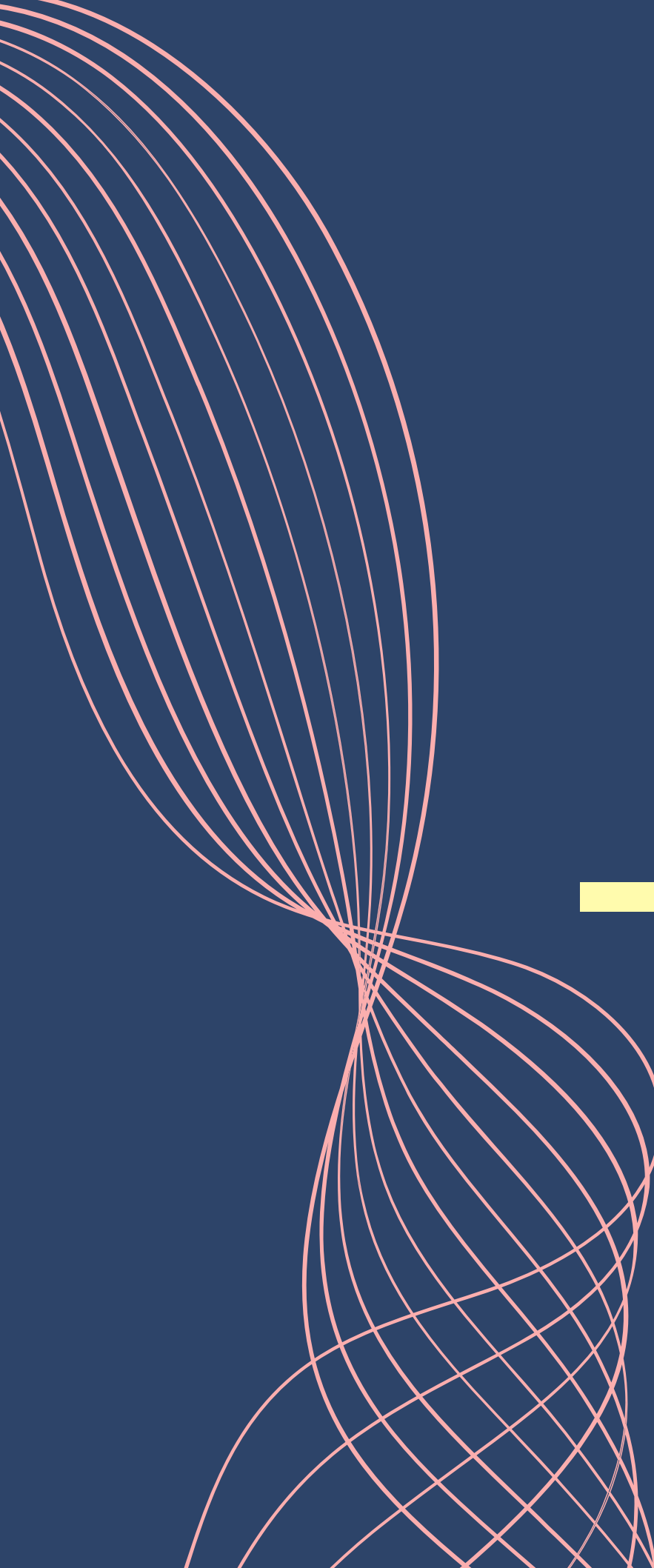




— Leapshift

De datagedreven veranderaanpak voor succesvolle transformatie en innovatie



Leap Company 2025-2026

Inhoudsopgave

3 Voorwoord: Grote maatschappelijke **uitdagingen**

In publieke sectoren zoals gemeenten, zorg, energie en het onderwijs staan leiders voor immense maatschappelijke uitdagingen. Of het nu gaat om het lerarentekort, lange wachtlijsten in de zorg of de energietransitie, de complexe opgaven vereisen een fundamenteel nieuwe manier van organiseren en aansturen.

5 Maak de noodzakelijke **sprong**

De fundamentele uitdaging voor organisaties binnen de Onderwijs, Zorg en Energiesector is om werk echt anders te gaan organiseren. Innovatie door middel van leren en ontwikkelen is hierin de oplossing!

7 **_Leapshift**. Blauwdruk voor de uitdagingen van morgen.

Het _Leapshift-model is de blauwdruk om succesvol de uitdagingen van morgen aan te kunnen. Het is opgebouwd rondom vier essentiële domeinen die bepalen hoe jouw organisatie leert, presteert en innoveert: Vakmanschap, Gedeelde Visie, Teamleren en samenwerken, Systeemdenken.

9 De vier **_Leapshift** Domeinen

Vakmanschap, gedeelde visie, teamleren en samenwerken, systeemdenken

11 De drie **_Leapshift** condities

De domeinen vakmanschap, gedeelde visie, teamleren en samenwerken en systeemdenken komen tot ontwikkeling van structuur, technologie en cultuur in organisaties. De condities.

13 **Leiderschap**: De drijvende kracht van de **_Leapshift**

Net als de drie condities speelt strategisch leiderschap speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van elke organisatie. Het verbindt visie met actie, strategie met menselijk gedrag, en leren met resultaat.

15 **_Leapshift**: Van analyse naar **duurzame transformatie**

_Leapshift stelt met precisie de aanpak en interventies vast om maximaal effect te realiseren. Of je nu meer snelheid en waarde wil creëren in een al lopend verandertraject of aan de vooravond staat van een strategische verandering.

17 Voorbeeldrapporten en **contact**

Bekijk sectorspecifieke voorbeelden om beeld te krijgen hoe **_Leapshift** kan helpen bij de uitdaging in jouw organisatie



Voorwoord: **Grote maatschappelijke uitdagingen**

De urgentie

In publieke sectoren zoals gemeenten, zorg, energie en het onderwijs staan leiders voor immense maatschappelijke uitdagingen. Of het nu gaat om het **lerarentekort**, **lange wachtlijsten in de zorg** of de **energietransitie**, de complexe opgaven vereisen een fundamenteel nieuwe manier van organiseren en aansturen.

Opgavegerichtheid en vakbekwaamheid zijn de sleutels tot deze transformatie. Organisaties en overheden staan voor de fundamentele transformatie om te anticiperen op de samenleving in plaats van alleen te reageren. Dit vraagt om medewerkers die niet alleen problemen oplossen, maar juist vooruitkijken en deskundigheid ontwikkelen, opzoeken en benutten.

De oplossing ligt niet alleen in het optimaliseren door beter worden in wat je al doet. De toekomst vraagt om innoveren: het creëren van slimmere en radicaal andere oplossingen dan meer personeel of harder werken. Dit vereist organisaties die hun gezamenlijke kracht maximaal benutten, waarin cruciale kennis behouden blijft en talent optimaal tot bloei komt én benut wordt.

Deze noodzaak tot structurele aanpassing vraagt om de ontwikkeling van het lerend vermogen van organisaties, de investering in een opgavegerichte organisatie en in de versterking van vakmanschap. Het doel is een wendbare, slagvaardige en inspirerende organisatie, waar professionals met plezier en overtuiging werken aan het algemeen belang en resultaten worden behaald die verder gaan dan abstracte ambities.

Kennis verdwijnt

Cruciale kennis verdwijnt bij verloop van medewerkers, waardoor teams steeds opnieuw het wiel moeten uitvinden. De organisatie ontwikkelt onvoldoende bij gebrek aan borging van kennis.

'Eilandjes' cultuur

Afdelingen werken als silo's, vaak versterkt door tegenstrijdige belangen. Dit zorgt ervoor dat de samenwerking hapert en de organisatie als geheel vertraagt.

De remmende werking van verouderde structuur

De formele processen en besluitvorming vertragen de organisatie. Initiatieven van de werkvloer sterven in de hiërarchie voordat ze tot uiting komen.

Strategie zonder resultaat

De ambitieuze visie is niet vertaald naar meetbare KPI's op de werkvloer, waardoor medewerkers hun werk doen maar niet bijdragen aan de strategische organisatiedoelstellingen.



Uitdagingen die vragen om de **strategische waarde** van organisatieleren

36% **Energie**

“36% van de vacatures gerelateerd aan de energietransitie is on vervulbaar”

“Sommige netbeheerders ervaren een verloop van bijna **20%** onder monteurs, dat leidt tot significant verlies van cruciale opgebouwde kennis en expertise door vergrijzing”

7,2% **Onderwijs**

“Het tekort in het voortgezet onderwijs bedroeg in 2023 ongeveer 3.800 fte”

“Het verzuim in het basisonderwijs lag in 2024 op **7,2 %**, dat is structureel hoger dan het landelijk gemiddelde en wijst op hoge werkdruk”

43% **Zorg**

“In 2024 was er een arbeidsmarkt tekort in de zorg van 61.700 professionals. De prognose voor 2033 is een te kort aan 231.700 professionals”

“Het aandeel medewerkers dat de werkdruk als te hoog of zelfs veel te hoog ervaart is **43%**”



Leap Company 2025-2026



_Leapshift: Maak de noodzakelijke **sprong**

De fundamentele uitdaging voor organisaties binnen het onderwijs, de zorg, de energiesector en de overheid is om werk echt anders te gaan organiseren. Innovatie door middel van leren en ontwikkelen is hierin de oplossing!

Organisatieleren is de sleutel tot succes: het betekent dat men binnen de organisatie continu van en met elkaar leert, en dit overal faciliteert om te kunnen presteren en innoveren in een snel veranderende omgeving.

