuwe medewerkers? Is het ook voor hen een must om het hele bedrijf voldoende te leren kennen?

Nico: "Absoluut, en daar zetten we sterk op in. Onze arbeiders en onze bedienden doorlopen allemaal hetzelfde parcours wanneer ze starten bij Volvo. Dat parcours bestaat uit een vijfdaags traject dat specifiek op onze

arbeiders afgestemd is. Het bereidt hen voor op wat hen te wachten staat op de werkvloer. Ook onze bedienden stappen in dit traject. Zo zorgen we ervoor dat ze niet alleen kennis hebben maar ook een breder begrip van wat mensen op de vloer meemaken. Bedienden die gekoppeld worden aan productie of logistiek zullen bovendien een aantal dagen meedraaien in shiften. Zo ondervinden ze aan den lijve wat het met je doet - zowel professioneel als privé - als je in een ploegensysteem werkt."

Jullie gaan op een innovatieve manier om met leren. Wat doen jullie concreet en waarom deze vernieuwende aanpak?

Nico: "Het is ons doel om mensen te laten groeien en de talenten in zich-zelf te laten ontdekken. We stelden vast dat de manier waarop er in het verleden opleiding gegeven werd, niet voor iedereen werkte. We hebben allemaal zo onze eigen voorkeursleervorm. Dat heeft ons ertoe aangezet om een soort buffet aan te bieden in ons trainingcenter. Zo kan elke me-



dewerker zelf ‘zijn bord vullen’ met zijn voorkeursleervormen. Die aanpak heeft natuurlijk wel impact op ons leeraanbod, maar we zijn er goed in geslaagd om dit vorm te geven. Om te beginnen, zijn we bijvoorbeeld wat afgestapt van het klassieke lesgeven. We nodigen onze medewerkers bewust uit om in de fout te gaan: eerst geven we hen stukjes theorie, en vervolgens laten we ze zaken uitproberen in een veilige, didactische set-up, waarin het toegestaan is om fouten te maken. Onze trainers houden alles in de gaten en spelen met een coachende houding in op wat er gebeurt. Ze laten onze medewerkers dus zelf ontdekken wat de oplossing is in die concrete situatie. Het voordeel hiervan is duidelijk: het creëert een succesmoment voor de medewerkers. Ze komen zelf tot de oplossing en daardoor blijft die ook beter hangen. Dezelfde aanpak hanteren we ook

mee naar huis en gaan er op een avond of in een weekend mee aan de slag. Wanneer ze tijd en zin hebben. Het helpt hen om beter te begrijpen wat er gebeurt in de fabriek. Onze medewerkers doen dit omdat ze willen doorgroeien in het bedrijf, of omdat ze meer willen weten over een specifieke materie vermits ze in een zone staan waar nieuwigheden geïmplementeerd worden. En het gebeurt ook dat ze de koffer meenemen omdat ze thuis werkjes moeten doen en willen ontdekken hoe ze daar het best aan beginnen. Je kan je de vraag stellen of we hierin moeten investeren als bedrijf, maar wat we zien is opvallend: mensen die hier gebruik van maken, worden daardoor loyaler aan Volvo. Hun werkleider vertelde bovendien dat ze nu constructiever samenwerken in het team, en samen oplossingen bedenken en uitdagingen aangaan.”

“We creëren een veilige, didactische set-up voor onze medewerkers waarin het toegestaan is om fouten te maken. Onze trainers spelen met een coachende houding in op wat er gebeurt.”

voor nieuwkomers. Het gaat om arbeiders van verschillende leeftijden, al dan niet geschoold. We geven hen bijvoorbeeld legoblokjes en de opdracht om daarmee eendjes te bouwen. Zij zijn zogezegd de medewerkers van een fabriek, wij zijn zogezegd de klant. Het is fijn om te zien hoe enthousiast ze hiermee aan de slag gaan. We zien ook keer op keer fantastische kunstwerken verschijnen. Maar helaas moeten we hen dan vertellen dat we als klant niet tevreden zijn: we willen namelijk allemaal eendjes van dezelfde kwaliteit en met hetzelfde uitzicht. Daar konden ze natuurlijk niet in slagen zonder instructies. Dus bestaat een volgende stap eruit dat we hen instructies geven. Bijvoorbeeld aan de hand van een foto. Maar ook dat blijkt dan niet te volstaan. Zo gaan we telkens stap voor stap te werk en op het einde begrijpen de nieuwkomers waarom het belangrijk is dat ze bepaalde standaarden volgen, bijvoorbeeld omwille van de kwaliteit of veiligheid. Onze opleidingen draaien om doen en proberen in combinatie met de theorie. Om hoofd en vingers samen aan het werk zetten. Als die combinatie goed zit, dan klikt er iets.”

Wat doe je met nieuwkomers die eerder geneigd zijn om eerst te observeren vooraleer ze zelf beginnen te bouwen?

Nico: “We hanteren verschillende didactische set-ups. Trainers vertellen ons namelijk geregeld dat niet iedereen de materie even goed opkikte. Soms moesten ze dan keuzes maken, en dat is moeilijk. Ga je door met wie de nieuwe vaardigheid meteen opkikt? Dan verlies je de aandacht van wie er minder sterk in is. En focus je op die laatste, dan vervelen mensen zich die wél snel met de materie vertrokken zijn. Daarom heeft iedereen nu een eigen legoset. De ene medewerker zal eerst observeren en dan pas aan de slag gaan. De andere zal meteen beginnen te bouwen. Iedereen kan op zijn eigen tempo de opdracht aanpakken. Voor de trainer geeft dit meer rust. Hij kan rondlopen, observeren en bijspringen waar nodig. Onze trainer kan zo focussen op de mensen die het echt nodig hebben.”

Is er in dit alles ook digitaal leren voorzien?

Nico: “We zijn nu de eerste stappen aan het zetten op het vlak van VR (virtual reality) en XR (extended reality). We bekijken hoe het ons kan helpen om het leervermogen en de leercurve te vergroten. Daarnaast gebruiken we een digitaal leerplatform met oefeningen. Verder is er ook een didactische koffer waarmee medewerkers oefeningen kunnen maken, op dit moment voornamelijk op het vlak van elektriciteit en elektronica. We motiveren onze mensen om in hun vrije tijd te leren: ze kunnen de koffers meenemen naar huis en krijgen toegang tot het digitale leerplatform. We zien dat dit werkt: medewerkers nemen de koffers effectief

Is er soms ook weerstand tegen leren in de organisatie?

Nico: “Dat gebeurt zeker. Wanneer we een opleiding organiseren, overlopen we daarom altijd onze checklist en staan we stil bij vragen zoals waarom we de opleiding aanbieden, wat het voordeel is voor de medewerker... We denken op voorhand ook na over hoe we de opleiding gaan opvolgen. De ervaring leert me dat het een beetje teleurstellend is voor een medewerker als niemand nadien nog naar de opleiding vraagt. Zelf vind ik het ook fijn als mijn leidinggevende vraagt hoe een opleiding was of hoe ik denk dat ik ze kan inzetten. We denken hier al op voorhand over na. Zo vermijden we teleurstelling of demotivatie én zorgen we ervoor dat de nieuwe kennis ook effectief toegepast wordt.”

Jullie werken met een leerecosysteem in de organisatie. Wat houdt dit precies in?

Nico: “Er werd van ons verwacht om één keer per jaar een opleidingsplan op te stellen. Ik vond dat altijd vreemd: hoe moest ik weten wat er binnen een jaar allemaal zou gebeuren? In overleg met hr is er daarom een tijd geleden beslist om één keer om de drie maanden een L&D-bevraging te organiseren bij onze leidinggevers. Zo brengen we onze leernoden op een meer regelmatige basis naar de oppervlakte. Dat is wat we ons leerecosysteem noemen. Het bijkomende voordeel is dat leidinggevers hierdoor spontaan actievere nadaken over wat hun afdeling en hun team nodig heeft. Ze komen ook zelf met ideeën. Met alle informatie die we hieruit verzamelen, gaan we aan de slag. We werken een soort catalogus uit, die we in boekvorm verspreiden op de werkvloer, én digitaal beschikbaar stellen. Zo weten onze medewerkers dat er opleidingen gefaciliteerd worden en hopen we hen ertoe aan te zetten om na te denken over hun ontwikkeling. Dit ecosysteem bouwt op en onderhoudt zichzelf. Het is een realisatie waar ik trots op ben. In dit kader werken we ook samen met hogescholen, studenten en stagiairs. Zij vervoegen ons bedrijf met frisse ideeën, en dat is een win-win: zij helpen ons, en wij dragen bij aan de ontwikkeling van deze jonge mensen.”

Je had het daarnet al over legoblokjes, maar jullie zetten ook in op gamification?

Nico: “We merken dat gamification - ofwel: playbased learning - werkt. Ook al staan mensen er aanvankelijk soms weigerachtig tegenover, toch stellen we vast dat we hiermee iedereen kunnen bereiken. Op een bepaald moment smelt de weerstand en gaan medewerkers erin mee. We implementeren het bijvoorbeeld wanneer we een veiligheidsopleiding organiseren. Geven we deze enkel met slides, dan is dat de beste manier

om ons doelpubliek te doen indommelen. Waarom geen spelbord creëren met vakjes en vragen die de deelnemers moeten beantwoorden, geprojecteerd op een groot scherm? Eerst krijgen de medewerkers een rondleiding in de fabriek. We drukken hen op het hart goed op te letten, want na afloop komen we in het spel terug op wat ze allemaal te zien krijgen. Daarna krijgen de medewerkers een pion waarmee ze over het bord reizen. Bij sommige vakjes is er een vraag die ze moeten beantwoorden. Onze trainer trekt de discussie op dat moment open en vraagt mensen om mee te denken. Dat zorgt voor een leuke dynamiek waarbij collega's elkaar aanvullen of beginnen te redeneren over een onderwerp waar ze een uur eerder nog niets over wisten. We zien dat de behandelde materie dankzij deze aanpak beter blijft hangen. Een volgende stap is om dit concept ook op de lijn toe te passen. Daarvoor bekijken we samen met de Vives Hogeschool in Brugge of we het spelbord ook kleiner kunnen maken, zodat het bruikbaar is op de werkvloer."

Naast hogescholen werken jullie ook met het secundair onderwijs samen om jongeren warm te maken voor een technische richting. Bijzonder daarbij is dat jullie ook hun ouders betrekken?

Nico: "Dat klopt. Via de secundaire scholen kunnen we jongeren laten proeven van technische richtingen. De laatste tijd proberen we ook aanwezig te zijn op evenementen en betrekken we hun ouders daarbij. Zo kunnen zij ervaren dat werken bij ons plezierig is voor hun kind. Tegelijk kunnen we met de ouders praten, beelden tonen van de fabriek en laten zien wat er allemaal mogelijk is bij Volvo. Ik ben ervan overtuigd dat een ouder een belangrijke rol speelt in de beslissing die genomen wordt voor het kind. We willen de mogelijkheden tonen. En ook de doorgroeimogelijkheden. Vaak hebben mensen immers nog een verkeerd en verouderd beeld van een omgeving als de onze. Ook binnen het basisonderwijs hebben we een aantal workshops, bijvoorbeeld over verkeersveiligheid. Het is altijd fijn om later een nieuwe medewerker te verwelkomen die vertelt dat we ooit bij hen op school geweest zijn!"

Dat zijn stuk voor stuk mooie projecten. Welke uitdagingen zijn er nog?

Nico: "Enerzijds is het een uitdaging voor ons om mensen aan te zetten tot leren en ervoor te zorgen dat ze zelf inzien dat er zaken zijn die ze moeten bijleren. Een andere uitdaging bestaat uit de nieuwe technologieën die op ons afkomen. Hoe willen we daarmee omgaan? Vaak wordt daarbij uitgegaan van wat er nodig is in de toekomst. Dat is goed, maar soms zorgt dit ervoor dat er een soort overdrive ontstaat en dat er heel wat opleidingen gefaciliteerd worden met het oog op die toekomstige beroepen. Mijn uitgangspunt is: laat ons eerst kijken wat de kennis is die we vandaag al in huis hebben. Die bestaande basis mogen we niet uit het oog verliezen.



Laat ons daaraan blijven werken, en ervoor zorgen dat mensen stap voor stap naar de toekomst toe kunnen groeien. Doen we dat niet, en gaan we te snel zonder dat mensen met de basis vertrouwd zijn, dan lopen we het risico om mensen te verliezen in de overvloed aan nieuwe materie. Ik vergelijk het met koffie: je verkrijgt betere koffie als je stap voor stap opgiet en rustig laat doorsijpelen dan wanneer je alle water ineens opgiet. Een stapsgewijze aanpak zorgt ervoor dat medewerkers goed voorbereid zijn, vertrouwen hebben en sterker staan voor wat er op hen afkomt. Overspoel je ze met nieuwigheden, dan haken ze af en willen ze geen opleidingen meer doen. Maar dat het een uitdaging is, zo veel is zeker. Elk individu is anders, en we moeten iedereen mee krijgen. Soms is het een kwestie van proberen, een stap terug zetten, en opnieuw proberen."

Tot slot hebben we nog de vraag van de vorige geïnterviewde: wat is je grootste realisatie binnen L&D?

Nico: "De grootste is, denk ik, het uitbouwen van een trainingcenter waar medewerkers terecht kunnen met hun vragen rond ontwikkeling. We hebben een veilige leeromgeving gebouwd waar het oké is om fouten te maken, en om je mening te uiten over zaken die met ontwikkeling te maken hebben. Dat vind ik een van de grootste realisaties tot nu toe. En dat we continu bijleren en reflecteren over wat we doen rond L&D, en telkens proberen te verbeteren naar morgen toe."

