

Academy Building



Inhoud

Hoofdstuk 1 **Werk verandert**

Hoofdstuk 2 **Waarom een Academy bouwen?**

Hoofdstuk 3 **Hoe wij een Academy bouwen**

Hoofdstuk 4 **Academy in de praktijk**

Hoofdstuk 5 **Wat levert het op?**

Introductie

Leren en ontwikkelen zijn essentieel voor de duurzame groei van organisaties. Een Academy is daarin geen losstaand opleidingsprogramma, maar een strategisch instrument om kennis te borgen, medewerkers te ontwikkelen en organisaties toekomstbestendig te maken. Dat betekent niet dat iedere organisatie per se een Academy nodig heeft, maar wel dat organisaties die leren en ontwikkelen serieus nemen, een aanzienlijke voorsprong creëren—voor hun medewerkers én voor zichzelf.

Te vaak zien we dat medewerkers na een externe training vol enthousiasme terugkomen, maar dat de opgedane kennis onvoldoende wordt geborgd in de organisatie. Zonder structurele verankering verdwijnt de impact van leren en ontwikkelen op de lange termijn. Een Academy maakt van leren een continu en geïntegreerd proces, waarin kennisoverdracht niet alleen effectief is, maar ook blijvende waarde creëert. En daar kunnen veel organisaties baat bij hebben.

Wij geloven dat elke organisatie de potentie heeft om een leeromgeving te creëren die niet alleen medewerkers versterkt, maar ook de organisatie als geheel. Medewerkers ontwikkelen zich niet alleen voor hun huidige functie, maar bouwen aan vaardigheden die hen voorbereiden op toekomstige uitdagingen. Teams werken effectiever samen en hanteren een gedeelde visie op leiderschap, innovatie en groei.

Het ontwikkelen van een Academy vraagt om maatwerk en een doordachte aanpak. Het begint met inzicht in de bestaande leer-

en ontwikkelstructuren en de behoeften binnen de organisatie. Door nauw aan te sluiten bij de strategie en cultuur wordt een Academy niet een losstaand initiatief, maar een structurele pijler binnen de organisatie.

In deze whitepaper delen we onze visie, methodiek en praktijkervaringen. We laten zien waarom een Academy waardevol is, hoe deze wordt opgebouwd en welke impact dit heeft op de organisatie. Onze ervaring leert dat organisaties die leren en ontwikkelen serieus nemen, een grote voorsprong opbouwen—zowel voor hun medewerkers als voor de organisatie zelf.

We hopen dat deze inzichten je verder helpen bij de ontwikkeling van een Academy binnen jouw organisatie of je helpen met het maken van wat bij jullie past. Mocht je willen sparren over wat dit concreet kan betekenen, neem dan gerust contact met ons op.

Met vriendelijke groet,
Chantal & Matthijs

Waarom een Academy bouwen?

De laatste jaren verandert 'werk' steeds sneller. Veel werkgevers hebben hierdoor grote moeite om de juiste mensen te vinden. En nog meer moeite om hen te behouden. Klimaatverandering, vergrijzing en de nasleep van de coronapandemie hebben blijvende effecten op de manier waarop we invulling geven aan werken.

“Een Academy binnen je organisatie is niet zomaar een opleidingsprogramma, het is een strategisch instrument om je medewerkers en organisatie toekomstbestendig te maken.”

samen te brengen in een consistente, op maat gemaakte aanpak.

Daarnaast speelt de snel veranderende arbeidsmarkt een belangrijke rol. Technologie en marktontwikkelingen vragen om continu nieuwe vaardigheden. Een Academy zorgt ervoor dat medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen in lijn met de behoeften van de organisatie. Dit versterkt niet alleen de wendbaarheid van het bedrijf, maar ook de betrokkenheid van medewerkers.

De noodzaak van een Academy

Veel organisaties merken dat hun bestaande opleidingsaanpak versnipperd is. Medewerkers volgen trainingen bij verschillende aanbieders, zonder een gedeelde visie op leren en ontwikkelen. Dit leidt tot inconsistenties in werkwijzen, taalgebruik en samenwerking binnen teams. Een Academy biedt een oplossing door alle ontwikkeltrajecten binnen een organisatie





Een aantal uitdagingen waar organisaties zonder structurele aanpak van leren & ontwikkelen mee geconfronteerd worden zijn:

Versnippering

Teams en afdelingen werken met verschillende methodologieën en opleidingsaanbieders, waardoor een gedeelde taal ontbreekt.

