

## De visie van artra op leren en ontwikkelen



Al meer dan 45 jaar staat artra naast arbeidsmarktprofessionals. Niet om voor te schrijven hoe het moet, maar om samen stappen te zetten in ontwikkeling. Want werken aan je loopbaan vraagt lef. Lef om te blijven leren, om keuzes te maken en om jezelf steeds opnieuw uit te dagen.

Wij geloven dat groei nooit af is. Of je nu start in het vak of al jaren meedraait: ontwikkeling houdt je scherp, vergroot werkgeluk en maakt duurzame inzetbaarheid mogelijk. Die beweging komt van jou. En wij zorgen voor begeleiding die klopt. Praktisch, actueel en direct toepasbaar. Met opleidingen die raken, blijven hangen en uitnodigen om het morgen anders te doen.

Leren mag ook leuk zijn. Sterker nog: plezier vergroot het effect. Daarom maken we leren bij artra energiek, interactief en mensgericht. Met ruimte voor eigenheid, nieuwsgierigheid en het delen van ervaringen. We zijn eigenwijs genoeg om te kiezen voor wat werkt – onderbouwd door jarenlange expertise en een scherp oog voor de praktijk van vandaag.

In dit visiedocument lees je hoe wij kijken naar loopbanen en hoe we arbeidsmarktprofessionals ondersteunen in iedere fase van hun ontwikkeling. Altijd met één doel voor ogen: samen verder komen, met vertrouwen en vakmanschap.

Lees, laat je prikkelen en durf stappen te zetten.

**Amber Heering – Nanda Peters – Dominique van der Kinderen**

## De visie van artra

artra is dé opleider voor arbeidsmarktprofessionals. Voor iedere intercedent, recruiter, consultant én HR-professional die meer wil weten en er morgen mee aan de slag wil. Want hier kun je alles wat je vandaag leert, morgen al toepassen. Weg vragen en onduidelijkheid. Hallo kennis en inzicht. En dat is precies waarom je voor een opleiding van artra kiest. Want een opleiding bij artra zit als gegoten. Dat zit goed. Dat voelt goed. En morgen nog veel beter.

### Wat drijft artra elke dag?

Bij artra geloven we dat professionals het verschil maken als ze groeien, plezier hebben in hun werk en talent volledig benutten. Dat is waar wij energie van krijgen: mensen helpen stappen te zetten, nieuwe vaardigheden te ontdekken en werkgeluk te vergroten.

Elke training, elk advies en elk gesprek draait bij ons om één ding: professionals in beweging brengen zodat ze duurzaam inzetbaar zijn en een positieve impact hebben op hun omgeving. Want als zij floreren, floreert alles om hen heen.

### De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat nooit stil. Nieuwe technologieën, veranderende wet- en regelgeving en andere verwachtingen van werknemers vragen van professionals dat ze wendbaar en leergierig blijven.

Bij artra zien we dit als een kans: door continu te leren en ontwikkelen, blijven professionals niet alleen relevant, maar vergroten ze ook hun werkgeluk en duurzame inzetbaarheid. Onze trainingen en begeleiding sluiten hierop aan, zodat zij voorbereid zijn op wat de arbeidsmarkt van vandaag én morgen vraagt.



# Onze kijk op leren en ontwikkelen

Wij geloven dat leren pas écht werkt als je er direct mee aan de slag kunt. Theorie is mooi, maar de kracht zit in doen. Daarom maken we onze trainingen praktisch en direct toepasbaar in de dagelijkse werkpraktijk. En het leukste? Leren hoeft geen zware klus te zijn: plezier in ontwikkelen zorgt voor sneller groeien, meer werkgeluk en duurzame inzetbaarheid.

