



STUDYTUBE

E-BOOK

Hét competentiehandboek voor toekomstgerichte organisaties

In 9 stappen aan de slag met de juiste skills en competenties
voor al jouw medewerkers



In onze snel veranderende maatschappij is competentieontwikkeling van cruciaal belang voor het behouden en vooruit helpen van waardevolle medewerkers in jouw organisatie. Maar hoe ga je deze uitdaging als manager aan?

We weten dat competenties belangrijk zijn, maar weten vaak niet hoe je deze ook effectief ontwikkelt en toepast binnen de organisatie. In dit handboek leggen we je dit in 9 stappen uit. Ook leer je hoe je het succes van jouw competentie-management-activiteiten meet en behoudt binnen de organisatie.

Nieuwsgierig geworden? Lees snel verder!

Over Studytube

[Studytube](#) is het meest complete leerplatform van Nederland. Wij stellen al meer dan 600 klanten in staat om laagdrempelig en succesvol aan de slag te gaan met skill-based leren. Breng eenvoudig de huidige vaardigheden van alle medewerkers binnen de organisatie in kaart, analyseer de skill gaps en creëer vervolgens doelgerichte persoonlijke leerpaden.

Met behulp van de nieuwste innovaties en technieken zorgt Studytube er niet alleen voor dat organisaties het meeste uit de ontwikkeling van hun medewerkers halen, maar daar ook nog eens tijd bij besparen. Door een [Learning Management System \(LMS\)](#), [Learning Experience Platform \(LXP\)](#), [auteurstool met AI-co-piloot](#) en [Online Trainingsbibliotheek](#) met elkaar te verbinden, bieden wij je de best mogelijke tools om skill-based leren te laten slagen.



Inhoud

1. Wat is competentiemanagement?	5
2. Welke competenties zijn relevant en zet ik in?	7
3. Hoe pas ik competentiemanagement toe binnen de organisatie?	8
4. Hoe meet ik competenties en stuur ik op ontwikkeling?	10
5. Hoe zorg ik ervoor dat mijn medewerkers competent blijven?	12



1. Wat is competentie-management?

Met competentie-management bedoelen we management waarbij organisaties ervoor zorgen dat op het juiste moment, op de juiste plek, de juiste competenties aanwezig zijn. De 'juistheid' in dit verhaal is afhankelijk van de doelstellingen binnen jouw organisatie. Hoe je die bepaalt, lees je in dit hoofdstuk.

Wat verstaan we onder competenties?

Competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden, gedrag en persoonlijke eigenschappen, die je in staat stellen om effectief te functioneren in een specifieke functie of rol. Competenties zijn daarom niet alleen gebaseerd op wat iemand weet en kan, maar ook op hoe iemand deze kennis en vaardigheden toepast en welk gedrag iemand vertoont in bepaalde situaties.

Vaardigheden zijn een belangrijke component binnen competenties. Dit zijn namelijk de specifieke bekwaamheden of capaciteiten die je nodig hebt om een bepaalde taak of activiteit uit te kunnen voeren. Het is een combinatie van praktische en theoretische kennis, expertise, en technieken die je opdoet door middel van training, ervaring en educatie.

Voor competenties dienen medewerkers vaardigheden, kennis en attitudes te combineren. De juiste combinatie leidt uiteindelijk tot succesvol gedrag.

Lees alles over [het verschil tussen vaardigheden en competenties](#).

1 Stel jezelf de W-vragen voordat je begint met competentie management

Voordat je begint met het managen van competenties, is het cruciaal om antwoord te geven op enkele fundamentele vragen:

- ◆ Wat wil je dat jouw medewerkers ontwikkelen en waarom? Wat zijn je doelen?
- ◆ Welke rollen zijn betrokken en welke rol speel jij?
- ◆ Waar en wanneer vindt competentieontwikkeling plaats?
- ◆ Op welke manier past competentie management binnen de doelstellingen en visie van de organisatie?

Deze vragen bieden je een solide basis om aan de slag te gaan met competentieontwikkeling.

2 Richt competentie management in op 3 niveaus

Competentie management dient te worden gestructureerd op drie niveaus:

- ◆ **Strategisch niveau:** wat zijn de kerncompetenties die jouw organisatie nu en in de komende jaren nodig heeft?
- ◆ **Tactisch niveau:** hoe plan je efficiënt voor medewerkers en wijs je competenties toe?
- ◆ **Operationeel niveau:** hoe vormen competenties de basis van de ontwikkeling van je medewerkers?

