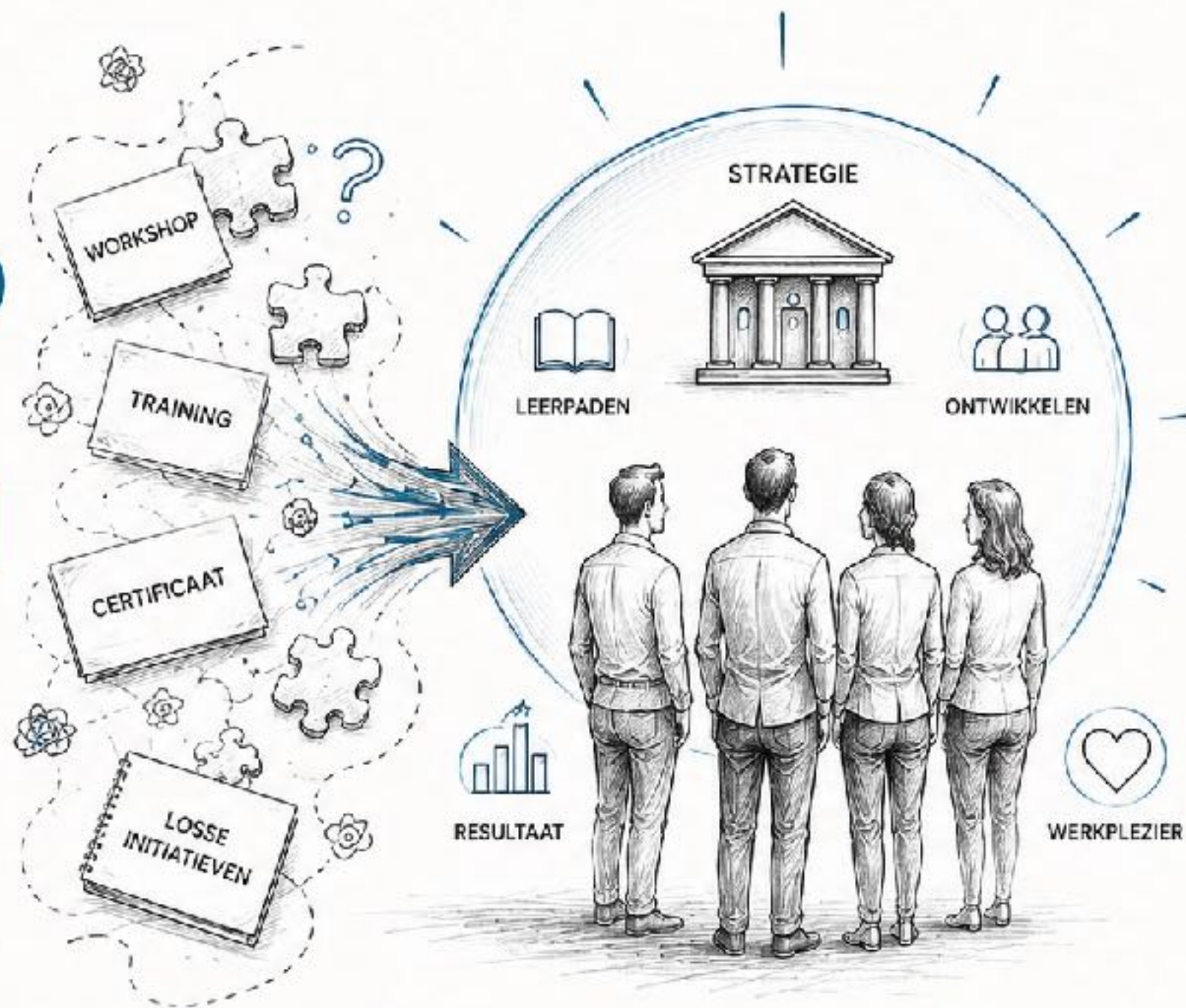


VAN VERSNIPPERD NAAR STRATEGISCH LEREN

Hoe je leren en ontwikkelen
laat bijdragen aan betere
prestaties, groei en werkplezier.



