



STUDYTUBE CLIENT SUCCESS

Hoe Vandebron de transitie
naar **100% groene energie**
faciliteert met leren en
ontwikkelen

STUDYTUBE

vandebron

Over Vandebbron

Maak kennis met Vandebbron, een vooraanstaand duurzaam energiebedrijf dat vastbesloten is om een groene revolutie teweeg te brengen. Hun missie is helder: 100% groene energie zo snel mogelijk realiseren. Maar hun betrokkenheid reikt verder dan enkel energievoorziening. Vandebbron streeft naar een duurzame toekomst voor ons allemaal. Maar het is alle zeilen bijzetten. Met de klimaat- en energiedoelen van de Verenigde Naties in het achterhoofd wil Vandebbron het terugdringen van uitstoot en de uitrol van groene energie versnellen. Zij gebruiken leren en ontwikkelen als katalysator bij het bereiken van hun missie.

Daarnaast zegt Vandebbron steeds meer een tech-bedrijf te zijn geworden om de gewenste transitie te kunnen waarborgen. Denk hierbij aan het slimmer verbruiken en opslaan van energie. Dan hebben we het over technische oplossingen die vaak nog niet bestaan en dus nog bedacht moeten worden. We gingen in gesprek met Tim Smolders, People en Leadership Development bij Vandebbron over het gebruik van het leerplatform van Studytube, leren en ontwikkelen en de transitie naar 100% groene energie.



