



STUDYTUBE

E-BOOK

Alles wat je wilt weten over de skill-gap analyse

Ontdek hoe je skill gaps overbrugt en hoe je succesvol aan de slag gaat met skill-based leren

Van crisis naar kans: ontdek hoe je je organisatie 'skill fit' maakt met skill-based leren

Skill gaps in organisaties zijn in 2024 geen uitzondering meer: we zitten midden in een skill-gap-crisis. HR- en L&D-professionals staan voor een enorme uitdaging: een nijpend tekort aan talent en medewerkers die niet over de juiste vaardigheden beschikken om hun werk goed uit te voeren.

- ◆ Uit onderzoek van Gartner blijkt dat meer dan de helft (56%) van de werknemers de vaardigheden mist om effectief te presteren.
- ◆ CEO's en ondernemers herkennen dit probleem: maar liefst 75% van hen ziet het gebrek aan vaardigheden als de grootste belemmering voor groei (PWC).
- ◆ Skill gaps hebben een vernietigende impact op organisaties:
 - ◆ ze leiden tot een verborgen productiviteitsverlies van 25%;
 - ◆ ze zorgen voor een afname van innovatiekracht met 52% (Europese Commissie);
 - ◆ en medewerkers ervaren er meer stress door en raken er hun zelfvertrouwen door kwijt.

Het is aan L&D-professionals om ervoor te zorgen dat iedereen over de juiste vaardigheden beschikt om nu en in de toekomst goed te kunnen functioneren. Maar dan moet de traditionele aanpak wel veranderen. De tijd van de 'alles-wat-je-kunt-leren-aanpak' of een 'Netflix van leren' is voorbij. Geen eindeloze zee van leercontent meer, maar **persoonlijke leerroutes gericht op strategische skills die nodig zijn om te slagen met skill-based leren.**

Deze guide biedt een stappenplan om skill gaps in kaart te brengen en te overbruggen, zodat jouw organisatie niet alleen kan overleven, maar ook kan groeien in deze uitdagende tijden. Wie zijn organisatie effectief 'skill fit' wil maken, begint bij de skill-gap-analyse. In deze gids ontdek je hoe je dit proces aanpakt en ervoor zorgt dat je medewerkers voortaan altijd in het bezit zijn van de juiste skills.

Over Studytube

Studytube pakt de skill-gap-crisis aan door skill-based leren voor iedereen bereikbaar te maken. Wat jouw L&D-doelen ook zijn, wij zijn jouw partner voor leren met impact. Dankzij de krachtige combinatie van een [LMS](#), [LXP](#), uitgebreide [Online Trainingsbibliotheek](#), [Auteurstool met AI](#) én [Skill Navigator](#), krijgen medewerkers een gepersonaliseerde leerervaring. Zo kan elke organisatie de impact van leren en ontwikkelen op een schaalbare en efficiënte manier meten en verbeteren.

Studytube bedient 600+ klanten met haar 250+ 'Tubers', waarvan ruim 100 dagelijks bezig zijn met productinnovatie. Klanten zijn onder andere: bol.com, VolkerWessels, Manpower, a.s.r., Adecco en tal van grote en kleinere gemeenten.

Wil je weten hoe jij van skill-based leren een succes maakt in jouw organisatie?

[Vraag direct een demo aan](#)