Heb je zelf nog een vraag voor de volgende?

Nico: "Wat is jouw visie op het opbouwen van een veilig leerecosysteem? Hoe zou je dit aanpakken en welke tips heb je om dit te implementeren?" ■

PASPOORT

› **Functie?** Group Leader Training Center Volvo Trucks

› **Vroeger?** Al 31 jaar bij Volvo, onder meer als teambegeleider, werkleider, shiftleider en areamanager

› **Wat is je professionele motto?** Ik geloof sterk in "Leren met trots". Niet omdat we geen eigen ideeën hebben, maar omdat je het warm water niet telkens opnieuw hoeft uit te vinden. De kracht van leren zit net in het observeren, inspireren en slim hergebruiken van wat werkt bij anderen. Door bestaande ideeën aan te passen en te vertalen naar de context van onze eigen organisatie, creëren we oplossingen die niet alleen efficiënt zijn, maar ook gedragen worden. Zo bouwen we samen aan een leercultuur die open, wendbaar en toekomstgericht is.

› **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** Voor mij zit de echte inspiratie vaak niet in één boek of één podcast, maar in het observeren van wat anderen doen. Dat kan een L&D-collega zijn, een bezoek aan een ander bedrijf, een goed uitgewerkt leertraject, een spelconcept op een beurs of zelfs iets uit het onderwijs of de cultuursector. Ik hou ervan om mijn voelsprietten uit te steken en ideeën op te pikken om er dan mijn eigen versie van te maken. Ik leer het meest van mensen die net iets anders durven doen.



OPEN OPLEIDINGEN

189183	25-09-25	Het marketingplan in de praktijk	2000	193230	12-06-25	Basisopleiding EHBO	5101
19351	25-09-25	Omgaan met ontevreden klanten en moeilijk gedrag	9700	193726	12-06-25	Opfrisopleiding EHBO	3500
143688	25-09-25	Klantgerichte en commerciële vaardigheden voor de medewerker binnendienst	2140	189703	12-06-25	Ruimtelijke ordening voor niet-specialisten	online
140999	26-09-25	Framing	2140	192569	13-06-25	Opfrisopleiding EHBO	3010
135031	29-09-25	De psychologie van de inkoper	2140	193723	13-06-25	Opfrisopleiding EHBO	8200
189510	29-09-25	Opleiding overheidsopdrachten van a tot z	9031	193728	13-06-25	Opfrisopleiding EHBO	8500
193749	29-09-25	Maak met Wordpress een professionele website	9051	192424	16-06-25	Basisopleiding EHBO	9000
193703	01-10-25	Adverteren op Instagram voor beginners	8800	192520	16-06-25	Basisopleiding EHBO	3010
189412	01-10-25	Opleiding Communicatiemanagement	1000	192525	16-06-25	Basisopleiding EHBO	2870
192265	01-10-25	Chatgpt voor sales	2140	193167	16-06-25	Basisopleiding EHBO	2880
192375	02-10-25	Adobe Photoshop voor marketeers	9220	192825	16-06-25	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatieplan, oprissing	9051
193964	02-10-25	E-mail marketing	9051	192879	17-06-25	Overgang van Europese Machinerichtlijn naar Europese Machineverordening	8500
193758	03-10-25	Masterclass Brand Management: van merkstrategie tot communicatieplan	9051	192768	17-06-25	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
192267	03-10-25	Chatgpt voor sales	9000	192504	17-06-25	Basiscursus EHBO	8200
192180	07-10-25	Betere offertes schrijven met chatgpt	2140	192510	17-06-25	Basisopleiding EHBO	3500
193663	08-10-25	AI tools en platforms voor marketeers	8200	193716	17-06-25	Intervisie vertrouwenspersoon	1000
193791	08-10-25	Scoor meer deals met klantgerichte offertes & opvolging	8500	193713	17-06-25	Basisopleiding EHBO	8500
189192	09-10-25	Opleiding: Slimme marketing voor de KMO	1982	193717	18-06-25	Intervisie vertrouwenspersoon	3500
189271	09-10-25	Productmanagement: Opleiding	1982	193714	19-06-25	Basisopleiding EHBO	8800
189332	10-10-25	Opleiding: Onderhandelen vol zelfvertrouwen	3000	193718	20-06-25	Opfrisopleiding EHBO	2200
189210	14-10-25	Social media marketing: boek meer online succes	1831	193720	20-06-25	Opfrisopleiding EHBO	2880
193805	15-10-25	Demand Generation Masterclass	9051	193704	24-06-25	Basisopleiding EHBO	8200
193907	21-10-25	Professioneel inkoper	8500	193724	24-06-25	Opfrisopleiding EHBO	9000
193908	21-10-25	Professioneel inkoper: uw inkoopproces sneller en beter organiseren	8500	192502	24-06-25	Basisopleiding EHBO	9320
174653	21-10-25	Strategisch account management	2140	193711	25-06-25	Basisopleiding EHBO	2200
189273	21-10-25	Selectie- en gunningscriteria bij overheidsopdrachten	online	192806	26-06-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8200
193668	22-10-25	Stories & Reels maken op Instagram	9051	144576	27-06-25	Klachtenbehandeling	9700
193522	23-10-25	Starten met Adobe Express	9000	193708	30-06-25	Basisopleiding EHBO	3500
189279	23-10-25	Visual storytelling: breng je verhaal met beelden	2600	192514	03-07-25	Basisopleiding EHBO	2200
190098	23-10-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140	192425	08-07-25	Basisopleiding EHBO	9000
189277	06-11-25	Introductie tot UX en UI	2600	192530	08-07-25	Basisopleiding EHBO	8800
193664	06-11-25	AI voor gerichte doelgroepbepaling	9051	193706	08-07-25	Basisopleiding EHBO	2880
193642	07-11-25	Next-level canva	9220	193231	26-08-25	Basisopleiding EHBO	8800
192416	12-11-25	Chatgpt - slim en creatief communiceren	2140	193144	02-09-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	9000
193912	13-11-25	Contentmarketing: Hoe u met sterke verhalen klanten wint!	9051	189729	04-09-25	Het nieuwe AREI en controles van elektrische installaties	1831
189797	13-11-25	Overheidsopdrachten: basisbegrippen	online	193383	08-09-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	2200
189493	14-11-25	Het nieuwe e-Procurement platform voor openbare aankopers	1982	193168	08-09-25	Basisopleiding EHBO	2880
193765	14-11-25	AI-gedreven inkoop	2140	193387	09-09-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	8800
190095	17-11-25	Betere offertes schrijven met chatgpt	9000	193381	09-09-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	1000
189882	18-11-25	UI Design: opleiding	9300	193258	09-09-25	Opfrisopleiding EHBO	8200
189634	18-11-25	Publiceerbare teksten schrijven	3000	193815	10-09-25	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8200
189313	18-11-25	Efficiënt onderhandelen bij overheidsopdrachten	online	190088	11-09-25	AI-gedreven customer service	2140
193792	18-11-25	Verkoopvaardigheden: leer de fundamentals	8800	192154	15-09-25	Security management: basisopleiding	2140
189190	19-11-25	Marketing: basisopleiding	2140	193394	15-09-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8200
190091	19-11-25	AI-gedreven inkoop	9000	193810	15-09-25	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8200
194066	20-11-25	Adverteren op Facebook voor beginners	8200	193162	15-09-25	Basisopleiding EHBO	9320
189269	20-11-25	Opleiding: Verbind marketing en sales voor maximale impact	2800	193206	15-09-25	Basisopleiding EHBO	3500
189463	20-11-25	Overheidsopdrachten: onderzoek en evaluatie van offertes	online	193253	15-09-25	Opfrisopleiding EHBO	2880
189096	20-11-25	Organisatie van evenementen	2140	193955	15-09-25	Veiligheidscoördinator, aanvullende module voor preventieadviseurs	8500
190060	20-11-25	Managing & coaching van uw commerciële binnendienst	2140	193935	16-09-25	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale blussimulatie	8500
189492	21-11-25	Duurzaam aankopen in wetgeving overheidsopdrachten	9031	193380	16-09-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	8200
141125	21-11-25	Klantenservice voor technische medewerkers	9700	193390	16-09-25	Intervisie vertrouwenspersoon	9320
193542	24-11-25	Figma voor gevorderden	9051	193392	16-09-25	Intervisie vertrouwenspersoon	2880
193787	25-11-25	Digital marketeer - Expert: Google Analytics	8200	189636	16-09-25	Risicoanalyses in de praktijk	1982
				189696	18-09-25	Milieudministratie: basisopleiding	3001
				193817	18-09-25	Preventieadviseur niveau 2: basismodule	8500
				193274	19-09-25	Opfrisopleiding EHBO	8800
				193270	22-09-25	Opfrisopleiding EHBO	8500
				193373	22-09-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	2880
				193375	22-09-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	9000
				193376	22-09-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	3500
				193197	22-09-25	Basisopleiding EHBO	8200
				193971	22-09-25	Preventieadviseur niveau 2: specialisatiemodule	8200



MILIEU, VEILIGHEID EN KWALITEIT

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192699	11-06-25	Recente wijzigingen in de milieuwetgeving	9051
192711	12-06-25	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	8200

EVENTS & INSPIRATIE



YOUNG STIMULEARNER

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



DEMO ROEM

wo 11 juni 2025 - online
roem.be



TOP10 BEDRIJFSOPLEIDINGEN

10 donderdagen vanaf 26 juni 2025 - online
TOP10.bedrijfsopleidingen.be



ONDERZOEK TENDENSEN IN LEREN

do 4 september 2025 - online
onderzoek.stimulearning.be



SHAPING THE FUTURE. IT'S ALL ABOUT LEARNING CULTURE

vr 5 september 2025 - online + vr 19 september 2025 - D'leteren Academy Kortenberg
bedrijfsopleidingen.be



L&D TALKS

wo 22 en do 23 oktober 2025 - Holiday Inn Brussels Airport
ldtalks.stimulearning.be



PROEVERIJEN, UW L&D FESTIVAL

do 29 januari 2026 - De Montil Affligem
proeverijen.bedrijfsopleidingen.be



L&D AWARDS

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





OPEN OPLEIDINGEN

193972	23-09-25	Preventieadviseur niveau 2: specialisatiemodule	8500	193400	07-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	3500
193208	23-09-25	Basisopleiding EHBO	2200	193260	09-10-25	Opfrisopleiding EHBO	9000
193214	23-09-25	Basisopleiding EHBO	8500	189702	09-10-25	Positieve gezondheid als hefboom voor een gezonder werkklimaat en -cul	online
193962	24-09-25	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8200	193937	09-10-25	Bijscholing voor de veiligheidscoördinator	8500
193251	25-09-25	Opfrisopleiding EHBO	9320	193863	09-10-25	De aanpak van bodemverontreiniging	9051
193412	25-09-25	Intervisie vertrouwenspersoon	9100	193865	09-10-25	De Vlarem Omgevingstrein	9051
193263	26-09-25	Opfrisopleiding EHBO	3500	193269	10-10-25	Opfrisopleiding EHBO	8900
193266	26-09-25	Opfrisopleiding EHBO	2200	193228	13-10-25	Basisopleiding EHBO	3010
193374	29-09-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	8200	193809	14-10-25	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8500
193398	29-09-25	Intervisie vertrouwenspersoon	9000	193924	14-10-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8200
193232	29-09-25	Basisopleiding EHBO	8800	193889	14-10-25	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaken signalisatieplan, oprissin	8200
193957	29-09-25	Actua asbest: een stand van zaken	9051	193378	14-10-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	8500
193913	29-09-25	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8800	193259	14-10-25	Opfrisopleiding EHBO	8200
193922	30-09-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8800	193267	14-10-25	Opfrisopleiding EHBO	2200
193896	30-09-25	VCA voor leidinggevend	8500	192342	14-10-25	Basistraining interne auditor volgens ISO 19011:2018	online
193902	30-09-25	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8500	192807	14-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8200
193202	30-09-25	Basisopleiding EHBO	9000	193875	15-10-25	Update bouw- en sloopafval	9051
189684	01-10-25	Burn-out bespreekbaar maken	online	193946	15-10-25	De risicoanalyse brand	9051
193402	02-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	2200	193254	16-10-25	Opfrisopleiding EHBO	2880
193385	02-10-25	Basisopleiding Vertrouwenspersoon - Fysiek	8500	193209	16-10-25	Basisopleiding EHBO	2200
193264	02-10-25	Opfrisopleiding EHBO	3500	193859	16-10-25	Basisopleiding kwaliteit ISO 9001:2015	9051
193939	02-10-25	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale blusunit	8200	189454	16-10-25	Opleiding: Maak het verschil met een uitstekende customer service	9000
193927	02-10-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500	189760	16-10-25	Stress en burn-outpreventie: wat is jouw rol als hr-professional en-of	2600
193916	06-10-25	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8200	193272	20-10-25	Opfrisopleiding EHBO	3010
193941	06-10-25	De interne brandbestrijdingsdienst: eerste interventieploeg	8200	193377	20-10-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	2200
193942	07-10-25	De nieuwe Europese Machineverordening EU 2023-1230	8200	193410	20-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8800
193212	07-10-25	Basisopleiding EHBO	8900	193883	20-10-25	Voorwaarden lozing van afvalwaters	8200