EBOOK

Van versnipperd naar strategisch leren

Inhoudsopgave:

1. Begin niet bij de opleiding, maar bij je strategie
2. Maak leren onderdeel van je bedrijfsvoering
3. Bouw een compleet en toekomstgericht opleidingsbeleid
4. Geef iedere functie een helder leerpad
5. Geef leidinggevend en een actieve rol
6. Laat medewerkers vooral leren in de praktijk
7. Meet meer dan deelname en tevredenheid
8. Bouw stap voor stap aan een interne academy
9. Van losse training naar aantoonbare ontwikkeling
10. Wil je meer grip op leren en ontwikkelen?

Colofon

Van versnipperd naar strategisch leren

Hoe je leren en ontwikkelen laat bijdragen aan betere prestaties, groei en werkplezier

© 2026 Maashorst Academy. Alle rechten voorbehouden.

Illustraties

De illustraties in dit eBook zijn ontwikkeld met ondersteuning van ChatGPT (OpenAI) en vervolgens bewerkt en toegepast binnen de huisstijl van Maashorst Academy.

Auteur: Marc van Lieshout

Van versnipperd naar strategisch leren

Je medewerkers volgen regelmatig een workshop, training of opleiding. Ze komen enthousiast terug en delen misschien een paar nieuwe inzichten. Maar na enkele weken neemt de dagelijkse drukte het weer over.

Het nieuwe gedrag verdwijnt, de afspraken verwateren en het resultaat blijft lastig zichtbaar.

Herkenbaar?

Veel mkb-bedrijven investeren serieus in de ontwikkeling van medewerkers. Toch bestaan die investeringen vaak uit losse opleidingen, trainingen en persoonlijke verzoeken. De ene medewerker volgt een vakopleiding, een ander bezoekt een workshop en een leidinggevende kiest zelf een managementtraining.

Iedere activiteit heeft waarde. Maar zonder gezamenlijke richting ontstaat versnippering.

Hoe zorg je dat leren niet naast het werk staat, maar bijdraagt aan je bedrijfsdoelen, prestaties en groei?



Begin niet bij de opleiding, maar bij je strategie

De vraag *welke workshops hebben we nodig?* komt vaak te vroeg.

Begin eerst bij de toekomst van je bedrijf:

- Waar wil je over drie tot vijf jaar staan?

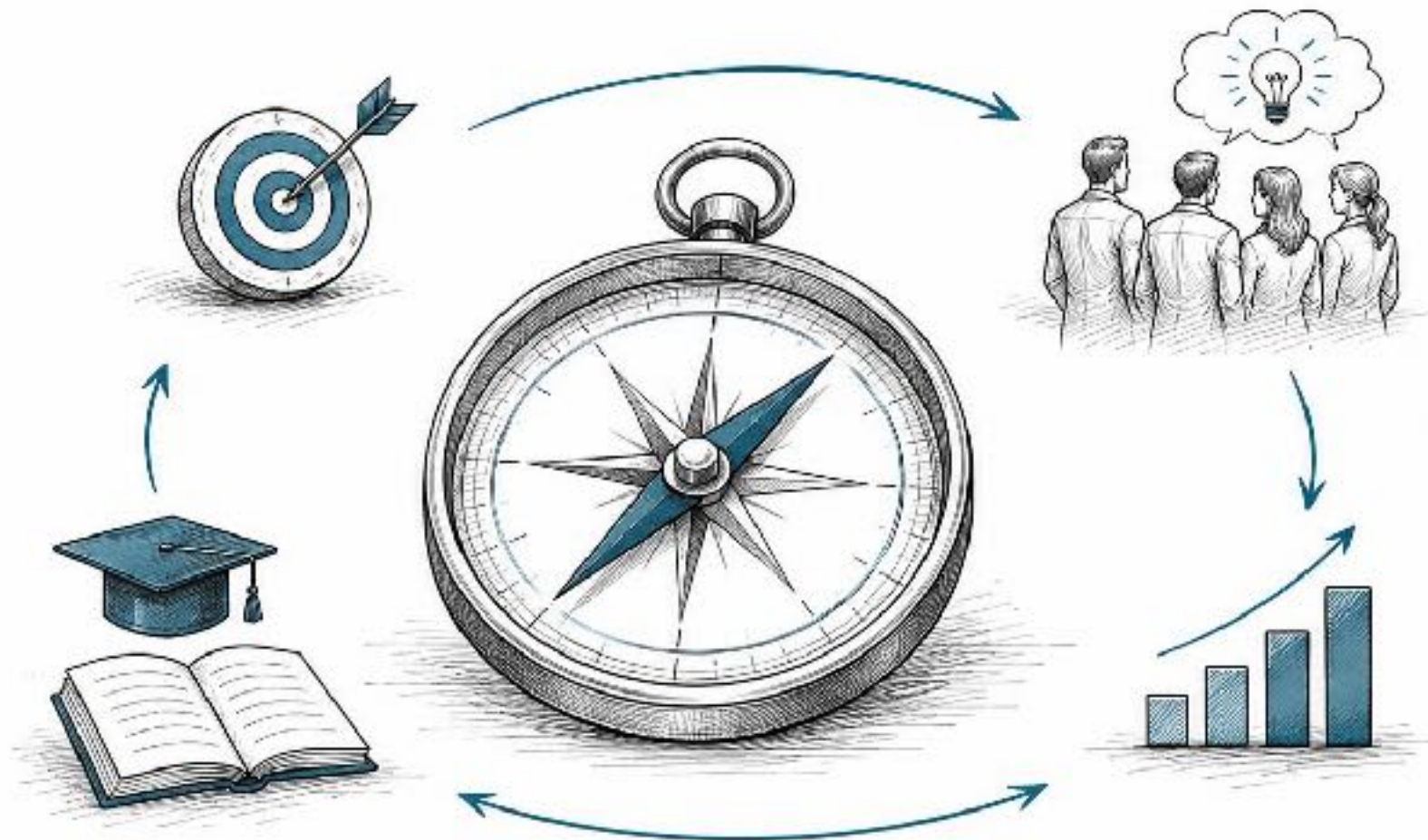
- Welke veranderingen komen op je organisatie af?
- Welke prestaties verwacht je van teams en medewerkers?
- Welk gedrag helpt om de doelen te bereiken?
- Welke kennis en vaardigheden ontbreken nog?