Gebrek aan strategische samenhang

Er is geen koppeling tussen leren & ontwikkelen en de organisatiedoelen, waardoor opleidingsinitiatieven niet bijdragen aan de langetermijnstrategie.

Minder betrokkenheid

Medewerkers missen een helder groeipad, wat hun motivatie en binding met de organisatie kan verzwakken. Dit maakt het aantrekken van talent ook aanzienlijk moeilijker.

Verlies van kennis

Er wordt geïnvesteerd in trainingen, maar zonder centrale structuur gaat waardevolle kennis verloren binnen de organisatie. Medewerkers volgen een externe opleiding en training en brengen die kennis mee terug naar de organisatie, maar als er geen platform is om die kennis intern te delen, blijft deze geïsoleerd. Nieuwe inzichten en vaardigheden verdwijnen wanneer medewerkers vertrekken, en organisaties blijven afhankelijk van incidentele leertrajecten in plaats van een doorlopend ontwikkelproces. Hierdoor wordt leren een individuele activiteit in plaats van een strategische bouwsteen voor de organisatie.

Wat maakt een Academy waardevol?

Een Academy gaat verder dan enkel kennisoverdracht. Het creëert een gedeelde leer- en ontwikkelcultuur, waardoor medewerkers niet alleen beter presteren, maar ook meer eigenaarschap nemen over hun groei. Engagement Builders ziet een Academy als een 'House of Development': een plek waar vakinhoudelijke kennis, samenwerkingsvaardigheden en leiderschapsontwikkeling samenkomen binnen één geïntegreerde aanpak.

"We zien vaak dat medewerkers zich ontwikkelen op verschillende plekken, zonder dat er een overkoepelend raamwerk is. Dat leidt tot fragmentatie en een gebrek aan samenhang tussen teams en afdelingen. Een Academy brengt alles samen onder één gedeelde visie, waardoor medewerkers een eenduidige taal en aanpak ontwikkelen. Dit zorgt ervoor dat kennis niet alleen wordt overgedragen, maar ook wordt verankerd binnen de organisatie. Daarnaast creëert het een leeromgeving waarin medewerkers niet alleen vaardigheden opdoen, maar ook een gedeeld begrip krijgen van de organisatiedoelen en Leren & Ontwikkelen wordt hiermee ook onderdeel van de cultuur.

Wat we namelijk vaak zien is dat het hogere management naar, bijvoorbeeld, een gerenommeerd instituut in Zwitserland wordt gestuurd, terwijl de mensen op de werkvloer een lokale training volgen. Daardoor spreken ze een compleet

andere taal als het gaat om leiderschap en ontwikkeling. Een Academy doorbreekt deze silo's door iedereen te ontwikkelen vanuit dezelfde principes en kaders, waardoor een gedeelde visie op leiderschap en samenwerking ontstaat.

En dit inzicht is in onze dagelijkse praktijk ontstaan. We trainden dan jonge medewerkers in persoonlijk leiderschap en samenwerkingsvaardigheden, maar hoorden vervolgens dat zij vastliepen in hun organisatie. Want ze spraken een taal over groei en ontwikkeling die hun managers niet beheersten. Die managers hadden nooit geleerd om op die manier naar ontwikkeling te kijken. Onze conclusie was dat we een integraal leer- en ontwikkelaanbod dat op alle niveaus dezelfde principes en methodieken hanteert hier een oplossing voor biedt: een Academy. Zo hebben we ervoor gezorgd dat ontwikkeling niet alleen effect heeft op individuen, maar op de hele organisatie."

De volgende stap

Nu duidelijk is waarom een Academy van onschatbare waarde is voor organisaties, volgt de vraag: hoe zet je er een op? Een effectieve Academy vereist niet alleen een visie, maar ook een doordachte aanpak waarin maatwerk, betrokkenheid en strategische afstemming centraal staan. In het volgende hoofdstuk duiken we dieper in hoe Engagement Builders dit proces vormgeeft en organisaties helpt bij het bouwen van een Academy die écht impact maakt.