Inhoud

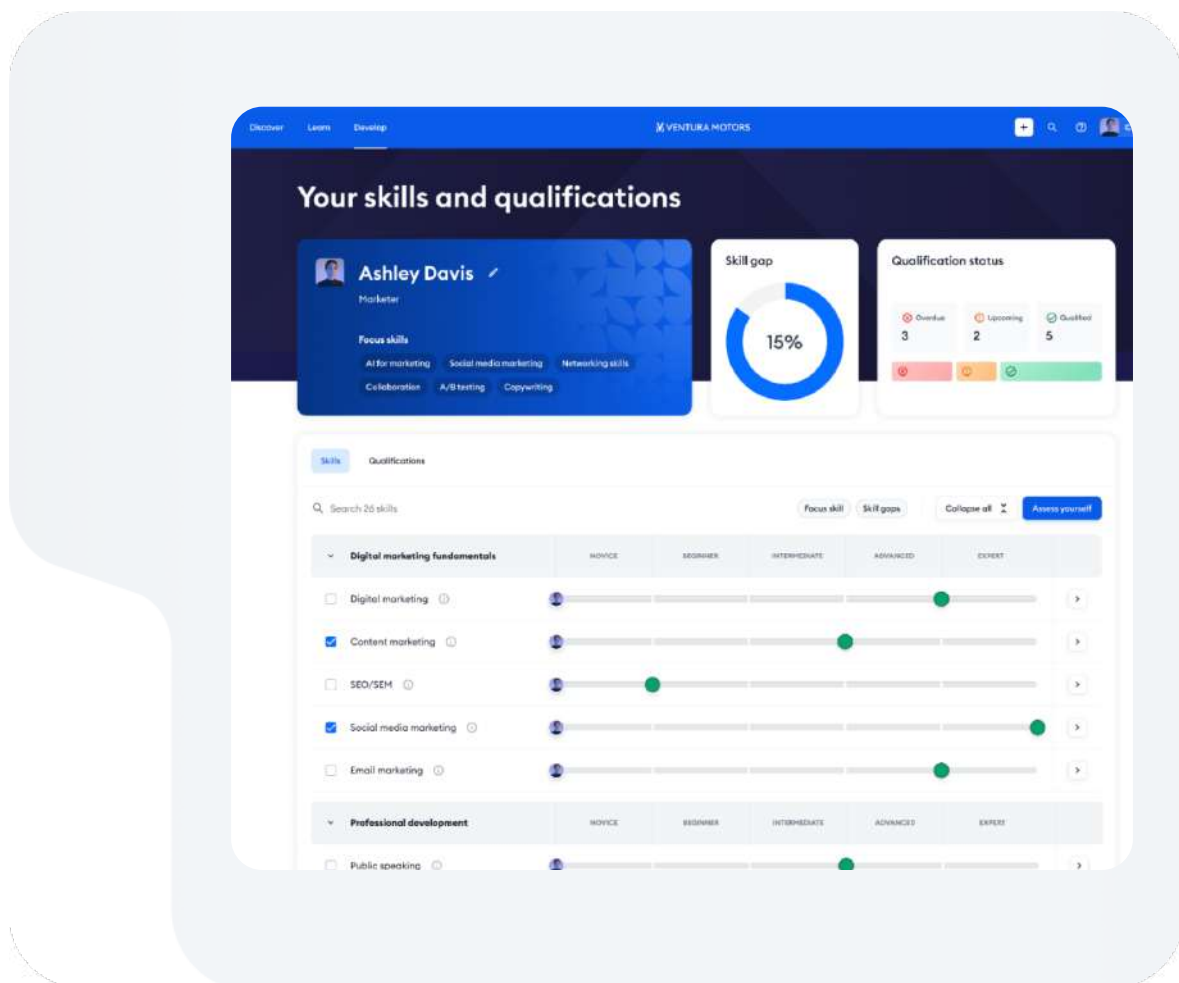
1. Wat is een skill-gap-analyse?	6
2. Waarom je een skill-gap-analyse moet uitvoeren	8
3. Waarom de huidige aanpak tekortschiet en wat we anders moeten doen	10
4. Een succesvolle skill-gap-analyse uitvoeren in 4 stappen	14
5. De 4 belangrijkste eerste stappen om skills gaps te dichten	21
Jouw medewerkers altijd in het bezit van de juiste skills	24

1. Wat is een skill-gap-analyse

Een skill-gap-analyse is het proces waarmee je als organisatie de huidige skills van je medewerkers vergelijkt met de skills die nodig zijn om huidige en toekomstige organisatiedoelen te bereiken. Dit brengt de kloof tussen de huidige en benodigde skills aan het licht. Aan de hand van deze informatie kan je vervolgens een gericht ontwikkelplan en persoonlijke leerpaden maken om de skill gaps te dichten.

Het doel van de skill-gap-analyse

Het primaire doel van een skill-gap-analyse is ontdekken wat de prestaties van je organisatie beïnvloedt. Hierbij kijk je naar twee dingen: ten eerste naar de skills die in de hele organisatie ontbreken, en ten tweede naar de specifieke skills die in bepaalde teams of functies ontbreken of onvoldoende aanwezig zijn.



Voorbeeld van een skill-gap-analyse uit de Skill Navigator van Studytube.



Wanneer zet je een skill-gap-analyse in?

Een handmatige skill-gap-analyse vergt tijd en inzet. Dus wanneer kan je deze het beste inzetten met zoveel mogelijk impact? Hieronder vind je de vier meest voorkomende en essentiële momenten waarop je het beste van start kunt gaan met een skill-gap-analyse:

1 Bij (snelle) groeiambities

Een van de beste momenten om een skill-gap-analyse uit te voeren is wanneer de organisatie groei nastreeft. Of het nu gaat om het uitbreiden naar nieuwe markten, het lanceren van nieuwe producten of diensten, of het opschalen van bestaande activiteiten, inzicht in de benodigde skills is cruciaal. Door een skill-gap-analyse uit te voeren, kunnen L&D-professionals en leidinggevenden vaststellen welke skills ontbreken en ontwikkeld moeten worden om deze groei te realiseren. Dit helpt bij het plannen van gerichte trainingsprogramma's en bijscholing, waardoor de organisatie beter is uitgerust om haar groeiambities waar te maken.

2 In het geval van gemiste kansen

Wanneer een organisatie te maken heeft met teleurstellende resultaten of gemiste kansen, is het uitvoeren van een skill-gap-analyse ook een waardevolle stap. Het is namelijk niet ondenkbaar dat de oorzaak van deze teleurstellingen ligt in ontbrekende of onderontwikkelde skills binnen het verantwoordelijke team. Door deze analyse uit te voeren, kan je identificeren welke vaardigheden nodig zijn om betere resultaten te behalen in de toekomst. Als deze skills in je team ontbreken, kan je vervolgens gerichte maatregelen nemen, zoals het aanbieden van specifieke trainingen of het herstructureren van teams, om de prestaties te verbeteren en toekomstige kansen beter te benutten.