Door de aanpak van **_Leapshift** wordt de energie van jouw organisatie omgezet in wendbaarheid en maak je de noodzakelijke collectieve sprong richting toekomstbestendigheid. Dit leidt tot een organisatie die floreert, waar talent en kennis behouden blijft, en die kwaliteit levert. Een organisatie die dit structureel doet, bouwt aan haar toekomst door zich sneller en slimmer aan te passen dan haar omgeving.

De kracht van **_Leapshift** ligt in de verbinding van onze jarenlange praktijkervaring met een gefundeerde theoretische basis. Wij richten de structuur, cultuur en technologie van uw organisatie integraal in, met als primair doel het structureel verankeren van het lerend vermogen. Dit betekent dat wij bijdragen aan:

- Een cultuur van openheid en eigenaarschap.
- Een structuur waarin continu leren en innoveren geborgd is.
- Het strategisch inzetten van technologie als versneller om slimheid, snelheid en kennisdeling te creëren.

Waarom Investeren in _Leapshift?

De resultaten van organisaties die investeren in de elementen van onze aanpak spreken voor zich. Door het verankeren van het lerend vermogen realiseer je de volgende strategische opbrengsten:

↑ **18%**

Hogere productiviteit

Teams die leren, reflecteren en feedback benutten presteren 14–18% beter op harde output (omzet, productiviteit) dan teams zonder leercultuur.

Bronnen: Gallup Meta-analyse (2020, 100.000+ teams); Frare et al. (2022); Wells (2021).

↓ **50%**

Minder fouten en incidenten

Organisaties met een sterk leer- en verbeterklimaat rapporteren 40–60% minder kwaliteitsfouten en veiligheidsincidenten.

Bronnen: Gallup (2020); Edmondson (2019); Toyota Production System cases.

↑ **46%**

Sneller innovaties op de markt

Organisaties met een sterke leer- en ontwikkelcultuur 46% meer kans om als eerste met innovaties op de markt te komen.

Bron: Bersin by Deloitte (2012)



Wat organisatieleren je oplevert. **Leapshift**
maakt het **inzichtelijk** en **praktisch**



Kwaliteit

Competitief vermogen

Een lerende organisatie borgt kwaliteit door continu te reflecteren, verbeteren en innoveren. Hiermee excelleert de organisatie niet alleen in de huidige zorgstandaarden, netwerkveiligheid of onderwijskwaliteit, maar bouwt men ook de capaciteit op om relevant te zijn voor wat de markt morgen eist



Wendbaarheid

Strategisch vermogen

Een lerende organisatie herkent sneller wat verandert, deelt inzichten razendsnel over afdelingen heen en vertaalt die kennis naar actie. Zo worden kansen benut en versnel je de energietransitie, de taakherverdeling in de zorg of de noodzakelijke onderwijsvernieuwingen.



Leervermogen

De garantie voor kennisbehoud

Een lerende organisatie verankert kennisoverdracht in de manier van werken. Dit betekent dat de organisatie continu van en met elkaar leert, waardoor de prestaties verbeteren en kennis niet verdampt of versnipperd. Dit is de oplossing bij een hoog verloop of uitval van personeel.



Leap Company 2025-2026



_Leapshift. Blauwdruk voor de uitdagingen van morgen.

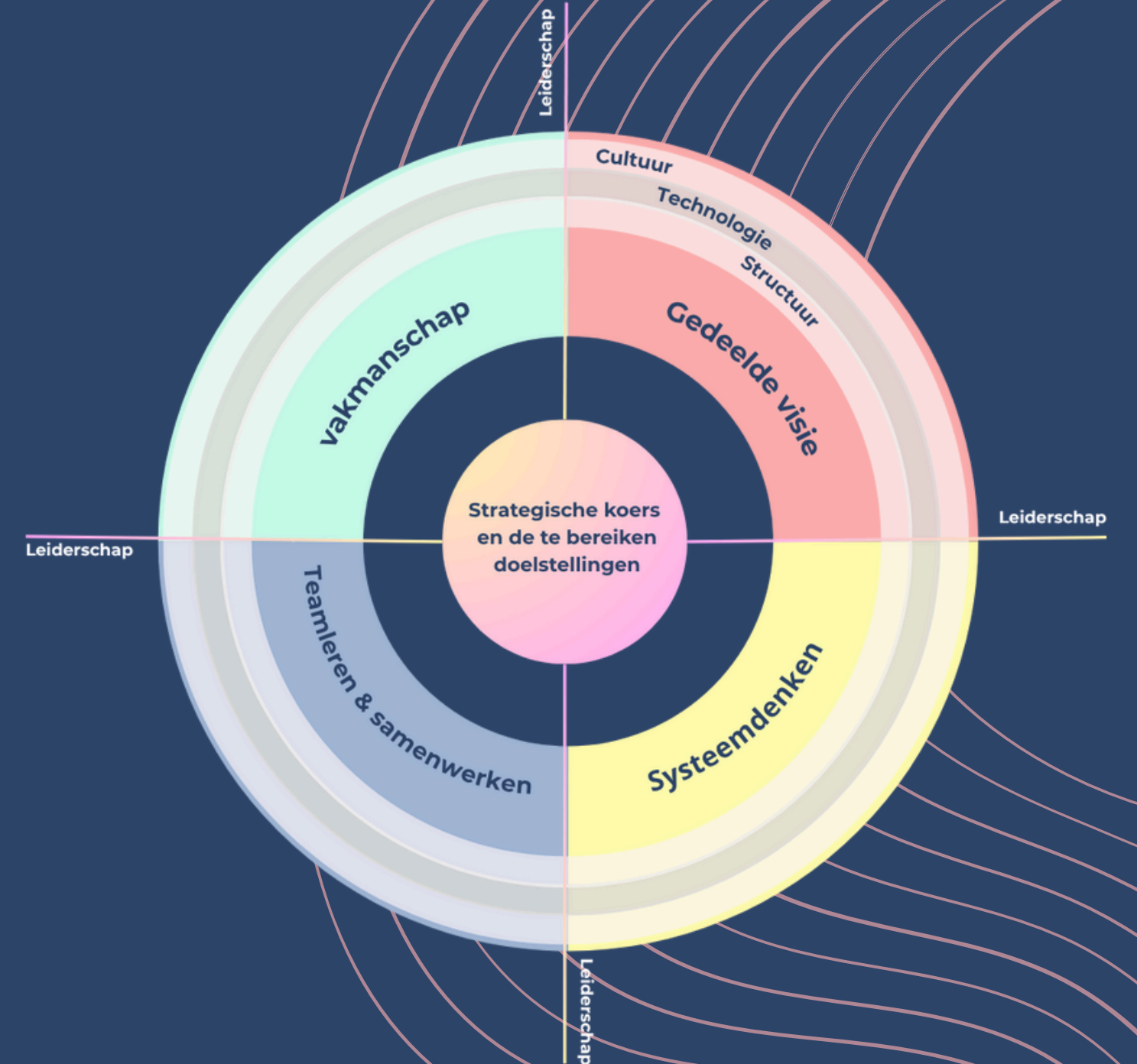
Het **_Leapshift**-model is de blauwdruk om succesvol de uitdagingen van morgen aan te kunnen. Het is opgebouwd rondom vier essentiële domeinen die bepalen hoe jouw organisatie leert, presteert en innoveert: **Vakmanschap**, **Gedeelde Visie**, **Teamleren en samenwerken**, **Systeemdenken**.

Deze domeinen staan in directe verbinding met zowel de strategische koers als de doelstellingen van jouw organisatie, deze twee vormen samen het hart van het model.