Als manager is het van belang om bovenstaande vragen helder te krijgen. Want als je wilt dat competentie management slaagt, dien je te beginnen bij de kern om uiteindelijk resultaat te kunnen zien in de competentieontwikkeling van je medewerkers.

Door deze niveaus helder te definiëren, leg je de basis voor het succes van competentieontwikkeling binnen je organisatie.

2. Welke competenties zijn relevant en zet ik in?

Nu je inzichtelijk hebt waarom je competentie-management wilt toepassen, bepaal je de kerncompetenties. Aan welke competentie(s) moet een medewerker voldoen om bij jouw organisatie te komen werken? Waar staat jouw organisatie voor?

Wat is een kerncompetentie?

Een kerncompetentie is een competentie die de basis vormt voor een langetermijnstrategie en waar de organisatie voor staat. Ze bepalen waarin jouw organisatie verschilt van andere organisaties. Denk aan Apple. Apple staat bekend om gebruiksvriendelijkheid en toekomstgerichtheid. Deze kerncompetenties bepalen de richting en het succes van de organisatie.

3 Bepaal de kerncompetenties van de organisatie en maak ze SMART

Kerncompetenties vormen het fundament van een organisatie. Ze onderscheiden je van anderen en bepalen het succes op de lange termijn. Maak deze competenties SMART: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Dit zorgt voor duidelijkheid en effectiviteit in de ontwikkeling van je medewerkers.

4 Bepaal toekomstgerichte competenties op functieniveau

Nu je de kerncompetenties hebt vastgesteld, is het tijd om op functieniveau te definiëren welke competenties relevant zijn. Denk aan de vaardigheden die specifiek nodig zijn voor verschillende functies binnen de organisatie. Deze competenties moeten zowel passen bij de betreffende rol als de doelstellingen op korte termijn.



Tip: Net zoals je bij de ontwikkeling van skills gebruik kunt maken van een skill-matrix, kun je voor competenties een competentiematrix maken. Hoe je dit aanpakt, [lees je in dit artikel](#).

3. Hoe pas ik competentie-management toe binnen de organisatie?

Nu je weet welke competenties relevant zijn, is het van belang deze verder uit te werken om ze te kunnen toepassen in de praktijk. Hoe pas je de competenties toe binnen jouw organisatie? In dit hoofdstuk leer je meer over het ontwikkelen van competentieprofielen en het creëren van een competentieplan.

5 Ontwikkel competentieprofielen voor je medewerkers

Een competentieprofiel omvat een reeks competenties en gedragsindicatoren voor specifieke functies. Hieronder leer je hoe je deze profielen kunt opstellen, rekening houdend met de competenties op functieniveau. Dit geeft medewerkers duidelijkheid over de verwachtingen binnen de organisatie.

Hoewel een competentieprofiel bestaat uit competenties die voor verschillende functies kunnen gelden, verschilt het belang van de competenties op functieniveau.

Een competentieprofiel heeft vaak de volgende opbouw:

1. **Competentie** Hier beschrijf je de vaardigheid waarover een medewerker moet beschikken. Je maakt deze eenduidig en herkenbaar.
2. **Beschrijving** Hier geef je een tekstuele uitleg van de competenties.
3. **Indicatoren** Hier beschrijf je de gedragsindicatoren waarmee je concreet maakt in welke mate een medewerker over de geformuleerde competenties beschikt.

6 Maak persoonsgebonden competentieplannen

Medewerkers leren op verschillende manieren en in verschillende tempo's. Hier leer je hoe je persoonsgebonden competentieplannen kunt maken, die rekening houden met de individuele leerbehoeften en -voorkeuren van medewerkers.

Je werkt in het competentieplan de volgende 4 punten uit:

1. Ontwikkelpunten

Noteer alle competenties die gelden voor de betreffende functie of persoon.

2. Ontwikkelactiviteiten

Noteer de activiteit, gekoppeld aan de competentie om deze uit te voeren.

3. Uitkomst

Wat wil je bereiken met deze competentieontwikkeling?

4. Planning

Hier zet je de deadline of de periode waarin je werkt aan de competentie.

De competentiematrix: jouw sleutel tot competente medewerkers

Ontdek hoe je een competentiematrix maakt om een succesvol competentieplan te maken voor al jouw medewerkers.