DISCOVER OUR FLEXIBLE EVENT SPACES AT HOLIDAY INN BRUSSELS AIRPORT



SCAN TO DISCOVER ALL
OUR MEETING ROOMS

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

LEREN OP MAAT

[illegible]

[illegible]

25

OPEN OPLEIDINGEN

193853	20-10-25	Afvalwaterheffingen	8200
193895	20-10-25	VCA voor leidinggeevenden	9051
193901	20-10-25	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	9051
193967	20-10-25	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8200
193961	21-10-25	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	8500
193396	21-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	1000
193404	21-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8500
193707	21-10-25	Basisopleiding EHBO	8200
193709	21-10-25	Basisopleiding EHBO	3500
193275	21-10-25	Opfrisopleiding EHBO	8800
189686	22-10-25	De geheimen onthuld voor een welzijnsbeleid dat werkt	online
193948	22-10-25	Organiseren van een evacuatie	8200
193860	22-10-25	Bijscholing kwaliteitscoördinator	9051
193885	23-10-25	Weg- en werfsignalisatie en signalisatieplannen beoordelen	8200
193926	23-10-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
192895	23-10-25	Opslag gevaarlijke producten volgens Vlare II (module 1)	online
189700	23-10-25	Opslag van gevaarlijke producten in Seveso-bedrijven (module 2)	online
193715	23-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	2880
193406	23-10-25	Intervisie vertrouwenspersoon	3010
193857	27-10-25	Asbest - eenvoudige handelingen	9051
193951	28-10-25	Overgang van Europese Machinerichtlijn naar Europese Machineverordening	8200
193968	03-11-25	Praktische aandachtspunten voor asbestdeskundigen	8500
189974	03-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 1: De machinerichtlijn	1831
193372	04-11-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	9320
193879	04-11-25	Vlarema, recente wijzigingen in de afvalwetgeving	9051
193915	05-11-25	EHBO hulpverlener - basisopleiding	9051
193894	05-11-25	VCA voor leidinggeevenden	8800
193900	05-11-25	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8800
193811	06-11-25	Preventieadviseur niveau 3 i.s.m. Prebes	8800
193966	06-11-25	LOTOTO - Lock Out, Tag Out, Try Out	9051
193947	06-11-25	Gas- en stofexplosies	9051
193944	06-11-25	De nieuwe Europese Machineverordening EU 2023-1230	8500
193255	06-11-25	Opfrisopleiding EHBO	2880
193371	06-11-25	Basisopleiding preventieadviseur niveau 3 - blended	8800
193730	06-11-25	Opfrisopleiding EHBO	3500
189575	06-11-25	Bodemsanering en grondverzet: basisopleiding Bodemdecreet en Vlarebo	online
189743	06-11-25	Expert werkgeluk	2600
189976	07-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 2: Risicoanalyse voor machines	1831
193271	07-11-25	Opfrisopleiding EHBO	8500
189980	12-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 3: Functionele veiligheid	1831
193929	12-11-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
193898	12-11-25	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8200
193892	12-11-25	VCA voor leidinggeevenden	8200
193917	12-11-25	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8500
193872	13-11-25	Kwaliteitscoördinator	8500
193936	13-11-25	Aangeduide persoon EHBO en brandbestrijding met digitale blussimulatie	9051
193203	13-11-25	Basisopleiding EHBO	9000
192214	13-11-25	De ISO 45001: opzetten en invoeren van een veiligheidsmanagementsysteem	online
192543	13-11-25	Opfrisopleiding EHBO	8800
193679	13-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	3500
189978	14-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 4: Normen	1831
143817	17-11-25	The customer journey	2140
193199	17-11-25	Basisopleiding EHBO	1000
193215	17-11-25	Basisopleiding EHBO	8500
193198	18-11-25	Basisopleiding EHBO	8200
193207	18-11-25	Basisopleiding EHBO	3500
193163	18-11-25	Basisopleiding EHBO	9320
193169	18-11-25	Basisopleiding EHBO	2880
193893	19-11-25	VCA voor leidinggeevenden	8200
193899	19-11-25	VCA voor Nederlandstalige operationele medewerkers - basis	8200
189708	19-11-25	Van absentisme naar re-integratie	online
189709	19-11-25	Verzuim: een integrale aanpak	1982
194134	19-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	9320

194135	20-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	8200
193868	20-11-25	Duurzaamheidsrapportering (CSRD)	9051
193315	20-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	2200
193647	20-11-25	GPBV-installaties (BBT-conclusies)	9000
193712	21-11-25	Basisopleiding EHBO	2200
189982	21-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 5: Toepasselijke richtlijn	1831
189984	21-11-25	Certified Expert Machineveiligheid - Module 6: Projectcase voor certif	1831
193252	21-11-25	Opfrisopleiding EHBO	9320
193925	21-11-25	EHBO hulpverlener - bijscholing	8500
193940	24-11-25	Brandbestrijding met kleine blusmiddelen dmv een digitale blusunit	9051
193276	24-11-25	Opfrisopleiding EHBO	8800
193958	24-11-25	Actua asbest: een stand van zaken	8200
193960	25-11-25	Basiskennis kandidaat asbestdeskundige inventarisatie	9051
193921	25-11-25	EHBO hulpverlener - basisopleiding	8900
193884	25-11-25	Wanneer moet een omgevingsvergunning milieu aangevraagd worden	8200
193858	25-11-25	Auditor voedselveiligheid en hygiëne	9051
193867	25-11-25	Duurzaamheidscoach	9051
194136	25-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	9000
194142	25-11-25	Intervisie vertrouwenspersoon	3010
193233	25-11-25	Basisopleiding EHBO	8800
189762	25-11-25	Opleiding: Veilig werken met derden	2600
193816	25-11-25	Preventieadviseur niveau 3 blended	9051



ECONOMIE, FISCALITEIT EN WETGEVING

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
193905	11-06-25	De nieuwe Richtlijn Productaansprakelijkheid	online
194003	12-06-25	Burenrelaties in het nieuwe goederenrecht: over de grenzen van de even	online
189960	12-06-25	Debiteurenbeheer in B2B	2600
193067	12-06-25	Aandelen verwerven als natuurlijke persoon of via een vennootschap	online
176857	12-06-25	Power bi voor financials	2140
192209	17-06-25	Lean & agile hr-administratie	2140
189282	17-06-25	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen en neerleggen	online
189839	17-06-25	Fundamenten van (internationaal) treasury en cash management	1982
192336	19-06-25	Dag van de Finance Professional 25	3000
189531	03-07-25	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële functies	online
188947	28-08-25	Contracteren voor niet-juristen	9051
189294	02-09-25	Circulariteit en duurzaamheid in Supply Chains	9000
188951	16-09-25	Essentials boekhouden en jaarrekening	1982
189943	16-09-25	Audit: basisopleiding	online
189911	18-09-25	Een succesvolle businesscase opstellen	online
189516	18-09-25	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	9031
189962	18-09-25	Financieel management voor niet-financiële functies	1982
189415	22-09-25	Opleiding vennootschapsbelasting van a tot z	online
189469	23-09-25	Supply Chain Management: basisopleiding	1982
190069	25-09-25	Rsz knelpunten	9000
189964	26-09-25	Opleiding Financieel Management van a tot z	2140
189506	30-09-25	Omgaan met arbeidsongeschiktheid in de onderneming	online
143771	01-10-25	Strategic pricing	2140
193973	02-10-25	De investeringsaftrek anno 25: update	online
188929	02-10-25	Boekhouden: 6-daagse basisopleiding	9051
189283	07-10-25	De nieuwe jaarrekening en de sociale balans invullen en neerleggen	online
189394	07-10-25	AI in Supply Chain: het potentieel van data driven besluitvorming	9000
95734	07-10-25	Telefonisch debiteurenbeheer	2140
127664	08-10-25	De controller als business partner	2140
186792	08-10-25	Consolidatie	9000
189465	09-10-25	Praktisch voorraadbeheer: leer je stock optimaal te managen	3500
188956	09-10-25	Vennootschapsrecht: basisopleiding	1982
189446	14-10-25	Demand Planning en Forecasting: basisopleiding	1982
189535	14-10-25	Investeringsanalyse en -selectie	online

LEER-RIJK WERKEN BIJ AIRTEC

JIMMY PEETERS & DIMITRI SOEBERT - ATLAS COPCO

Wat doe je als organisatie als technische profielen niet langer voor het rapen liggen? Reskillen en upskillen, zo beslisten de L&D-verantwoordelijken bij Airtec, dat onderdeel is van Atlas Copco Airpower in Wilrijk, Antwerpen. Via diverse succesvolle opleidingstrajecten - in samenwerking met scholen - gaan praktijk en theorie bij het bedrijf hand in hand. Een Office 365-licentie voor elke medewerker van Airtec brengt het leren bovendien tot op de werkvloer én maakt het 24/7 toegankelijk. Jimmy Peeters en Dimitri Soebert nemen je mee achter de schermen.

Om te beginnen: wat doet jullie organisatie precies en wat is jullie rol?

Dimitri: "Bij Atlas Copco Airpower maken we onder andere compressoren. Die zijn essentieel voor de meeste industrieën. Net als gas, elektriciteit en water heeft zowat elke industrie namelijk ook perslucht nodig. Zelfs in pretparken zijn er heel wat toepassingen te vinden. Jimmy en ik werken bij Airtec, dat onderdeel is van Atlas Copco Airpower. Bij Airtec produceren we het hart van de compressor, en dit leveren we uit aan onze andere divisies, die daarrond de hele compressor bouwen. Zelf ben ik vandaag aan de slag als Competence & Development Manager, nadat ik lang geleden startte als operator en intern kon doorgroeien. Dat vind ik een enorme meerwaarde: ik heb voeling met wat er nodig is op de werkvloer, voor de leidinggevende én voor het management. Dat maakt het makkelijker om op het vlak van L&D een puzzel te leggen die voor iedereen klopt."

Jimmy: "Ook ik ben intern doorgegroeid. Ik startte dertig jaar geleden als operator, om vervolgens door te groeien tot onder meer monitor en leidinggevende, en zo mijn weg te vinden naar L&D. Als L&D Consultant ben ik vandaag samen met Dimitri en nog een andere collega, Jens Verhooghe, verantwoordelijk voor operations, ofwel alle 'blue collars' op de werkvloer én de bedienden die met hen samenwerken. Nog een andere collega, Jorgen Vrancken, focust zich als Competence & Development Manager op engineering, wat een aparte focus vereist omdat onze ingenieurs op een projectmatige manier werken."

Jullie zijn een voorbeeld van upskilling en reskilling, iets waar binnen jullie L&D-aanpak veel aandacht voor is. Vanwaar die nadruk daarop?

Jimmy: "Op de arbeidsmarkt zijn (ervaren) STEM-profielen helaas moeilijk te vinden. In een leerrijke omgeving zoals de onze vinden we het verstandig om daarom intern te kijken welke mensen het potentieel en de motivatie hebben om bijvoorbeeld door te groeien tot CNC-operator of storingstechnieker. We organiseren binnen onze CNC Academy, Maintenance Academy en Paint Academy heel mooie, grote en praktijkgerichte trajecten, en roepen daarbij de hulp in van externe partners zoals scholen en bedrijven voor de theoretische stukken. In die trajecten geven we onze huidige medewerkers de kans om een andere functie aan te leren. Ondertussen hebben we al een viertal trajecten afgerond, en het gemiddelde slaagpercentage is maar liefst 90%. Ons motto is: met vallen en opstaan, zoals we met de fiets hebben leren rijden. Eerst met zijwieltjes, dan zonder. Zolang de motivatie er is én we mensen juist begeleiden, komen ze er wel."





Je heette ons daarstraks welkom in jullie 'leeromgeving'. In tegenstelling tot wat we dan meteen vaak denken, gaat het hier niet om een LMS. Wat bedoel je dan wel met leeromgeving?

Jimmy: "Ons bedrijf is een 'leer-rijke' omgeving. Wanneer iemand de schoolbanken verlaat en bij ons binnenwandelt, staat die persoon meteen letterlijk met de voeten in de praktijk, tussen machines, en tussen ervaren mensen waar je vragen aan kan stellen. In die zin zou je kunnen stellen dat een schoolomgeving leer-arder is dan onze bedrijfscontext. Scholen zijn de perfecte partners om theorie aan te reiken, maar ze kunnen die niet in de praktijk verwezenlijken. Daarom is het zo fijn als er studenten stage komen lopen. Ze kunnen hier niet naast de praktijk kijken."

Dimitri: "In deze leeromgeving zit onze bureauruimte dan ook midden in de productie. Hier werken we met ons team aan L&D, maar tegelijk geven we medewerkers ook letterlijk de ruimte om in alle rust iets te leren, en bijvoorbeeld via de beschikbare tablets een e-learning te voltooien. We vinden het belangrijk dat we bereikbaar zijn voor iedereen en dat iedereen ook onze platformen kan bereiken. Dat kan hier bovendien weg van het lawaai en de drukte van de productie. Tegelijk hebben mensen hier een mooi uitzicht over de productie."

Je spreekt over tablets en e-learning, hoe kijken jullie naar digitaal leren?