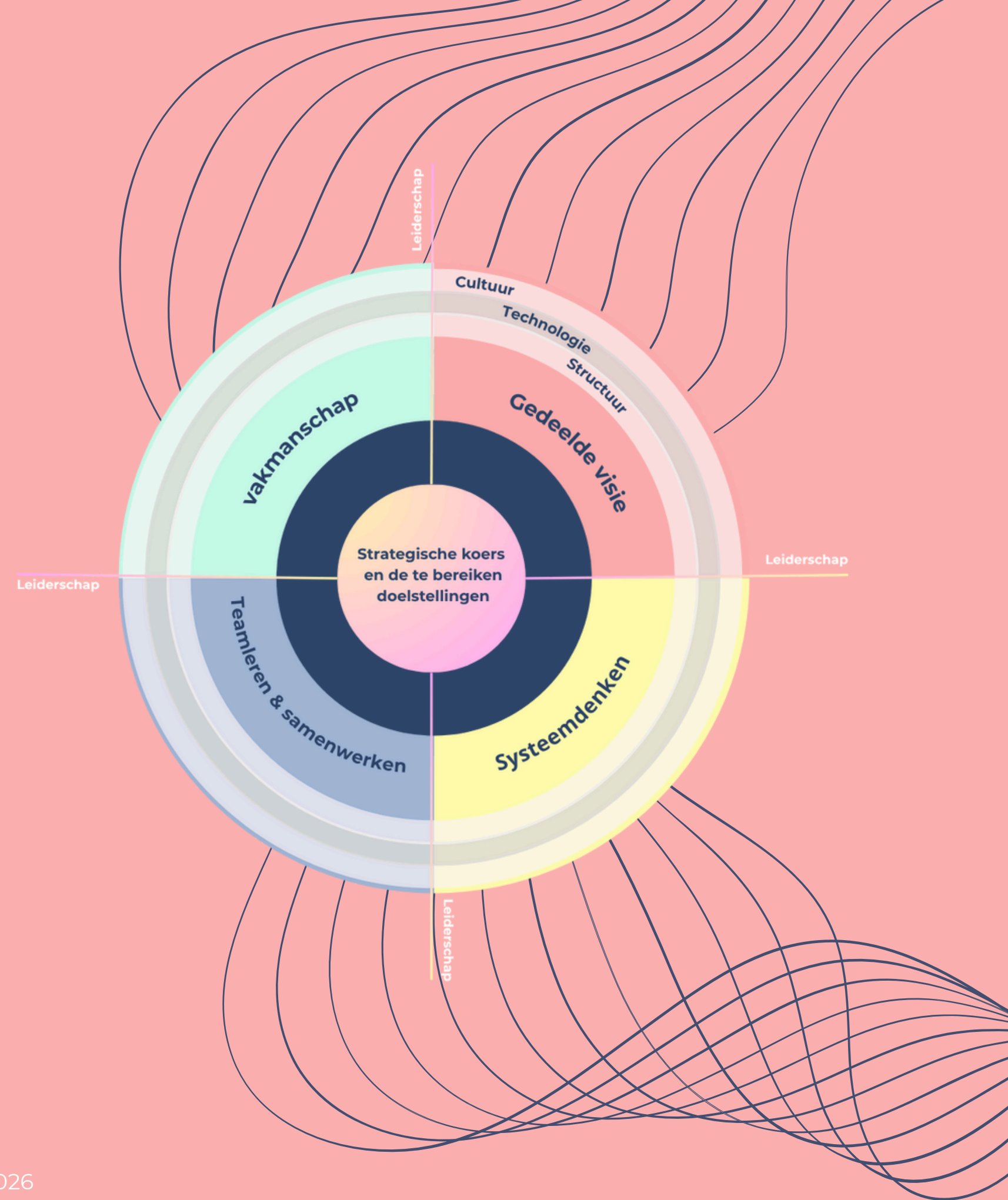
De ontwikkeling van de vier domeinen wordt mogelijk gemaakt door de drie strategische condities die wij helpen in te richten: **Structuur**, **Technologie** en **Cultuur**.

Leiderschap is de drijvende kracht die op elke as van het model aanwezig is. Leiderschap verbindt de doelstellingen met de condities én de ontwikkeling van de domeinen en zorgt zo voor een effectieve integrale aanpak.

De volgende pagina's geven een beschrijving van de inhoud van het model en de aanpak die leidt tot leren, presteren en innoveren in organisaties.



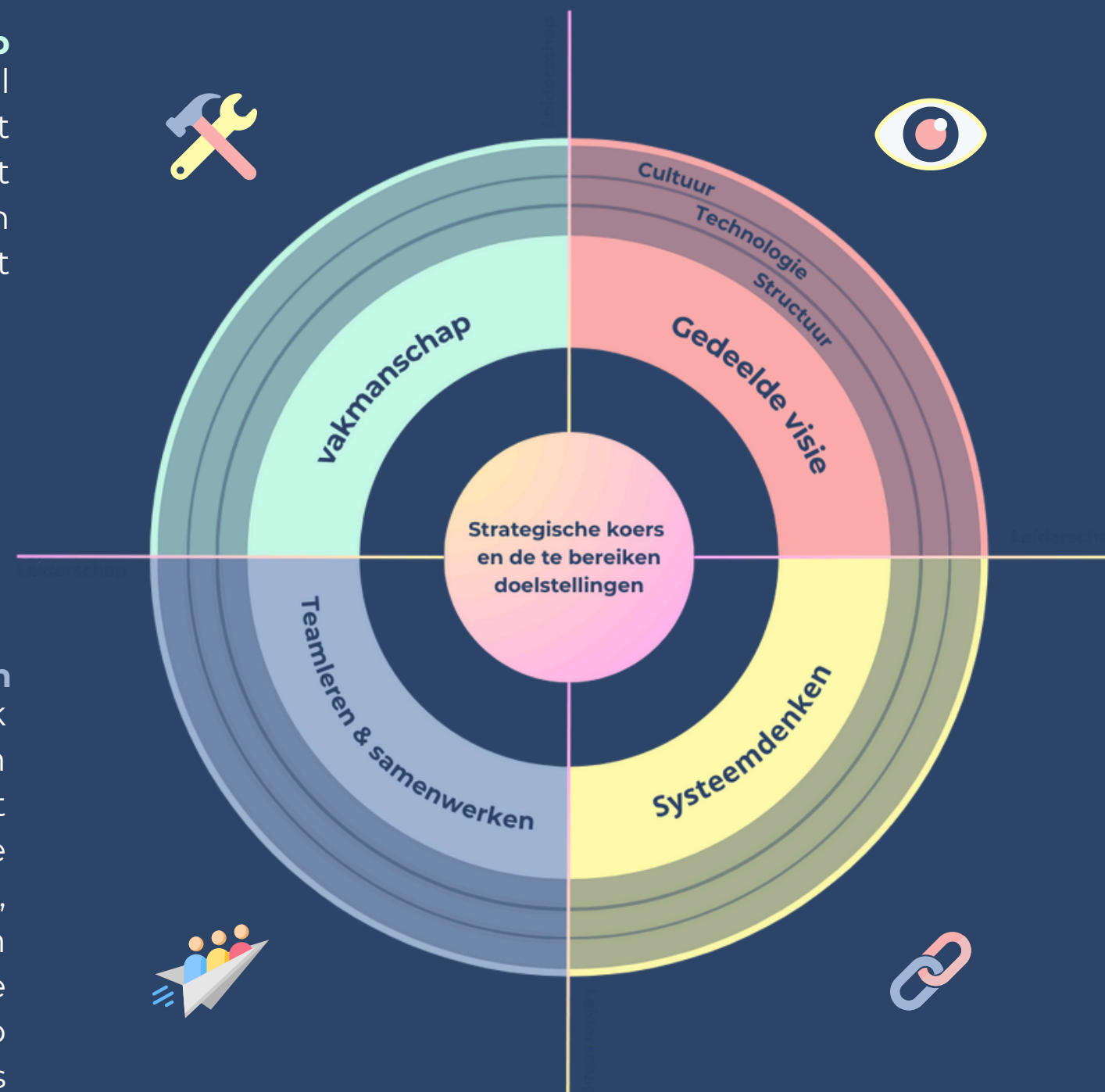
Het **Leapshift** model is opgebouwd uit vier essentiële domeinen voor het bereiken van strategische doelen.



De vier **_Leapshift** domeinen

Vakmanschap

De levenslange houding van de professional om te leren en te groeien. Het is het bewust streven naar continue ontwikkeling en het nemen van eigenaarschap, om talenten en capaciteiten optimaal in te zetten voor het bereiken van de organisatiedoelen.



Gedeelde visie

Gedeelde Visie is de motor voor continue verbetering; het is niet alleen een document, maar een collectief gedragen kompas. De visie op leren is integraal onderdeel hiervan. Door de visie te delen met iedereen, wordt eigenaarschap en betrokkenheid gestimuleerd, geeft het zingeving en richt het het werk in. De visie moet aansluiten op de persoonlijke drijfveren en ambities van medewerkers.

Systeemdenken

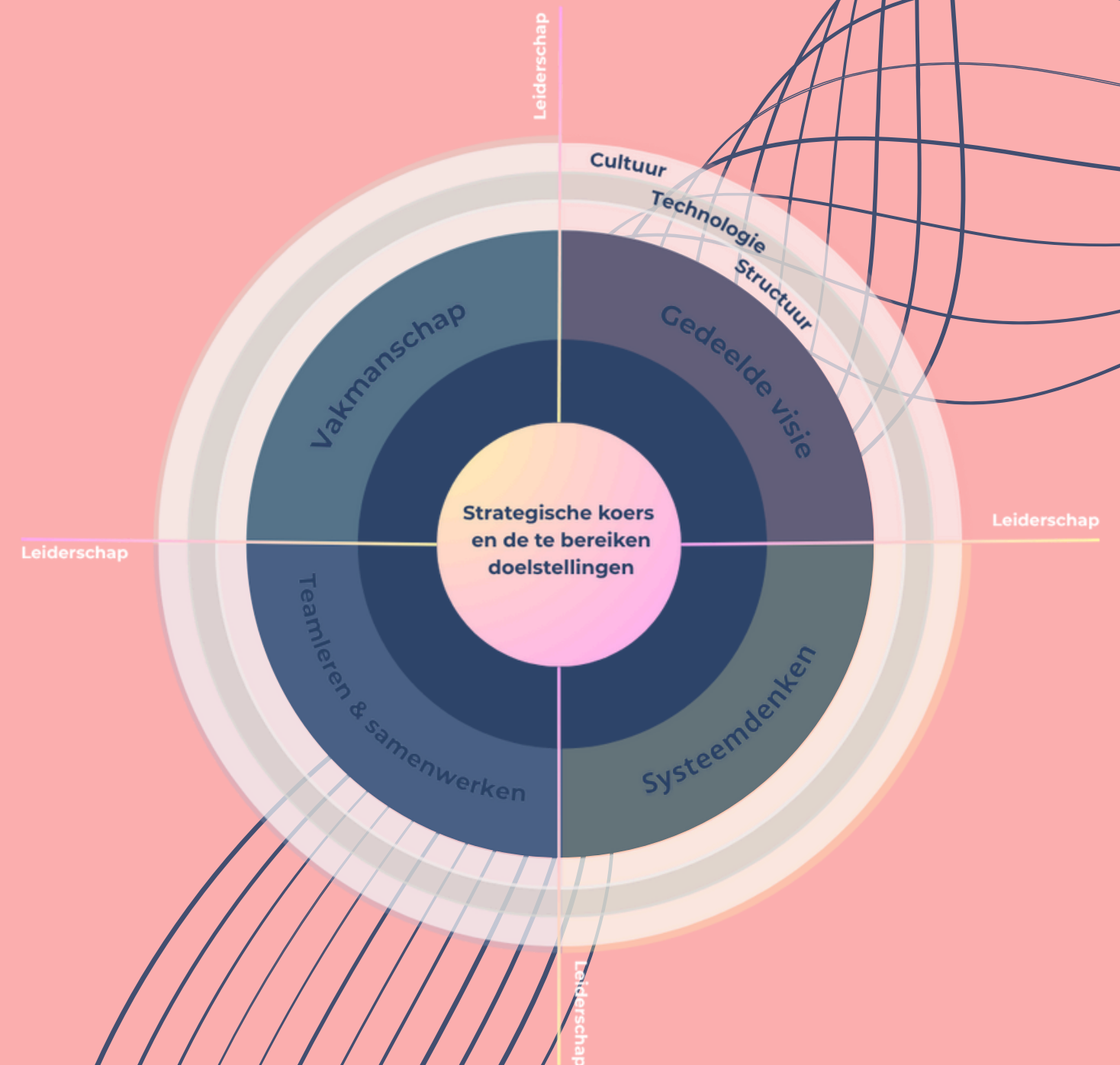
Het kritische vermogen om verbanden en patronen te zien en naar het geheel te kijken (ketenbewustzijn). Het betekent afdelingsoverstijgend bewustzijn en oog hebben voor de effecten van besluiten op de lange termijn. Organisaties moeten verder kijken dan de waan van de dag en in staat zijn om oorzaken in plaats van symptomen te onderzoeken. Het gaat erom het gemeenschappelijke belang boven het individuele belang te plaatsen.