Opgericht in:
2014



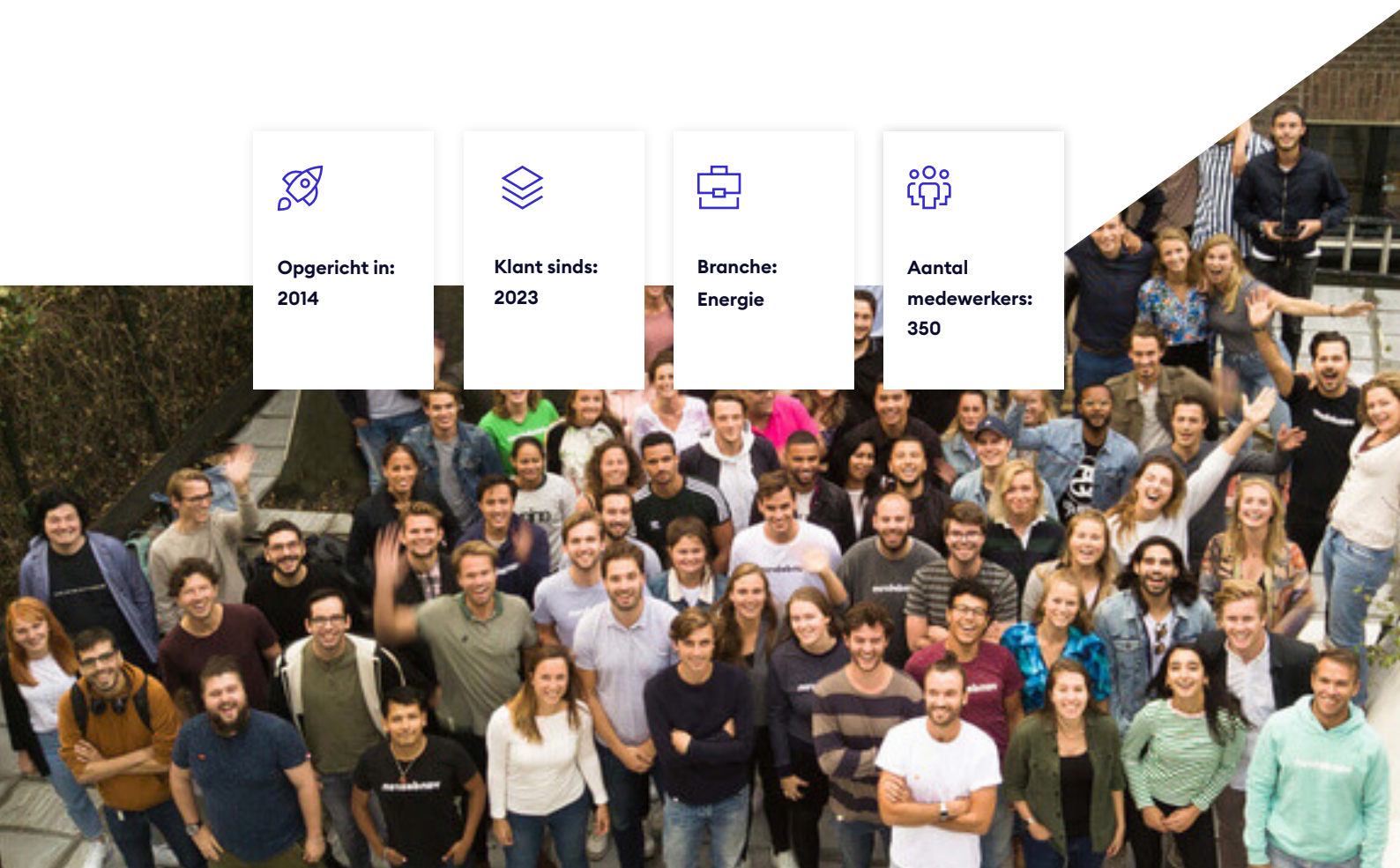
Klant sinds:
2023



Branche:
Energie



Aantal medewerkers:
350



De resultaten van het leerplatform van Studytube



Eén centrale leeromgeving

Het centrale karakter van de leeromgeving van Studytube stelt Vandebron in staat de ontwikkeling van medewerkers efficiënt en succesvol te faciliteren. Doordat alles wat met leren en ontwikkelen te maken heeft vanuit één omgeving wordt georganiseerd, weten medewerkers altijd waar zij terecht kunnen. Vandebron heeft deze omgeving gevuld met relevante leercontent die aansluit op het Inner Development Goals Framework. Dit framework bestaat uit vijf pijlers met daaronder 23 thema's en vaardigheden. In het onderstaande kader lees je hier meer over.



Monitoren en evalueren

Naast de inhoud van de leeromgeving, is het monitoren en evalueren van de voortgang van medewerkers ook een belangrijk aspect van leren en ontwikkelen. Vandebron heeft alles op het gebied van leervoortgang overzichtelijk gebundeld op één plek. Ook is het voor Vandebron mogelijk door middel van enquêtes bij medewerkers te polsen wat zij vinden van de leeromgeving en leercontent. Hierdoor kan Vandebron aanpassingen doen om ervoor te zorgen dat leren en ontwikkelen voor iedereen een succes is.



Autonomie en een proactief leerbeleid

Vandebron gelooft in de kracht van autonomie in het ontwikkelproces. Zij verwachten van hun medewerkers dat zij zelfstandig en proactief aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Dit betekent niet dat medewerkers allerhande trainingen gaan volgen. Aan de hand van het Inner Development Goals Framework worden medewerkers door het leerlandschap geleid. De kaders voor de persoonlijke groei zijn dus afgebakend, maar daarbinnen zijn medewerkers vrij om controle te nemen over hun eigen ontwikkeling. Een 'aligned autonomous cultuur' noemt men dat.

Het Inner Development Goals Framework

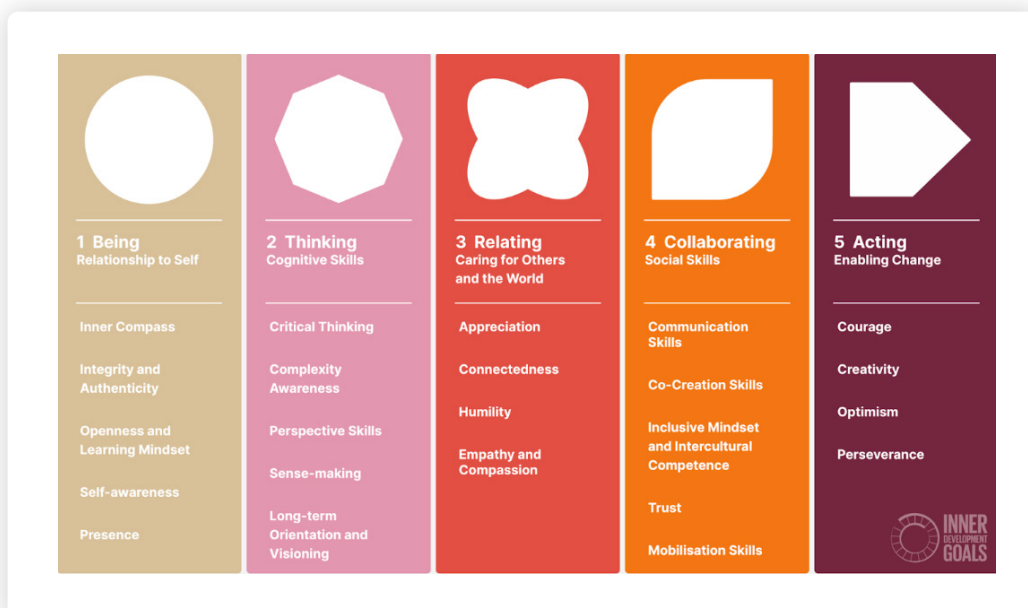
“Het Inner Development Goals Framework bestaat uit vijf pijlers, en onder die vijf pijlers hangen 23 thema’s en vaardigheden, en die vaardigheden heb ik genomen als vertrekpunt voor alle Vandebronners, om zich op te ontwikkelen. Dit proces heb ik handen en voeten gegeven met het leerplatform van Studytube.”