Stel dat je bedrijf wil groeien, processen wil verbeteren of verantwoordelijkheden

lager in de organisatie wil leggen. Dan vraagt dat niet alleen om vakkennis.

Medewerkers moeten ook leren plannen, samenwerken, problemen oplossen, communiceren en verantwoordelijkheid nemen.

Je bedrijfsstrategie bepaalt dus welke ontwikkeling nodig is, niet het opleidingsaanbod dat toevallig voorbijkomt.



Maak leren onderdeel van je bedrijfsvoering

Strategisch leren betekent dat je ontwikkeling koppelt aan de koers van je bedrijf. Je maakt bewuste keuzes, bepaalt welke functies en vaardigheden cruciaal zijn. Vervolgens organiseer je leren zo dat medewerkers nieuwe kennis direct toepassen in hun dagelijkse werk.

Een strategisch opleidingsplan geeft hiervoor richting. Het vertaalt bedrijfsdoelen naar concrete leerdoelen, prioriteiten en ontwikkelactiviteiten.

Zo voorkom je dat iedere afdeling of leidinggevende los van elkaar workshops inkoopt. Je investeert gericht in wat je bedrijf en medewerkers nodig hebben.

Een goed plan geeft antwoord op vragen als:

- Welke kennis en vaardigheden hebben we nu nodig?

- Welke competenties vragen straks extra aandacht?
- Voor welke functies ontstaan tekorten?
- Welke medewerkers willen en kunnen doorgroeien?
- Wat leren medewerkers intern en waarvoor zoeken we een externe partner?
- Hoe meten we het effect op gedrag en prestaties?



Bouw een toekomstgericht opleidingsbeleid

Een strategisch plan geeft richting en in het opleidingsbeleid leg je vast hoe je leren organiseert. Hierin beschrijf je bijvoorbeeld:

- wie verantwoordelijk is voor leren en ontwikkelen;
- hoe medewerkers opleidingswensen bespreken;

- hoe je budgetten verdeelt;
- welke opleidingen verplicht zijn;
- hoe je leerresultaten vastlegt;
- hoe leidinggevenden ontwikkeling begeleiden;
- hoe je de kwaliteit en impact evalueert.

Breng ook je opleidingspartners in beeld zoals bijvoorbeeld: vakscholen, brancheorganisaties, leveranciers, regionale opleiders en gespecialiseerde trainers.