Teamleren & samenwerken

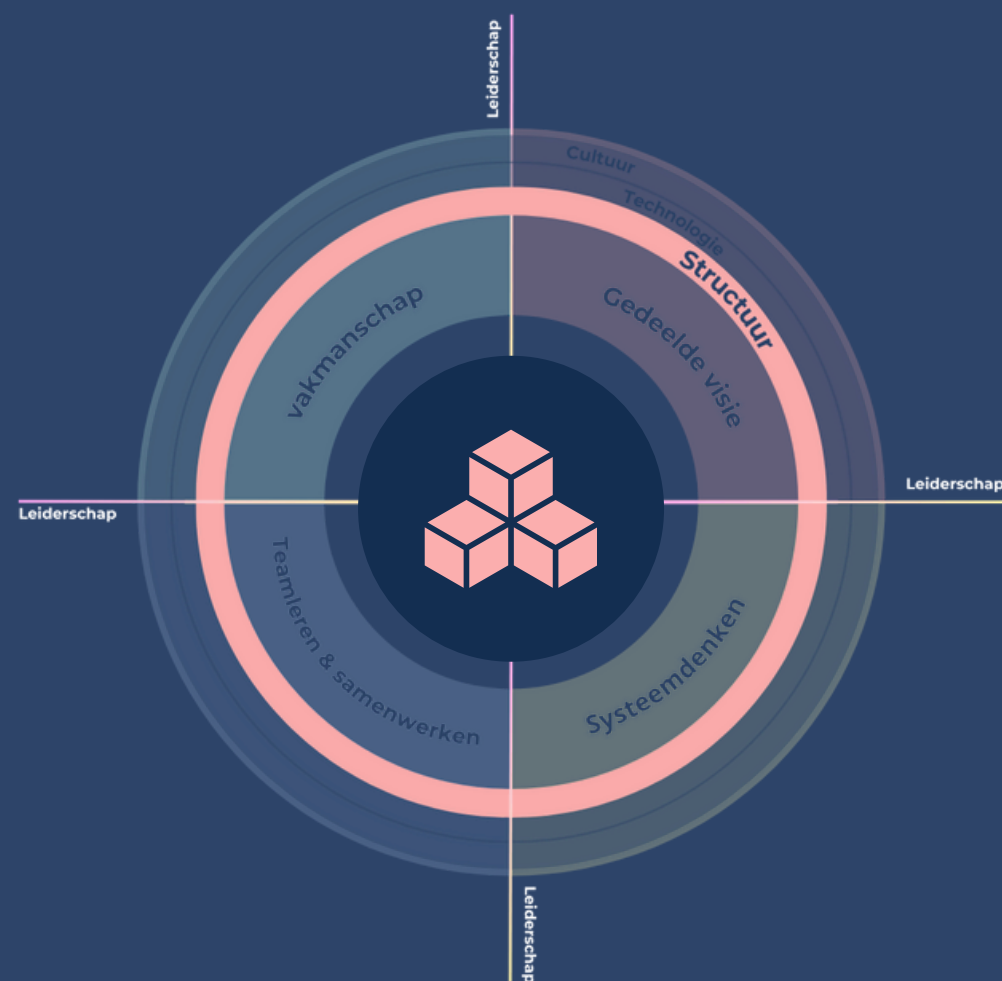
Het vermogen van een groep om gezamenlijk te denken, reflecteren en leren. Het is de kern van collectieve intelligentie, waardoor het team slimmer is dan de som van de individuen. Deze discipline vereist dialoog, luisteren en samen experimenteren om perspectieven te onderzoeken en voort te bouwen op elkaars ideeën. Het is gericht op werkplekleren en het uitwisselen van kennis en ervaringen.



De domeinen ontwikkelen onder invloed van **drie condities**, de ringen in het model: Structuur, technologie en cultuur.