Een mooi voorbeeld van hoe loopbanen zich ontwikkelen vinden we in het [vier-fasenmodel](#) van Dalton, Thompson en Price, verder uitgewerkt door Ron van de Water en Mathieu Weggeman in Stagnatie van professionals (2017). Dit model laat zien hoe professionals zich in hun carrière ontwikkelen en welke vaardigheden en rollen daarbij horen. Voor een arbeidsmarktprofessional zien deze loopbaanfases er als volgt uit:

## 1. De startende arbeidsmarktprofessional

In deze fase moet de arbeidsmarktprofessional ingewerkt worden, en heel veel kennis opdoen. Het is immers een zeer veelzijdige functie, die kennis vraagt op verschillende gebieden. Er is veel aandacht voor de onboarding, zodat de medewerker zich de normen en waarden van de organisatie eigen kan maken, en relaties met collega's kan opbouwen.

## 2. De vakvolwassen arbeidsmarktprofessional

In fase 2 groeit de arbeidsmarktprofessional door tot vakvolwassen niveau. De basis staat stevig: kennis, vaardigheden en het vertrouwen om het werk zelfstandig en goed uit te voeren. In deze fase fungeert de professional vaak als vraagbaak voor starters en blijft hij of zij actief leren, bijvoorbeeld rondom veranderingen in wet- en regelgeving of de cao.

Dit is hét moment om vaardigheden te verfijnen of te verbreden. Denk aan persoonlijke verkoop, gesprekstechnieken of het herkennen en aanpakken van discriminatie. Wie verder wil groeien, kan alvast stappen zetten richting toekomstige rollen met opleidingen zoals Ontdek jezelf als leider. En natuurlijk is er ook ruimte voor een horizontaal pad: bijvoorbeeld richting accountmanagement, recruitment of HR.



Wist je dat.....

Medewerkers die  
ontwikkelmogelijkheden krijgen meer  
werkgeluk ervaren en meer  
betrokken zijn?

### 3. De sturende arbeidsmarktprofessional

In fase 3 maakt de professional impact via anderen. De rol verschuift van vooral uitvoeren naar richting geven. Dat kan als vestigingsmanager, productspecialist of eigenaar van een groot project.

In deze fase draait het om vaardigheden die helpen om collega's en processen in beweging te krijgen: helder communiceren, leiding geven, invloed uitoefenen, presenteren en effectieve gesprekken voeren. Allemaal vaardigheden die je kunt trainen en ontwikkelen.

Voor professionals met ambitie ligt hier de kans om door te groeien naar een senior managementrol. Opleidingen en coaching op het gebied van management en leiderschap sluiten daar perfect bij aan.

### 4. De leidende arbeidsmarktprofessional

In fase 4 staat de arbeidsmarktprofessional aan het roer. Dit kan in een senior managementpositie, als projectmanager die een nieuwe divisie opzet, of als beleidsmedewerker die meebouwt aan de strategie. Hier komt alles samen wat in eerdere fases is geleerd.

In deze rol is het essentieel om een inclusieve cultuur neer te zetten, scherp te blijven op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en wetgeving, en (waar nodig) experts in te schakelen die meedenken.

Daarnaast kijkt de organisatie én de buitenwereld naar deze professional als het gezicht van het bedrijf. Dat vraagt om stevig en respectvol leiderschap, zeker bij thema's als ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, pesten of discriminatie. Het herkennen van signalen en het daadkrachtig optreden hoort bij deze fase én bij toekomstbestendig leiderschap.



# De vier fases van de leercirkel

In welke carrièrefase een arbeidsmarktprofessional zich ook bevindt, leren en ontwikkelen is altijd belangrijk. De Amerikaanse psycholoog David Kolb ontwikkelde een leercyclus van 4 fases waarmee je het meeste uit je leerproces haalt. Bij artra zorgen we dat deze 4 fases in de juiste volgorde worden doorlopen. Overigens hoeft de concrete ervaring niet altijd het startpunt van de cyclus te zijn. De cyclus kan bijvoorbeeld ook starten bij begripsvorming.



## **Fase 1: Concrete ervaring**

Je doet een ervaring op. Bijvoorbeeld een acteur die een zieke uitzendkracht speelt en een nogal dubieus verhaal vertelt.

## **Fase 2: Waarnemen en overdenken**

Je reflecteert op de ervaring. Wat zag je? Wat deed het met je? Hoe zou jij reageren?