3 Bij de invoering van een nieuwe strategie

Bij de implementatie van nieuwe strategieën is het essentieel om te evalueren of de huidige medewerkers in staat zijn om deze effectief uit te voeren. Of het nu gaat om een digitale transformatie, een verschuiving naar een klantgerichte benadering, of een andere strategische wijziging, het identificeren van skill gaps zorgt ervoor dat de juiste trainings- en ontwikkelingsprogramma's worden geïmplementeerd om de strategie succesvol te ondersteunen.

4 Bij een overstap naar nieuwe tools

Wanneer een organisatie overstapt naar andere tools of nieuwe technologieën implementeert, is het ook verstandig om een skill-gap-analyse uit te voeren. Hebben medewerkers wel de technische skills om deze nieuwe tools effectief te gebruiken? Zo niet, dan kan de organisatie gerichte trainingsprogramma's ontwikkelen om ervoor te zorgen dat medewerkers snel en efficiënt met de nieuwe technologie aan de slag kunnen. Dit voorkomt vertragingen en fouten, en zorgt ervoor dat de organisatie optimaal profiteert van de nieuwe tools.



2. Waarom je een skill-gap-analyse moet uitvoeren

Urgentie en impact van skill gaps

Skill gaps hebben een verwoestende impact op organisaties. Ze leiden tot 25 procent verborgen productiviteitsverlies en 52 procent verminderde innovatiekracht (Europese Commissie). Bovendien ervaren medewerkers hierdoor meer stress en verliezen zij door skill gaps hun zelfvertrouwen. Dit benadrukt de noodzaak om de juiste vaardigheden binnen je organisatie te identificeren en te ontwikkelen. Maar er is meer.

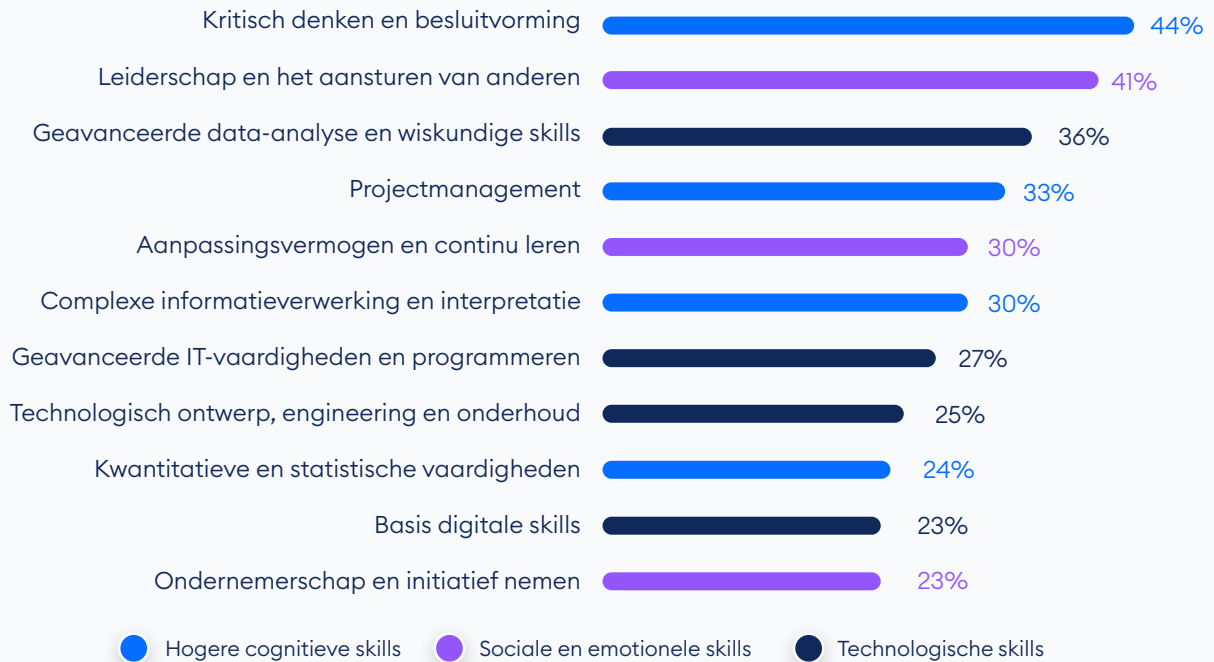
Werk verandert sneller dan ooit

Technologische en digitale innovaties veranderen de aard van werk sneller dan ooit. Automatisering en AI veranderen werkprocessen, en volgens het World Economic Forum zal 42 procent van de huidige kernvaardigheden veranderen. Dit vereist regelmatige skill gap-analyses om bij te blijven en concurrentievoordeel te behouden.

Skill gaps blijven groeien

De vraag naar technologische skills stijgt exponentieel, terwijl het aanbod de vraag niet kan bijbenen (LinkedIn). Dit leidt tot aanzienlijke skill gaps. Bovendien worden soft skills, ook wel [powerskills](#), vaak over het hoofd gezien, terwijl ze cruciaal blijven omdat ze niet of nauwelijks door technologie vervangen kunnen worden. Denk bij powerskills aan bijvoorbeeld kritisch denken, projectmanagement of sociale skills.