Dimitri: "Het is een belangrijk aspect van het leren voor ons. Vroeger

"Leren is veel meer bereikbaar geworden. Vroeger had enkel de bediende een laptop die meegenomen kon worden naar huis. We zijn allemaal mensen die willen leren en aan het leermateriaal willen kunnen geraken. Geef je die mogelijkheid, dan stimuleer je groei." - DIMITRI

Dimitri: "Aansluitend op deze upskilling waar Jimmy het over heeft, doen we ook aan reskilling. Daar zijn twee redenen voor. Om te beginnen, vonden we tien jaar geleden veel mensen met een technische achtergrond op de arbeidsmarkt, maar vandaag is dat niet altijd meer het geval. Toch kunnen veel mensen zonder technische achtergrond wél een meerwaarde betekenen in een bedrijf als het onze. Daarnaast willen we ook inzetten op diversiteit: we zouden meer vrouwen te werk willen stellen binnen de productie. Daarom hebben we beslist om onze pijlen te richten op een breder publiek van mensen zonder technische achtergrond die we kunnen omscholen. En ik mag gerust zeggen dat ook dit een groot succes geworden is: heel wat mensen met een diverse achtergrond - van kapper over grootkeuken tot styling - hebben de weg gevonden naar onze automatische assemblage, waar operator én robot samen ons eindproduct maken. Tegelijk was reskilling ook voor ons een leerproces, dat soms met vallen en opstaan verliep: aanvankelijk ging alles goed, maar op termijn zagen we onze kwaliteit dalen. We hebben toen ingezien dat dit kwam doordat we te hard focusten op de praktijk op de werkvloer. Daardoor hadden mensen te weinig inzicht in waarom ze bepaalde dingen zus of zo moesten doen. We hebben toen besloten om een stap terug te zetten en de trainingstrajecten uit te bouwen met meer theorie en het 'waarom' van de dingen. De nieuwe trajecten leiden medewerkers stapsgewijs op tot iemand die helemaal zelfstandig kan werken en de meest voorkomende fouten kan oplossen, of op zijn minst weet welke stappen te volgen om het probleem aan te kaarten. Voor alle operatoren zetten we nu zo'n project op. Voor bedienden gebeurt hetzelfde, maar met een uitgebreider pakket."

hadden we dit niet en werd er veel op papier afgedrukt, om vervolgens in een lade te belanden en nooit meer bovengehaald te worden. Leren was op die manier moeilijk bereikbaar. Veel van de informatie die we vroeger afdrukten, staat nu op platformen, maar ook hier geldt dat medewerkers dan aan die platformen moeten kunnen. We hebben ervoor gezorgd dat al onze medewerkers een Office 365-account hebben. Daar zijn verschillende redenen voor. In eerste instantie krijgen onze operatoren langs die weg digitale instructies aangereikt op de werkvloer. Die instructies komen continu binnen tijdens het werken en passen zich aan aan de medewerker. Zo zal een ervaren operator minder te zien krijgen en stappen kunnen overslaan in vergelijking met een beginner. Daarnaast stellen we al onze e-learnings en leermaterialen ter beschikking van onze medewerkers via hun Office 365-account. We werken ook aan een chatbot waarin mensen daarover vragen kunnen stellen en zo wegwijs gemaakt worden. Tot slot hebben we met Office 365 ook een grote stap gezet in het efficiënter werken op de werkvloer. Medewerkers kunnen dankzij de tool namelijk veel meer met elkaar afstemmen en communiceren. Communicatie is niet alleen zaken op een platform zetten, maar ook met elkaar praten en de kloof dichten tussen blue en white collars."

Office 365 mag dan wel voor iedereen toegankelijk zijn, maar heeft elke medewerker ook een toestel om het te gebruiken?

Dimitri: "Terechte vraag. We hebben hierover nagedacht. Enerzijds is er op elke werkpost een computer beschikbaar, maar niemand vindt het leuk om die te moeten delen. Daarom hebben we het materiaal daar wel

op gezet, maar kunnen collega's tegelijk ook tablets komen halen als ze bepaalde content willen raadplegen. En we hebben onze medewerkers ook de vraag gesteld wie liever via zijn persoonlijke smartphone toegang wilde hebben. Het antwoord heeft ons enorm verrast: maar liefst 95% van onze medewerkers bleek hiervoor open te staan. Voor de 5% mensen die dit om diverse redenen niet zien zitten, is er de computer op de werkpost, zijn er de tablets, en kan ons team zorgen voor begeleiding. Het fijne is dat collega's die via de smartphone toegang hebben, soms volledig vrijwillig ook thuis aan de slag gaan met de trainingen."

Jimmy: "Het zorgt ervoor dat mensen een stuk autonomer kunnen omgaan met leren. Ze nemen het zelf in handen wanneer ze merken dat ze het nodig hebben. Anderzijds zijn er natuurlijk ook een aantal verplichte trainingen. Twintig jaar geleden moesten we hiervoor laptops, papieren, ID-nummers en inloggegevens voor voorzien. Vermits we met zo'n 900 medewerkers zijn bij Airtec, waarvan ruim 400 blue collars, was dit organisatorisch geen sinecure. Toen we dit onlangs echter opnieuw organiseerden, liep dit heel anders: iedereen voltooide de module via de smartphone. En onze collega's beslisten zelf op welk moment ze dit deden."

Ook leren van elkaar is een belangrijk aspect bij jullie. Hoe gebeurt dit precies?

Jimmy: "Platformen en materialen zijn leuk, maar als collega's staan we er binnen Airtec ook voor open om elkaar dingen aan te leren. Dimitri en ik werken beiden meer dan 20 jaar bij het bedrijf. We stellen vast

Jimmy: "Daar komt nog bij dat iedereen gratis toegang krijgt tot LinkedIn Learning!"

Voor mensen die sowieso gemotiveerd zijn om te leren is dat een mooie extra om - wanneer het hen uitkomt - nieuwe dingen te leren die breder gaan dan enkel de eigen job. Mooi dat dit kan én dat ze het gebruiken!

Dimitri: "Wij vinden het vooral belangrijk dat mensen kunnen blijven leren. We hebben een heel open cultuur waarin elke medewerker op een dashboard kan zien welk traject hij of zij al afgelegd heeft. Een volgende stap is om ook andere trajecten en werkposten te tonen: zo kunnen mensen opzoeken welke opleidingen ze nog moeten volgen om een bepaalde functie te kunnen opnemen, en hier op eigen initiatief mee aan de slag gaan."

Jimmy: "Vroeger werd leren veel meer top-down aangestuurd: van bovenaf werd beslist welke informatie en opleiding de medewerkers moest bereiken. Maar de meeste behoeften zitten net bij die medewerkers. Zij ondervinden in hun leer-rijke omgeving welke noden er zijn en vinden dankzij de digitalisering vandaag zelf een oplossing. Ons team vindt het belangrijk om aan te geven wat er kan en om mensen hierin te begeleiden. Maar de oplossing wordt vanop de vloer gevraagd en ook sneller gevonden. De communicatie hierover is veel opener en directer dan vroeger."

“Leren werd in het verleden top-down aangestuurd: van bovenaf werd beslist welke informatie en opleiding de medewerkers moest bereiken. Maar de meeste behoeften zitten net bij die medewerkers. Vandaag wordt de oplossing vanop de vloer gevraagd én ook sneller gevonden.” - JIMMY

dat collega's hier ook vrienden worden. Het is ongelooflijk hoe snel er netwerken uitgebouwd worden van mensen van wie we kunnen leren. De digitalisering ondersteunt dat: we zijn een internationaal bedrijf en werken vaak op projectbasis samen met collega's in andere werelden. Het is fijn om die contacten nadien ook via Teams te kunnen blijven onderhouden. Het opent een wereld: hoe lost een collega in een gelijkaardige functie in Zweden bijvoorbeeld het probleem op waar je mee worstelt? Eens de connectie er geweest is, merken we dat mensen veel meer met elkaar beginnen te communiceren."

Dimitri: "Soms lopen ze daarbij tegen cultuurverschillen aan, maar ook hierrond voorzien we een aanbod. En ook taal kan een drempel zijn. Medewerkers gaan dan op zoek naar een taalopleiding op het platform. Dat is het voordeel: leren is veel meer bereikbaar geworden. Vroeger had enkel de bediende een laptop die meegenomen kon worden naar huis. We zijn allemaal mensen die willen leren en aan het leermateriaal willen kunnen geraken. Geef je die mogelijkheid, dan stimuleer je groei. Bovendien is het zo dat de productie nu ook efficiënter verloopt: als er vroeger iets misliep, stond de machine stil als de oplossing niet meteen voorhanden was. Die grote gaten zijn er nu niet meer doordat mensen overleggen, berichtjes naar elkaar sturen en zelf beslissen of ze eventueel leermateriaal willen raadplegen. Arbeiders en bedienden gaan in gezamenlijke chatgroepen in overleg en helpen elkaar verder. Het resultaat is dat onze medewerkers ook minder gefrustreerd zijn over wat er misloopt. Tot slot kunnen we dankzij de digitalisering ook bedrijfsinformatie meteen bij de medewerker brengen, in plaats van dat dit via de leidinggevende of teamcoach moet passeren."





Jullie geven veel autonomie aan de medewerker, maar het vraagt ook zelfleiderschap om ermee aan de slag te gaan, niet?

Dimitri: “Zeker, en dat zelfleiderschap is er én daar doen we ons petje voor af. Op enkele jaren tijd is voor heel wat medewerkers de volledige werkomgeving veranderd. Van een map met papieren instructies naar werkgroepen en grotere bereikbaarheid. Dat vergt een enorme mind-switch. We zien hun enthousiasme over leren groeien. De jongste generatie speelt daar een rol in: ze zijn doorgaans mondiger en meer met die dingen bezig. Vanuit de organisatie moeten we natuurlijk ook aan de eerdere generaties denken, en daarom zetten we in op een combinatie van leervormen. Maar de jongere generatie geeft een push om nieuwe

dingen te maken, en dat vaak tot groot enthousiasme van de oudere collega's. Op informele momenten zien we ook vaak dat oudere collega's aan jongere mensen vragen om hen even wegwijs te maken in de digitalisering. Ook dat is leren van elkaar. Wij proberen hierin de katalysator te zijn. We zien L&D als een belangrijke speler in heel operations. Het draait niet enkel over leren of een platform aanbieden. We willen vooral bereikbaar zijn voor onze collega's.”

We zijn aangekomen bij de vraag van de vorige gast op de praatstoel: als er één ding is in je takenpakket dat je liever kwijt dan rijk bent, wat is het dan, waarom, en hoe zou je het aanpakken als je de kans kreeg om er vanaf te geraken?

Jimmy: “Op dit ogenblik kan ik werkelijk niets noemen. Ik vind alles van mijn brede takenpakket leuk. Als er iets zou zijn dat ik niet graag deed, zou ik bekijken hoe ik dit kan optimaliseren. Er zijn twee vragen die ik mezelf daarbij zou stellen: vergt het te veel energie? En zo ja: hoe kan ik dit eventueel vereenvoudigen of digitaliseren zodat het makkelijker wordt? De tweede vraag: wat is het gevoel als ik deze taak toch gedaan heb? Vaak helpt die laatste om de minder leuke taak alsnog te omarmen.”

Dimitri: “Wat ik het afgelopen jaar soms lastig vond, was dat collega's niet kwamen opdagen voor een opleiding. Vergeten, een zieke in het team... Het gebeurt nu eenmaal. We hebben nu een dashboard gebouwd voor de leidinggevende, zodat die elke vrijdag een overzicht ziet van de geplande trainingen voor de komende week. Dat helpt al. Dankzij Office 365 kan iedereen bovendien zelf zien welke training hij of zij al heeft gehad en nog kan volgen. Verder sluit ik me aan bij Jimmy. Op al die jaren tijd ben ik nog geen enkele dag tegen mijn zin komen werken. Ik zie het zo: als je job je geen energie meer geeft, is het tijd om iets anders te zoeken. Het voordeel van ons bedrijf is dat er zo veel mogelijkheden zijn. Zoek iets waar je energie van krijgt, en neem je loopbaan in handen.”

Welke vraag hebben jullie voor de volgende geïnterviewde?

