

CASE STUDY

3.000+ afgeronde trainingen: **Sakol** weet hoe je medewerkers succesvol betrekt

Een leercultuur en succesvolle initiatieven met het
leerplatform van Studytube



STUDYTUBE



Inhoud

De cijfers: Besparing en betrokkenheid	3
Over Sakol	4
Uitdaging: De juiste kennis overdragen en medewerkers betrekken	6
Oplossing: Een leercultuur creëren en motivatie bieden	7
Resultaat: Efficiëntie en betrokken medewerkers	11
Toekomst	12

Concrete cijfers

25%

Tijdsbesparing bij het maken van trainingen met behulp van AI

4 uur

Tijdsbesparing per medewerker bij de onboarding

3000+

Gevolgde microlearnings en trainingen

1.386

Gevolgde microlearnings

1.262

Gevolgde leveranciers trainingen

403

Trainingen uit de Studytube Academy gevolgd

“

Betrokkenheid stimuleren gaat niet alleen over het aanbieden van leercontent, maar ook over het cultiveren van een cultuur die ontwikkeling waardeert.



Wouter Konsten
Sakol



SAKOL

Wie is Sakol

Sakol is een samenwerkingsorganisatie bestaande uit acht groothandels van bouwmaterialen. Deze familiebedrijven sloegen 45 jaar geleden de handen ineen en bundelden zo hun krachten om mee te kunnen doen op het wereldtoneel. Samen sta je immers sterker. Maar deze samenwerking gaat verder dan alleen het bedingen van gunstige inkoopvoorwaarden. Vanuit het relatief kleine Sakol (vijftien medewerkers) wordt het leren en ontwikkelen van de meer dan 1.000 medewerkers binnen de familiebedrijven georganiseerd. Met behulp van het leerplatform van Studytube en hun eigen Bouwcoach Academy, zorgt Sakol ervoor dat alle medewerkers altijd in het bezit zijn van de juiste productkennis. Zij weten hun weg blind te vinden naar de leeromgeving en hebben hier toegang tot een relevant persoonlijk en professioneel leeraanbod. Wij gingen in gesprek met Wouter Konsten, Learning & Development Specialist bij Sakol, om te ontdekken hoe hij medewerkers gemotiveerd houdt om met hun ontwikkeling aan de slag te gaan.



**Klant sinds:
2021**



**Aantal
medewerkers:
1.100+**



**Aantal
organisaties:
8**



**Aantal
leveranciers:
21**



Oplossingen: Medewerkersbetrokkenheid, medewerkersontwikkeling, kennisdeling, onboarding

Producten

- ◆ [Learning Management System \(LMS\)](#)
- ◆ [Online Trainingsbibliotheek](#)
- ◆ [Auteurstool met AI-co-piloot](#)



Uitdaging

Kennisoverdracht en gemotiveerde medewerkers

Hoe krijg je medewerkers gemotiveerd aan de slag met hun ontwikkeling?

Het motiveren van medewerkers voor hun ontwikkeling is misschien wel de grootste uitdaging voor organisaties. Dit wordt nog complexer wanneer je werkt met acht verschillende bedrijven, elk met hun eigen aanpak en behoeften. Medewerkers focussen vaak meer op productiviteit dan op hun persoonlijke groei. Ze zijn aangenomen om specifieke taken uit te voeren en ontwikkeling krijgt daardoor minder prioriteit.

Daarnaast ligt de nadruk vaak op omzet en productiviteit, wat betekent dat het dagelijkse werk voorrang krijgt. Uit de Studytube L&D Monitor 2024 blijkt dat een op de drie managers aangeeft dat het dagelijkse werk belangrijker wordt gevonden dan leren en ontwikkelen.

Met deze kennis in het achterhoofd zet Sakol zich ervoor in om medewerkers te motiveren en enthousiasmeren om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling.

Hoe help je nieuwe medewerkers snel aan de juiste kennis?