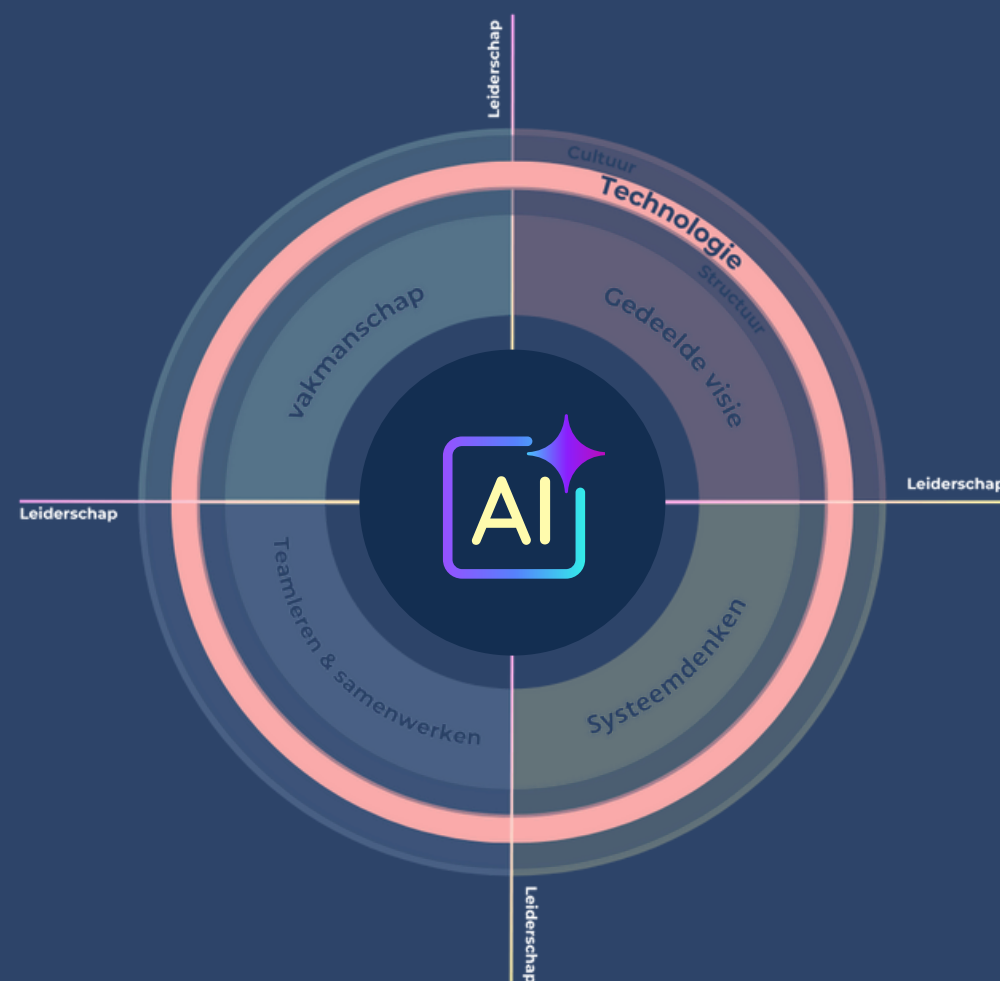


De domeinen komen tot **ontwikkeling** onder invloed van drie condities



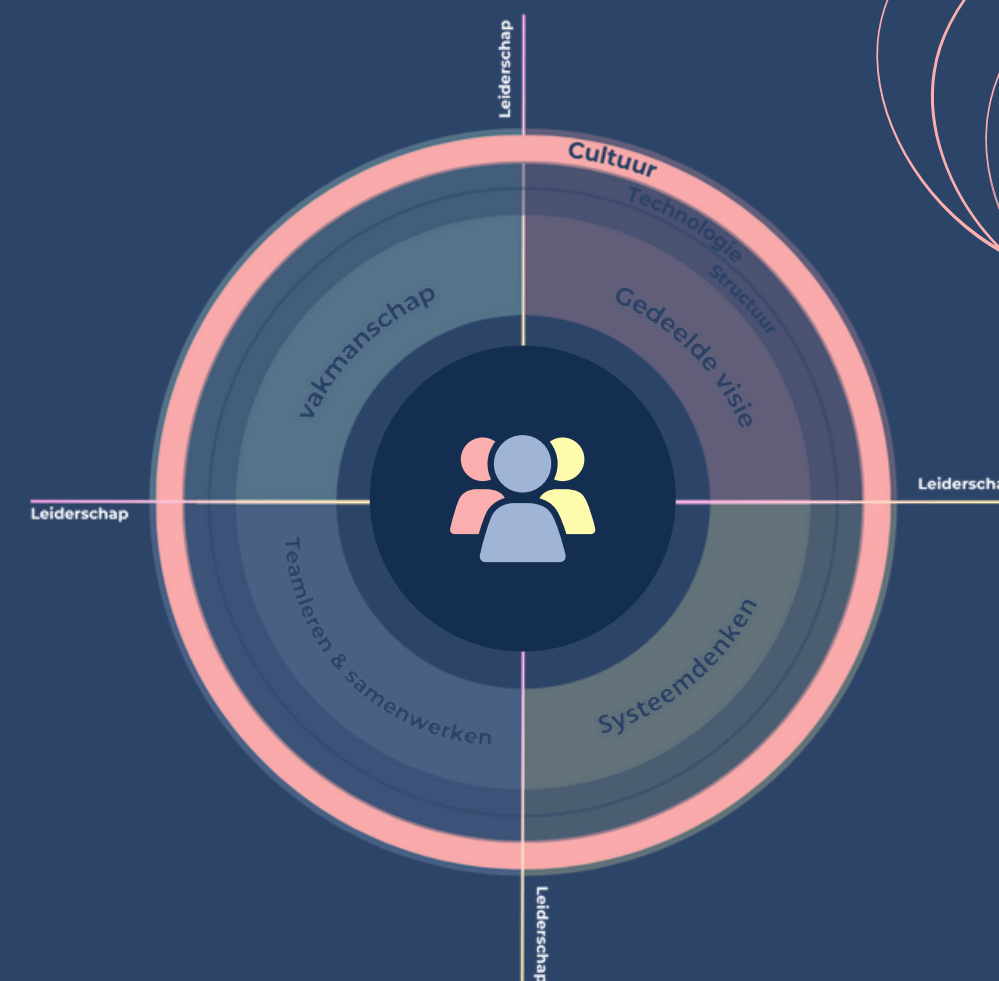
Structuur

Structuur biedt de formele bedding van elke organisatie, ook de lerende organisatie: Structuur biedt het raamwerk dat leren koppelt aan doelen, prestaties, en ontwikkeling. Structuur komt tot uiting in governance, processen en KPI's (dus ook in relatie tot de lerende organisatie)



Technologie

Het vermogen om een 'digital first mindset' te hanteren. Dat betekent de juiste technologische structuren/middelen/A.I./data bewust inzetten om prestaties en innovatie te versterken. Het zorgt voor snelheid, schaalbaarheid en samenhang in organisatieleren en kennisdeling ten gunste van organisatiedoelstellingen.

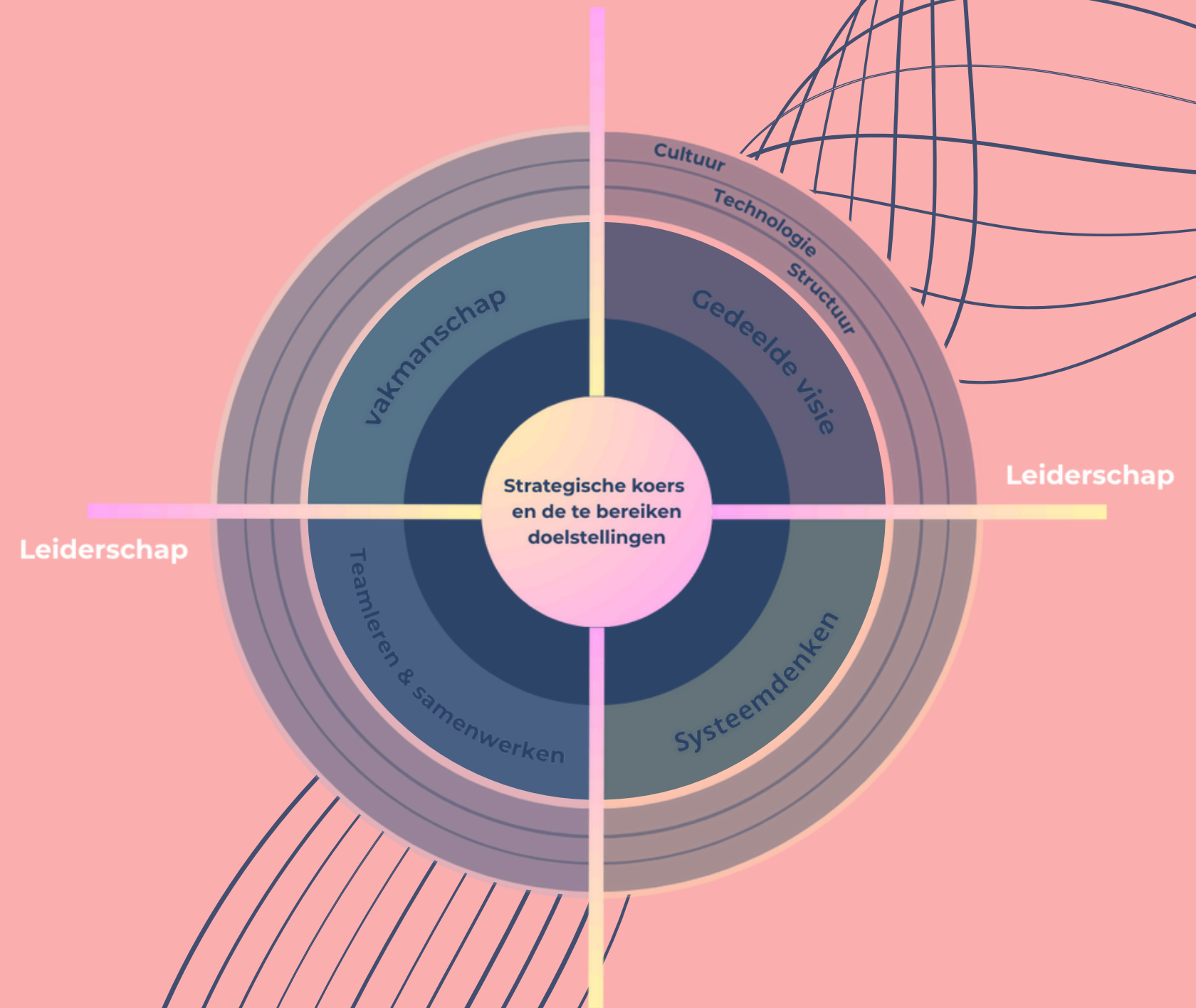


Cultuur

De cultuur wordt gevormd door wat gebruikelijk is, algemeen verondersteld wordt en ongeschreven regels en overtuigingen. In de lerende organisatie is het de plek waar aannames onderzocht mogen worden, waar nieuwsgierigheid wordt gestimuleerd, en waar leren bijdraagt aan het realiseren van de organisatiedoelen.



Leiderschap wordt weergegeven op de assen en vormt de verbinding tussen de koers, domeinen en condities.



Leiderschap: De drijvende kracht van de **_Leapshift**

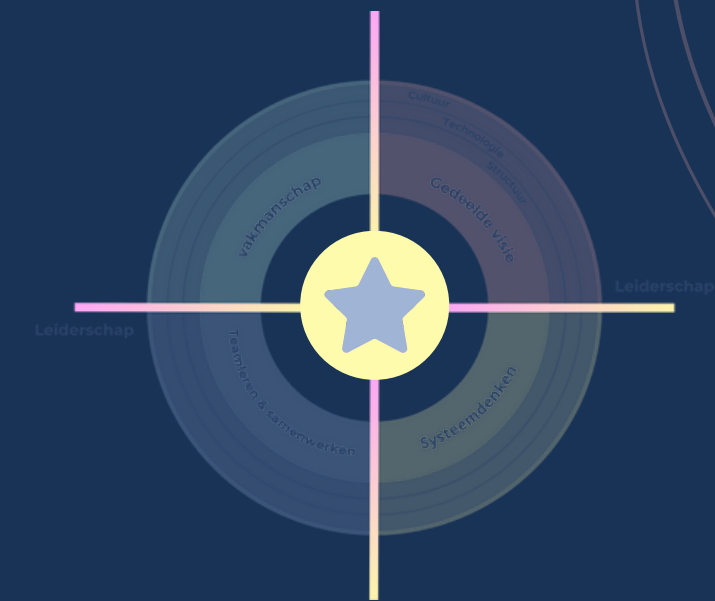
Strategisch leiderschap speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van elke organisatie. Het verbindt visie met actie, strategie met menselijk gedrag, en leren met resultaat.