Tim Smolders

People Leadership Development specialist
bij Vandebron

Deze vaardigheden vormen samen het Inner Development Goals (IDG)-framework en spelen een essentiële rol in de ontwikkeling van medewerkers binnen Vandebron. Ze zijn gericht op het creëren van competente en holistische medewerkers die effectief kunnen bijdragen aan de Sustainable Development Goals en daarmee organisatiedoelen.



De drie uitdagingen die vandebron wil overwinnen

Binnen de energiesector spelen een aantal uitdagingen die van de ontwikkeling van medewerkers een noodzaak maken. Vandebron wil ervoor zorgen dat medewerkers in het bezit zijn van de juiste kennis en vaardigheden om met deze uitdagingen om te gaan.

1 De technologische transformatie van de energiesector

Vandebron is altijd al een innovatieve voorloper geweest en als je voorop loopt, moet je je kunnen aanpassen. Het verkopen van groene energiecontracten maakt bijvoorbeeld plaats voor het innoveren van de manier waarop de energiesector te werk gaat. Tim legt uit: “We zijn steeds meer een techbedrijf aan het worden. Wat belangrijk is om te snappen, is dat vraag en aanbod op het stroomnet altijd gelijk moeten zijn. Als de vraag naar energie groter is dan het aanbod, dan zitten er mensen zonder stroom, en als het aanbod hoger is dan het verbruik, dan klappen de stoppen er op nationaal niveau uit. Met kolencentrales en gas kun je dat regelen door op het moment dat er geen zon is, de kolencentrale wat bij te draaien. Maar als we van die kolencentrale af willen, dan moeten we dat op andere manieren oplossen. En dus moeten we of slimmer gaan verbruiken, of bijvoorbeeld energie gaan opslaan. En dat zijn technische oplossingen, die nog niet bestaan en die nog verzonnen moeten worden. En die klus moet Vandebron klaren voor Nederland. “Dat is de opdracht die we onszelf geven.”

2 De energietransitie en verduurzaming

Volgens Vandebron is Nederland nog te afhankelijk van fossiele brandstof, iets wat pijnlijk duidelijk werd toen Rusland Oekraïne binnenviel. Omdat we maar een enkel stroomnet hebben in ons land en de prijs van elektriciteit wordt bepaald door de gasprijs, stijgen de prijzen enorm. Dit in combinatie met de opwarming van de aarde en gestelde klimaatdoelen maakt de noodzaak voor verduurzaming compleet. Volgens het [Impactrapport 2022](#) van Vandebron wordt er gelukkig al meer groene energie opgewekt: 41 procent van de elektriciteit. Een stijging van maar liefst 24 procent met het jaar ervoor. Maar die voorraad was al eind februari op. De energietransitie zal sneller moeten volgens Vandebron.

3**Het faciliteren van ontwikkeling**

Om medewerkers de juiste handvatten te bieden om de energietransitie het hoofd te bieden, wil Vandebbron haar medewerkers effectief en efficiënt scholen. Met name de achterkant van de leeromgeving: het Learning Management System (LMS) was belangrijk voor Vandebbron. Tot een jaar geleden was dat nog een spreadsheet. Maar ook de behoefte om medewerkers autonoom en proactief zelf aan de slag te laten met hun ontwikkeling was een grote behoefte. Hoewel Vandebbron op dit moment nog niet helemaal tevreden is over dit aspect, doet Studytube er alles aan om ervoor te zorgen dat dit in de nabije toekomst wel het geval is.



Waarom Vandebron kiest voor Studytube

Toen Vandebron op zoek ging naar een passend leerplatform kwamen zij erachter dat moederbedrijf Essent al met Studytube in gesprek was. Het leerplatform bleek een match te zijn voor beide organisaties. Maar waar had Vandebron precies behoefte aan?

- **Centrale leeromgeving:** Vandebron had behoefte aan een centrale leeromgeving waar medewerkers gemakkelijk toegang konden krijgen tot diverse leerinterventies, trainingen en workshops.
- **Persoonlijke ontwikkeling:** De organisatie wilde haar medewerkers ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling, waarbij de focus lag op het verbeteren van zowel hard skills als soft skills.
- **Flexibiliteit en autonomie:** Vandebron had behoefte aan een leeraanpak die medewerkers de vrijheid gaf om zelf hun leertraject te kiezen en te bepalen welke vaardigheden ze wilden ontwikkelen, zodat ze zich op een persoonlijke en relevante manier konden ontwikkelen.
- **Proactieve benadering:** De organisatie wilde proactief kunnen inspelen op de leerbehoeften van medewerkers en hen stimuleren om zichzelf continu te blijven ontwikkelen.
- **Monitoring en meten:** Vandebron zocht naar mogelijkheden om de voortgang en effectiviteit van de leerinterventies te monitoren en meten, zodat ze inzicht konden krijgen in de ontwikkeling van hun medewerkers en de impact van het leerproces.