Het vinden van geschikt personeel is in deze arbeidsmarkt een uitdaging. Nieuwe instromers bij Sakol hebben vaak nog geen ervaring met bouwmaterialen. Maar zij hebben hier wel diepgaande kennis van nodig om hun klanten zo goed mogelijk van dienst te zijn in de winkels en magazijnen en wanneer er contact opgenomen wordt met de klantenservice. Het is daarom van groot belang dat nieuwe medewerkers zo goed en snel mogelijk alle benodigde kennis bezitten. Zeker gezien het brede assortiment van de organisaties en een werkomgeving waarbij veiligheid voorop staat.

“

Wij willen onze klanten zo goed mogelijk helpen, zodat zij de volgende keer weer terugkomen. De expertise die wij onze klanten bieden speelt hierbij de hoofdrol. Door de technische- en productkennis van onze medewerkers zo goed mogelijk te onderhouden, willen we ons onderscheiden van de concurrentie.



Wouter Konsten
Sakol



Hoe organiseer je trainingen met leeraanbod van buitenaf?

Het organiseren van het leeraanbod bij Sakol gaat anders in zijn werk dan gemiddeld. De leveranciers van bouwmaterialen zijn namelijk hoofdverantwoordelijk voor het aanleveren van het juiste leeraanbod. Dit aanbod komt dus in mindere mate vanuit Sakol. De continue toevoeging van nieuwe producten en materialen zorgt ervoor dat kennis steeds weer moet worden verversd en daarom wordt het leeraanbod maar liefst vier keer per jaar geüpdatet. Alle medewerkers fysiek op locatie laten scholen is echter een tijdrovend proces: de verschillende leveranciers moesten voorheen steeds een bezoek brengen aan de 24 vestigingen van de organisaties van Sakol. Dit bood bovendien geen flexibiliteit en autonomie en hield medewerkers langer van hun werk.

Oplossing

Een cultuur die ontwikkeling omarmt

Trainen op verschillende niveaus

Een belangrijk onderdeel van het gemotiveerd houden van medewerkers op het gebied van ontwikkeling, is ervoor zorgen dat het leeraanbod aansluit op de verschillende behoeften binnen de organisaties. Trainingen voor nieuwe instromers sluiten immers niet goed aan op het niveau van ervaren medewerkers en vice versa. Dit lost Sakol op door trainingen op verschillende niveaus aan te bieden. Hierbij maken zij onderscheid tussen:

1 Beginners:

Dit niveau is gericht op nieuwe medewerkers die weinig tot geen voorkennis hebben van het vakgebied. De trainingen zijn ontworpen om basiskennis te verschaffen die noodzakelijk is om te beginnen met werken, zoals informatie over materialen en werkprocedures. Met behulp van het leerplatform van Studytube, zet Sakol leerpaden op waarmee nieuwe medewerkers automatisch trainingen toegewezen krijgen en precies weten welke trainingen zij moeten afronden.

2 Gevorderden:

Deze groep bestaat uit medewerkers die al 5 tot 10 jaar binnen de organisatie werken. De trainingen voor deze groep zijn bedoeld om hun kennis en vaardigheden verder te verdiepen en te verfijnen.

3 Experts

Dit zijn medewerkers met meer dan 10 jaar werkervaring. Voor deze groep worden expert trainingen aangeboden die gericht zijn op het aanreiken van geavanceerde kennis en het bijbrengen van nieuwe technieken of technologieën die relevant zijn in hun vakgebied.



Naast het bieden van professionele ontwikkeling die direct verbonden is aan het succesvol uitvoeren van het werk, biedt Sakol haar medewerkers ook persoonlijke ontwikkeling aan. Trainingen als ‘Slimmer met geld’ en ‘Omgaan met stress’ vinden gretig aftrek in de leeromgeving. Hiermee laat Sakol zien dat ontwikkeling breder is dan alleen de professionele trainingen. En dat zorgt voor meer motivatie en betrokkenheid!

“

We vragen onze leveranciers om alle trainingen op deze drie niveaus aan te leveren zodat er voor elk type medewerker iets tussen zit waar ze iets mee kunnen. Op deze manier leert iedereen iets nieuws, ongeacht de ervaring van de medewerker.



