



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan de slag met LEREN OP DE WERKvloER



vandaag gedaan

vandaag geleerd



LEREN OP DE WERKVLOER LEVERT AARDIG WAT OP

“Leren op de werkvloer” is een toolkit boordevol slimme ideeën van andere ondernemers. Vijf korte verhalen, vijf manieren om aan de slag te gaan. Inclusief praktische tips waar je zo mee aan de slag kunt. Je leest hoe andere mkb'ers het aanpakken, en waarom dat werkt.

3

Stel samen ontwikkeltrajecten op



5

Help nieuwe medewerkers met een buddy-systeem



7

Laat je team de volgende generatie opleiden



9

Introduceer leer- en ontwikkelcoaches



11

Geef je leercultuur structuur



13

Meer inspiratie en ondersteuning





STEL SAMEN ONTWIKKELTRAJECTEN OP

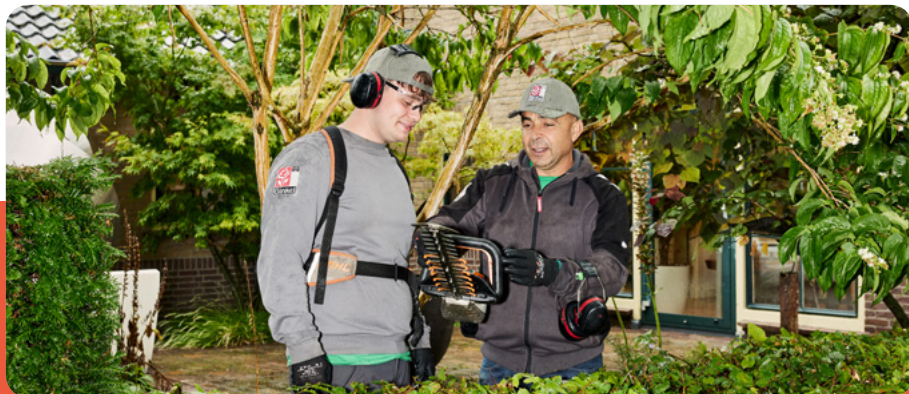
Hoe blijf je toekomstbestendig in een krappe arbeidsmarkt? Voor Wim van Ginkel, directeur van de Koninklijke Ginkel Groep, is het antwoord helder: door leren te verweven met het dagelijks werk. Niet als los project, maar als levenshouding. “Bij ons gaan werken en leren altijd samen. Dat doen we al 122 jaar zo,” zegt hij.

“Bij ons gaan werken en leren altijd samen.”

In het familiebedrijf ontstond stap voor stap een leercultuur die stevig is verankerd. Jongeren komen via BBL of stages binnen, ervaren vakmensen leiden wij op, en doorstroom wordt actief gestimuleerd. “Mensen die je aanneemt, wil je ook lang aan je binden. En vaak zeggen medewerkers na een paar jaar: dit onderdeel vind ik leuk, daar wil ik verder in. Dan zorgen wij dat ze zich kunnen specialiseren.” Ook samenwerking met externe experts zorgt voor innovatie. Nieuwe technieken zoals daktuinen of circulaire zwembaden worden geïntroduceerd en meteen vertaald naar mogelijkheden. Zo blijft het bedrijf wendbaar én innovatief.

De resultaten? Elk jaar volgen 40 tot 45 collega's een leertraject. De instroom is diverser geworden, van statushouders tot veertigers die kiezen voor betekenisvol werk. De mix van jongeren, zij-instromers, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en statushouders zorgt voor kruisbestuiving. “Ze zien elkaar groeien en vertellen dat rond. Dat geeft zoveel motivatie.” Naast nieuwe energie, verbondenheid en innovatie, zorgt het ook voor trots: “We hebben mensen zien groeien van dagbesteding naar volwaardig vakmanschap.”