In een lerende organisatie is leiderschap de motor van ontwikkeling. Leaders bepalen de koers en zijn de katalysator voor zowel de condities als de vier domeinen van elke organisatie. Ze bouwen aan een **structuur** die leren verankert, een **cultuur** die nieuwsgierigheid en vertrouwen voedt, en een **technologische omgeving** die kennisdeling en experimenteren versnelt.

Leiderschap in een lerende organisatie betekent:

- **Richting geven en strategisch alignment:** Een heldere koers neerzetten en teams helpen begrijpen hoe hun werk bijdraagt aan het grotere geheel.
- **Voortdurende reflectie en voorbeeldfunctie:** Zelf zichtbaar lerend leiderschap tonen. Reflectie, feedback en experimenteren worden de norm en de gewenste cultuur wordt zo verankerd.
- **Psychologische veiligheid creëren:** Veiligheid en vertrouwen bieden, zodat teams zonder angst fouten durven maken en van elkaar leren.
- **Technologisch meesterschap versnellen:** Digitale middelen strategisch inzetten om inzicht, samenwerking en innovatie te versterken.

Strategisch leiderschap voorkomt dat leren toeval is, het maakt het een ingebouwd vermogen van de organisatie. Het maakt van elke leerervaring een stap richting het bereiken van de organisatiedoelen, waardoor de organisatie wendbaarder, innovatiever én toekomstbestendiger wordt.



Leiderschap

Formeel en informeel leiderschap scheppen randvoorwaarden voor succes. Daarom staan de assen in directe verbinding met de organisatiedoelstellingen. Deze vormen de basis voor het ontwikkelen van structuur, cultuur en technologie en helpen de domeinen te ontwikkelen.



Aan de slag met **Leapshift!**

Bepaal je ambitie, meet en analyseer, kies je hefboom en interventies.



Leap Company 2025-2026

_Leapshift: Van analyse naar duurzame transformatie

Een succesvolle transformatie begint met de juiste focus. **_Leapshift** stelt met precisie de aanpak en interventies vast om maximaal effect te realiseren. Of je nu meer snelheid en waarde wil creëren in een al lopend verandertraject of aan de vooravond staat van een strategische verandering.

Stap 1: Focus en ambitie bepalen

Elk vraagstuk is uniek. We starten met een intakegesprek om het actuele vraagstuk, de context en de strategische ambities scherp te stellen en het traject direct op het juiste niveau (team of organisatie) te starten.

Stap 2: Analyse met de **_Leapshift Scan**

We verdiepen de intake met de **_Leapshift** analyse: een scan op team-, afdelings- of organisatieniveau. De meting brengt de actuele aanwezigheid van de domeinen in cultuur, structuur en technologie in kaart. Zo zien we direct waar jouw organisatie de grootste winst kan behalen.

Stap 3: Strategisch Advies

Op basis van het objectieve, data-gedreven inzicht bepalen wij met precisie de meest passende aanpak. Het **_Leapshift** strategisch adviesrapport vertaalt de analyse naar de exacte interventies die nodig zijn om de condities en domeinen optimaal op elkaar af te stemmen. Zo investeer je uitsluitend in de krachtigste hefboomen voor innovatie en prestatie.

Stap 4: Implementatie

De aanpak wordt uitgerold in enkele maanden. Nadat een team of afdeling de ontwikkeling heeft ingezet, schalen we strategisch op naar samenwerkende teams (ketenaanpak). Zo ontstaat er organisatieleren, wat leidt tot de gewenste wendbaarheid en innovatieve en duurzame organisatieontwikkeling.



Aanleiding

Ambitie of noodzaak voor verandering, stagnatie in project of team



****_Leapshift** (team)scan**

Online teamscan assessment en (eventueel) interviews bepalen de meest kansrijke richting en focus.



****_Leapshift** (team)plan**

Uitvoering van het **_Leapshift** teamplan op basis van gekozen focus en advies.



Verduurzamen

Periodiek **_Leapshift** team self assessment om te volgen hoe de domeinen verbeteren. Aanvullende interventies en blik verruimen.



Strategisch opschalen

Na een succesvolle teamaanpak is opschaling naar de keten essentieel, omdat dit de basis legt voor integraal organisatieleren.



Zo gebruik je **_Leapshift**.

Team



De aanleiding

Een duidelijke ambitie of noodzaak voor transformatie. Stagnatie in een verandertraject of team/organisatie uitdagingen.

-
Intakegesprek



Analyse en Inzicht

_Leapshift teamscan assessment en interviews bepalen de meest kansrijke richting en focus.

-
**_Leapshift rapport
Teamfocus kiezen**



Teamplan

Ontwikkeling en uitvoering van het _Leapshift teamplan op basis van de gekozen focus*. Een teamplan bestaat uit passende interventies, structuuraanpassingen en eventueel training.



Verduurzamen

Periodiek _Leapshift team self assessment om te volgen hoe de disciplines verbeteren. Aanvullende interventies en blik verruimen naar de keten.

-
**Team self assessment
KPI's**

Doorlooptijd 2-3 weken

Doorlooptijd >8 weken

Uitbreiden (ketenaanpak)

Strategisch opschalen

Na een succesvolle teamaanpak is opschaling naar de keten essentieel, omdat dit de basis legt voor integraal organisatieleren. De transformatie verspreidt zich effectief wanneer teams met een duidelijke onderlinge afhankelijkheid of die zich bevinden in dezelfde samenwerkingsketen direct worden betrokken.

Doorlooptijd 6-8 weken

Verzelfstandiging/structureel

Organisatie

Organisatiefocus

Na of gedurende meerdere teamaanpakken ontstaat de wens om op te schalen naar de hele organisatie

-
**Verkennen
Meekijken
Organisatiescan**

Analyse en Inzicht

_Leapshift organisatie assessment, reeds beschikbare data en interviews bepalen de meest kansrijke richting en focus.

-
**_Leapshift organisatierapport
Programmateam samenstellen**

Organisatieplan

Ontwikkeling en uitvoering van het _Leapshift organisatieplan op basis van de gekozen focus* en beschikbare kennis en ervaring.

-
**Programmaplan
Programma uitvoering**

Verduurzamen

_Leapshift self assessments om te volgen hoe organisatiebreed de disciplines verbeteren. Aanvullende interventies en verzelfstandiging

-
**Team self assessments
Change agents
KPI's**



Leap Company 2025-2026





Voorbeeldrapport 1

Het **_Leapshift** rapport toont oa de scores op een domein per conditie (structuur, technologie, cultuur). Aan de hand van drie sectorspecifieke voorbeelden tonen we steeds een uitwerking op één van de condities zodat je een indruk krijgt van het rapport om te begrijpen hoe het bijdraagt in jouw organisatie.

Voorbeeld - Onderwijs

Oplossing - Quick wins door structuurontwikkeling

Scholengemeenschap

Een scholengemeenschap (400 medewerkers, voortgezet onderwijs) staat onder hoge druk door het lerarentekort. De werkdruk is hoog en het leidt tot veel individuele initiatieven om problemen op te lossen, de samenhang ontbreekt echter en het resultaat van initiatieven blijft daarmee beperkt. Het management zoekt een manier om de werkdruk structureel te verlagen en de innovatiekracht te verhogen.

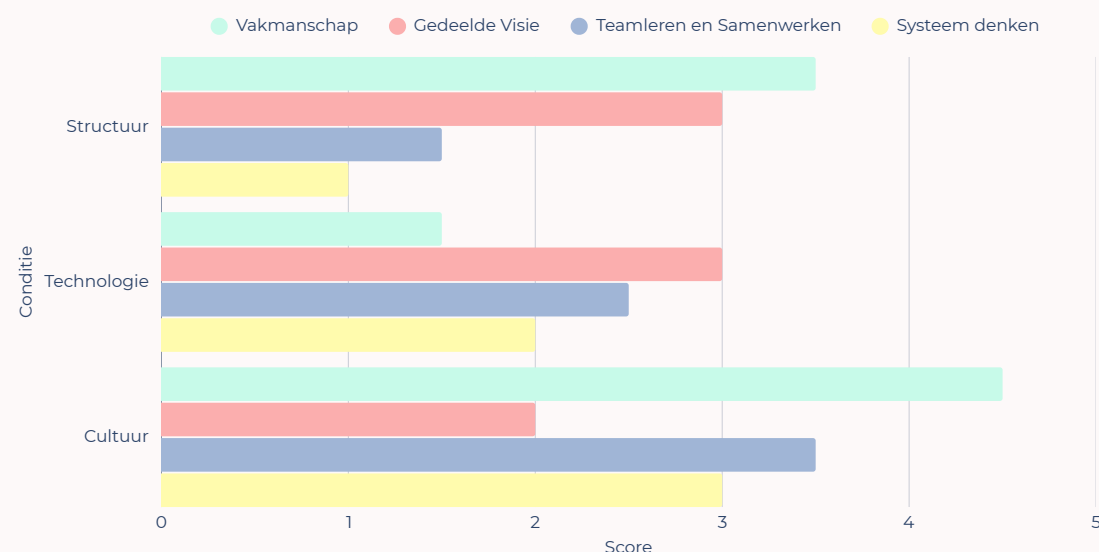


Leapshift analyse: Quick wins door structuurontwikkeling

Het strategische startpunt (Sterke kanten)

Het overall sterke punt van scholengemeenschap is het domein Vakmanschap. Dit domein scoort hoog op zowel cultuur als structuur, wat een cruciale hefboom is. De docenten zijn intrinsiek gemotiveerd en beschikken over een groeimindset. De structuur faciliteert deze leergierigheid: de formele inrichting (zoals gestandaardiseerde bijscholingsprocessen en de vastgelegde rollen van vakgroepvoorzitter en mentor) biedt een geborgd raamwerk met de noodzakelijke tijd en ritmes voor individuele ontwikkeling.