Wouter Konsten
Sakol



De toevoeging van spelelementen en beloningen

Sakol weet de maandelijkse resultaten van de verschillende organisaties op ontwikkelgebied slim in hun voordeel te gebruiken. Op basis van leeractiviteit wordt namelijk een ranglijst gemaakt. Dit zorgt voor een gezonde competitie en stimuleert directeuren en HR-afdelingen om hun inspanningen op het gebied van training en ontwikkeling te verhogen. Verder zijn er een wisselbeker, geldprijzen en gebak geïntroduceerd als prijzen, wat een aanzienlijke impact heeft op de activiteit op het leerplatform; zowel het aantal gebruikers als de betrokkenheid pieken na de uitreiking van prijzen. Hoewel deels onbedoeld gestart, is deze competitieve aanpak nu een bewust gebruikte strategie om leeractiviteiten te stimuleren.

“

Door de leeractiviteit van alle organisaties te monitoren en te rangschikken, creëren we een gevoel van competitie. Niemand wil onderaan eindigen en iedereen wil de wisselbeker mee naar huis nemen. Daarnaast hebben we ook een individuele competitie in het leven geroepen. Dit zorgt ervoor dat de leeractiviteit op het leerplatform explodeert.



Wouter Konsten
Sakol



SAKOL

Naast competitie speelt samenwerking ook een belangrijke rol bij het betrekken van medewerkers. Zo heeft Sakol een koker neergezet waar medewerkers een munt in mogen doen als zij een training hebben afgerond. Hoe meer munten in de koker, des te hoger het budget voor het teamuitje.

Vaste campagnes voor het grootste bereik

De leveranciers van de organisaties van Sakol zijn, zoals eerder genoemd, verantwoordelijk voor het maken van trainingen. Dit doen zij binnen de leeromgeving van Studytube. Sakol lanceert deze trainingen op vier vaste momenten gedurende het jaar. Dit doen zij enerzijds om gewenning en routine onder de medewerkers tot stand te brengen en anderzijds zodat zij de nieuwe trainingen onder de aandacht kunnen brengen met behulp van een marketingcampagne. Via nieuwsbrieven en op de kantoren wordt op die momenten de Bouwcoach Academy in het zonnetje gezet en wordt er gecommuniceerd welke nieuwe trainingen zijn opgeleverd.

“

Omdat we de trainingen bundelen in plaats van elke training los uit te brengen, kunnen we per publicatiemoment een mooie campagne neerzetten. We zien dan ook dat de activiteiten in onze online academie toenemen.



Wouter Konsten
Sakol



SAKOL

Resultaat

Betrokken en gemotiveerde medewerkers

De aanpak van Sakol werkt: de campagnes en initiatieven die de organisatie in het leven heeft geroepen zorgen in combinatie met de mogelijkheden van het leerplatform van Studytube voor indrukwekkende resultaten. Elk jaar verzamelt Wouter de cijfers van de leeractiviteiten van alle organisaties en bundelt deze in een mooi overzicht. Op elk vlak is een aanzienlijke stijging zichtbaar!



139
trainingen (+67%)
in Studytube
bibliotheek



Gevolgd
trainingen van
leveranciers
1262
trainingen (+8%)

Gevolgd
microlearnings
uit bibliotheek

1386
video's (+24%)

Top 3 meest gevolgd trainingen:

Morgo: Basiskennis
technische folie
voor de bouw

Fermacell:
Vloerelementen en
egalisatiemiddelen

Duofor:
Zwaluwstarten



44 (+29%)

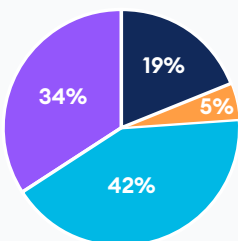
Maatwerk trainingen
Door leveranciers



403
trainingen (+49%)

Gevolgd trainingen uit
Studytube bibliotheek:

227 leeritems (+20%)