Hoe wij een Academy bouwen

Een Academy bouwen is geen kant-en-klaar traject dat we van de plank halen. Elke organisatie is uniek, en dat betekent dat een Academy maatwerk moet zijn om echt impact te maken. Impact betekent niet alleen dat medewerkers nieuwe vaardigheden aanleren, maar dat deze vaardigheden ook daadwerkelijk worden toegepast in hun werk. Het gaat om zichtbare verandering: teams die beter samenwerken, leidinggevenden die bewuster coachen en een organisatie die flexibeler inspeelt op marktontwikkelingen. Een goed ontworpen Academy zorgt ervoor dat leren geen losstaand initiatief is, maar een strategische pijler wordt binnen de organisatie.

De aanpak van Engagement Builders

Het opzetten van een Academy begint niet met een standaardformat, maar met een grondige analyse van de organisatie. We starten niet met wat wij denken dat werkt, maar met wat er al is. Wat zijn de ambities? Wat leeft er binnen de organisatie? Wat zijn de bestaande initiatieven en structuren? Dit vormt de basis van de Academy, zodat deze geen losstaande opleidingsstructuur wordt, maar een geïntegreerd onderdeel van de organisatiecultuur.

Om dit proces goed te begeleiden, hanteren we een stapsgewijze aanpak die bestaat uit vijf kernfasen:





1. Inlezen: Wat is er al en wat werkt?

“We beginnen met het ophalen van documentatie: beleidsstukken, bestaande trainingen, strategische plannen, visie en missie. Maar ook: wat zijn de kernwaarden en hoe kijkt de organisatie naar leren en ontwikkelen?” Dit is de eerste stap, waarin we de bestaande structuren en ambities in kaart brengen. Ook kijken we naar externe partijen waarmee de organisatie samenwerkt en welke rol deze kunnen spelen binnen de Academy.

2. Interviews met sleutelpersonen

De volgende stap is het spreken van HR-managers, directieleden en andere sleutelfiguren binnen de organisatie. “Een vraag die we vaak stellen is: waarom werken mensen hier? Wat maakt dat zij zich verbonden voelen met de

organisatie? Dit geeft niet alleen inzicht in de organisatiecultuur, maar ook in de motivatie en behoeften van medewerkers.” Andere kernvragen zijn: waarom is leren en ontwikkelen belangrijk voor jullie? Hoe zien jullie de toekomst van ontwikkeling binnen de organisatie? Wat hoop je hiermee te bereiken?

3. Appreciative Inquiry-sessies met medewerkers

Appreciative Inquiry, of waardierend onderzoeken, is een aanpak waarbij we niet focussen op wat ontbreekt, maar juist kijken naar wat er al goed gaat en hoe dat verder kan worden versterkt. “We beginnen niet met problemen oplossen, maar met ontdekken wat er binnen de organisatie al werkt. We halen op welke successen en sterke punten er zijn en hoe die als basis kunnen dienen voor de Academy. Hierdoor sluit de Academy aan bij de kracht van de

organisatie en wordt deze op een positieve manier opgebouwd.

Een Academy moet niet alleen passen bij de visie van de organisatie, maar ook aansluiten op de behoeften van de medewerkers. Daarom organiseren we interactieve sessies waarin medewerkers actief meedenken over de vorm en inhoud van de Academy. We zetten de doelgroep letterlijk bij elkaar en vragen: wat heb je nodig? Hoe leer je het liefst? In welke vorm zie je dit voor je: op kantoor, extern, online, multidisciplinair?"

Deze sessies duren meestal anderhalf dagdeel en zijn niet alleen inhoudelijk sterk, maar ook energiek en inspirerend. "We zorgen dat er een context is waarin mensen kunnen brainstormen en ideeën durven delen. Het moet ook leuk zijn om mee te doen!" Tijdens deze sessies doorlopen we de volgende stappen:

- **Define:** Wat moet de Academy opleveren? Wat is de kernvraag?
- **Discover:** Welke bestaande successen en positieve ervaringen kunnen als basis dienen? Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvolle Academy?
- **Dream:** Stel dat we een fiks aantal jaren verder zijn, wat levert deze Academy dan op? Wat betekent dit voor medewerkers, management, klanten en de branche?
- **Design:** Hoe ziet de Academy eruit? Welke thema's, leertrajecten en formats moeten erin zitten?