[Ga naar blog](#)

4. Hoe meet ik competenties en stuur ik op ontwikkeling?

Nu je de vorige zes stappen hebt gezet, heb je de competenties onderdeel gemaakt van de organisatie. Maar, hoe weet je of je medewerkers daadwerkelijk werken aan hun competentieontwikkeling in de praktijk? In dit hoofdstuk leer je hoe je competenties meet en stuurt op ontwikkeling. Dit doe je door het voeren van gesprekken en door het geleerde met assessments, gesprekken en schriftelijke opgaven te toetsen.

7 Bespreek het competentieprofiel en competentieplan tijdens POP-gesprekken

POP-gesprekken (gesprekken over Persoonlijke Ontwikkelingsplannen) zijn essentieel om de ontwikkeling van medewerkers te monitoren. In deze gesprekken worden competentieprofielen en -plannen besproken, wordt de voortgang geëvalueerd en worden nieuwe doelen gesteld.

8 Toets competentieontwikkeling met assessments, gesprekken en schriftelijke opgaven

Leer hoe je de ontwikkeling van competenties meet met behulp van assessments, gesprekken en schriftelijke opgaven. Hierbij wordt de 360-graden-feedback-methode aangeraden om een holistisch beeld te krijgen.

Naast de scores op het competentieprofiel en de uitvoering van het competentieplan, meet je ook met assessments en schriftelijke opgaven (zoals vragenlijsten en testen) of competentieontwikkeling succesvol is. Denk aan online trainingen met vragen die de kennis van de medewerker toetsen. In een [Learning Management System \(LMS\)](#) kun je de resultaten op deze vragen inzien.

Met een LMS richt je het leeraanbod in en bied je medewerkers leerinterventies aan. Ook maak je het leeraanbod hier persoonlijk door trainingen aan te bieden die aansluiten op de benodigde competenties.

In een eigen LMS krijg je onder andere inzicht in:

- ◆ Hoeveel tijd de medewerker besteedt aan het volgen van een training;
- ◆ Wanneer de medewerker een training is gestart;
- ◆ En het aantal goede en slechte antwoorden op de vragen en opdrachten uit de training.

Maak meetbare impact met de Studytube Skill Navigator

Met de Studytube Skill Navigator maak je in vier eenvoudige stappen een meetbare impact met skill-based leren. Van het in kaart brengen van benodigde skills tot het personaliseren van leertrajecten en het meten van de impact op prestaties. Met AI-gedreven tools krijg je inzicht in skill gaps en creëer je automatisch gepersonaliseerde leerplannen die precies aansluiten op de behoeften van je medewerkers en je organisatie. En je medewerkers krijgen steeds weer slimme suggesties voor trainingen die passen bij de skills die zij het hardst nodig hebben!

Wil jij ook meer strategische waarde halen uit L&D door skill-groei concreet zichtbaar te maken in je organisatie?

[Ontdek hoe!](#)

5. Hoe zorg ik ervoor dat mijn medewerkers competent blijven?

Nu je weet welke resultaten competentieontwikkeling met zich meebrengen, is de volgende stap het continu stimuleren van deze ontwikkeling. Want: hoe zorg je ervoor dat jouw medewerkers competent blijven binnen de organisatie?

9 Maak van competentieontwikkeling een blijvend en lopend proces

Ontdek hoe je competentieontwikkeling integreert als een doorlopend proces binnen de organisatie. Door periodieke sturing, het stimuleren van proactiviteit bij medewerkers en het creëren van een cultuur van competentieontwikkeling, zorg je ervoor dat je medewerkers continu competent blijven en zichzelf continu ontwikkelen.





STUDYTUBE

Activeer je team met top-kwaliteit leercontent en slimme AI-tools

Wil jij competentie management in jouw organisatie snel naar een hoger niveau tillen? Met het alles-in-één-leerplatform van Studytube ontwikkel je moeiteloos de juiste skills voor de toekomst. Dankzij onze Skill Navigator met geïntegreerde AI heb je continu inzicht in de benodigde skills in jouw teams en krijgen jouw medewerkers steeds weer de best passende trainingen voorgesteld. 100 procent persoonlijk, actueel en relevant! Zo maak je werken aan je competenties makkelijk en leuk. En jij kan alle voortgang eenvoudig monitoren!

Meer weten over hoe je meetbare impact maakt met Studytube? We laten het je graag zien in een vrijblijvende online demo.

[Plan een demo](#)

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