Meer weten? Lees het volledige interview met Wim op mijnleercultuur.nl



GA ZELF AAN DE SLAG

PRAKTISCHE TIPS

- Maak leren onderdeel van je strategie: instroom, doorstroom en behoud horen bij elkaar.
- Zorg voor flexibiliteit in instroommomenten, zodat nieuwe medewerkers direct kunnen starten.
- Betrek externe kennis: leer van andere bedrijven of specialisten.
- Zorg voor zichtbare resultaten: vier successen en laat medewerkers zien dat leren loont.
- Plan jaarlijks een teamoverleg over trends, ontwikkelbehoefte en instroom.
- Koppel praktijkprojecten aan opleidingen zodat leren tastbaar is.
- Observeer medewerkers en bespreek regelmatig talenten en groei mogelijkheden.

STAPPENPLAN

1. **Analyseer:** Breng huidige en toekomstige functies in kaart en identificeer benodigde kennis.
2. **Stem af:** Koppel functies aan ontwikkeltrajecten (praktijk + theorie).
3. **Werk op maat:** Maak instroom flexibel en zorg voor maatwerktrajecten.
4. **Monitor:** Houd voortgang bij en vier behaalde doelen.
5. **Evalueer:** Doe een jaarlijkse evaluatie en pas ontwikkelplan aan.

vandaag gedaan

vandaag geleerd



HELP NIEUWE MEDEWERKERS MET EEN BUDDY-SYSTEEM

Een versnipperd inwerkproces. Dat was de aanleiding bij Boekel AGF om dingen anders aan te pakken. Doordat elke collega dingen net wat anders uitlegde, ontstond verwarring. En erger nog: fouten. Commercieel Directeur Lycke van Boekel greep in met structurele veranderingen in de manier van werken. “Leren is niet iets dat je er even bij doet. Het moet in de dagelijkse praktijk zitten.” Daarom ontwikkelde het team duidelijke inwerkplannen, een buddy-systeem, en visuele hulpmiddelen zoals schema’s en whiteboards. “De buddy loopt stap voor stap met de nieuwe medewerker het plan door. Zo weet iedereen wat er verwacht wordt.”

“Mijn team is hechter en productiever.”

Die nieuwe aanpak vroeg om geduld en draagvlak. Vooral ervaren medewerkers moesten wennen. Maar door hen actief te betrekken, ontstond eigenaarschap. Visualiseren bleek de sleutel: “Als je iets alleen vertelt, vergeten mensen het snel. Met schema’s en stappenplannen wordt het tastbaar.”

Het resultaat mag er zijn: nieuwe medewerkers voelen zich sneller thuis én werken sneller zelfstandig mee. De productiviteit steeg merkbaar. Zo werd het magazijn opnieuw ingericht op basis van leerervaringen, waardoor orders sneller en foutloos worden verwerkt. Ook heeft Boekel nu beter zicht op ontwikkeling en productiviteit via scorecards. “We hebben gezien dat investeren in leren zich dubbel en dwars terugbetaalt.”

Meer weten? Lees het volledige interview met Lycke op mijnleercultuur.nl



GA ZELF AAN DE SLAG

PRAKTISCHE TIPS

- Betrek medewerkers bij het ontwikkelen van de aanpak, hun feedback is goud waard.
- Begin klein en praktisch: werk met duidelijke stappenplannen.
- Ga aan de slag met buddy's die echt gemotiveerd zijn en vertrouwen genieten.
- Zorg dat nieuwe medewerkers vanaf dag één een buddy hebben.
- Evalueer regelmatig en verbeter stap voor stap.

STAPPENPLAN

1. **Inventariseer:** breng per afdeling de belangrijkste vaardigheden in kaart.
2. **Structureer:** vertaal dit naar een eenvoudig inwerkplan.
3. **Kies buddy's:** selecteer ervaren medewerkers die willen begeleiden.
4. **Maak het visueel:** gebruik schema's, handleidingen of whiteboards.
5. **Onderzoek wat werkt:** start klein, verzamel feedback, pas aan waar nodig.
6. **Monitor:** gebruik scorecards of evaluatiemomenten om voortgang te volgen.
7. **Normaliseer:** maak leren onderdeel van de dagelijkse praktijk.

vandaag gedaan

vandaag geleerd



LAAT JE TEAM DE VOLGENDE GENERATIE OPLEIDEN

Een tekort aan vakmensen. Het is een uitdaging voor veel mkb'ers. Ook voor ledema Projectstofleiders. Want hoe houd je een familiebedrijf toekomstbestendig, als er steeds minder stofleiders zijn? Directeur Bart Lenting besloot de cirkel te doorbreken. "Wij hebben tijd en ruimte gemaakt om te investeren in jonge mensen."