Trainingen aangeboden door:
**bouw.coach
academy**

■ Platina partner ■ Sakol video's ■ Studytube ■ Studytube video



Top 3 studenten

1. Witzand
2. Goedkoop
3. Van de Pol

Het succes van deze trainingen in **3** succesfactoren

1. Duidelijke, bondige en makkelijk te lezen teksten
2. Goede balans tussen tekst, afbeeldingen en video
3. Gebruik van tussentijdse vragen en een afsluitende eindtoets



Georganiseerde trainingen op locatie

- ◆ Mapei + Lux elements
- ◆ Rockwool, Rockpanel en Morgo Folietechniek

Medewerkers die
een training op
locatie hebben
gevolgd



72
medewerkers

Sneller, beter en efficiënter

Met het leerplatform van Studytube heeft Sakol een flinke efficiëntieslag gemaakt die ook door haar leveranciers wordt bemerkt. Vrijwel alle trainingen, los van een aantal noodzakelijke fysieke producttrainingen, worden met behulp van de Studytube Auteursstool met AI-co-piloot gemaakt. De ruime meerderheid van deze trainingen wordt door de leveranciers gemaakt en slechts een enkele training door Sakol. De AI-mogelijkheden van de auteursstool bespaart Sakol tot wel 25 procent van de tijd die zij normaal gesproken kwijt zouden zijn aan het maken van trainingen.

Ook bij het onboarden van nieuwe medewerkers wordt veel tijd bespaard. Dit doet Sakol door leerpaden te creëren in het platform van Studytube. Hiermee worden trainingen automatisch toegewezen aan medewerkers en kunnen zij direct door na het afronden van een training.

“

De leerpaden die we via het leerplatform van Studytube opzetten en toewijzen aan nieuwe medewerkers bieden ons vele voordelen. We hoeven de medewerkers nu niet meer bij de hand te nemen, wat tot wel een halve dag per medewerker bespaart. Ook voegt het een stuk autonomie toe aan de ontwikkeling van de nieuwe medewerker, wat zorgt voor een hogere motivatie. Dit helpt ons om nieuwe medewerkers snel op het niveau van hun collega's te krijgen.



Wouter Konsten
Sakol



Managers en deadlines

Om de medewerkers nog een extra duwtje in de rug te geven om hun trainingen af te ronden, werkt Sakol met deadlines. Managers delen hun teams op in groepen en wijzen specifieke deadlines toe voor het voltooien van trainingen. Het platform ondersteunt dit proces door automatische herinneringen te sturen naar zowel medewerkers als managers. Dit is ideaal voor het bijhouden van de voortgang en helpt garanderen dat deadlines worden gehaald.

“

Het voordeel van het leerplatform van Studytube is het feit dat het automatisch mails verstuurt naar medewerkers en managers. Hiermee weet de medewerker precies wat we van hem of haar verwachten en weten de managers precies welke medewerkers hun deadline gehaald hebben, of nog een herinnering moeten krijgen.



Wouter Konsten
Sakol



SAKOL

Toekomst

Focus op leerpaden en leiderschap

Sakol is van plan zijn ontwikkelingsstrategieën significant uit te breiden en te verfijnen, met een sterke focus op het verder ontwikkelen van leerpaden. Niet alleen voor beginnende medewerkers, maar ook voor beginnende leidinggevend en medewerkers op medium en senior niveau. Het doel is om doorstroommogelijkheden binnen de organisatie te faciliteren door medewerkers via gerichte leerpaden voor te bereiden op toekomstige functies. Hiermee wil Sakol niet alleen de vaardigheidsontwikkeling bevorderen, maar ook persoonlijke groei ondersteunen. Sakol blijft voortdurend zoeken naar nieuwe creatieve en boeiende manieren om het leren continu te stimuleren.





STUDYTUBE

Meer weten over Studytube en hoe je jouw medewerkers succesvol bij leren betrekt?

Met het alles-in-één-leerplatform van Studytube ontwikkel je moeiteloos een succesvolle leercultuur. 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. En met onze Auteursstool met AI maak je razendsnel de beste trainingen. 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