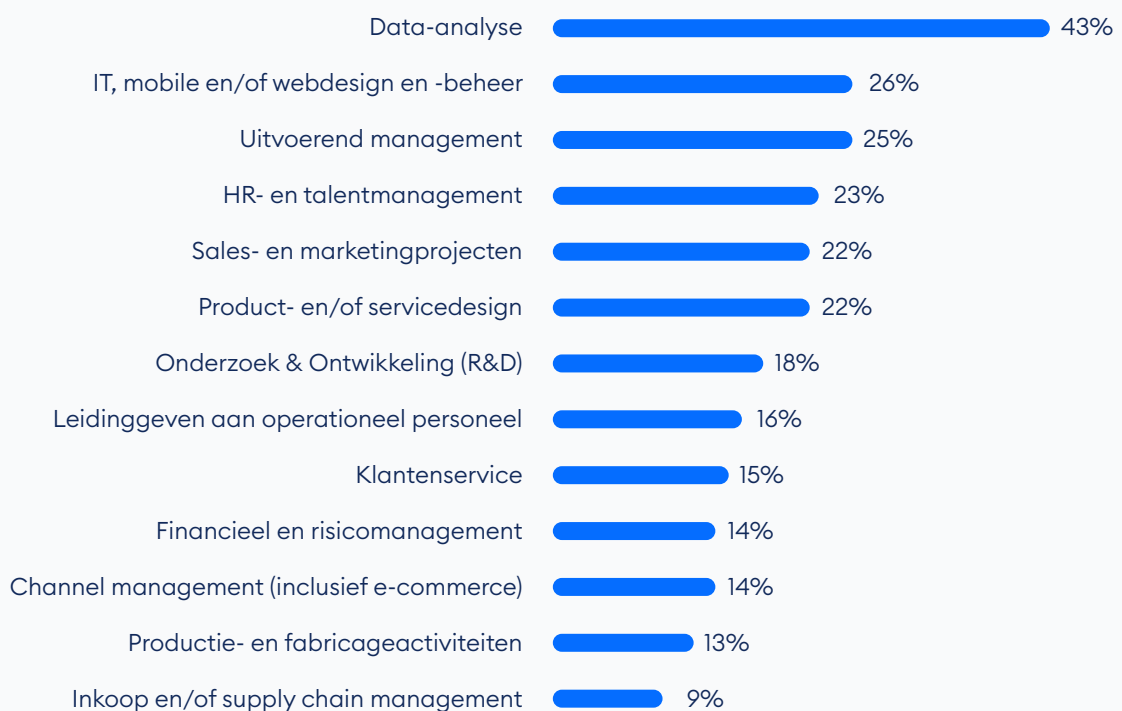
Skills met prioriteit voor reskilling



Bron: [Mckinsey.com](https://www.mckinsey.com), 2020

Skill gaps komen vooral voor in tech-gedreven sectoren zoals financiële dienstverlening, communicatie en technologie. Cybersecurity, softwareontwikkeling en data-analyse ervaren de grootste tekorten. Organisaties moeten daarom prioriteit geven aan zowel technische vaardigheden als soft skills.

Vakgebieden met de grootste uitdagingen door skill gaps



3. Waarom de huidige aanpak tekortschiet en wat we anders moeten doen

Waarom de huidige aanpak niet werkt

Veel organisaties hanteren een 'Netflix-of-learning-aanpak'. Ze bieden medewerkers een breed aanbod aan leercontent. Dit lijkt op het eerste gezicht een slimme methode, maar het heeft een aantal nadelen waardoor skill gaps blijven bestaan:

Te veel keuze, te weinig focus

Medewerkers raken overweldigd door de enorme hoeveelheid beschikbare trainingen en cursussen. Dit leidt tot keuzestress en een gebrek aan focus, waardoor ze niet de juiste vaardigheden ontwikkelen die specifiek nodig zijn voor hun functies.

Algemene inhoud

De aangeboden leerpaden zijn vaak te algemeen en sluiten niet aan bij de specifieke behoeften en rollen van individuele medewerkers. Hierdoor missen de trainingen de noodzakelijke diepgang en relevantie, waardoor skill gaps blijven bestaan.

Gebrek aan persoonlijke leerpaden

De huidige aanpak biedt onvoldoende maatwerk en personalisatie. Medewerkers hebben unieke leerbehoeften en -stijlen, die genegeerd worden in een one-size-fits-all benadering. Dit resulteert in verminderde betrokkenheid en motivatie.

Snelle verandering van vaardigheden

Door de snelle technologische en marktontwikkelingen verouderen vaardigheden sneller dan ooit. De huidige leermethoden zijn vaak niet flexibel genoeg om op deze veranderingen in te spelen, waardoor skill gaps groter worden.



Skill gaps in de praktijk: Sara, Peter, en Tiffany

Laten we eens kijken naar een concreet voorbeeld. Sara, Peter, en Tiffany zijn alle drie verzekeringsadviseurs, maar hebben elk verschillende achtergronden en ervaringsniveaus. De huidige L&D-aanpak faalt, omdat deze niet inspelt op hun unieke skill gaps, maar generieke leertrajecten voorstelt.