4. Terugkoppeling en verfijning

De inzichten uit de interviews en sessies worden vertaald naar een eerste concept. "We geven de oogst terug aan alle betrokkenen, zodat zij hierop kunnen reageren en aanvullen. Zo zorgen we voor draagvlak en een Academy die echt bij de organisatie past."

Dit is een cruciale fase, omdat de betrokkenheid van de organisatie ervoor zorgt dat de Academy niet alleen 'van bovenaf' wordt opgelegd, maar breed wordt gedragen. Als medewerkers zich herkennen in de uitkomsten van de terugkoppeling, voelen ze zich medeverantwoordelijk voor het succes. Daarom wordt deze stap niet alleen gebruikt als evaluatiemoment, maar als een actieve fase waarin de Academy verder vorm krijgt in samenwerking met de organisatie.



Daarnaast wordt in deze fase bepaald hoe de Academy zich structureel kan blijven ontwikkelen. Een Academy is geen vaststaand eindproduct, maar een proces dat zich continu ontwikkelt. In deze fase wordt daarom niet alleen gekeken naar de initiële implementatie, maar ook naar de flexibiliteit en duurzaamheid van de Academy. Door regelmatig te evalueren en bij te sturen, blijft de Academy relevant en afgestemd op de veranderende behoeften van de organisatie en haar medewerkers.

5. Blauwdruk en implementatie

Op basis van alle input ontwerpen en bouwen we de Academy. Bij het ontwerpen en bouwen werken we nauw samen met HR- en L&D-managers en een directielid dat de Academy in de portefeuille heeft. Dit garandeert dat de Academy niet alleen een project binnen HR blijft, maar een organisatiebreed initiatief wordt dat door alle lagen van de organisatie wordt gedragen.

Daarnaast maken we gebruik van Impact Mapping om ervoor te zorgen dat elke leerinterventie bijdraagt aan de strategische doelen van de organisatie. Dit proces helpt bij het inzichtelijk maken van de koppeling tussen een training of leertraject en de gewenste gedragsveranderingen en competenties. Zo wordt leren meetbaar en strategisch onderbouwd, wat ervoor zorgt dat de Academy niet slechts een verzameling losse trainingen is, maar een gestructureerd en impactvol ontwikkelprogramma.

Een goed begin is het halve werk, en dat staat na deze fase. Maar hoe werkt zo'n Academy in de dagelijkse praktijk en hoe kunnen we blijven sturen op maximaal resultaat? Dit bespreken we in het volgende hoofdstuk.



Academy in de praktijk



Een Academy is geen statisch concept, maar een dynamisch en voortdurend evoluerend onderdeel van een organisatie. Het succes ervan hangt niet alleen af van de initiële opzet, maar ook van de manier waarop deze wordt onderhouden, bijgestuurd en ingebed in de dagelijkse praktijk. In dit hoofdstuk bespreken we hoe een Academy functioneert binnen een organisatie en welke mechanismen essentieel zijn voor duurzame impact.

Voortdurende ontwikkeling en aanpassing

Een goed ontworpen Academy groeit mee met de organisatie. Dit betekent dat het leeraanbod en de methodieken voortdurend worden geoptimaliseerd op basis van nieuwe inzichten, veranderende marktontwikkelingen en feedback van deelnemers. Organisaties die een Academy implementeren, maken vaak gebruik van iteratieve verbetercycli waarin trainingen, workshops en leertrajecten systematisch worden geëvalueerd en aangepast. “Impact mapping is voor ons een essentieel instrument. We maken inzichtelijk hoe een leerinterventie direct gekoppeld is aan de competenties en gedragsverandering die de organisatie wil zien. Zo zorgen we ervoor

dat elke stap in het leerproces meetbaar is en gericht bijdraagt aan de strategische doelen. Door continu te evalueren en bij te sturen, blijft de Academy niet alleen actueel, maar ook effectief.”