"We innoveren nu veel meer"

Zo ontstond de ledema Academy: een gestructureerde aanpak om vak kennis en vaardigheden door te geven. Ervaren stofleiders werden (deels) losgekoppeld van productie, en kregen de rol van leermeester. Zij richten zich niet alleen op vaktechniek, maar ook op zachte vaardigheden zoals klantcontact en samenwerking. Ook daar ligt volgens Bart de sleutel: "Je kunt nog zo'n mooie vloer leggen, maar als je niet goed communiceert, blijft dát hangen." De effecten zijn groot: een kwart van de medewerkers is inmiddels jonger dan dertig, de uitstroom van nieuwe medewerkers daalde en leerlingen zijn sneller productief. Bovendien is het werkplezier op de vloer zichtbaar toegenomen. "Het is gewoon leuker geworden. Mensen zien dat er ruimte is om te groeien. Dat geeft energie."

Een onverwachte bijvangst? De toegenomen innovatie. Zo bedachten jonge collega's circulaire gordijnen van lokaal vlas. Dat is inmiddels in ontwikkeling als serieus product. "Juist door ruimte te geven, ontstaan dingen die je zelf nooit had kunnen bedenken," zegt Bart. Zijn advies: "Wacht niet tot het perfecte moment. Maak nú ruimte voor leren. Het betaalt zich altijd terug."

Meer weten? Lees het volledige interview met Bart op mijnleercultuur.nl



GA ZELF AAN DE SLAG

PRAKTISCHE TIPS

- Maak leren en ontwikkelen een strategische keuze, niet iets 'voor erbij'.
- Focus naast vaktechniek óók op zachte vaardigheden.
- Zorg dat afdelingen (verkoop, planning, uitvoering) op één lijn zitten.
- Betrek medewerkers actief: vraag waar leerlingen beter in moeten worden.
- Vier kleine successen, zodat leren energie oplevert in plaats van weerstand.

STAPPENPLAN

1. **Analyseer:** waar zit het tekort, welke kennis dreigt te verdwijnen?
2. **Bepaal de strategie:** welke oplossing past bij de analyse?
3. **Maak ruimte:** kies samen met je team leermeesters en creëer tijd en ruimte in hun planning.
4. **Bied structuur:** ontwikkel een opleidingsplan (techniek + soft skills).
5. **Betrek elkaar:** vraag medewerkers en klanten om input en feedback.
6. **Begin klein:** start met een eerste lichte leerling, klein en behapbaar.
7. **Maak het zichtbaar:** deel verhalen, resultaten en innovaties.
8. **Blijf doorontwikkelen:** blijf vragen stellen aan medewerkers en leermeesters.

vandaag gedaan

vandaag geleerd



INTRODUCER LEER- EN ONTWIKKELCOACHES

Een zieke compagnon. Een verhuizing. En een directie die alles op z'n bord kreeg. Voor Erik Ruiter van Ruiter Machinefabriek was 2023 een kanteljaar. "Ik was bij alle processen betrokken en daar werd ik helemaal gek van. Ik wou daar vanaf, maar hoe?"

Het was het begin van een cultuurverandering. In samenwerking met onderwijsinstellingen startte Ruiter met Leer- en Ontwikkelcoaches. Geen kant-en-klare trainingen, maar maatwerk op basis van vragen als: wat speelt hier? Wat heb jij nodig? Samen met het managementteam en de coaches werd nagedacht over gedeeld leiderschap en het versterken van informeel leren op de werkvloer. "Als we verder wilden, moest ik loslaten – en mensen verantwoordelijkheid geven."

