



⚡ Met praktische templates, inzichten en reflectievragen die L&D-professionals helpen om leren strategisch te versterken.

STUDYTUBE

L&D-WORKBOOK

Learning Unplugged:

Van controleren naar samenwerken:
op weg naar gedeelde leerverant-
woordelijkheid

Inhoud



Hoofdstuk 1: L&D onder druk

4

Tussen hoge verwachtingen en beperkte impact

Hoofdstuk 2: Gedeelde verantwoordelijkheid voor leren

7

De uitweg uit de L&D-impasse

Hoofdstuk 3: Effectief leren vraagt om duidelijke rollen

11

De nieuwe rolverdeling tussen L&D, leidinggevenden en medewerkers

Hoofdstuk 4: Skill-based leren

27

De sleutel tot meer effectiviteit van L&D

Inleiding: Voor L&D-professionals die impact willen maken

Veel organisaties benadrukken het belang van leren en ontwikkelen. Toch blijkt uit de *L&D Monitor 2025* dat slechts **17%** van de organisaties leren daadwerkelijk heeft verankerd in de bedrijfsstrategie, terwijl **87%** aangeeft dat de strategische relevantie van L&D toeneemt. De ambitie is er dus wél, maar de impact blijft achter.

Als L&D-professional voel je die spanning dagelijks. Je werkt met beperkte middelen, hoge verwachtingen en een eindeloze stroom aan verzoeken: “Kun je snel iets regelen voor leiderschapsontwikkeling?”, “We hebben nog budget over, kunnen we daar iets mee?”, “Kun je even meten wat het effect van die training was?”

Zo beland je al snel in oude patronen waarin L&D vooral fungeert als *cursusfabriek*, druk met organiseren en rapporteren, maar zelden betrokken bij wat er echt toe doet: strategie, gedragverandering en cultuur.

Ondertussen verandert de wereld razendsnel. Technologie vernieuwt, functies verschuiven en vaardigheden verouderen. Medewerkers willen leren op het moment dat iets relevant is en verwachten dat het kort, persoonlijk en direct toepasbaar.

Het is tijd om die omslag te maken: van controle naar samenwerking, van uitvoer naar strategie. Leren wordt pas krachtig als leiders, medewerkers en L&D samen verantwoordelijkheid nemen.

Dit werkboek helpt je om die stap te zetten met inzichten, data, reflectievragen en formats die leren opnieuw positioneren als strategische motor van groei.

Hoofdstuk 1: L&D onder druk

Tussen hoge verwachtingen en beperkte impact

Vrijwel iedere organisatie investeert tegenwoordig in leren en ontwikkelen. Toch blijft de gewenste impact vaak uit. De oorzaak? In veel organisaties wordt leren nog steeds gezien als een taak van HR.

Leidinggevenden voelen zich niet verantwoordelijk, medewerkers weten niet goed wat er voor hen beschikbaar is en de koppeling met bedrijfsdoelen ontbreekt.

Het gevolg: leren wordt eenrichtingsverkeer. L&D zendt, maar krijgt weinig terug. Zo wordt het lastig om de waarde van leren zichtbaar te maken.

In de praktijk raken veel L&D-teams daardoor overbelast. Ze proberen aan alles te voldoen, maar hebben weinig invloed op de strategische koers. Leren blijft te vaak een verzameling losse initiatieven in plaats van een vast onderdeel van het dagelijks werk.

De kloof tussen perceptie en realiteit

L&D bevindt zich in een paradox: het belang neemt toe, maar het effect blijft onduidelijk. De cijfers uit de L&D Monitor 2025 onderstrepen dat:

- ◆ **66%** gelooft dat leren bijdraagt aan organisatiedoelen, maar slechts **15%** kan dat met data onderbouwen.
- ◆ **65%** laat minstens een kwart van het leerbudget onbenut.
- ◆ Slechts **23%** heeft zicht op de daadwerkelijke skill gaps van medewerkers.
- ◆ **72%** van de managers denkt goed te coachen, maar slechts **33%** van de medewerkers ervaart dat ook zo.



Deze kloof laat zien dat leren in veel organisaties nog niet verankerd is in de dagelijkse praktijk. Het blijft vaak bij intentie, zonder structurele verbinding met strategie of gedrag.

Oude structuren, nieuwe realiteit

De kern van het probleem ligt in het verleden. L&D werd jarenlang ingericht als cursusfabriek: producent van trainingen, beheerder van leerplatforms en bewaker van compliance. Dat model werkte toen leren vooral ging over kennisoverdracht.

Maar die wereld bestaat niet meer. Tegenwoordig draait leren om gedrag, vaardigheden en wendbaarheid. Toch ligt de verantwoordelijkheid in veel organisaties nog steeds bij HR, waardoor leren losraakt van de realiteit en strategie.