De drie grootste voordelen van het leerplatform van Studytube

Het leerplatform van Studytube biedt Vandebron aanzienlijke voordelen op het gebied van medewerkersontwikkeling. De drie belangrijkste voordelen die Vandebron noemt, zijn:

1 **Persoonlijke ontwikkeling: relevant leeraanbod voor medewerkers**

Het aanbieden van relevant leermateriaal is één van de meest gewaardeerde aspecten van het leerplatform van Studytube. Dit geldt met name voor het externe leeraanbod, waarbij medewerkers vaak niet weten waar ze moeten beginnen als ze zich willen verdiepen in een specifiek onderwerp. Tim vult aan: “Veel medewerkers weten niet waar ze het zoeken moeten als ze met een onderwerp of thema aan de slag willen; Studytube geeft eerst richting met het interne aanbod, en vervolgens kunnen Vandebronners onder de externe aanbieders extra verdieping zoeken vanuit hun persoonlijk budget.” Medewerkers hebben hiermee de flexibiliteit om hun persoonlijke budget te gebruiken voor verdieping via externe aanbieders. Dit stelt medewerkers in staat om gericht te leren en zich te specialiseren, wat de algehele ontwikkeling van het team ten goede komt.

2 **Flexibiliteit: een efficiënt self-service-proces**

Ook plukt Vandebron de vruchten van de mogelijkheid voor medewerkers om zelf hun persoonlijke budget te besteden aan extern leeraanbod. Dit proces is aanzienlijk gestroomlijnd en geautomatiseerd, wat leidt tot tijdsbesparing en efficiëntie voor zowel de medewerkers als het HR-team. Slechts enkele goedkeuringsstappen zijn vereist, in tegenstelling tot het tijdrovende handmatige proces dat voorheen werd gehanteerd. Tim legt uit: “Ik hoef enkel nog wat dingen goed te keuren en heb heel veel handmatige stappen kunnen automatiseren ten opzichte van ons vorige proces.” Dit zelfbedieningsaspect bevordert de autonomie en verantwoordelijkheid van medewerkers bij hun eigen ontwikkeling.

3**Monitoring en meten: gerichte en succesvolle ontwikkeling**

Tot slot biedt Studytube Vandebbron de mogelijkheid om de voortgang en betrokkenheid van medewerkers bij hun persoonlijke ontwikkeling nauwlettend te volgen. Deze monitoring stelt HR in staat om een directe koppeling te maken met de ontwikkelingscyclus van de organisatie. Hierdoor kunnen leerinterventies gericht worden toegewezen om medewerkers actief te ondersteunen in hun ontwikkelingstraject. Het monitoren van de betrokkenheid op dit niveau biedt waardevolle inzichten en stelt HR in staat om gerichte ontwikkelingsstrategieën te implementeren. Tim sluit af: “Ik kan nu veel beter zien wie, waar en wanneer bezig is met persoonlijke ontwikkeling. Vanuit daar kunnen we de koppeling maken met onze development-cycle, en ook leerinterventies toewijzen om medewerkers actief te faciliteren in hun ontwikkeling.”

Het leerplatform van StudyTube biedt Vandebbron dus de mogelijkheid om relevant leermateriaal aan te bieden, de efficiëntie van het budgetbeheer te vergroten en de ontwikkeling van medewerkers proactief te bevorderen. Deze voordelen dragen bij aan het realiseren van de missie en visie van Vandebbron, waarbij leren en ontwikkelen een centrale rol spelen bij het behalen van hun ambitieuze organisatiedoelen. Tot slot dragen de oplossingen van Studytube (deels) bij aan het uit handen nemen van de operationele taken van Tim, waardoor hij meer tijd overhoudt om zich te storten op de ontwikkeling van zijn Vandebbronners.

Kom meer te weten over de aanpak van Vandebron

Leer hoe Vandebron een autonome leeromgeving creëert in ons webinar op 20 december om 10.00 uur. Je krijgt unieke inzichten van Tim Smolders, People & Leadership Development specialist bij Vandebron. Schrijf je nu in!

[Schrijf je nu in](#)



Hulp nodig bij het vinden van de juiste opleiders?

Jouw onboarding ook succesvol inrichten?
Zorg dat medewerkers snel en effectief onboard worden met behulp van een leerplatform.

Benieuwd hoe? Neem vrijblijvend contact op!

info@studytube.nl

STUDYTUBE

Designed with
your future
in mind.

www.studytube.nl

Danzigerkade 17,
1013 AP Amsterdam

info@studytube.nl

Service: 020 - 779 69 94
Office: 020 - 233 02 17