"We dagen mensen uit om slimmer te werken."

Die aanpak werpt vruchten af. Medewerkers brengen nieuwe kennis in, stromen door naar andere functies en nemen meer verantwoordelijkheid. De gemiddelde leeftijd is net onder de 40. Uniek in de techniek. En de laatste acht nieuwe collega's kwamen spontaan binnenlopen met de vraag of ze aan de slag mochten. Ook zachtere vaardigheden zoals communicatie en samenwerken zijn inmiddels vaste onderdelen van het leerplan. Want leren gebeurt niet alleen in de klas, maar vooral op de werkvloer. "We dagen mensen uit, niet door ze harder te laten werken maar door ze slimmer te laten werken." Zo blijft een 151-jarig familiebedrijf vernieuwend en helemaal bij de tijd. Precies zo bouw je verder aan de volgende generatie vakmensen.

Meer weten? Lees het volledige interview met Erik op mijnleercultuur.nl



GA ZELF AAN DE SLAG

PRAKTISCHE TIPS

- Begin met de vraag: wat speelt er bij ons, en wat is nú nodig?
- Stel samen met je team een leer- en ontwikkelplan op.
- Betrek je management actief bij het leerproces.
- Combineer formeel en informeel leren in de dagelijkse praktijk.
- Werk samen met coaches en onderwijsinstellingen.
- Investeer in een moderne werkplek, ook dat trekt jonge mensen aan.
- Koppel opleidingen aan doorgroeimogelijkheden en verantwoordelijkheden.
- Stimuleer ook zachte vaardigheden zoals communicatie en samenwerking.
- Maak leren zichtbaar op de vloer, bijvoorbeeld via werkoverleggen.

STAPPENPLAN

1. **Inventariseer:** Reflecteer waar jij als mkb'er of teamleider op vastloopt.
2. **Haak anderen aan:** Betrek externe experts zoals coaches of onderwijs.
3. **Bouw structuur:** stel een leerplan op en richt leertrajecten in.
4. **Stimuleer:** bevorder eigenaarschap door verantwoordelijkheden en vertrouwen te geven.
5. **Blijf ontwikkelen:** houd het gesprek gaande en stuur continu bij.

vandaag gedaan

vandaag geleerd



GEEF JE LEERCULTUUR STRUCTUUR

Van ad hoc leren naar een gestructureerde aanpak. Dat was het doel van Kasper Burgy, van Burgy Bouwbedrijf. Toen hij als kind rondliep in het familiebedrijf zat leren al in het DNA van het bedrijf. Maar dat gebeurde altijd ad hoc, afhankelijk van enthousiaste kartrekkers. Met de groei van het bedrijf en de ambitie om het beste restauratiebedrijf van Nederland te worden, moest dat veranderen.

“Onze mensen zijn ons kapitaal. Als zij groeien, groeien wij.”

De oplossing: een eigen vakschool. Met de Burgy Vakschool kreeg leren een vaste plek in de organisatie, ondersteund door verplichte opleidingsplannen vanuit de certificering als Erkend Restauratie Bouwbedrijf (ERB).

Maar Burgy ging verder dan de norm: opleidingen worden aangepast aan de eigen kwaliteitsstandaard. “Een Burgysausje”. Zo werd een standaard timmercursus omgebouwd tot een praktijkdag met acteurs als ‘lastige opdrachtgevers’. Want, zegt Kasper: “Timmeren kunnen ze wel, maar met een rollenspel erbij til je de kwaliteit van wat ze leren zóveel hoger.” Deze creatieve vormen zorgen dat communicatie en vakmanschap echt samenkomen.

Het resultaat? Meer vakkennis, zelfvertrouwen én trots. Leermeesters begeleiden nieuwe collega's vanuit een cultuur van betrokkenheid. Intern groeit de binding, zichtbaar in de “Muur met Burgy's Helden”, een symbool voor vakmanschap en loyaliteit. De cultuur van leren maakt Burgy sterker, hechter en toekomstbestendig.