Generieke skills voor verzekeringsadviseur



Job-specifieke skills

- ◆ Verbale communicatie
- ◆ Relatie management
- ◆ Consultatieve verkoop
- ◆ Onderhandelingen
- ◆ Vergelijkend verzekeringsonderzoek
- ◆ Verzekeringsproducten

Kwalificaties op basis van wet-, regelgeving en beleid

- ◆ Basiscertificaat financieel toezicht
- ◆ Certificaat van financieel toezicht
- ◆ specialisatie verzekeringen
- ◆ AVG-gegevens en privacy

Strategische organisatie

- ◆ AI-geletterdheid

Unieke skill gap per medewerker:

- ◆ **Sara:** Een starter die nog veel basisvaardigheden moet ontwikkelen.
- ◆ **Peter:** Is onlangs van afdeling gewisseld en moet specifieke nieuwe vaardigheden aanleren.
- ◆ **Tiffany:** Heeft vijf jaar ervaring, maar moet zich bijscholen in de nieuwste technologieën en technieken.



In de 'Netflix of learning-aanpak' van hun organisatie raken ze nu verdwaald in de oneindige zee van leercontent. Dit leidt tot frustratie en inefficiëntie omdat ze niet de specifieke ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Bij Studytube geloven we dat deze traditionele methode niet meer werkt en dat er nu urgent een andere aanpak nodig is.



4. Een succesvolle skill-gap-analyse uitvoeren in 4 stappen

Het uitvoeren van een skill gap-analyse is een cruciale stap voor elke organisatie die de kloof tussen de huidige en benodigde skills van haar medewerkers wil overbruggen. Hoewel grote bedrijven dergelijke analyses al langere tijd uitvoeren, vond dit proces vaak handmatig plaats en was dus tijdrovend en kostbaar. Door een gebrek aan tijd en middelen was het voor veel organisaties hierdoor niet haalbaar. Dankzij de vooruitgang in AI-technologieën, zoals onze [Skill Navigator](#), is dit proces nu veel efficiënter uit te voeren en toegankelijker voor álle organisaties. Dit kan een lonkend voorbeeld zijn voor veel organisaties en werkenden.

Traditionele handmatige aanpak

Traditioneel verloopt het proces van een skill gap-analyse als volgt.

Stap 1: Breng handmatig skills in kaart met een skill-matrix

In deze stap bepaal je welke specifieke skills nodig zijn om je organisatiedoelen te bereiken. Je stelt hierbij de volgende vragen aan je team en stakeholders:

- ◆ **Wat zijn de doelen van mijn organisatie?**

Een realistisch en praktisch doel kan bijvoorbeeld zijn: Ons doel is om binnen twee jaar de klanttevredenheidsscore te verhogen van 75 naar 90 procent door de klantenservice te verbeteren en geavanceerde CRM-software te implementeren.

- ◆ **Welke specifieke kennis en skills zijn nodig om onze organisatiedoelen te behalen?**

Bij het voorbeeld hierboven moet je denken aan vaardigheden zoals klantgerichte communicatie, probleemoplossing, kennis van CRM-systemen en data-analyse. Door deze specifieke vaardigheden te identificeren en te ontwikkelen, kun je gerichte leer- en ontwikkelingsprogramma's opzetten om dit doel te bereiken.

- ◆ **Welke nieuwe technologieën en tools zullen we moeten gebruiken?**

- ◆ **Welke skills hebben onze top performers in de relevante functies?**

- ◆ **Welke feedback hebben klanten gegeven over onze huidige diensten en producten?**



Tip: Het groeperen van skills helpt je om het overzicht te bewaren en maakt de analyse efficiënter. Door skills in logische categorieën te verdelen, kun je beter zien waar zich de grootste gaps bevinden. Mogelijke groepen zijn:

- ◆ Afdeling (bijvoorbeeld marketing, sales, IT)
- ◆ Team (projectteams, klantenteams)
- ◆ Powerskills (zoals communicatie, leiderschap, probleemoplossing)
- ◆ Technische skills (zoals programmeren, data-analyse)
- ◆ Medewerkers op afstand of in-company
- ◆ Interne of consumer-facing medewerkers

Wil je zelf een skill-matrix maken? Start dan met een grondige analyse van zowel de huidige als de toekomstige skill-behoefte van je organisatie. Overleg met teamleiders en put uit prestatiebeoordelingen om vast te stellen welke skills jullie momenteel in huis hebben, op welke skill-niveaus en welke skills er nog nodig zijn om je organisatiedoelen te bereiken.

Het fundament van een skill-based leerstrategie start met een skill-matrix. Ontdek hoe een skill-matrix je organisatie versterkt: van het ontdekken van talent tot het dichten van cruciale skill gaps.