Leren in de dagelijkse praktijk

Een Academy is pas echt effectief als het leren niet beperkt blijft tot formele trainingen, maar wordt geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Dit betekent dat kennisoverdracht en vaardighedenontwikkeling structureel worden ingebed in de werkprocessen en cultuur van de organisatie. Een veelgebruikte aanpak is het stimuleren van sociale en informele leerprocessen. Dit kan door middel van interviewsessies,



coaching-on-the-job en multidisciplinaire projecten waarin medewerkers hun nieuwe vaardigheden direct toepassen. Een Academy wordt namelijk pas waardevol als medewerkers niet alleen leren, maar het geleerde ook daadwerkelijk in hun werk integreren.

Daarnaast speelt leiderschap een cruciale rol in de borging van een Academy. Leidinggevenden moeten niet alleen faciliteren dat medewerkers zich ontwikkelen, maar ook zelf actief deelnemen aan het leerproces. Door een lerende cultuur te stimuleren, waarin reflectie en continue verbetering centraal staan, wordt een Academy een natuurlijk onderdeel van de organisatie.

Van losse initiatieven naar een lerende organisatie

In veel organisaties zijn leerinitiatieven versnipperd en ad hoc georganiseerd. Een Academy helpt om deze losse initiatieven te bundelen en te stroomlijnen binnen een geïntegreerde strategie. Dit voorkomt dat leer- en ontwikkelprogramma's afhankelijk zijn van individuele afdelingen of tijdelijke projecten en zorgt voor een structurele, organisatiebrede aanpak.

Het succes van een Academy wordt niet alleen gemeten aan de hand van behaalde certificaten of gevolgde trainingen, maar vooral aan de impact op de organisatie en haar medewerkers. Door leren en ontwikkelen als strategische pijler te beschouwen, kunnen organisaties beter inspelen op veranderingen, innovatie stimuleren en medewerkers duurzaam betrokken houden.

Wat levert het op?

Een Academy is een investering in de toekomst van een organisatie. Het brengt niet alleen medewerkers op een hoger kennisniveau, maar draagt ook bij aan strategische groei, verhoogde betrokkenheid en duurzame ontwikkeling. In dit hoofdstuk bekijken we de concrete resultaten die een Academy kan opleveren en hoe deze bijdragen aan het succes van een organisatie.

Verhoogde betrokkenheid en eigenaarschap

Een goed functionerende Academy vergroot de betrokkenheid van medewerkers.

Wanneer medewerkers actief kunnen bijdragen aan hun eigen ontwikkeling en groeipad, voelen ze zich meer verbonden met de organisatie. Dit leidt niet alleen tot verhoogde tevredenheid en motivatie, maar ook tot een groter saamhorigheidsgevoel. Wanneer medewerkers elkaar ontmoeten in een leeromgeving, versterkt dat de

onderlinge samenwerking en kennisdeling. Dit maakt leren niet alleen effectiever, maar ook een structureel onderdeel van de bedrijfscultuur.

Daarnaast draagt een Academy bij aan sterkere netwerken binnen én buiten de organisatie. Medewerkers bouwen duurzame relaties op tijdens leertrajecten, en zelfs wanneer zij de organisatie verlaten, blijven zij waardevolle connecties in het bredere bedrijfsnetwerk. Dit zorgt voor een langdurige impact die verder reikt dan de directe leerervaring.

Een bijkomend voordeel van een incompany Academy is dat leren een vanzelfsprekend en laagdrempelig onderdeel van de bedrijfscultuur wordt. In tegenstelling tot externe trainingen, waarbij medewerkers incidenteel deelnemen, creëert een Academy een doorlopende leeromgeving die medewerkers structureel ondersteunt.



Directe impact op prestaties en innovatie

De impact van een Academy op medewerkers en teams is direct meetbaar. Door trainingen en ontwikkeltrajecten af te stemmen op strategische doelen, wordt leren direct gekoppeld aan bedrijfsresultaten. Medewerkers passen opgedane kennis sneller toe, wat leidt tot efficiëntere werkprocessen en een hogere productiviteit. Dit maakt een Academy tot een integraal middel waarmee de hele organisatie beter presteert. Ook draagt een Academy bij aan een werkomgeving waarin medewerkers zich vrij voelen om uitdagingen te delen en zich kwetsbaar op te stellen. Door het normaliseren van leren en grote vraagstukken bespreekbaar te maken, ontstaat er meer veiligheid en vertrouwen binnen teams. Dit heeft niet alleen invloed op de samenwerking, maar ook op de

manier waarop medewerkers omgaan met verandering en innovatie.