Domein	Structuur	Technologie	Cultuur
Vakmanschap	3,5	1,5	4,5
Teamleren	1,5	2,5	3,5
Systeemdenken	1,0	2,0	3,0
Gedeelde visie	3,0	3,0	2,0



Tabel: Gemiddelde score op een per conditie

De quick wins (Structuurinterventies)

De analyse bij de scholengemeenschap toont aan dat de snelste winst ligt in het aanpakken van de knelpunten in structuur. De wil om samen te werken (Teamleren en samenwerken 4,5) verdampt door het ontbreken van een helder, formeel reflectieritme (1.5). Dit zijn de directe hefbomen voor het verlichten van de werkdruk en het verhogen van de efficiëntie:

- **Transformeer teamoverleggen naar actieve probleemoplossing:** Gebruik de succesvolle structuur van individuele ontwikkelgesprekken als blauwdruk voor het teamoverleg. Implementeer gestandaardiseerde, wekelijkse 'Quick-Reflectie'-sessies van maximaal 15 minuten per team/vakgroep. Dit zet de aanwezige energie direct om in oplossingen en voorkomt dat problemen blijven hangen. Koppel dit aan een eenvoudig digitaal borgingsmoment om de opgedane kennis vast te leggen.
- **Besluitvorming en Ketenafstemming Versnellen:** Implementeer vaste, thematische overlegmomenten tussen afgevaardigden van vakgroepen, directie en staf, gericht op het oplossen van afdelingsoverstijgende knelpunten. Herzie de rolbeschrijving van teamleiders om expliciet het eigenaarschap voor het coördineren van de ketenafstemming te beleggen.
- **Digitaal koppelen van leren aan strategie:** Om de professionele ontwikkeling van medewerkers effectief te versnellen, benutten we de digitale kansen (Technologie 1.5) door de inrichting van een centraal platform (bijvoorbeeld een LMS). Dit platform koppelt dynamisch en automatisch de resultaten van ontwikkelgesprekken in de HR-systemen aan rolspecifieke leerlijnen en/of leermateriaal. De medewerker krijgt hierdoor een gepersonaliseerd en direct relevant aanbod dat aansluit bij zowel de persoonlijke ontwikkeldoelen als de strategische organisatiedoelen.



Voorbeeldrapport 2

Het **_Leapshift** rapport toont o.a. de scores op een domein per conditie (structuur, technologie, cultuur). Aan de hand van drie sectorspecifieke voorbeelden tonen we steeds een uitwerking op één van de condities zodat je een indruk krijgt van het rapport om te begrijpen hoe het bijdraagt in jouw organisatie.

Voorbeeld - Zorg

Oplossing - Benutten van langetermijn kansen

Zorginstelling

Een Zorginstelling (groot algemeen ziekenhuis) ziet de wachtlijsten voor tweedelijnszorg oplopen. Hoewel de interne afdelingen (specialismen) efficiënt werken, leidt gebrekkige afstemming in de keten met huisartsen en nazorginstellingen tot onnodige vertraging en suboptimale patiëntervaringen. De directie wil de focus verleggen van 'interne efficiëntie' naar 'patiëntwaarde in de keten' om de wachtlijsten aan te pakken.



Leapshift analyse: Lange termijn kansen in cultuurontwikkeling

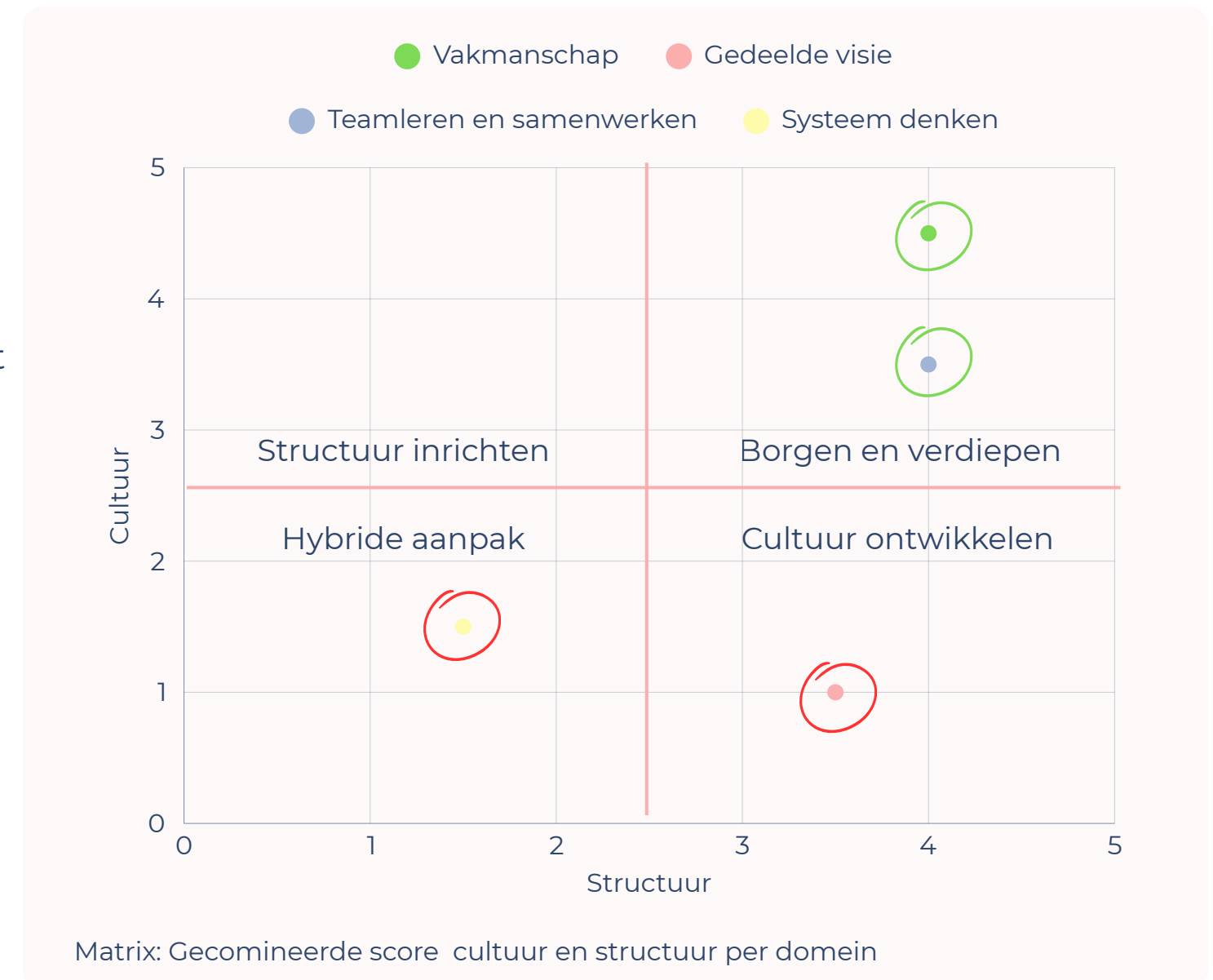
Het strategisch startpunt (sterke kanten):

De analyse toont aan dat vakmanschap en teamleren hoog scoren op structuur en cultuur. De zorgprofessionals ontwikkelen zich voortdurend en de interne samenwerking is robuust. Dit kan een interne hefboom zijn voor transformatie. De organisatie is op dit moment vooral sterk gefocust op interne uitmuntendheid, waardoor de overdracht van de patiënt in de keten hapert.

Kansrijke ontwikkeling (Cultuurinterventies)

De analyse bij deze zorginstelling toont aan dat de meest succesvolle verandering ligt in een cultuurinterventie op gedeelde visie (Cultuur **1.0**) en systeemdenken (Cultuur en structuur **1,5**). Dit zijn directe hefboomen voor het transformeren van interne silo's naar een integraal, patiëntgericht systeem.

- **Patiëntreisdialogoog:** Organiseer gestructureerde, cross-functionele dialoogsessies met zorgprofessionals (van afdelingen tot externe ketenpartners). De focus ligt op het gezamenlijk analyseren van de patiëntreis om de directe invloed van de eigen acties op het grotere geheel (Systeemdenken) te visualiseren.
- **Visie vertaalslag:** Implementeer een proces waarbij teams de strategische visie ('Wachtlijsten verkorten') vertalen naar hun dagelijkse actie en verantwoordelijkheid. Hierdoor wordt eigenaarschap en betrokkenheid vergroot.
- **Leiderschapsontwikkeling:** Versterk de strategische mindset van leiders, zodat zij actief sturen op het belonen van ketensamenwerking en het delen van kritieke keteninformatie, in plaats van uitsluitend interne efficiëntie.
- **Inrichten van visuele ketendashboards en overleg:** Ontwikkel op basis van de aanwezige EPD- en planningstools visuele dashboards die kritieke knelpunten en wachttijden in de gehele patiëntreis (van huisarts tot nazorg) inzichtelijk maken. Voeg formele overlegstructuren toe op het grensvlak van afdelingen. De agenda van deze overleggen is gebaseerd op de gevisualiseerde data over ketenafhankelijkheden.





Voorbeeldrapport 3

Het _Leapshift rapport toont o.a. de scores op een domein per conditie (structuur, technologie, cultuur). Aan de hand van drie sectorspecifieke voorbeelden tonen we steeds een uitwerking op één van de condities zodat je een indruk krijgt van het rapport om te begrijpen hoe het bijdraagt in jouw organisatie.