Dimitri & Jimmy: “Welke KPI's gebruik je om te meten wat het effect van het leerbeleid is, en waarom specifiek die?” ■

PASPOORT JIMMY PEETERS

- › **Functie?** L&D Consultant - Atlas Copco Airpower
- › **Vroeger?** Al meer dan 25 jaar bij het bedrijf, van operator over leidinggevende tot supervisor en nu L&D Consultant
- › **Studies?** 30 jaar ervaring in een leerrijke omgeving
- › **Wat is je professionele motto?** “Never stop learning”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** De theorie van Carol Dweck over de ‘growth’ versus de ‘fixed’ mindset



PASPOORT DIMITRI SOEBERT

- › **Functie?** Competence & Development Manager - Atlas Copco Airpower
- › **Vroeger?** 25 jaar bij het bedrijf, van operator over teamleader tot Competence & Development Manager
- › **Studies?** Afgestudeerd als automechanieker
- › **Wat is je professionele motto?** “Start with a growth culture, not a performance culture”
- › **Meest inspirerende L&D-informatiebron?** De mensen rondom me

OPEN OPLEIDINGEN

192168	16-10-25	Artificiële intelligentie & chatgpt in finance	2140
192166	16-10-25	Artificiële intelligentie & chatgpt in finance	9000
192167	17-10-25	Artificiële intelligentie & chatgpt in finance	9000
192169	17-10-25	Artificiële intelligentie & chatgpt in finance	2140
193965	21-10-25	Fiscale optimalisatie werk- versus managementvennootschap	online
192242	21-10-25	Supply Chain Strategy & Finance	3500
189267	21-10-25	De periodieke btw-aangifte correct invullen	online
162235	23-10-25	Schrijven van rappels met impact	2140
189532	04-11-25	Financieel-economische begrippen voor niet-financiële functies	2140
189845	06-11-25	Van controller naar volwaardige businesspartner	2140
189858	06-11-25	Fraudeonderzoek binnen de grenzen van de nieuwe Wet Private Opsporing	1982
189298	06-11-25	Supply Chain Strategy & Finance	1982
190101	06-11-25	Csrd - essentials	9000
189482	13-11-25	Arbeidswetgeving in Nederland: basisopleiding	2600
190100	13-11-25	Csrd - advanced	9000
135671	17-11-25	Cash is king - cash flow analyse	2140
192954	17-11-25	Vennootschapsbelasting: update najaar	online
189542	17-11-25	Wegwijs in het lezen van een balans	online
189728	18-11-25	Btw opleiding van a tot z	online
189377	18-11-25	Financiële audit	online
188944	18-11-25	Advanced boekhouden	9051
193963	18-11-25	De managementvennootschap: optimale vergoeding voor de bestuurder	online
188949	20-11-25	Eindejaarsverrichtingen: stappenplan	1831
189752	20-11-25	Opleiding: kostprijscalculatie van a tot z	9051
190202	25-11-25	Sociale wetgeving in België: basisopleiding	1831



COMPUTER EN MEDIA

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
193288	11-06-25	Slimmer werken met copilot 365	9000
189484	12-06-25	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	1831
193290	13-06-25	Slimmer werken met copilot 365	9000
193291	16-06-25	Slimmer werken met copilot 365	2140
192358	16-06-25	Denk als een hacker	2140
189395	17-06-25	Basiskennis IT voor niet-IT'ers	9000
189449	17-06-25	Functionele analyse: opleiding	2140
189737	17-06-25	Data-analyse: programmeren in Python	1831
192911	19-06-25	ISTQB® Foundation in Software Testing	1702
95786	19-06-25	Excel voor hr analytics	9000
192281	23-06-25	Data-analyse voor niet-analisten met chatgpt	2140
189581	24-06-25	Data analyse: Visualisatie & Presentatie	online
190446	25-06-25	Introduction to Power BI	online
193768	25-06-25	Data-analyse voor niet-analisten met chatgpt	2140
190343	09-07-25	Power BI Advanced	online
193848	11-08-25	Introduction to Power BI	online
193287	18-08-25	Slimmer werken met copilot 365	9000
193285	20-08-25	Slimmer werken met copilot 365	2140
189450	20-08-25	Functionele analyse: opleiding	9031
192912	04-09-25	ISTQB® Foundation in Software Testing	3001
190047	08-09-25	Data Protection Officer - Certificatietraining	2140
190054	08-09-25	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDPR	2140
189735	10-09-25	Data Analyse: Het Proces	1831
189384	11-09-25	ITIL®4 Foundation in IT Service Management Voucher	1982
192907	15-09-25	IREB® Foundation Certification Training	1702
189733	16-09-25	Data Analyse: Data opslag en structureren	online
193850	18-09-25	Power BI Advanced	online
189485	23-09-25	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	online
189402	24-09-25	Basisopleiding Testing	2600
190134	30-09-25	Power bi essentials voor de business professional	9000
189587	07-10-25	Information gathering technieken voor functionele analisten	2140

189580	09-10-25	Data Analyse: Opleiding	online
189731	13-10-25	Data Analyse: Business Intelligence	online
190133	14-10-25	Power bi advanced voor de business professional	9000
190055	20-10-25	Data Protection Officer: Juridische introductie tot de GDPR	9000
190048	20-10-25	Data Protection Officer - Certificatietraining	9000
189584	21-10-25	Enterprise Architecture: frameworks en modellen	online
189451	21-10-25	Functionele analyse: opleiding	1982
193286	04-11-25	Slimmer werken met copilot 365	2140
120336	06-11-25	Lean excel	9000
192259	06-11-25	Chatgpt advanced prompting	2140
189456	06-11-25	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 1: Draaitabellen	online
192261	07-11-25	Chatgpt voor consultants & adviseurs	2140
192908	12-11-25	IREB® Foundation Certification Training	3001
190136	12-11-25	Slimmer werken met copilot 365	9000
186786	13-11-25	Boordtabellen in excel	2140
189458	13-11-25	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 2: Data importeren	online
189876	14-11-25	Data Analyse: Data mining	1831
190139	18-11-25	Vergroot uw zichtbaarheid op LinkedIn met artificiële intelligentie	9000
193761	19-11-25	AI & chatgpt in het onderwijs	2140
192152	20-11-25	Business analytics met MS Power BI: basisopleiding	3500
189460	20-11-25	Opleiding Excel data-analyse van a tot z Module 3: Power Pivot & DAX	online
189574	20-11-25	Agile Functionele Analyse	2600
192368	21-11-25	Starten met Adobe InDesign	9000
189794	24-11-25	Data analyse: Werken met R	online



TAALOPLEIDINGEN

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
189612	16-06-25	Succesvol en overtuigend communiceren	2140
189585	19-08-25	Geweldloos communiceren: leer effectief en verbindend communiceren	2600
189813	02-09-25	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	2140
189613	12-09-25	Succesvol en overtuigend communiceren	3001
189866	25-09-25	Feedback geven en ontvangen	1831
189817	06-10-25	Gericht communiceren met NLP	1982
190008	07-10-25	Snellezen	2600
193687	07-11-25	Succesvol en overtuigend communiceren	1982
189805	25-11-25	Effectief communiceren vanuit eigen kracht	online



TECHNIEK EN TECHNOLOGIE

ID	START	OPLEIDINGSTITEL	POSTCODE
192888	11-06-25	Erkende opleiding tot ventilatieverslaggever	8200
193455	11-06-25	Verkorte opleiding ventilatieverslaggever voor installateurs	8200
192208	17-06-25	Identificatie en realisatie van waardegedreven ai-projecten	2140
192737	17-06-25	Lichtberekening met EVO	8500
192587	18-06-25	Permanente vorming (EPB): Isolatie-, vocht en bouwknopen	8200
192578	23-06-25	Schade en gevolgen bij appartementen	8200
192584	25-06-25	Experttraining schadedossiers in de bouw	8200
192820	30-06-25	Veilig gebruik van ladders	8200
192821	30-06-25	Veilig gebruik van ladders en valnetten - totaalpakket	8200
193887	10-10-25	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan, basisopleiding	8200
193862	15-10-25	Business continuity in een productieomgeving	8200
193870	21-10-25	Eenvoudige verbeter technieken voor een productieomgeving	8500
193669	03-11-25	BIM voor de architect met Autodesk Revit - architecture	8800
193861	17-11-25	Business continuity in een productieomgeving	8500
193888	20-11-25	Weg- en werfsignalisatie plaatsen, opmaak signalisatieplan, basisopleiding	9051
193774	21-11-25	Introductie BIM & Autodesk Revit	8800

DE L&D AWARDS DOOR DE OGEN VAN EEN STUDENTENTEAM

EEN BLIK ACHTER DE SCHERMEN VAN INNOVATIE IN LEREN & ONTWIKKELEN

Als masterstudenten Opleidings- en Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Antwerpen kregen wij - een groep van vijf leergierige studenten - de unieke kans om deel te nemen aan de prestigieuze L&D Awards 2025, georganiseerd door Stimulearning. Deze leerzame en inspirerende dag vond plaats op een uitzonderlijke locatie: The Dive, het opleidings- en bezoekerscentrum van Unilin Group in Wielsbeke. Graag nemen we jullie mee in onze ervaring.

EEN INSPIRERENDE START: BEZOEK AAN THE DIVE

Voor het inhoudelijke programma van start ging, kregen we een uitgebreide rondleiding in The Dive. Dit hypermoderne centrum opende de deuren in 2023 en biedt medewerkers en bezoekers een totaalervaring rond leren, innovatie en employer branding. Wat meteen opviel, was de sterke visuele en interactieve aanpak. Via de meeslepende videowall werden we ondergedompeld in de bedrijfscultuur en toekomstvisie van Unilin.

Het gebouw is ontworpen om verwondering op te wekken, nieuwsgierigheid te prikkelen en vooral: leergierigheid te stimuleren. De naam The Dive verwijst naar een diepe duik in kennis - een metafoor die perfect past bij de doelstelling van het centrum. De rondleiding maakte ons al snel duidelijk waarom deze locatie in 2024 de juryprijs won voor zijn visie op leren.

DE GENOMINEERDEN: ZES STERKE VERHALEN

Na het bezoek volgde het kloppende hart van het event: de presentaties van de zes genomineerde organisaties. Elk van hen toonde hoe zij in 2024 hebben bijgedragen aan de groei van hun medewerkers en daarmee aan de realisatie van hun bedrijfsdoelen.



Met *De decentrale e-learning revolutie* speelt BASF Antwerpen in op de noden van een complexe, continue productieomgeving met meer dan 2.000 medewerkers. Dankzij een gebruiksvriendelijke authoring tool kunnen afdelingen nu zelf praktijkgerichte e-learning ontwikkelen.

Opleidingscoördinatoren treden op als decentrale auteurs, ondersteund door L&D en een actieve community die kennis en ervaringen deelt. Deze aanpak versterkt betrokkenheid, eigenaarschap en sluit beter aan bij reële leerbehoeften.

Nieuwe medewerkers leren sneller in hun eigen context, en opleidingen worden als relevanter en bruikbaar ervaren. De koppeling met het documentbeheersysteem zorgt voor efficiënte opvolging.

BASF bouwt hiermee aan een moderne leercultuur waarin leren van iedereen is. Een schaalbaar en innovatief model dat ook buiten de sector inspirerend werkt.



Met het project *New Bootcamp Format* hertekende Delaware haar onboarding en ontwikkelingstraject voor de 1600 medewerkers in BeLux. Geen eenmalig event meer, maar een doorlopende leerreis die inzet op zelfgestuurd leren, leiderschapsbetrokkenheid en strategische verankering.

De overstap van een push- naar een pullmodel geeft medewerkers meer keuzevrijheid en eigenaarschap. Het traject bevat o.a. een kick-off call, reflectieoefeningen, groeigesprekken, een senior offsite en een groeiworkshop - zorgvuldig opgebouwd via designworkshops.

De holistische aanpak zorgt voor meetbare gedragsverandering, positieve feedback en een duurzaam, schaalbaar model. Hiermee levert Delaware niet enkel interne impact, maar ook een blauwdruk voor toekomstgericht leren in andere organisaties.



Snelle groei en toenemende diversiteit vroegen bij PostNL om een nieuwe aanpak. Met *Samen Succesvol Groeien* zet het bedrijf in op een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

Centraal staat een teamgerichte leerbenadering, afgestemd op de ontwikkelingsfase van elk team. Dankzij een grondige behoeftanalyse en cyclische aanpak blijft het traject flexibel en relevant. Leidinggevend en businesspartners spelen een actieve rol, wat de impact versterkt.



Bij Meat&More speelt onboarding een sleutelrol in het verbinden van nieuwe medewerkers met de organisatie. Niet zomaar een 'welkom', maar een doordacht leertraject dat inzet op groei, betrokkenheid en retentie.

Het programma blinkt uit in structuur, helderheid en verbinding. Van een sterke onthaaldag tot een gepersonaliseerd groeiplan, meter-/peterschap en interactieve terugkommomenten: alles draagt bij aan een vlotte en warme integratie.

De aanpak sluit naadloos aan bij het L&D-beleid van de 3 E's: Educatie, Exposure en Ervaring - met als doel persoonlijke ontwikkeling én operationele excellentie. Een verdere stap? Meer datagedreven sturing om de impact nog beter te meten en te versterken.



Proximus lanceerde een AI-leertraject voor zijn 8000 medewerkers - een slimme zet in een snel veranderende arbeidsmarkt. Het doel? Medewerkers efficiënter laten werken met AI-tools en hen voorbereiden op toekomstige loopbaanveranderingen.

Verankerd in de organisatiestrategie wil het traject zowel de 'customer experience' verbeteren als de productiviteit verhogen. Succesfactoren zijn de sterke didactische aanpak, gerichte communicatie, en professionele marketing- en nudgingtechnieken, ondersteund door een doordachte change management strategie. Met AI@Proximus positioneert het bedrijf zich als Europese voortrekker in AI en als voorbeeld van hoe leren en ontwikkelen bijdragen aan bedrijfsdoelen én duurzame inzetbaarheid in een 'high tech & high touch' toekomst.



Agressie is helaas een dagelijkse realiteit in de zorg. Het raakt medewerkers diep en schaadt de kwaliteit van zorg. UZ Brussel pakt dit probleem aan met *Krachtige Kalmte*: een praktijkgericht leertraject dat inspeelt op de concrete noden van het zorgpersoneel.

Geen standaardaanpak, maar maatwerk met diverse leeracties zoals een animatievideo, e-learning, interactieve workshops en ervaringsgerichte training. Medewerkers leren agressie herkennen, voorkomen en gepast reageren - ook als getuige bij collega's. De impact is duidelijk: deelnemers voelen zich zekerder en bekwaam, en de teamspirit groeit. *Krachtige Kalmte* legt zo een sterke basis voor een duurzame, veilige zorgomgeving.



Van harte proficiat aan de 2 winnaars van de jury-prijs en de publieksprijs: BASF en UZ Brussel!

REFLECTIE: WAT NEMEN WIJ MEE?