Ontdek de kracht van de skill-matrix

Stap 2: Identificeer persoonlijke skill gaps

Pas als je weet welke skills je in huis hebt, kan je deze vergelijken met de benodigde skills en vaststellen waar de gaps zich bevinden. Enkele manieren om bestaande skills te meten zijn:

- ◆ Zelf evaluaties (laten) uitvoeren
- ◆ 360-graden feedback van collega's en leidinggevenden ophalen
- ◆ Overige surveys en enquêtes uitzetten
- ◆ Data verzamelen uit performance reviews
- ◆ Data verzamelen uit een Learning Management System (LMS)

Stap 3: Koppel leeraanbod aan skill gaps

Nu je alle data hebt verzameld, is het tijd om deze te analyseren en op basis van de bevindingen een ontwikkelplan te maken om de ontbrekende skills te ontwikkelen. Deze traditionele methode is niet alleen tijdrovend en duur, maar kan ook snel verouderen door de snelle veranderingen in de benodigde vaardigheden. Dit maakt het moeilijk voor organisaties om bij te blijven.

Als je gebruikmaakt van het leerplatform van Studytube, hoef je deze koppeling van skills aan de juiste leerinhoud niet handmatig te maken. Dankzij de AI-gedreven Skill Navigator krijg je op dit platform namelijk niet alleen suggesties voor de meest relevante skills op basis van jouw functie, ambities en de strategische doelen van jouw organisatie, maar krijg je ook direct het bijpassende leeraanbod te zien. Zo kan je als medewerkers niet alleen de juiste skills ontwikkelen, maar ook de training kiezen die het beste bij jouw leerstijl en -voorkeur past.

[Ontdek hoe de Skill Navigator werkt](#)

Stap 4: Handmatig impact meten

Het meten van leerimpact is een complexe uitdaging, zeker als je dit handmatig wil doen. Want meet je met de huidige methoden eigenlijk wel de échte impact? Denk aan de HR-directeur die trots vertelt over hun ‘succesvolle’ L&D-programma: “Top, 200 man getraind en ze gaven het een 9 uit 10!” Klinkt goed, toch? Maar wie doorvraagt, ontdekt dat hij geen idee heeft van de daadwerkelijke impact op vaardigheden en prestaties. Die goede score kan daardoor dus net zo goed gebaseerd zijn op de goed georganiseerde lunch.

De oplossing: skill-based leren. Waar de traditionele aanpak vaak beperkt blijft tot aanwezigheidsregistratie en oppervlakkige tevredenheidsscores, gaat skill-based leren verder.



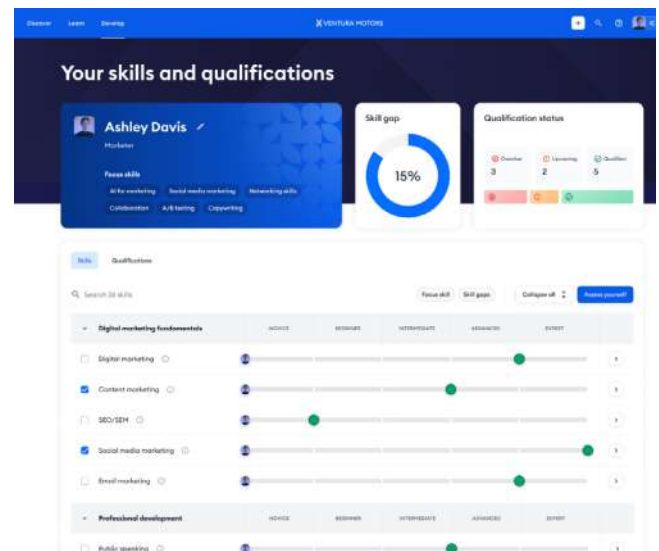
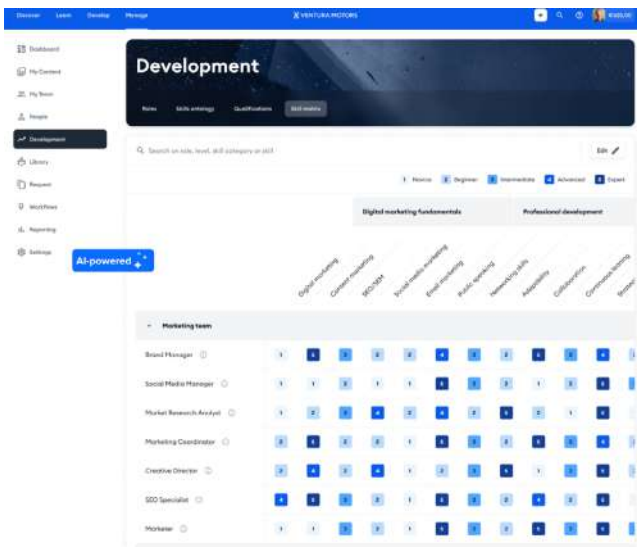
De nieuwe aanpak met AI: de **Studytube Skill Navigator**

Met de komst van AI-technologieën, zoals geïntegreerd in de Skill Navigator van Studytube, kunnen we dit proces aanzienlijk verbeteren. Hieronder ontdek je hoe de skill-gap-analyse nu uitgevoerd kan worden in vier eenvoudige, tijd- en kostenbesparende stappen.