Voorbeeld - Energietransitie

Oplossing - Technologie conditie als versneller

Netbeheerder

Een netbeheerder (500+ medewerkers) staat onder zware druk om de ambitieuze doelen van de energietransitie te bereiken. De organisatie heeft veel technische experts, maar de voortgang van projecten stagneert en afdelingen werken als silo's. Voor de directie is het duidelijk dat er meer en sneller geïnnoveerd moet worden om de organisatie wendbaarder en slagvaardiger te maken om efficiënter bij te dragen aan de maatschappelijke opdracht om de energietransitie te realiseren.



Leap Company 2025-2026



Leapshift analyse: Technologie als versneller

De conditie **technologie** meten we afzonderlijk omdat deze de integrale kenmerken van de andere twee condities in zich draagt. De meting stelt vast of de uitdaging ligt bij het omarmen en goed willen gebruiken van technologie (Digital mindset) en/of de beschikbaarheid en toegankelijkheid van technologie en data daarvoor voldoet (Digital capacity).

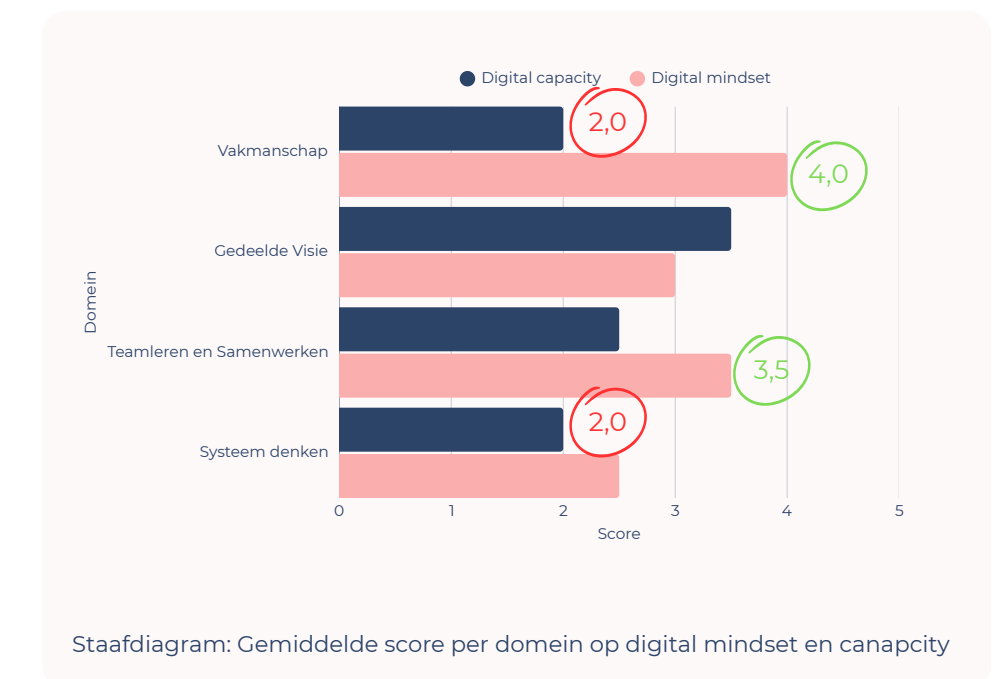
Het strategisch startpunt (sterke kanten):

Het valt op dat Vakmanschap (4.0) en Teamleren en Samenwerken (3.5) beide hoog scoren op Digital Mindset. Dit laat zien dat medewerkers in de breedte digitaal vaardig en bereid zijn om beschikbare tooling en data optimaal te gebruiken.

Versnellingskansen met de inzet van technologie

Zowel de digital mindset als de digital capacity hebben ontwikkeling nodig op het domein systeemdenken om de uitdagingen van de energietransitie aan te kunnen. De interventie moet de digitale capaciteit herstellen door data en technologie toegankelijk te maken voor ketenanalyses en grensoverstijgend leren. Dit is de sleutel om systemisch en ketengeoriënteerd samenwerken te vergroten en de transformatie te versnellen. We adviseren de volgende zaken in te richten:

- **Gecombineerd dataplatform:** Richt een eenvoudig, centraal platform in dat relevante data uit verschillende silo's (bijv. projectplanning, netwerkdata, klantinformatie) aggregereert. Dit zorgt ervoor dat iedereen werkt met dezelfde objectieve feiten over de ketenafhankelijkheden.
- **Visuele dashboards voor de keten:** Ontwikkel op maat gemaakte dashboards die de patronen van vastlopen of de voortgang van de gehele keten (bijvoorbeeld van aanvraag tot aansluiting) in één oogopslag inzichtelijk maken. Dit doorbreekt het 'eilandjes'-denken.
- **Digitale werkruimtes voor projectteams:** Richt dedicated, digitale werkruimtes in voor cross-functionele teams die zich bezighouden met specifieke innovatie-uitdagingen. Dit is de digitale basis voor gestructureerd ketenoverleg.
- **Innovatieve tools voor analyse:** Implementeer tools die simulaties of AI-analyse mogelijk maken, waardoor teams gezamenlijk de effecten van beslissingen op de lange termijn of op andere afdelingen kunnen voorspellen.
- **Middelen voor experimentatie:** Creëer een technisch veilige omgeving waarin teams snel en laagdrempelig nieuwe technologische oplossingen of processen kunnen testen zonder het bestaande, kritieke netwerk te verstoren.



Het **_Leapshift** rapport

Er is veel waardevol onderzoek gedaan naar het ontwikkelen van het lerend vermogen van organisaties. Er bestaan goede en betrouwbare vragenlijsten en onderzoeksmethoden die deze basis vastleggen. Wat wij missen, is een concrete en praktische vertaalslag van deze theoretische inzichten naar de dagelijkse werkvloer. Ook heeft de bestaande onderzoeksliteratuur nog onvoldoende plek geboden aan de strategische rol van technologie in de onvoorspelbaarheid en het tempo van verandering in 2025 en de nabije toekomst.

Onze **_Leapshift** meting bouwt voort op deze gedegen theoretische fundering, maar voegt de technologie als onmisbaar onderdeel van de analyse toe. Zo is het strategisch advies passend bij de uitdagingen van vandaag.

De praktische aard van **_Leapshift** komt tot uitdrukking in een lijst van stellingen waarbij er zowel op team-, afdelings- als op organisatieniveau gemeten kan worden. Met de stellingen meten we de mate van aanwezigheid van elk van de domeinen in een van de genoemde organisatielagen. De domeinen worden getoetst op aanwezigheid in zowel **cultuur** als **structuur** en **technologie**.

Rapportopbouw

Het **_Leapshift** rapport geeft inzicht en onderbouwing van de mate van aanwezigheid van lerend vermogen in jouw organisatie. Ook voor de ongeoefende lezer. Dit helpt om de resultaten breed bespreekbaar te maken. Het biedt advies met onderbouwing bij de scores en concrete verbetervoorstellen en interventies.

Introductie

Maatschappelijke uitdagingen

Het **_Leapshift** model, domeinen en condities

Rapport

Uitleg van de scoringsmethode

Persoonlijke score

Team of afdelingsscore

Advies

Kansrijke interventieroutes: quick wins en lange termijn ontwikkelingen

Interventies en mogelijkheden

Onderbouwing

Vragenlijst met score per vraag



“

The only sustainable competitive advantage is the rate at which your organization learns.

Peter Senge

”



Verantwoording en bronnen

Bij de ontwikkeling van **_Leapshift** hebben we gebruik gemaakt van de theorie en het wetenschappelijk onderzoek naar de **Lerende Organisatie** (Peter Senge, P. Robert Jan Simons). De aanpak is, onder andere, gebaseerd op de theorie, ervaring en expertise uit de wetenschap over **Psychologische Veiligheid** (Amy Edmondson), **Appreciative Inquiry** (David Cooperrider) en **Design Thinking** (David Kelley, IDEO), **Complex Change** (Tim Knoster), **Leiderschap** (Henry Mintzberg).

Tevens hebben we actuele onderzoeken naar de **ontwikkeling van de workforce**, **competenties van de toekomst** en de **ontwikkelingen van technologie** van Capgemini research Institute, Harvard Business Review, MIT Sloan, McKinsey en het World Economic Forum geraadpleegd. Meest actueel is het **Werkonderzoek 2024** van het CBS in opdracht van Min. BZK.





Start met Inzicht!

De investering in transformatie is te groot om te starten met gokwerk. Begin daarom met het vaststellen van de feitelijke knelpunten en de aanwezige hefboomen in uw organisatie. De **_Leapshift Quickscan** is de meest laagdrempelige stap. Klik op de button 'start de quickscan', ontvangt direct:

- Een eerste, objectieve indicatie van de balans tussen structuur, technologie en cultuur in jouw organisatie.
- Inzicht in de meest kansrijke hefboomen om uw transformatie te versnellen.

Geïnteresseerd in concreet toepasbaar onderzoek naar het lerend vermogen van jouw organisatie? Ook voor relevante werkvormen, interventies en andere mogelijkheden neem je contact op met **Leap** Company.

Mail ons op info@leapcompany.nl of spreek direct met **Laura Stam** +31 6 27 17 37 42 of **Maarten Glaser** +31 6 51 07 29 29

Start de Quickscan



Leap Company 2025-2026