



Leercultuur MKB  
Gelderland

Dit project is mede mogelijk gemaakt door:

provincie  
Gelderland



## Bouwbedrijf Kreeft

Bouwbedrijf Kreeft heeft recentelijk een leertraject doorlopen waarin het bedrijf zich sterk heeft gericht op het ontwikkelen en verankeren van kernwaarden binnen de organisatie. Dat was ook nodig, want veel visie zat in onze hoofden, alleen niet op papier.

**Doel:** ons doel was het vaststellen van onze kernwaarden en het creëren van een identiteit die iedereen voelt en uitstraalt.

**“Het idee van leercultuur is dat je het bedrijfsbreed oppakt. Van de timmerman tot financieel directeur”**

- José van Geresteijn

De HR-afdeling heeft hierin een centrale rol gespeeld, waarbij het opleidingsplan verder werd uitgewerkt en geoptimaliseerd met ondersteuning van het Leerbedrijf-traject. Een externe blik leidde onze organisatie naar een sterke focus tot saamhorigheid en betrokkenheid van onze medewerkers. Ook hielp het ons bij het ontwikkelen van een duidelijke visie en kernwaarden, gebaseerd op de waarden van dit familiebedrijf.

Ondanks uitdagingen, zoals de snelle groei van het bedrijf en de diversiteit aan generaties binnen Kreeft, heeft het traject met steun van de leercoach waardevolle inzichten opgeleverd. Het betrekken van een externe leercoach bleek bijzonder nuttig om het proces te begeleiden en de organisatie een frisse blik te geven. De voortzetting van het project vinden we essentieel om de ontwikkelde leercultuur verder te versterken en te implementeren.

## E-Care

**Doel:** ons doel was om als organisatie efficiënter te werken door betere communicatie, zodat we als team effectiever samenwerken.

E-care heeft het leertraject met succes doorlopen. Deze was gericht op het ontwikkelen van medewerkers, met name die met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door een praktische leeromgeving te creëren, hebben medewerkers hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en hun potentieel maximaal kunnen benutten.

Dit vereiste wel een grondige evaluatie en optimalisatie van onze organisatiecultuur, waarbij processen en functies werden aangepast om duidelijkheid en betrokkenheid te vergroten. Open communicatie en samenwerking tussen alle lagen van de organisatie hebben ervoor gezorgd dat verantwoordelijkheden helder zijn, waardoor iedereen efficiënt en in een passend tempo kan werken.

**“We moeten samen onze mindset veranderen. Daar is structuur en tijd voor nodig!”**

- Edwin Bouman

Het traject heeft bewezen dat met de juiste ondersteuning en structuur zowel de medewerkers als de organisatie kunnen groeien. Het heeft ons belangrijke inzichten gegeven over delegeren, het bieden van groeikansen, en het bevorderen van een cultuur van openheid en voortdurende ontwikkeling.

## Pinkcube

Bij Pinkcube lag de focus van het leertraject op het activeren en structureren van de leercultuur in de organisatie. Door een leercultuurscan en een denktank met enthousiaste medewerkers zijn concrete ontwikkelingsdoelen voor bijna alle medewerkers geformuleerd. Dit proces leidde tot een grotere betrokkenheid en bewustwording van het belang van leren en ontwikkelen, wat verder werd ondersteund door creatieve communicatiecampagnes en persoonlijke ontwikkelgesprekken.

Hoewel het traject duidelijk vooruitgang heeft geboekt, werd ook het belang benadrukt van blijvende inzet en integratie van ontwikkelingsdoelen in de langetermijnstrategie van de organisatie. Het project heeft aangetoond dat een gemotiveerde en gezamenlijke aanpak essentieel is om een duurzame leercultuur te creëren en te behouden.

**Doel:** ons doel was om als organisatie een duurzame leer- en ontwikkelcultuur te creëren en te verankeren, waarbij we het potentieel van onze medewerkers maximaal benutten.