Voor vaktechnische ontwikkeling heb je vaak andere partners nodig dan voor leiderschap, communicatie, samenwerking of commerciële vaardigheden. De Maashorst Academy vormt hierin een aanvulling met praktijkgerichte ontwikkeling van professionele vaardigheden, gedrag en soft skills.

Zo ontstaat een samenhangend beleid en netwerk waarbij je per leervraag de partner kiest die het beste past.



Geef iedere functie een helder leerpad

Medewerkers willen weten wat je van hen verwacht en ze willen zien hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen. Een leerpad maakt dat zichtbaar.

Je beschrijft per functie welke kennis, vaardigheden en competenties iemand nodig heeft. Je maakt onderscheid tussen bijvoorbeeld starter, junior, medior en senior. Per niveau geef je aan wat iemand beheerst, welke verantwoordelijkheden daarbij horen en wat nodig is voor een volgende stap.

Koppel het leerpad aan:

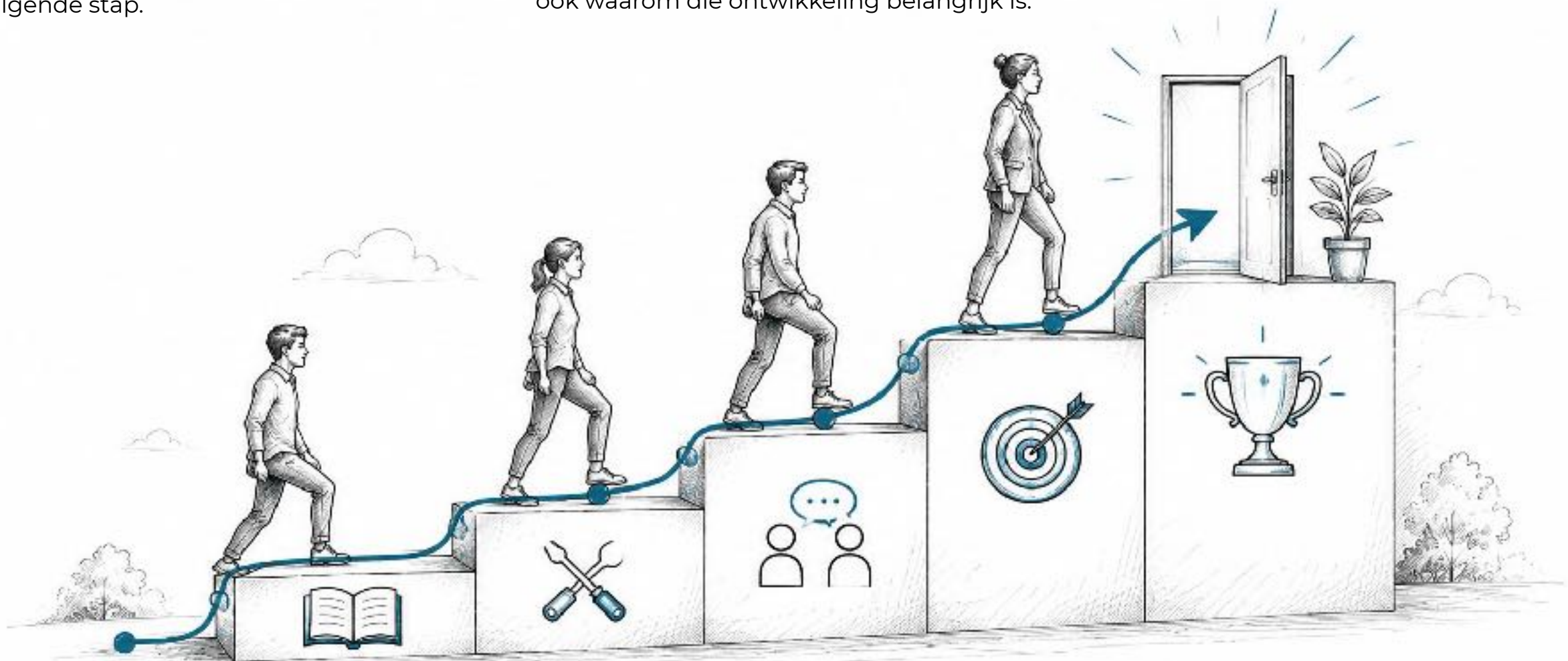
- het functieprofiel;
- de kernwaarden van je organisatie;
- gewenste competenties;
- vaktechnische eisen;
- praktijkervaring;
- mogelijke vervolgfuncties;
- je functie- en salarishuis.