Als toekomstige professionals in onderwijs en leren was dit event voor ons een eyeopener. We zagen hoe theorie en praktijk elkaar versterken, en hoe L&D echt het verschil kan maken binnen organisaties. Elke case toonde op zijn manier hoe investeren in mensen bijdraagt aan veerkracht, innovatie en duurzaamheid.

De warme ontvangst door Stimulearning en de openheid van de deelnemende organisaties zorgden voor een leerklimaat waarin wij als studenten volwaardig konden meedoen. We kregen de kans om vragen te stellen, te netwerken, en de L&D-wereld van binnenuit te ervaren.

We willen daarom graag onze oprechte dank uitspreken aan Stimulearning voor deze unieke kans, en aan de Universiteit Antwerpen voor het mogelijk maken van onze deelname. Dit event heeft niet alleen onze kennis verrijkt, maar ook ons toekomstbeeld als onderwijswetenschappers verscherpt.

Thalia Buys, Nathalie Denis, Stéphanie Denis, Lotte Janssens en Patrick Van der Niepen en kijken nu al uit naar de editie van 26 maart 2026 in Berchem! ■



CHILL STAND is geen STILSTAND



Deze zomer doe je het waarschijnlijk wat rustiger aan. Heerlijk!
Maar maak van die chill stand geen stilstand. Boek nu één van de vele
NCOI-zomeropleidingen en **ontvang gratis AirPods 4 t.w.v. € 149!***
Volg ze klassikaal of online vanuit je ligstoel, naast het zwembad of op het strand.
Zo start je in september opgeladen en boordevol nieuwe kennis en skills!

Boek nu je opleiding op to.ncoi.be/zomeractie

*Info en voorwaarden op de site



APPRENDRE & SE DEVELOPPER

ANNÉE 19 ÉDITION 69

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BV
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : JUIN 2025



PAGE 8

OSER CHALLENGER : LE NOUVEAU RÔLE DU L&D

QUENTIN GEERAERTS

PAGINA 11

EMPOWERING LEARNING FOR A COMPETITIVE ADVANTAGE

WILL THALHEIMER

SONDAGE TENDANCES EN MATIÈRE DE L&D

ONDERZOEK TENDENSEN IN LEREN 2025



FR

Professionnels L&D en interne



Fournisseurs de solutions L&D



NL

Interne L&D-professionals



Aanbieders van leeroplossingen





TENDANCES DANS L'APPRENTISSAGE

Dans cet avant-propos, nous allons nous intéresser à un événement notable : cette année marque la **vingtième édition de l'enquête** annuelle de Stimulearning sur l'apprentissage et le développement au sein des organisations. Ce qui n'était au départ qu'un travail d'étudiant est devenu un élément incontournable dans le paysage L&D. Depuis deux décennies, cette enquête fournit des informations sur les évolutions de l'apprentissage en entreprise, dans le but d'assister les professionnels de l'apprentissage, de révéler des tendances et d'aider les organisations à anticiper le changement.

Pour cette édition anniversaire, nous collaborons à nouveau avec deux partenaires précieux : Groupe Epsilon et Federgon, Network for Work. Ensemble, nous présentons un panorama des évolutions récentes dans le domaine du L&D, avec une attention portée à la technologie, aux personnes et à l'organisation.

Cette année, nous nous penchons sur **quatre thèmes** qui sont devenus des incontournables en L&D. Par exemple, l'intelligence artificielle : en plein développement et de plus en plus intégrée dans les parcours d'apprentissage et sur les plateformes. Mais quel est l'impact de l'IA et quel rôle les professionnels lui attribuent-ils ?

Nous étudions également l'influence plus large des technologies L&D. Des plateformes d'expérience d'apprentissage à l'analyse des données et l'apprentissage immersif : où en sont les organisations dans leur déploiement et quelles sont les répercussions, par exemple, sur le rendement de l'apprentissage ?

La diversité, l'équité et l'inclusion constituent un autre thème important. À quel point les organisations intègrent-elles consciemment des parcours d'apprentissage inclusifs ? Et comment cela se traduit-il en choix et stratégies concrets ?

Enfin, nous nous penchons sur l'évolution du rôle du professionnel de l'apprentissage. De fournisseur de contenu à partenaire stratégique, accompagnateur et innovateur : quel est l'impact sur votre position en tant que spécialiste en L&D ?

Nous présenterons les résultats de cette vingtième enquête en ligne le jeudi 4 septembre 2025 à 11 h. Lors de ce webinaire, nous expliquerons les principaux résultats, nous partagerons des idées et nous discuterons avec plaisir de l'impact potentiel de ces tendances sur votre activité. Les répondants peuvent s'inscrire gratuitement sur sondage.stimulearning.be.

Bonne lecture et à bientôt !

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
- › Ventas, Marketing et Communication
- › Environnement, sécurité et qualité
- › Economie, Fiscalité et Législation
- › Informatique et Médias
- › Formations en langues

04 TOP10 mots clés

06 L'apprentissage sur mesure

08 Sur le divan

11 Empowering Learning for a Competitive Advantage

13 L&D Talent

14 Leren & Ontwikkelen





TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Voici les mots-clés les plus populaires sur nos sites depuis le 10/03/25

- 1 **COMMUNICATION** Training & Coaching Square / Evoluo / Frajlick Campus / NCOI Learning
- 2 **TRANSPORT** IFBD - Institute for Business Development
- 3 **IA** NCOI Learning
- 4 **PROJET** NCOI Learning
- 5 **COPILOT** NCOI Learning / IFBD - Institute for Business Development
- 6 **SEO** NCOI Learning / Clicktrust Academy
- 7 **POWER BI** NCOI Learning
- 8 **ANGLAIS** Larian-Online
- 9 **EXCEL** NCOI Learning / Quality Training
- 10 **COACH** Training & Coaching Square / Skill Builders / Pantelco / NCOI Learning / Systo / Orbid / Skillbuilders



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
99180	18-06-25	Root@+grow@ devenir coach certifié - combi	1310
120366	23-06-25	Info-webinar - actp certified coach root	2800
189892	04-09-25	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1300
189860	09-09-25	Mind Mapping®	4460
189832	23-09-25	People management : formation au leadership	4460
189884	25-09-25	Du conflit à la coopération en équipe	1831
189616	02-10-25	Gestion administrative pour le conseiller en prévention	1300
189886	03-10-25	Influencer et convaincre	1831
189887	06-10-25	L'intelligence émotionnelle	1300
189898	06-10-25	Présenter avec impact - les fondements	1831
189899	07-10-25	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1831
193510	07-10-25	Les outils du Manager Coach	4460
91302	23-10-25	Systemic coaching & managing individual & organisational transformation	2800
83692	07-11-25	Systemic turning point days	2800
111290	07-11-25	Constellations systémiques	2800
189804	27-11-25	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	online



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
192610	16-06-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course (+ Exam)	1000
192498	23-06-25	La gestion de projet pour non-spécialistes	1300
192380	30-06-25	Certified Scrum Product Owner®	1000
193732	30-06-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
193691	10-07-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
193818	18-08-25	Certified PRINCE2 Agile® Foundation Course (+ Exam)	1000

193822	25-08-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course (+ Exam)	1000
193693	04-09-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
193734	08-09-25	CAPM Exam Preparation Course	1000
189442	12-09-25	Design Thinking : une méthode pour résoudre des problèmes complexes	online
189719	15-09-25	Certified PRINCE2® 7 Foundation Course + Exam	3000
189525	30-09-25	Facility management de A à Z	1831
190034	06-10-25	Mini MBA : Masterclass en management et gestion d'entreprise	4460
192320	06-10-25	Certified Scrum Product Owner®	3000
189955	07-10-25	Certified PRINCE2® 7 Practitioner Course + Exam	2600
189386	09-10-25	Comment piloter le changement ?	1300
193820	20-10-25	Certified PRINCE2 Agile® Foundation Course (+ Exam)	1000
193824	27-10-25	Certified PRINCE2 Agile® Practitioner Course (+ Exam)	1000
193695	06-11-25	PMP® Exam Preparation Course	1000
189957	06-11-25	La gestion de projet : La planification, la budgétisation et le lancement	1300
192321	17-11-25	Certified Scrum Product Owner®	2140
189949	21-11-25	La gestion de projet : La collaboration et la communication	1300
192332	24-11-25	Certified ScrumMaster® (English training course)	3001
193736	24-11-25	CAPM Exam Preparation Course	1000



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189618	04-09-25	La gestion des compétences	1300
190036	09-09-25	Un recrutement plus efficace grâce à LinkedIn	1300
189089	11-09-25	Développez vos compétences en communication interne	1831
193838	17-09-25	Sélection et recrutement : formation de base	1000
193239	23-09-25	Train the trainer : formation de base	1301
190185	25-09-25	HR Business Partner : Master Class	1300
189621	02-10-25	Train the trainer : formation de base	4000
189678	03-10-25	La GRH : formation de base	online
189792	07-10-25	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1300
189568	08-10-25	Saisie et cession de la rémunération	1831

190033	13-10-25	Les responsabilités-clés du manager L&D	1831
189894	14-10-25	Migration professionnelle en Belgique : recrutement et occupation	1300
189896	14-10-25	Négocier avec les syndicats	1831
192046	15-10-25	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	1300
187499	22-10-25	How to build performance-focused learner surveys	1831
189390	06-11-25	La douane de A à Z	4460
193508	12-11-25	Lead Assessor : formation de base - junior assessor (module 1)	1831
190015	13-11-25	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique des RH	online



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189352	19-06-25	Formation : Négocier avec confiance	1300
189102	11-09-25	Maximisez le potentiel de LinkedIn	online
189263	16-09-25	Ecrire pour le Web	1831
189293	02-10-25	La passation des marchés publics de A à Z	1300
192370	08-10-25	Formation : Inside Sales pour les audacieux en devenir	1831
189100	09-10-25	Marketing pour non-marketeurs	online
189308	14-10-25	La nouvelle plateforme e-procurement pour acheteurs publics	1831
189265	20-11-25	Visual storytelling	1831
189309	27-11-25	Négocier efficacement dans le cadre d'un marché public	online



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
193702	12-06-25	Formation de base aux premiers secours	5101
193673	17-06-25	Recyclage supervision Personne de confiance	4432
191842	17-06-25	Formation : Recyclage secourisme	1000
191843	19-06-25	Formation : Recyclage secourisme	8500
191850	19-06-25	Formation de base aux premiers secours	1000
193370	19-06-25	Recyclage supervision Personne de confiance	7020
192484	26-06-25	Formation : Recyclage secourisme	5101
193698	27-06-25	Formation : Recyclage secourisme	4432
193537	10-07-25	Les open spaces et le bien-être	1300
193224	08-09-25	Formation de base aux premiers secours	5101
192793	11-09-25	Recyclage supervision Personne de confiance	4432
193367	16-09-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	4432
193248	18-09-25	Formation : Recyclage secourisme	5101
193241	18-09-25	Formation : Recyclage secourisme	4432
191851	18-09-25	Formation de base aux premiers secours	1000
192801	26-09-25	Recyclage supervision Personne de confiance	5101
193155	29-09-25	Formation de base aux premiers secours	4432
189681	07-10-25	Les analyses des risques dans la pratique	1300
193245	09-10-25	Formation : Recyclage secourisme	6041
192795	09-10-25	Recyclage supervision Personne de confiance	7020
193538	09-10-25	Les open spaces et le bien-être	online
193674	09-10-25	Recyclage supervision Personne de confiance	5101
192798	13-10-25	Recyclage supervision Personne de confiance	4700
191844	14-10-25	Formation : Recyclage secourisme	1000
193699	16-10-25	Formation : Recyclage secourisme	4432
193369	23-10-25	Recyclage supervision Personne de confiance	1000
193366	04-11-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	5101
189720	05-11-25	Définir une stratégie en matière d'absentéisme	1831
193368	06-11-25	Formation de conseiller en prévention de niveau 3	1000
193249	06-11-25	Formation : Recyclage secourisme	5101
193156	06-11-25	Formation de base aux premiers secours	4432
193225	07-11-25	Formation de base aux premiers secours	5101

191845	13-11-25	Formation : Recyclage secourisme	8800
193672	13-11-25	Formation : Recyclage secourisme	7020
192799	18-11-25	Recyclage supervision Personne de confiance	7700
193242	18-11-25	Formation : Recyclage secourisme	4432
193193	18-11-25	Formation de base aux premiers secours	4700
191852	24-11-25	Formation de base aux premiers secours	8500
193192	25-11-25	Formation de base aux premiers secours	6041



ECONOMIE, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
193002	11-06-25	Mise à jour I.P.P. : Explication de l'actualité fiscale récente	2000
193000	23-06-25	Mise à jour de l'impôt des sociétés	2000
188940	02-09-25	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1300
188943	09-09-25	Liquidation de société en Belgique : aspects juridiques, comptables	1831
189941	10-09-25	Audit : formation de base	online
188931	11-09-25	Comptabilité : formation de base	1300
189647	12-09-25	Masterclass Gestion Financière	1348
189524	25-09-25	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	online
189779	25-09-25	La déclaration TVA de A à Z	online
189304	29-09-25	Audit dans le secteur public	1831
189259	02-10-25	Comment lire et interpréter un bilan ?	1300
189558	03-10-25	Contrôle de gestion de A à Z	1348
189680	09-10-25	La législation sociale en Belgique : formation de base	1300
188938	14-10-25	La société de management de A à Z	online
193001	15-10-25	Mise à jour de l'impôt des sociétés	2000
189392	21-10-25	Les prix de transfert	online
188936	30-10-25	La consolidation des comptes	1831
189565	07-11-25	Gestion financière pour non-financiers	1348
188941	13-11-25	Les opérations de fin d'exercice	1300
189388	18-11-25	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	online
189874	18-11-25	La gestion des incapacités de travail	online
193003	21-11-25	Mise à jour TVA - session d'automne	2000
189875	27-11-25	La TVA de A à Z	1300
188934	27-11-25	Élaboration de contrats pour non-juristes	online



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
192911	19-06-25	ISTQB® Foundation in Software Testing	1702
192912	04-09-25	ISTQB® Foundation in Software Testing	3001
189384	11-09-25	ITIL®4 Foundation in IT Service Management + Exam Voucher	1982
190111	15-09-25	Introduction à la protection des données (RGPD)	1831
190113	15-09-25	Le Certificat en protection des données	1831
192907	15-09-25	IREB® Foundation Certification Training	1702
192908	12-11-25	IREB® Foundation Certification Training	3001
190112	17-11-25	Introduction à la protection des données (RGPD)	1400
190082	17-11-25	Le Certificat en protection des données	1400
189873	20-11-25	Analyse fonctionnelle de A à Z	1831



FORMATIONS EN LANGUES

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
189883	12-11-25	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	1300

L'APPRENTISSAGE

[illegible]

SUR MESURE

[illegible]

OSER CHALLENGER : LE NOUVEAU RÔLE DU L&D

QUENTIN GEERAERTS - D'ETEREN

Selon la fameuse règle des 70/20/10, la plus grande part du gâteau revient à l'apprentissage informel, une forme d'apprentissage dans laquelle D'Ieteren investit massivement. Mais comment mesurer cette forme d'apprentissage ? Comment faire en sorte que les collaborateurs puissent disposer de la marge nécessaire à cet effet ? Autant de questions que de nombreuses organisations se posent. Quentin Geeraerts, professionnel en L&D, porte un regard neuf sur le sujet et vous le présente avec plaisir dans cette interview.