**“Als we het over leercultuur hebben, maakt het niet zo veel uit in welke branche je zit. Het gaat altijd om mensen.”**

- Christine Thus

## Hetraco

Het leertraject heeft bij Hetraco geleid tot belangrijke stappen in het verbeteren van functionerings- en ontwikkelingsgesprekken. Onze focus is verschoven van traditionele beoordeling, naar de persoonlijke groei en ontwikkeling van medewerkers.

**“Ontwikkelen is onderuitgaan, en ook weer opstaan. Als je geen fouten maakt ga je het ook nooit leren.”**

- Boris te Winkel

**Doel:** ons doel was om functioneringsgesprekken te transformeren naar echte ontwikkelgesprekken, met een focus op groei, zelfreflectie, en het daadwerkelijk realiseren van een nieuwe mindset binnen het team.

Het managementteam heeft, met de hulp van een middenkader en externe coaches, een meer gestructureerde aanpak ontwikkeld die de betrokkenheid en het verantwoordelijkheidsgevoel binnen het team heeft versterkt. Er is een cultuur ontstaan waarin fouten maken wordt gezien als een kans om te leren, en waar open communicatie en persoonlijke ontwikkeling centraal staan.

Ondanks enkele uitdagingen, zoals de noodzaak om grenzen te stellen, heeft het traject een positieve impact gehad door een omgeving te creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd en betrokken voelen. Dit heeft geleid tot meer saamhorigheid en motivatie, én tot concrete plannen voor verdere groei en verbetering binnen het bedrijf.



Leercultuur MKB  
Gelderland

Project Gelrepack  
Bovenregionaal  
Leercultuur MKB



# Project Gelrepact Bovenregionaal Leercultuur MKB Gelderland

samen werken aan een duurzame leercultuur

Het project Leercultuur MKB is een initiatief van het Gelrepact, waarbij zes arbeidsmarktregio's en de provincie Gelderland gezamenlijk streven naar versterking van een leercultuur in middelgrote en kleine bedrijven. Dit initiatief komt voort uit een groeiende behoefte bij ondernemers om het potentieel van hun medewerkers beter te benutten en een duurzame ontwikkelingscultuur in hun organisaties te verankeren.