## **Fase 3: Abstracte begripsvorming**

Je leert van de ervaring. Welke conclusies trek je hieruit? Hoe past dat bij de theorie over omgaan met ziekteverzuim?

## **Fase 4: Actief experimenteren**

Je past het geleerde toe in de praktijk. Werkt het? Wat moet je nog aanpassen? Kun je je aanpassen aan verschillende situaties?

## Effectieve kennisoverdracht

Na het volgen van een training heb je de kennis vers in huis, maar het échte werk begint daarna pas: de toepassing in je dagelijkse werkzaamheden. Hoe zorg je ervoor dat nieuwe inzichten geen losse flodders blijven, maar daadwerkelijk onderdeel worden van hoe jij werkt? Dat begint bij effectieve kennisoverdracht. Met de juiste aanpak maak je leren niet alleen leuk, maar ook blijvend waardevol.



### 1. Theorie moet aansluiten bij de praktijk

Zorg dat het geleerde direct aansluit bij wat deelnemers in hun werk tegenkomen. Gebruik voorbeelden, cases of oefeningen uit de dagelijkse praktijk, zodat de theorie meteen toepasbaar wordt.

### 2. Deelnemers moeten gemotiveerd zijn

Laat deelnemers zien waarom de training waardevol is voor hén en voor hun werk. Een gemotiveerde deelnemer leert sneller en zet kennis eerder om in actie.

### 3. Laat deelnemers zich voorbereiden

Deelnemers moeten voor de start van de training al 'in de leerstand' worden gezet. Dit kan door ze alvast na te laten denken over hun leerdoelen, en hoe dat aansluit bij hun werk en de doelstellingen van de organisatie.

### 4. Reflecteer aan het einde van de training of opleiding

Aan het einde van een training helpt het om stil te staan bij wat is geleerd. Laat deelnemers opschrijven wat hen is bijgebleven, welke inzichten ze hebben opgedaan en hoe ze dit gaan toepassen.

### 5. Geef deelnemers voldoende tijd (en gelegenheid)

Het geleerde blijft beter hangen als deelnemers direct in de praktijk kunnen oefenen. Zorg dat ze ruimte en tijd krijgen om nieuwe vaardigheden toe te passen voordat de druk van dagelijkse taken toeslaat.

### 6. Zorg voor ondersteuning van de leidinggevende

Een coachende leidinggevende maakt het verschil. Laat hen deelnemers stimuleren, feedback geven en successen erkennen. Dit vergroot het vertrouwen en de kans dat kennis daadwerkelijk wordt gebruikt.

### 7. Richt opleiding of training in op kennisoverdracht

Vermijd eindeloos zenden via PowerPoint. Start met concrete problemen of cases, bespreek verschillende invalshoeken en stimuleer interactie. Actieve betrokkenheid maakt dat kennis echt gaat leven en sneller wordt toegepast.



# artra heeft deze 7 tips verwerkt in alle trainingen en opleidingen:

## Bij artra draait alles om de praktijk

Wat je leert, sluit aan op jouw werk en pas je direct toe. Geen losse theorie, maar concrete handvatten waar je morgen al mee aan de slag gaat. Daar staan we voor.

Al onze trainers hebben praktijkervaring. Zij weten dus precies hoe het werkt!

## Aan het einde van iedere training staan we bewust stil bij wat jij hebt geleerd

We reflecteren samen, en via de evaluatie denk je nog eens na over jouw inzichten en groeistappen. 'Morgen' kunnen zij daar dan meteen mee aan de slag!

## artra werkt met het 'Flip the classroom'-principe

Je bereidt je thuis voor door de theorie door te nemen en kunt vooraf al vragen stellen aan de trainer. Zo haal je meer uit de les.

## Tijdens de training is er volop ruimte voor verdieping

We gaan in gesprek, delen ervaringen, beantwoorden vragen en werken met opdrachten die je aan het denken én doen zetten. Zo zorgen we voor echte kennisoverdracht die blijft hangen.



Wist je dat.....

Reflecteren aan het einde van de dag ervoor zorgt dat je het geleerde beter onthoudt en eerder toepast?