Daardoor ontstaat samenhang, een medewerker ziet niet alleen welke workshop beschikbaar is, maar begrijpt ook waarom die ontwikkeling belangrijk is.

Een leerpad geeft antwoord op vier eenvoudige vragen:

- Waar sta ik nu?
- Wat vraagt mijn functie?
- Welke volgende stap past bij mij?
- Wat ga ik leren en oefenen om daar te komen?

Dat geeft medewerkers duidelijkheid en perspectief. Groei in functie en als persoon krijgt zo een concrete route in plaats van een vage belofte. Daarnaast helpt het ook bij het aantrekken en behouden van vakmensen.



Geef leidinggevenden een actieve rol

Een opleidingsplan levert weinig op als leidinggevenden leren alleen zien als een taak van HR. De leidinggevende speelt juist een sleutelrol. Die ziet dagelijks hoe iemand werkt, waar het goed gaat en waar ontwikkeling nodig is.

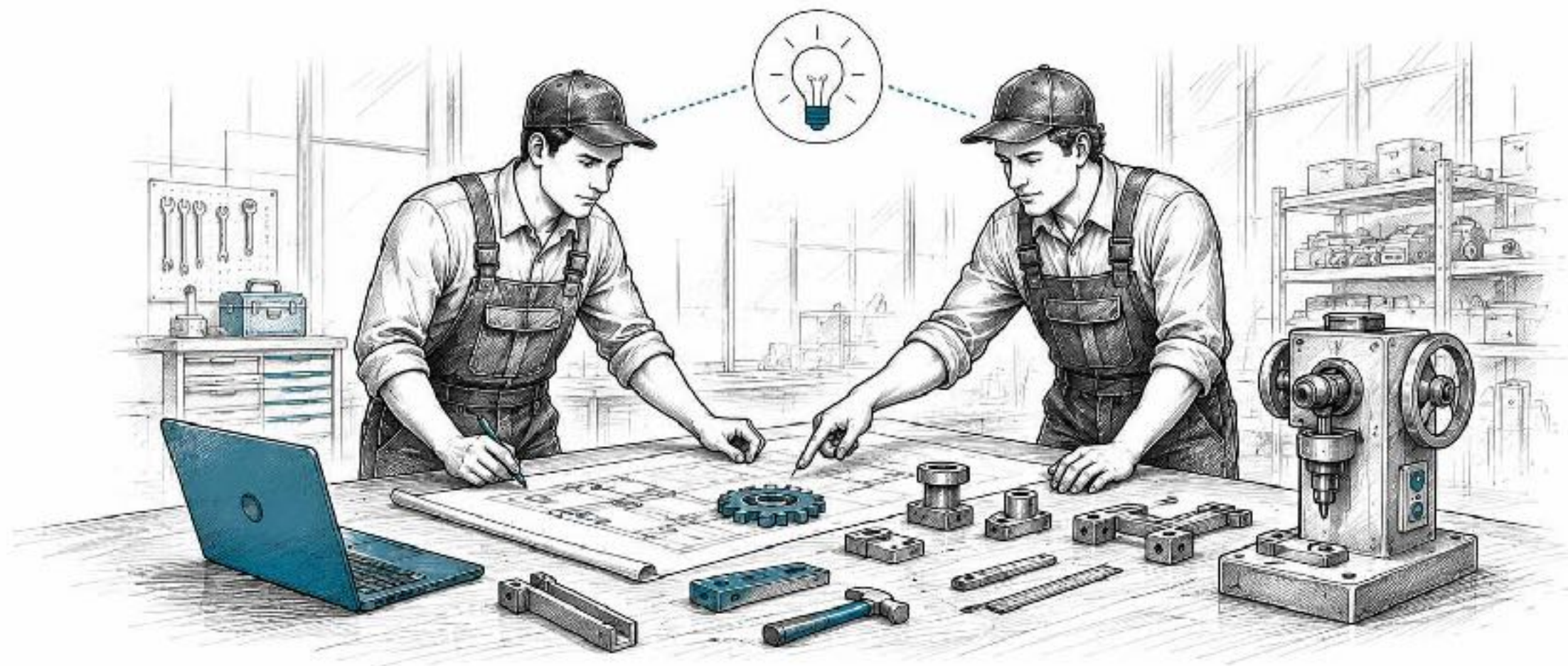
Help leidinggevenden om:

- regelmatig met medewerkers over ontwikkeling te praten;
- duidelijke verwachtingen uit te spreken;
- sterke punten en ontwikkelpunten te herkennen;
- concrete leerdoelen af te spreken;
- ruimte te geven om nieuw gedrag te oefenen;
- feedback te geven op de werkvloer;
- voortgang en resultaten te bespreken.