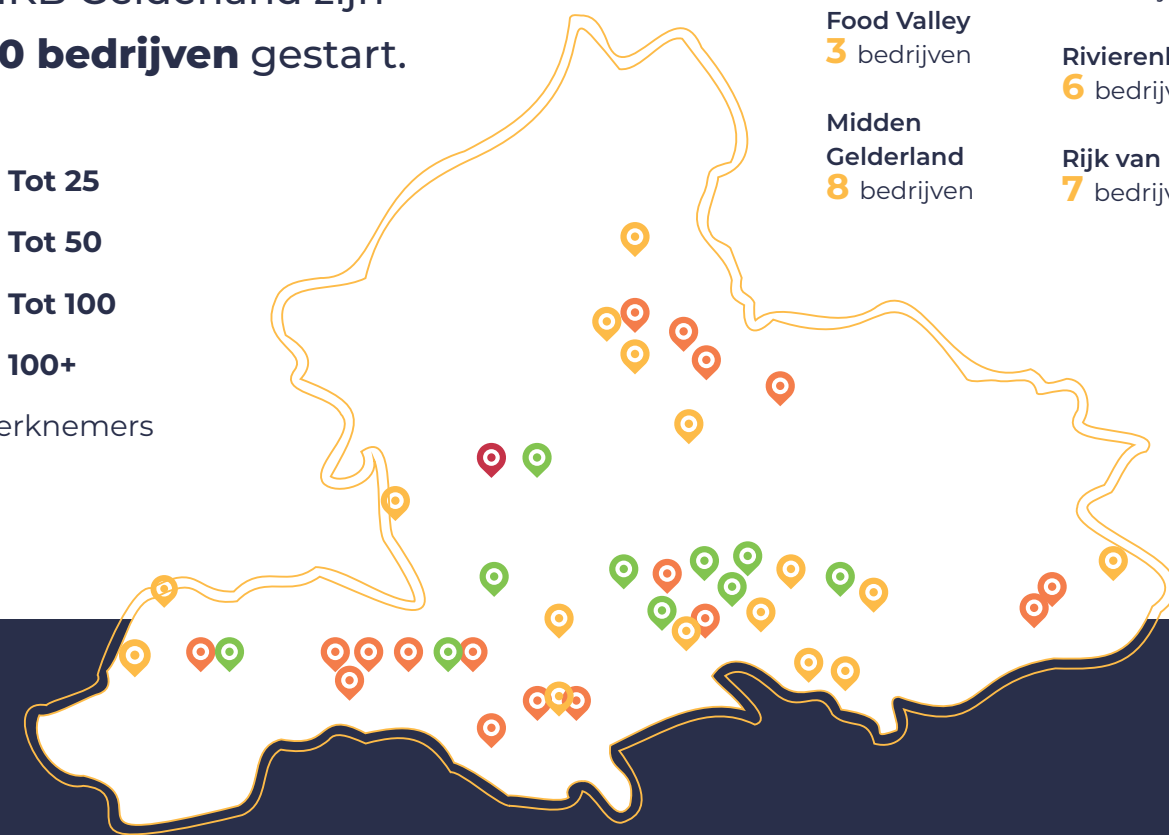
In dit project werkten bedrijven en arbeidsmarktcoaches nauw samen om leer- en ontwikkelingsstrategieën te integreren. Hierbij lag de focus op het creëren van een werkomgeving waarin leren en ontwikkelen centraal stonden. Deze focus zorgt niet alleen voor het vergroten van de vaardigheden van medewerkers, maar draagt ook bij aan behoud en tevredenheid van medewerkers.

Bedrijven die aan het project deelnamen, kregen handvatten aangereikt om leerdoelen op te stellen en een cultuur van openheid en samenwerking te ontwikkelen. Dit werd ondersteund door tools zoals leercultuurscans en denktanks.

Aan het project namen 40 bedrijven deel, die samen met de coaches verbeteracties formuleerden, uitvoerden en deelden in een lerende community. Het streven was een blijvende impact op zowel individueel als organisatieniveau.

Aan het project Leercultuur MKB Gelderland zijn **40 bedrijven** gestart.

- 📍 Tot 25 werknemers
- 📍 Tot 50 werknemers
- 📍 Tot 100 werknemers
- 📍 100+ werknemers



**Achterhoek**  
8 bedrijven

**Veluwe / Stedendriehoek**  
8 bedrijven

**Food Valley**  
3 bedrijven

**Rivierenland**  
6 bedrijven

**Midden Gelderland**  
8 bedrijven

**Rijk van Nijmegen**  
7 bedrijven

## Gelrepact

Met het Gelrepact slaan de zes arbeidsmarktregio's en provincie Gelderland de handen ineen om de arbeidstekorten aan te pakken. Het project wordt in samenspraak met de arbeidsmarktregio's uitgevoerd door de werkgeversorganisatie VNO-NCW Midden en stichting Gelders Vakmanschap. Zij werven samen de deelnemende bedrijven en leveren bovendien de arbeidsmarktcoaches.

### Wat levert leercultuur op?

- Meer proactiviteit onder medewerkers
- Meer deelname aan leer- en ontwikkelactiviteiten
- Betere prestatie, productiviteit en innovatievermogen
- Minder verloop van personeel
- Een duurzamere inzet van medewerkers



Tevredenheid over arbeidsmarktcoaches:

- 50% 'Uitstekend'
- 40% 'Goed'
- 10% 'Voldoende'

- Persoonlijke, laagdrempelige en deskundige kennis van de arbeidsmarktcoaches.
- Maatwerk trajecten.
- Stimulans om leren en ontwikkelen bij bedrijven aan te pakken.
- Ondersteuning om de basis op orde te hebben (organisatie ingericht op ontwikkeling en leiderschap).