Bovendien biedt een Academy de mogelijkheid om leervormen beter af te stemmen op de behoeften van de organisatie en haar medewerkers. Sommige onderwerpen lenen zich voor een intern leertraject, terwijl andere thema's juist vragen om een externe trainer die diepgaande expertise en een frisse blik kan bieden. Door een combinatie van beide methoden te hanteren, wordt leren effectiever en relevanter.

Ze kunnen ook een sterke netwerkfunctie hebben. Medewerkers die een Academy doorlopen en uiteindelijk vertrekken, blijven vaak betrokken als ambassadeurs en sparringpartners. In de praktijk komt het vaak voor dat nieuwe opdrachten, samenwerkingsverbanden en andere positieve ontwikkelingen ontstaan door in de Academy opgedane contacten.



Organisatiebreed rendement

Naast individuele groei en verbeterde prestaties, levert een Academy ook waarde op organisatieniveau. Een gestructureerde aanpak van leren en ontwikkelen voorkomt kennisverlies, stroomlijnt opleidingsbudgetten en zorgt ervoor dat medewerkers op alle niveaus werken vanuit een gedeelde visie. Door trainingen intern te organiseren, sluiten ze beter aan op de dagelijkse praktijk en versterken ze de cultuur en werkwijze van de organisatie.

Bovendien verlaagt een Academy indirect de kosten voor werving en onboarding, doordat medewerkers zich langer verbonden voelen en beter voorbereid zijn op interne doorgroeimogelijkheden. Dit resulteert in een hogere retentie en minder wervingskosten op de lange termijn. Wanneer collega's samen leren binnen de eigen organisatie, versterkt dit niet alleen de kennisdeling, maar ook de onderlinge verbondenheid.

De impact van een Academy wordt continu gemeten. Dit gebeurt via evaluaties na trainingen, gesprekken met deelnemers en impact mapping. Naast tevredenheid wordt ook gekeken naar concrete resultaten in de praktijk. In regiegesprekken met opdrachtgevers komt structureel aan bod hoe de Academy bijdraagt aan organisatiedoelen. Dit maakt leren niet alleen inzichtelijk, maar ook meetbaar op strategisch niveau.

Bovendien draagt een Academy bij aan het aantrekken en behouden van talent. In een arbeidsmarkt waar continue ontwikkeling

steeds belangrijker wordt, kiezen medewerkers vaker voor organisaties die hun groei serieus nemen. Dit maakt een Academy niet alleen een investering in bestaande medewerkers, maar ook een strategisch voordeel in de employer branding.

Van leren naar strategische impact

Een Academy is meer dan een verzameling trainingen: het is een krachtig instrument waarmee een organisatie haar strategische doelen kan realiseren. Door leren en ontwikkelen centraal te stellen, wordt niet alleen de individuele medewerker sterker, maar wordt de organisatie als geheel wendbaarder, innovatiever en toekomstbestendig. Uiteindelijk bouwt een organisatie niet alleen een Academy, maar een cultuur waarin continu leren en ontwikkelen de norm is.

Het stond natuurlijk ook al in de introductie, maar we hebben dit whitepaper vooral geschreven om je te inspireren. Om je een concreet beeld te geven wat er komt kijken bij het bouwen van een Academy en eventuele vragen te beantwoorden. Heb je na het lezen dit whitepaper nog vragen of zou je graag met ons sparren over wat past bij jouw organisatie dan horen we dat natuurlijk graag.

Neem contact op met Chantal Juijn-Goossens of Matthijs van der Bijl, eigenaren en trainers bij Engagement Builders, via +31 6 51698887 of info@engagementbuilders.nl



**Engagement
Builders**

Jouw partner in
het versterken van
samenwerking en
persoonlijke groei