Een ontwikkelgesprek hoeft niet ingewikkeld te zijn. Houd het vooral praktisch. Vraag:

- Wat wil je beter leren doen?
- Waarom is dat belangrijk voor jouw werk?
- Wat ga je de komende maand oefenen?
- Welke hulp heb je van mij nodig?

Zo verschuift ontwikkeling van een jaarlijks gesprek naar een terugkerend onderdeel van het werk.



Laat medewerkers vooral leren in de praktijk

Een workshop vormt vaak het startpunt en de echte verandering ontstaat daarna, vaak op de werkvloer. Een medewerker moet het nieuwe gedrag toepassen, feedback krijgen en opnieuw proberen. Dat vraagt om een werkomgeving waarin fouten besproken mogen worden en leidinggevendens tijd maken voor begeleiding.

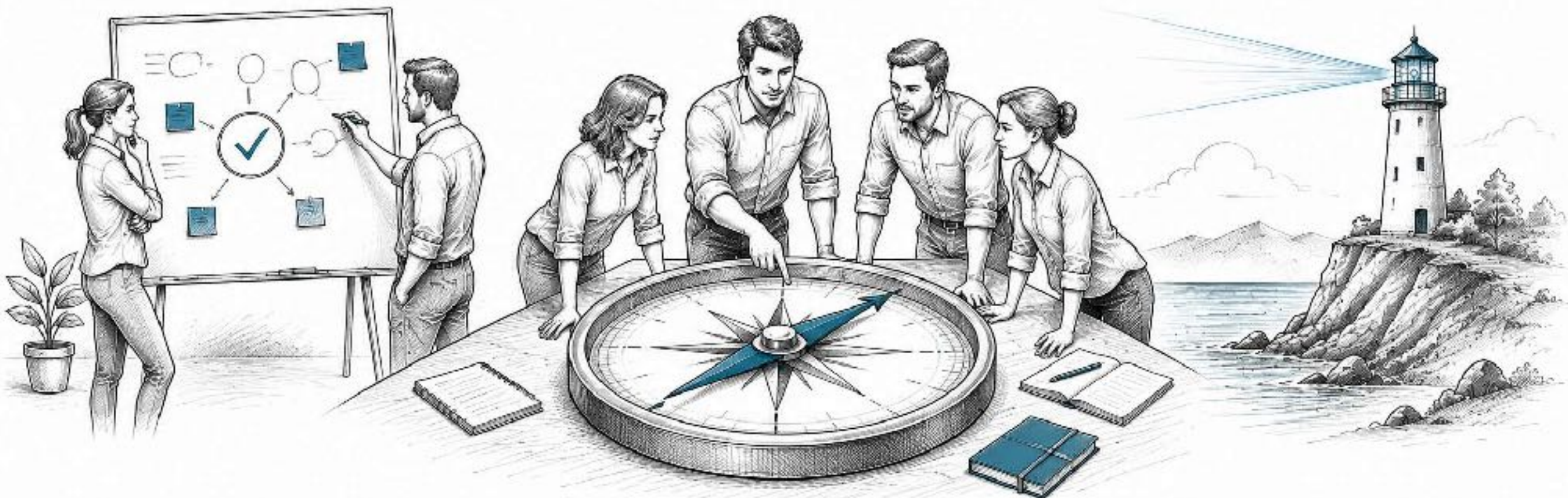
Combineer daarom verschillende leerinterventies:

- een workshop of opleiding;
- oefenen met een praktijksituatie;
- meelopen met een ervaren collega;
- intervisie met collega's;
- coaching door de leidinggevende;
- een korte online module;
- feedback van klanten of collega's;
- een concrete verbeteropdracht;

- reflectie na een project of klantgesprek.