Que fait exactement D'Ieteren ?

Quentin : « D'Ieteren est l'importateur des marques du groupe Volkswagen. Nous fournissons également des pièces de rechange au vaste réseau de concessionnaires en Belgique et nous nous intéressons plus largement à la mobilité : nous tendons à assister les organisations dans ce domaine et à leur fournir des solutions pour la gérer et la proposer facilement aux collaborateurs. Notre approche est large et comprend aussi bien des solutions de flottes constituées de vélo que de taxis, de voitures partagées et de trottinettes. Nos activités sont donc très diverses. Une branche de notre entreprise se consacre également à l'innovation. Il s'agit d'un incubateur pour de petites start-ups, qui explore les solutions de mobilité de demain dans lesquelles nous pouvons nous engager. En tant qu'importateur, nous disposons de l'envergure nécessaire pour soutenir ces petites initiatives et voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Par exemple, une présentation de voitures télécommandées a eu lieu récemment dans le port d'Anvers. Cette solution pourrait réduire le nombre de mouvements et le nombre de voitures dans le port. »

Comment avez-vous abouti au L&D ?

Quentin : « J'ai une formation de psychologue du travail. Le L&D m'a intéressé dès le début et j'ai toujours eu l'intention de poursuivre dans cette voie. Après un stage en L&D, j'ai finalement commencé à travailler comme consultant chez The Learning Hub. J'avais pour tâche d'aider les organisations à choisir des solutions d'apprentissage. J'ai ensuite été engagé chez D'Ieteren pour implémenter et entretenir un LMS pour nos collaborateurs internes et le réseau de concessionnaires. J'étais également chargé d'intégrer l'apprentissage numérique dans l'organisation comme une sorte de colonne vertébrale, pour ainsi dire. Après le démarrage de l'équipe 'apprentissage numérique' à la D'Ieteren Academy, nous avons décidé de mettre en place un Project Management Office (PMO) au sein de la Culture & Development Team, dont fait partie l'Academy. J'en suis le responsable aujourd'hui. Le rôle du PMO est de soutenir le grand nombre de projets au sein de l'organisation et de veiller à ce que chaque projet ait un impact. »

Vous accordez une grande attention à l'apprentissage informel et considérez l'apprentissage comme un état d'esprit. Cela rejoint parfaitement la question de notre invité précédent : comment créer un écosystème d'apprentissage sûr, non seulement dans la salle de classe, mais aussi en dehors ?

Quentin : « C'est une question très intéressante, qui retient également toute mon attention ainsi que celle de notre organisation. Nous accordons une grande importance à l'apprentissage informel, en particulier pour notre public cible interne. Tout commence par reconnaître que l'apprentissage se fait partout, et qu'il ne faut peut-être pas toujours le

voir comme un apprentissage, mais comme un gain en efficacité - pour la personne elle-même et pour l'organisation. Quelqu'un qui prend le temps, par exemple, d'écouter un podcast ou de lire un livre suscite automatiquement l'approbation de ses collègues, de la direction... Le rendement de ces formes d'apprentissage informel ne peut pas toujours être démontré noir sur blanc, mais tant que quelqu'un s'y attelle, se challenge et essaie d'apprendre, je pense que nous sommes sur la bonne voie et que chaque organisation devrait également faciliter l'apprentissage informel. Reconnaître que l'apprentissage informel constitue l'essentiel de la règle des 70/20/10 est, à mon avis, la première étape. Et savoir qu'il ne s'agit pas d'apprendre pour apprendre, mais pour faire avancer l'entreprise. Le développement personnel est également bénéfique pour l'organisation, j'en suis intimement convaincu. Ainsi, on peut accorder à chacun le temps d'approfondir les choses en toute confiance. Par exemple, nous avons mis en place une action concrète dans ce domaine : après la livraison d'un projet, nous veillons à ce que nos chefs de projet organisent un débriefing, au cours duquel





miné à faire progresser l'entreprise. Et c'est peut-être une image qu'un département L&D doit donner : nous ne sommes pas des grossistes en formations, mais des business partners. Si cette reconnaissance existe, l'entreprise sera également plus ouverte au feed-back ou à une question critique. Elle sait alors que vous souhaitez rechercher une solution ensemble. Nous constatons parfois une certaine réticence, mais une fois que l'entreprise réalise que nous ne faisons pas cela pour être à contre-courant et que nous voulons vraiment aider les gens, l'adhésion est plus forte. De ce fait, les collaborateurs sont également plus ouverts aux formations formelles qui seront effectivement proposées : ils savent qu'ils y apprendront vraiment quelque chose. »

Il n'est pas facile d'enregistrer l'apprentissage informel dans un LMS. Comment procédez-vous ?

Quentin : « C'est en effet un défi. Il y a environ un an, nous avons fait de grands progrès dans ce domaine. Nous avons la chance de pouvoir

« Reconnaître que l'apprentissage informel constitue l'essentiel de la règle des 70/20/10 est, à mon avis, la première étape. Et savoir qu'il ne s'agit pas d'apprendre pour apprendre, mais pour faire avancer l'entreprise. »

ils réfléchissent aux leçons à tirer des résultats et du déroulement de ce projet. Ainsi, chaque projet est aussi une expérience d'apprentissage vécue « on the job ». Cela permet non seulement à la personne, mais aussi à toutes les parties prenantes du projet, d'avancer. Je pense que la magie réside dans l'apprentissage par la pratique. En passant de la théorie à la pratique. Au sein de l'Academy, nous essayons de nous assurer que ce transfert s'opère bel et bien sur le lieu de travail. Nous y accordons toute notre attention, principalement en ayant recours à nos processus. Quand quelque chose est intégré dans un processus, il y a de plus fortes chances que cela soit appliqué à l'avenir. Un processus peut aider les gens à se concentrer sur l'objectif. Par exemple, lorsqu'un plan de développement personnel est intégré dans un processus - d'une manière flexible -, cela aura un effet stimulant et je pense que le reste suivra naturellement. En plus de la reconnaissance de l'apprentissage informel, le rôle des professionnels en L&D évolue aussi, je pense. Nous devons organiser moins de formations et nous intéresser davantage aux besoins réels. Nous devons oser challenger et remettre également en question les systèmes et les outils de l'entreprise. Il est parfois plus efficace de modifier un processus que d'enseigner dix solutions de contournement. De cette façon, nous sensibilisons également nos parties prenantes internes au fait que les formations ne constituent pas toujours la solution. En tant que professionnels en L&D, nous ne devons pas avoir peur de remettre en question le statu quo. C'est précisément en osant poser ce genre de questions que notre valeur ajoutée apparaît clairement. Souvent, on demande aux départements L&D de justifier un budget ou de démontrer un retour sur investissement. Nous devons abandonner l'idée qu'une formation doit produire un certain rendement. Évoluons vers ce que le L&D peut faire pour aider l'entreprise. En ce sens, nous devenons plutôt des architectes de l'apprentissage et des business partners et aidons l'entreprise à aller de l'avant. »

Comment faire en sorte que l'entreprise adhère facilement à ce mode de pensée ?

Quentin : « Ce n'est pas toujours facile, évidemment. Au sein de la D'Ieteren Academy, nous avons la chance de disposer d'une grande équipe composée de personnes aux parcours variés, qui gèrent des tâches dans leur propre domaine de compétence. Chacun est déter-

miner et configurer nous-mêmes notre plateforme d'apprentissage, ce qui nous permet d'établir nos rapports sur mesure, en fonction de ce qui est légalement requis et de ce que l'entreprise exige, tout en pouvant centraliser nos données sur l'apprentissage informel dans ce même système. Pour ce faire, nous enregistrons le plus grand nombre possible d'actions sur la plateforme. Dans un premier temps, nous incitons les collègues à organiser leur formation on the job avec l'Academy via la plateforme. De cette manière, l'information se trouve immédiatement au bon endroit. Pour les choses que nous n'organisons pas nous-mêmes - il y a toujours de nouveaux produits, de nouveaux services... -, nous avons un formulaire pour inviter les collaborateurs à enregistrer aussi toutes les formations qu'ils ont suivies à l'extérieur. Nous chargeons ces formulaires dans le système tous les trimestres. Nous avons organisé des campagnes pour motiver les collaborateurs à tenir ces enregistrements à jour, et nous constatons que nous pouvons largement combler le vide. Nous avons également veillé à ce que les e-learning et le matériel soient correctement enregistrés. Je pense que nous parvenons à avoir une bonne vue d'ensemble de ces heures informelles. De plus, grâce à une nouvelle connexion avec Power BI, nous disposerons bientôt d'un tableau de bord qui fournira des aperçus. Nous serons dès lors à même d'accompagner encore mieux non seulement nos utilisateurs finaux, mais bientôt aussi, nous l'espérons, notre réseau de concessionnaires. Plus les choses sont claires et accessibles à tous, plus l'apprentissage se fera facilement. Chacun assume sa responsabilité de mettre l'apprentissage à la portée de l'apprenant. »

Cela nécessite un changement d'état d'esprit de la part du collaborateur et du manager. Y êtes-vous parvenus ?

Quentin : « Nous avons déjà fait de grands progrès. L'étape suivante consiste à relier l'apprentissage à d'autres processus, tels que le plan de développement personnel, les performance reviews et les talent reviews. Et à expliquer que cette responsabilité n'incombe pas seulement à l'organisation, mais aussi à la personne et à la direction elle-même. Dans un avenir proche, nous allons encore nous concentrer sur les valeurs, la culture et la culture de l'apprentissage. Tout ce qui précède en fait partie, en réalité. Notre approche consiste à reconnaître ce qui est déjà en place, à en tenir compte et à poursuivre sur cette base. »

Cet entretien a lieu dans un magnifique bâtiment moderne de la D'Ieteren Academy. Quelles activités d'apprentissage sont organisées ici ?

Quentin : « L'Academy occupe un emplacement central à Kortenberg parce que nous y organisons également des formations techniques qui nécessitent tout de même du matériel, notamment des voitures qui proviennent directement du site ou du camion, pour pouvoir faire des exercices pratiques avec nos formateurs. Des défauts sont effectivement installés dans ces véhicules afin que les participants à nos formations puissent identifier et résoudre des pannes. Les formations techniques se déroulent en grande partie au niveau central, mais il y a déjà des initiatives visant à permettre aux concessionnaires d'organiser eux-mêmes des formations dans leur environnement, sur le lieu de travail. Les salles de classe de notre bâtiment sont pratiquement identiques aux garages dans lesquels les participants travaillent, mais pour gagner en efficacité, nous réfléchissons à la manière de leur proposer des formations directement sur le terrain. En effet, il n'est pas toujours évident de trouver les bonnes personnes pour donner ces formations. En plus des formations techniques, nous organisons aussi des formations non techniques dans ce bâtiment, par exemple sur les soft skills, la vente, les processus spécifiques au service après-vente, etc. Il est même possible de faire entrer des voitures dans le bâtiment pour reconstituer un showroom à petite échelle où des jeux de rôle peuvent être organisés pour s'exercer aux contacts avec les clients, par exemple. Il arrive qu'il y ait des échanges entre des organisations de concessionnaires, et c'est sympa aussi. Il s'agit parfois d'entreprises plus grandes que D'Ieteren même. Elles apprécient vraiment ces partages. »

En ce qui concerne l'apprentissage, les collaborateurs de réseaux de concessionnaires constituent un groupe cible très différent des collaborateurs internes. Quelles sont les différences et les similitudes ?