Pijlers leercultuur	Instrumenten
Leiderschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tools en training voeren van ontwikkelingsgesprekken</li> <li>• Training voor leidinggevend over transformatieel leiderschap</li> </ul>
Organisatie ingericht op ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competentiematrix</li> <li>• Updaten functieprofielen</li> </ul>
Samenwerken en teamontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernkwaliteiten en kwaliteitsmatrix bedrijf</li> <li>• Training sterk in je werk</li> <li>• Training constructief feedback geven</li> </ul>
Ruimte en veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opleidingsontwerp/plan voor ontwikkeling van verkoopadviseurs</li> <li>• Veiligheidsstraining ontwikkelen</li> </ul>
Organisatie verbinden met externe omgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse samenwerken met andere bedrijven in de regio</li> </ul>
Ondersteunende HR-tools	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werving en selectie beleid/arbeidsmarktcommunicatie</li> <li>• Loopbaanpaden binnen en buiten het bedrijf</li> <li>• Arbeidsmarktcommunicatie</li> <li>• Onboarding nieuwe medewerkers/zij-instromers</li> </ul>



## Per arbeidsmarktregio Deelnemende bedrijven

- Arbeidsmarktregio Achterhoek**
- TripleA Networks - Aalten
  - Te Klooze Riooltechniek - Wehl
  - Te Booy - 's-Heerenberg
  - De Lepper - Doetinchem
  - Pinkcube - Doetinchem
  - Metaflex Doors Europe - Aalten
  - Leemrijse Dak- en Wandtechniek - Winterswijk
  - IW Achterhoek Rivierenland - Didam

- Arbeidsmarktregio Food Valley**
- Bouwbedrijf Kreeft - Ede
  - De Beer Group - Veenendaal
  - Fydro B.V. - Ede

- Arbeidsmarktregio Stedendriehoek/ Noordwest Veluwe**
- Van Tongeren - Beekbergen
  - Varego - Eerbeek

- Dijkhof Bouw - Klarenbeek
- Mulder Systems - Apeldoorn
- Beter Duurzaam - Vaassen
- Kindernet - Zutphen
- Hetraco - Apeldoorn
- BBA Pumps - Apeldoorn

- Arbeidsmarktregio Midden Gelderland**
- Kuipers Bouw - Heteren
  - E-Care - Duiven
  - Buitink Zeilmakerij - Duiven
  - Stafier - Zevenaar
  - Peer Groep - Elst
  - Assistive Innovations - Arnhem
  - De Voorwerkers - Duiven
  - Durasolar B.V - Didam

- Arbeidsmarktregio Rivierenland**
- Ceratec Technical Ceramics - Geldermalsen

- MCN - Culemborg
- Willems Boven-Leeuwen - Boven-Leeuwen
- FCG Isolatie & Steigerbouw - Boven-Leeuwen
- PERFECT - Van Wamel - Beneden-Leeuwen
- Kok Milieuopslagsystemen - Beneden-Leeuwen

- Arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen**
- Micodo Transport - Nijmegen
  - Synprodo - Wijchen
  - Megens Installatiegroep - Druten
  - HTR security systems bv - Druten
  - Huisman Etech Experts - Druten
  - Kuypers Zorg voor Vastgoed - Druten
  - Sit & Heat - Nijmegen

**“Ook de arbeidsmarktcoaches hebben onderling leren van elkaar sessies gehouden. Hierin is veel kennis en ervaringen gedeeld en zijn succesvolle ingezette tools uitgewisseld, die weer door de coaches bij bedrijven zijn ingezet.”**

- Haske van Aken, projectleider Leercultuur MKB