Stap 1: Snel skills in kaart brengen met AI

De benodigde skills in kaart brengen start in principe bij functiespecifieke taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast zijn er vaak ook wettelijk vereiste skills waar je als medewerker certificaten voor moet behalen. We maken dit met de Skill Navigator allemaal snel inzichtelijk in een skill-matrix.

In minder dan vier weken brengen we samen in kaart welke skills er in jouw organisatie nodig zijn per functie. Of je alle skills al in kaart hebt gebracht en jullie functieprofielen volledig op orde hebt óf nog helemaal aan het begin staat, maakt hierbij niet uit. Op basis van de beschikbare informatie doet onze Skill Navigator namelijk scherpe suggesties voor de te ontwikkelen skills. Samen met onze skill-experts ga je deze suggesties vervolgens finetunen en creëer je met gemak een volledige skill-matrix, specifiek voor jouw organisatie.



Zo krijg je in enkele dagdelen (in plaats van maanden) een volledig inzicht in welke skills er voor alle functies in je organisatie van belang zijn, welke niveaus vereist zijn en welk gedrag bij deze niveaus hoort.

Ontdek alles over skill-based leren hoe je dit laat slagen

Bereid je organisatie voor op deze nieuwe, impactvolle manier van ontwikkelen en zorg ervoor dat je medewerkers altijd in het bezit zijn van de juiste skills.

[Download e-book](#)



E-BOOK
6 tips om je skill-based leerstrategie te laten slagen
 Creëer de best mogelijke leercultuur en maak aantoonbaar impact met leren in jouw organisatie

Stap 2: Identificeer persoonlijke skill gaps

In stap 2 krijgt iedere medewerker een persoonlijke skill map. Zo is voor iedereen inzichtelijk welke skills nodig zijn voor hun functie, wat het huidige niveau is per skill en welke skills nog ontbreken. De Skill Navigator helpt ook bij het identificeren van skill gaps door middel van laagdrempelige 360-graden feedback. Dit betekent dat collega's, managers en medewerkers zelf input kunnen geven over de aanwezige skills en het skill-niveau. Samen met de leidinggevenden kiezen medewerkers vervolgens ook hun focus skills. Deze aanpak zorgt voor een breed en objectief beeld van waar de skill gaps liggen en wat het skill-niveau is. Hierdoor kan de best passende actie worden ondernomen om skill-groei te realiseren.



Tip: Hou het simpel en start met zelfevaluatie, voeg later beoordelingen van managers en 360-graden feedback toe. Het doel is om te achterhalen welke skills elke werknemer mist in vergelijking met de vereisten van hun functie en/of rollen en de toekomstige behoeften van je organisatie. Deze stap is essentieel om te zorgen dat de leerinitiatieven nauw aansluiten bij zowel de persoonlijke ambities van je medewerkers als de strategische doelstellingen van je organisatie.

Dankzij AI kunnen we automatisch de vaardigheden identificeren die nodig zijn voor elke rol binnen de organisatie. Dit gebeurt op basis van de specifieke taken en verantwoordelijkheden van elke functie. Het systeem gebruikt geavanceerde algoritmen om de vereiste vaardigheden en kwalificaties te genereren, waardoor een op maat gemaakte skill- en kwalificatie-matrix ontstaat.

Stap 3: Personaliseer leertrajecten

Voorheen was het een hele klus om voor iedereen het juiste leertraject te vinden. Maar handmatig trainingen koppelen aan functies of tags toevoegen, is vanaf nu verleden tijd. De Skill Navigator analyseert de huidige vaardigheden van je medewerkers en vergelijkt deze met de benodigde competenties voor hun functie en carrièrepad. Op basis van deze analyse en een titel of omschrijving genereert het systeem automatisch gepersonaliseerde leerplannen. Deze bevatten een zorgvuldig samengestelde mix van trainingen, workshops en online cursussen, specifiek gericht op het dichten van individuele skill gaps.

Stap 4: Meet impact

Waar de traditionele aanpak vaak beperkt blijft tot aanwezigheidsregistratie en oppervlakkige tevredenheidsscores, gaat skill-based leren verder.

Met de Skill Navigator kun je:

- ◆ concreet vaststellen of medewerkers nieuwe kennis hebben opgedaan en toegepast;
- ◆ via regelmatige 360-graden feedback de ontwikkeling van skill gaps op individueel, team- en organisatieniveau volgen;
- ◆ aantonen hoe L&D-inspanningen direct bijdragen aan skill-groei of skill-niveau-ontwikkeling.

Zo maak je L&D meetbaar en inzichtelijk. Hoewel een exacte ROI-berekening voor elke leerinterventie uitdagend blijft, biedt de Skill Navigator een duidelijk beeld van hoe verkleinde skill gaps de organisatie écht vooruit helpen. Hoe kleiner de skill gap, hoe groter de impact op het succes van de organisatie.

Door deze data-gedreven benadering verandert L&D van een noodzakelijke kostenpost en onmisbare secundaire arbeidsvoorwaarde tot een strategische waarde-driver, waarbij de impact van leren concreet zichtbaar wordt in de prestaties van je medewerkers en organisatie.