Quentin : « Dans notre réseau de concessionnaires, nous nous concentrons surtout sur la formation et la certification dans le cadre de la conformité. Indépendamment de cela, nous offrons également une valeur ajoutée en organisant chez nous des formations sur mesure en fonction de leurs besoins, pour lesquelles l'organisation de concessionnaires est peut-être trop petite. Et il y a effectivement une grande différence avec les formations internes. La principale différence réside dans le fait que les collaborateurs internes n'ont pas besoin d'une autorisation pour suivre une formation. Nous attendons néanmoins qu'ils discutent de leur plan avec leur supérieur hiérarchique, un HR BP ou l'Academy, mais ils peuvent s'inscrire sans problème à l'offre sur notre plateforme d'apprentissage. L'approche à l'égard des concessionnaires est très différente : nous devons souvent les convaincre de suivre des formations, car cela leur coûte de l'argent d'y envoyer un collaborateur. Ces deux groupes cibles ont en commun de nécessiter une bonne



approche marketing de nos initiatives en matière d'apprentissage : nous devons veiller à ce que notre offre soit facile à trouver, expliquer clairement ce que les gens peuvent en retirer, ce qu'ils seront en mesure de faire par la suite, etc. ».

Vous dites qu'en principe, les collaborateurs n'ont pas besoin d'autorisation. Ont-ils tous un budget pour apprendre, ou comment cela se passe ?

Quentin : « L'Academy s'occupe de la gestion et du suivi du budget. Tant qu'il y a suffisamment de place, les collaborateurs sont libres de suivre des formations. Ce n'est pas comme si on en faisait un mauvais usage. Cela offre simplement la sécurité nécessaire pour proposer des idées soi-même. »

Quelle question aimeriez-vous poser à notre prochain(e) invité(e) ?

Quentin : « Quelle est l'une de vos tâches dont vous aimeriez vous débarrasser et pourquoi ? Comment vous y prendriez-vous si vous aviez la possibilité de la laisser tomber ? » ■



BON PLAN

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



PASSEPORT

- › **Fonction ?** PMO Lead Culture & Development, D'Ieteren
- › **Auparavant ?** Digital Learning Manager - D'Ieteren, Business Consultant Learning Solutions - The Learning Hub, HR Consultant - Bepledd
- › **Études ?** Master en psychologie du travail - VUB
- › **Quelle est votre devise sur le plan professionnel ?** « Great theories and visions only work when we translate them to tangible initiatives »
- › **Quelle est la source d'information en L&D la plus inspirante ?** Principalement LinkedIn, où j'ai plusieurs contacts (internationaux) qui partagent sporadiquement des informations, études et opinions intéressantes. De ce fait, mon fil d'actualité est bien fourni et il est plus facile d'apprendre un peu chaque jour.



EMPOWERING LEARNING FOR A COMPETITIVE ADVANTAGE

A CONVERSATION WITH WILL THALHEIMER, PHD, MBA

We are pleased to announce that Will Thalheimer, a leading expert in learning evaluation, will be attending the Stimulearning L&D Talks on October 22–23, 2025, in Belgium.

In anticipation of his keynote and masterclass, Nicki Mrose and Jen Deneckere - both engaged in training evaluation practices at KBC - sat down with Will for an in-depth conversation about the practical application and benefits of the Learning Transfer Evaluation Model (LTEM) he developed, and how effective, evidence-based L&D practices can create a competitive advantage for organizations.



For those who may not know you, could you briefly introduce yourself and share a bit about your background?

I've been in the field of learning and development for nearly 40 years. Over the years, I've held various roles including trainer, instructional designer, project manager, simulation architect, consultant, and speaker. My journey began with a focus on training and instructional design, but over time, I became increasingly interested in the learning sciences. I started compiling research on learning and making it available to my clients. I also began conducting learning audits to help organizations align their programs with research and provide recommendations for improvement.

People may know you best for your Learning Transfer Evaluation Model (LTEM). Can you tell us more about the model and why you felt the need to create it?

Absolutely. While working as a consultant, I noticed that many traditional methods of learning evaluation didn't make sense. For example, we often measure knowledge immediately after training, which only gives us a snapshot of comprehension - not whether learners will remember or apply it later. In the workplace, we're not just trying to create learning; we're trying to create remembering.

Another issue was the widespread use of traditional learner surveys, which often failed to provide meaningful data. This led me to explore how we could improve these surveys to make them more performance-focused and aligned with actual learning outcomes.

In my first book, *Performance-Focused Learner Surveys* (originally published in 2016, with a second edition in 2022), I addressed the limitations of traditional "smile sheets" or "happy sheets," which are poorly correlated with real learning results. The goal should be to create surveys that provide actionable insights into how well the learning interventions are working and how they can be improved, so that organizations can make informed decisions and improve their effectiveness. I also saw significant gaps in dominant models like Kirkpatrick's. These models often lump all learning into one category. For example, we might say, "We need a Level 2 assessment," and then just create a knowledge check. But we know that's not enough. There are many more relevant factors than just recalling information at the end of a training session. So there was some frustration. Some researchers, people that study training and development from an external, evidence-based perspective, were also identifying problems with the four-level model.

"In the work context we're not just trying to create learning; we're trying to create remembering."

And this is how you came to develop LTEM?

Yes. I wanted to create a more nuanced approach to evaluation. I received feedback from many smart people, including learning experts like Julie Dirksen and Clark Quinn, and evaluation experts like Robert Brinkerhoff and Ingrid Guerra-López. It took about 11 iterations before I published the first version of LTEM in 2018.

Please tell us more about it.

The model has eight tiers - I use the term 'tiers' instead of 'levels' to avoid confusion with other models. LTEM incorporates learning science by dividing learning into knowledge, decision-making, and task performance. This helps organizations gather more valuable feedback and align evaluation with what learning science tells us: realistic practice is one

of the best ways to help learners comprehend and retain information. LTEM helps learning professionals move beyond surface-level metrics like attendance or time spent in a course. Instead, it encourages us to ask: “Are people making better decisions? Are they performing tasks more effectively?” When we know we’ll be evaluated on deeper outcomes, it naturally pushes us to design learning experiences that include more realistic practice and application. That’s where real learning happens.

“LTEM isn’t just a measurement tool - it’s a mindset shift.”

Can you share examples of how LTEM is being used in organizations?

Absolutely. In the LTEM report on my website, I outline 16 different ways organizations can use the model.

Some use it to map out their current evaluation practices and identify gaps. They identify areas for improvement and prioritize their evaluation efforts.

Others use it to brainstorm all possible ways to measure a particular learning program and then decide which methods are realistic and resonate within their organization.

Some organizations use LTEM to work with vendors, ensuring they provide meaningful evaluation data.

Others even involve learners in deciding what they want to get out of a course.

It’s a versatile tool, and organizations that adopt LTEM often find it both valuable and transformative.

When L&D professionals decide to use LTEM, do you have advice on how to deal with resistance?

Resistance is part of the process - whether it comes from stakeholders, systems, or even our own doubts. When we accept that we’re all still learning, it takes the pressure off needing to be perfect. It opens the

door to experimentation and trying new things without fear of failure. I always say: “Don’t let perfection be the enemy of progress. Just keep moving forward, learning as you go.”

One major challenge is resistance to change, especially in organizations that have used traditional models for decades. Start small - pilot the new approach with a few trainers or instructional designers. For example, sneak scenario-based questions into your learning design as a learning nugget, not as an extra test. People will like them and take notice. Success in these initial efforts can help build momentum and convince others of the value of the model.

It’s also important to be strategic. You don’t need to measure everything at the highest tiers - it’s too costly. Focus on strategically important courses. And remember, new courses may not yield the best results right away, so formative evaluation and continuous improvement are key.

Involving stakeholders early can help reduce resistance. Identify key players - business leaders, managers, learners - and help them understand the value of comprehensive evaluation. I call this an ‘evaluation backgrounder’. Make the process collaborative. Involve them in brainstorming what to measure and how. Share findings regularly and use the data to make informed decisions. This collaborative approach builds buy-in and ensures alignment with organizational needs.

Finally, LTEM is spreading rapidly. As more organizations adopt it, resistance will naturally decrease. When you talk about the competitive advantage gained through effective learning evaluation, you’re speaking the language of business - and that helps overcome resistance.

“Don’t let perfection be the enemy of progress. Just keep moving forward, learning as you go.”

That brings us to your newest book: ‘The CEO’s Guide to Training, eLearning & Work: Empowering Learning for a Competitive Advantage’. Can you tell us more about it?

In this book, I explore how senior leaders can support their learning teams to create a competitive advantage. L&D professionals often don’t feel like full partners at the table. But if senior managers understand us better, they can manage us better. The book is about how organizations can use learning and development as a strategic driver.

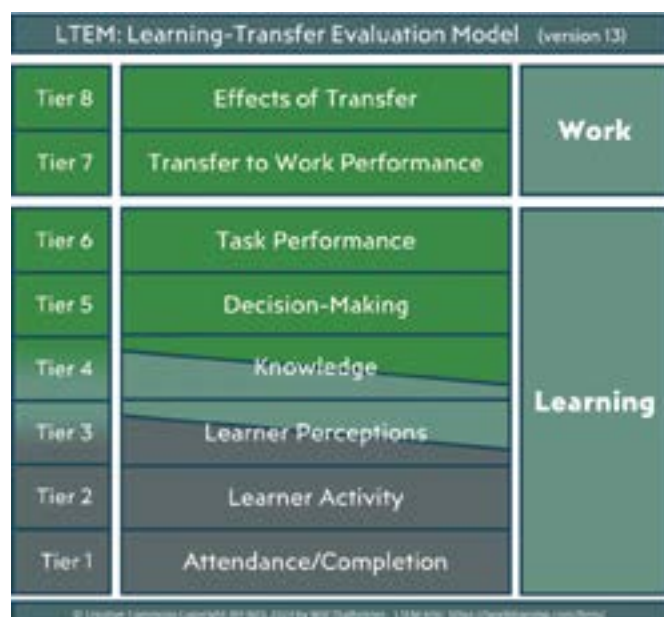
Imagine two companies. One learning team measures outcomes, identifies what works and what doesn’t, and makes informed improvements. The other team doesn’t. Which team is creating more value - for the organization, the learners, and themselves? It may sound like a book for senior leaders, but it’s really for us L&D professionals too.

So how can we create this competitive advantage?

In the book, I highlight four key principles from the learning sciences: retrieval practice, spacing effect, simulation, and feedback. There are many other factors, but even just using these four can significantly enhance learning outcomes and give your organization an edge.

Managers also play a crucial role. When they support and encourage learning, it amplifies the impact of training and fosters a more innovative, adaptable workforce.

Workflow learning is another powerful approach - practices like after-action reviews, experimentation, or helping people anticipate and over-



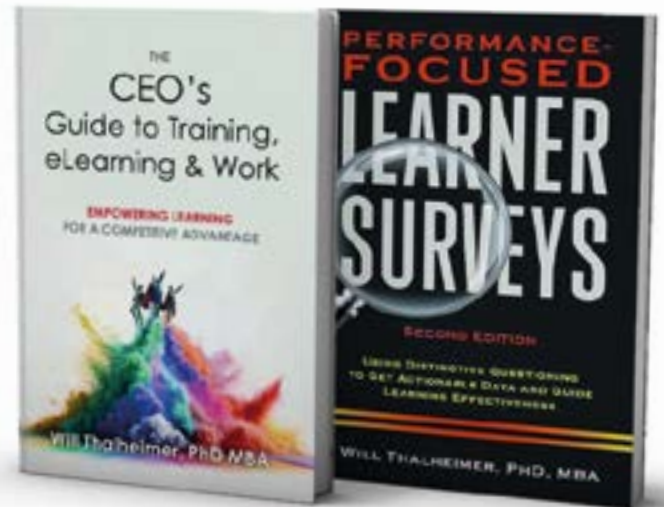
come obstacles. These ensure learning is directly relevant to the work and help people become more resilient in a rapidly changing environment.

I could go on, but the book is concise and provides a practical guide for senior leaders and learning professionals in the art and science of workplace learning and performance improvement.

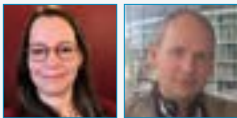
As we wrap up, do you have any final thoughts or advice for our audience?

My final advice is: empower yourselves as learning professionals. Don't wait for others to recognize your value - demonstrate it through your work. Use evidence-based practices, engage stakeholders, and continuously improve your learning designs and evaluation methods. By doing so, you'll enhance the impact of your programs and contribute to your organization's success.

Creating a competitive advantage through learning is a powerful way to show the value of what we do.



Thank you, Will, for the insightful and inspiring conversation. ■



Nicki Mrose is a learning architect at KBC Bank & Verzekeringen, dedicated to creating impactful learning experiences.

Together with a multidisciplinary team, she developed a training evaluation methodology within her organization.

Jen Deneckere brings a rich background in commercial skills and learning design to his current role as an HR data analyst at KBC.

He collaborates closely with Nicki Mrose to elevate their methodology and drive meaningful change in L&D.

L&D TALENT

TRAINER BEDRIJFSOPLEIDINGEN Rode Kruis Vlaanderen

L&D SPECIALIST TVH

L&D PORTFOLIO OWNER Cevora

INSTRUCTIONAL DESIGNER OMP

LEARNING CONSULTANT The Tipping Point

BLENDED LEARNING EXPERT Eneco Belgium

FACILITY OFFICER CAMPUS Infrabel

TEAMLEADER LEARNING & DEVELOPMENT VPK Group

BUSINESS CONSULTANT LEARNING SOLUTIONS The Learning Hub

TEAM MANAGER L&D Cevora

jobs.stimulearning.be