Kies geen leeractiviteit omdat deze aantrekkelijk klinkt. Kies een activiteit die past bij de medewerker, de werksituatie en het gewenste resultaat.

Een monteur leert een nieuwe werkwijze vooral door uitleg, voordoen, oefenen en feedback. Een teamleider ontwikkelt gespreksvaardigheden door echte gesprekken voor te bereiden, uit te voeren en na te bespreken. Zorg dat jij leren zo dicht mogelijk bij het werk brengt.



Meet meer dan deelname en tevredenheid

Veel organisaties meten vooral wie een workshop heeft gevolgd en of deelnemers tevreden waren. Dat zegt iets, maar nog niet genoeg.

De belangrijkste vraag luidt: wat gaat iemand na de workshop of opleiding anders doen?

Kijk daarom op verschillende niveaus:

- Heeft de medewerker nieuwe kennis opgedaan?
- Past de medewerker het geleerde toe?
- Is het gewenste gedrag zichtbaar?
- Verbetert de kwaliteit, samenwerking of productiviteit?
- Draagt de ontwikkeling bij aan het bedrijfsdoel?

Maak het meetbaar zonder er een administratief bouwwerk van te maken. Spreek vooraf één of twee concrete resultaten af.

Denk aan minder fouten, kortere doorlooptijden, betere klantgesprekken, minder escalaties of meer zelfstandigheid binnen het team.

Dan zie je of leren echt verschil maakt.



Bouw stap voor stap aan een interne academy

Een interne academy klinkt misschien groot, maar het hoeft helemaal geen gebouw, uitgebreid platform of enorme catalogus te zijn.

Zie het als de manier waarop je leren binnen je organisatie samenhangend

organiseert. Een interne academy brengt bijvoorbeeld samen:

- strategie en leerdoelen;
- functieprofielen en leerpaden;
- vakopleidingen en trainingen;
- interne kennisdragers;
- praktijkopdrachten;
- onboarding;
- leiderschapsontwikkeling;
- coaching en intervisie;

- evaluatie en borging.

Begin klein. Kies één bedrijfsthema of functiegroep waar de noodzaak groot is. Ontwikkel daarvoor een leepad, voer het uit en leer van de ervaringen.

Breid daarna verder uit en zorg je academy meegroeit met je organisatie, zonder dat je direct alles hoeft uit te werken.



Van losse training naar aantoonbare ontwikkeling

Strategisch leren vraagt geen eindeloze lijst opleidingen. Het vraagt scherpe keuzes en een duidelijke verbinding tussen bedrijfsdoelen, functies, medewerkers en de praktijk.

Begin daarom met drie stappen:

1. Kies één strategisch doel dat vraagt om ander gedrag of nieuwe vaardigheden.
2. Bepaal welke functies en medewerkers daarin een belangrijke rol spelen.
3. Ontwerp een leerroute waarin kennis, oefenen, feedback en toepassing samenkomen.

Daarmee maak je de beweging van versnipperd naar strategisch leren.

Je bouwt aan medewerkers die hun vak beheersen, verantwoordelijkheid nemen en blijven groeien. Tegelijk vergroot je de wendbaarheid en slagkracht van je bedrijf.

Leren staat dan niet langer los van het werk. Het helpt je om het werk iedere dag beter te doen.



Wil je meer grip op leren en ontwikkelen?

Maashorst Academy helpt mkb-bedrijven bij het ontwerpen en realiseren van interne academies, strategische opleidingsplannen en praktische leerpaden.

Je krijgt een aanpak die past bij je organisatie, medewerkers en ambities. Geen standaard opleidingscatalogus, maar een leerstructuur die ontwikkeling verbindt aan zichtbaar gedrag en betere prestaties.

Ontdek hoe je leren en ontwikkelen strategisch organiseert binnen jouw bedrijf.

Onze kracht zit in samen leren en doen.

We combineren praktijkervaring met concrete ondersteuning via onze opleidingen, expertgroepen en toegang tot onze workshops en toptrainers.

We brengen structuur, kennis en energie. Zodat leren niet stilstaat, maar meegroeit met je mensen én je organisatie.

Meer weten? Bel Marc: 06-52609669 of mail: info@maashorstacademy.nl.



**Van losse trainingen
naar een organisatie
waarin leren,
presteren en groeien
vanzelfsprekend
samenkomen.**