5. De 4 belangrijkste eerste stappen om skills gaps te dichten

1 Creëer een cultuur waarin skills centraal staan

Om succesvol te zijn in het dichten van skill gaps, heb je een cultuur nodig waarin skills centraal staan. Met een cultuur waarin skills worden gewaardeerd, beloond en ontwikkeld, speel je als organisatie beter in op veranderingen en innovaties in de markt. Dit vereist een verschuiving van een focus op functies en taken naar een focus op de ontwikkeling en benutting van skills. En dat bereik je met de juiste leeromgeving, één waarin continu leren en ontwikkelen wordt aangemoedigd. Ondersteunende tools in deze omgeving, zoals een LMS, LXP, en slimme auteurstools, kunnen medewerkers toegang geven tot de meest relevante leermaterialen en de ideale mogelijkheden voor skill-based training. En dat zorgt voor leren met impact!

Ontdek alles over skill-based leren hoe je dit laat slagen

Bereid je organisatie voor op deze nieuwe, impactvolle manier van ontwikkelen en zorg ervoor dat je medewerkers altijd in het bezit zijn van de juiste skills.

[Download e-book](#)



2 Betrek leidinggevenden

Leidinggevenden spelen een cruciale rol bij het motiveren van medewerkers en het ondersteunen van leertrajecten. Hun betrokkenheid kan de effectiviteit van leerprogramma's aanzienlijk vergroten. Daarom is het belangrijk om leidinggevenden de juiste tools en training te geven, zodat zij effectief als coach voor hun teamleden kunnen optreden. Dit realiseer je door hen te trainen in coachings skills en het voeren van ontwikkelingsgesprekken, zodat zij hun teamleden kunnen begeleiden en ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling.

Daarnaast moeten leidinggevenden ook het goede voorbeeld geven door zelf actief deel te nemen aan leer- en ontwikkelingsprogramma's. Hiermee inspireren zij hun teamleden om datzelfde te doen.

Toe zien op regelmatige voortgangsgesprekken is eveneens essentieel. Frequente één-op-één gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers bieden naast het bespreken van de voortgang namelijk ook de gelegenheid om doelen te stellen en ontwikkelingsbehoeften te identificeren. Dit zorgt ervoor dat medewerkers voortdurend gestimuleerd worden om hun skills te verbeteren en dat eventuele skill gaps tijdig worden gedicht.

3 Maak zelf leercontent

Het investeren in de ontwikkeling van bestaande medewerkers is een effectieve manier om skill gaps te dichten. Door gerichte trainingen en bijscholing aan te bieden die aansluiten bij de organisatie en functies, kunnen medewerkers niet alleen hun skills uitbreiden en verbeteren, maar ook beter bijdragen aan de organisatiedoelen. Dit bevordert hun individuele groei en verhoogt ook hun loyaliteit en betrokkenheid.

Om zelf bedrijfsspecifieke leercontent te maken, kun je als L&D-professional gebruikmaken van handige tools zoals online leerplatforms met een auteurstool, zoals de Studytube Auteurstool met AI. Je kan daarnaast ook workshops organiseren en mentorschapsprogramma's opzetten.

4 Start met het meten van effectiviteit

Het is cruciaal om de effectiviteit van je ontwikkelingsinitiatieven te monitoren en te evalueren. Ook als je nu nog handmatig skill gaps dicht en het meten van de impact daardoor erg complex is, is het essentieel om na te denken over het effect van je leerprogramma's.

Je kan hiervoor Key Performance Indicators (KPI's) bepalen en metrics zoals leeruitkomsten, prestatieverbeteringen en medewerkersbetrokkenheid meten. Daarnaast is het berekenen van de Return on Learning (ROL) van ontwikkelingsprogramma's belangrijk om te beoordelen of de initiatieven effectief zijn. Kijk breder dan de financiële investeringen en resultaten. Het gaat bijvoorbeeld ook om werknemersgeluk, lager verzuim, hogere tevredenheid en het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden in je organisatie.

Alleen door regelmatig de effectiviteit van de ontwikkeling te analyseren, kan je je strategieën aanpassen en optimaliseren voor maximale impact.



Jouw medewerkers altijd in het bezit van de juiste skills

Skill-based leren is niet nieuw. Organisaties met grote budgetten investeren al jaren in deze leermethode. Maar met een traditionele aanpak kost skill-based leren erg veel tijd en geld. Wat dacht je van het handmatig bijhouden van een snel verouderende skill-matrix? Het organiseren en administreren van 360-graden feedback? Of trainingen één voor één koppelen aan skills en functies? Voor veel organisaties is dit onhaalbaar.

Maar er is nu een oplossing: de Studytube Skill Navigator. Hiermee maak je moeiteloos meetbare impact voor je organisatie met skill-based leren. Je inventariseert met onze geïntegreerde AI eenvoudig de huidige skills binnen je organisatie, voert in no time een skill-gap-analyse uit, en ziet precies welke skills in de toekomst nodig zijn om jullie organisatiedoelen te behalen.

Benieuwd hoe dit werkt? Plan een afspraak met een van onze adviseurs. Zij geven je graag een vrijblijvende online demo!

[Plan nu 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