Meer weten? Lees het volledige interview met Kasper op mijnleercultuur.nl



GA ZELF AAN DE SLAG

PRAKTISCHE TIPS

- Ontwikkel een (intern) opleidingsplan voor 3–5 jaar met duidelijke doelen.
- Zorg dat leren en ontwikkelen praktijkgericht en leuk zijn (met bijv. rollenspellen, cases of projecten).
- Bepaal leer- en ontwikkeltrajecten op basis van motivatie en interesse, niet alleen functie.
- Veranker leren structureel: laat het niet afhangen van individuele kartrekkers.
- Gebruik voor leren en ontwikkelen een eigen kwaliteitsstandaard voor je bedrijf.
- Documenteer successen en vakmanschap zichtbaar (bijv. muur of certificaten).
- Laat medewerkers evalueren en feedback geven.

STAPPENPLAN

1. **Analyseer:** breng de huidige ontwikkelbehoefte en toekomstige wensen bij medewerkers in beeld.
2. **Word concreet:** Stel een ontwikkelplan op met praktijk + soft skills (communicatie, samenwerken).
3. **Maak tijd:** Wijs leermeesters aan en geef hen tijd, ruimte en erkenning.
4. **Werk samen:** Betrek medewerkers bij feedback en opvolging.
5. **Volg de voortgang:** Monitor resultaten (kwaliteit, binding, trots) en borg continuïteit.

vandaag gedaan

vandaag geleerd

MEER DOEN MET JE MEDEWERKERS?

De mkb'ers in deze toolkit gingen je al voor. Maar er is nog veel meer inspiratie en ondersteuning beschikbaar. Ga zelf aan de slag.

KRIJG INZICHT MET DE QUICKSCAN

Weet jij hoe sterk de leercultuur van jouw bedrijf is? Met de Quickscan Leercultuur van TNO en Hogeschool Windesheim krijg je daar binnen 5 minuten inzicht in. Zo weet je meteen waar je staat en wat je kan verbeteren. [Doe de Quickscan](#)

ONTDEK DE TOOLBOX LEERCULTUUR

De Toolbox Leercultuur biedt praktische handvatten om leren en ontwikkelen structureel te versterken. Het is een vervolgstap op de Quickscan of de uitgebreide Leercultuurscan (Windesheim en Saxion). De toolbox is ontwikkeld door Windesheim, Saxion en Hogeschool Rotterdam en bouwt voort op het leercultuurmodel van Korevaar et al. (2020). Dit model bevat zes bouwstenen die samen een sterke leercultuur vormen. [Bekijk de toolbox](#)

ONTVANG ONDERSTEUNING IN JOUW SECTOR

In tal van branches kan je specifieke ondersteuning krijgen rondom leren en ontwikkelen. Van advies op maat en trainingen tot subsidies praktische tools. Bekijk het handige overzicht met branches en ontdek wat jouw branche kan doen om jou te helpen. [Vind ondersteuning](#)

KRIJG GRATIS ONDERSTEUNING

Meer doen met leren op de werkvloer? Katapult helpt je graag. Katapult is een non-profit-organisatie met veel ervaring in het versterken van leren op de werkvloer. Bekijk hun tools, sluit aan bij een activiteit of bel voor advies. Er is veel mogelijk en het kost je niks. [Meer over Katapult](#)

ONTDEK FINANCIËLE REGELINGEN

De Rijksoverheid stimuleert bedrijven en werkenden via diverse regelingen rond Leven Lang Ontwikkelen. Dat kan een hoop schelen. [Vind een regeling](#)

ONTDEK DE ONTWIKKELPADEN

Ontwikkelpaden zijn een praktisch middel om nieuwe medewerkers aan te trekken én om huidige werknemers verder te helpen in hun ontwikkeling. Ze bieden inzicht in passende opleidingen en loopbaanstappen binnen maatschappelijk cruciale sectoren. Bovendien kunnen werkgevers voor de opleidingen uit Ontwikkelpaden gebruikmaken van de SLIM-scholingssubsidie. Zo versterk je gericht de kennis en vaardigheden in jouw organisatie. [Meer over ontwikkelpaden](#)