Waarom dat een probleem is

Centrale sturing leidt tot overbelasting. L&D probeert alles te coördineren: content, processen, KPI's, onboarding, skills, strategie. Het gevolg: een team dat verzuipt in uitvoering en geen ruimte meer heeft voor strategische sturing.

De oplossing: gedeelde verantwoordelijkheid

Effectief leren ontstaat pas als leiders, medewerkers en L&D samen verantwoordelijkheid nemen. L&D hoeft niet alles zelf te doen, maar moet de voorwaarden scheppen zodat anderen eigenaarschap kunnen nemen over leren en ontwikkelen.

Dat vraagt om:

- ◆ Inzicht in benodigde skills
- ◆ Duidelijke ontwikkeldoelen
- ◆ Toegankelijke leermiddelen

Zo ontstaat samenwerking in plaats van centralisatie: medewerkers geven hun ontwikkeling zelf vorm, leidinggevenden zien leren als vast onderdeel van hun rol en L&D bewaakt de strategische richting.



Reflectie | Hoofdstuk 1

Wie draagt in jouw organisatie momenteel de grootste last van leren?

Weet je welke leerbehoeften er leven?

Hoe sterk is jullie leerstrategie verbonden met de bedrijfsdoelen?

Hoofdstuk 2: Gedeelde verantwoordelijkheid voor leren

De uitweg uit de L&D-overbelasting

L&D kan leren niet langer alleen dragen. De *L&D Monitor 2025* laat zien dat **84%** van de organisaties leerstrategieën afstemt op bedrijfs-KPI's, maar dat **33%** moeite heeft om het verband tussen training en resultaat aan te tonen.

Zolang de verantwoordelijkheid niet breed wordt gedragen binnen de organisatie, blijft leren een 'nice-to-have'. Pas wanneer leiderschap, medewerkers en L&D samen verantwoordelijkheid nemen, ontstaat duurzame impact.

Wat gedeelde leerverantwoordelijkheid betekent

Gedeelde verantwoordelijkheid betekent dat leren niet iets is wat voor medewerkers wordt georganiseerd, maar iets wat samen wordt vormgegeven.

- ♦ **Medewerkers** bouwen actief aan hun eigen ontwikkeling.
- ♦ **Leidinggevenden** ondersteunen en stimuleren dit proces.
- ♦ **L&D** creëert de systemen, tools en cultuur die dit mogelijk maken.

In die samenwerking verschuift de rol van L&D: van uitvoerend naar faciliterend, van controlerend naar strategisch.

Waarom dit nu urgent is

De cijfers uit de *L&D Monitor 2025* laten zien hoe groot de uitdaging is. Bij **46%** van de organisaties bestaat leren nog vooral uit losse initiatieven zonder strategische lijn. Tegelijk heeft de helft van de managers geen inzicht in de skills die hun team over twee jaar nodig heeft.

Dat is een risicovolle combinatie: zonder richting en toekomstbeeld blijft leren fragmentarisch.

Wie nu geen gedeelde leerverantwoordelijkheid opbouwt, creëert onbewust een structurele skill gap die groei en innovatie remt.



L&D als groeimotor

Een duidelijke rolverdeling verlicht niet alleen de druk, maar creëert nieuwe kansen voor de hele organisatie. Wanneer verantwoordelijkheid voor leren wordt gedeeld, ontstaat ruimte voor groei op elk niveau.

◆ Voor medewerkers:

Ze weten welke vaardigheden nodig zijn en waarom. Omdat ze de waarde van hun ontwikkeling herkennen, nemen ze actief verantwoordelijkheid voor hun groei.

◆ Voor leidinggevenden:

Ze worden begeleiders van ontwikkeling in plaats van opdrachtgevers van training. Door leren te verweven in hun dagelijkse gesprekken en prioriteiten, vergroten ze zowel betrokkenheid als prestaties binnen hun teams.

◆ Voor L&D:

Het team krijgt de ruimte om te werken aan strategie, data en impact in plaats van uitvoering. L&D evolueert van opleidingsloket naar strategische partner die richting geeft aan ontwikkeling en aantoonbaar bijdraagt aan organisatiedoelen.

Zo groeit L&D van ondersteunende functie naar groeimotor van de organisatie, een afdeling die niet alleen leert faciliteert, maar groei versnelt.





Reflectie | Hoofdstuk 2

Is leren in jouw organisatie iets wat gestuurd of gefaciliteerd wordt?

Waar liggen kansen om verantwoordelijkheid beter te verdelen?

Hoe zou de rol van L&D er uitzien als je echt op impact stuurt?



Hoofdstuk 3 – Effectief leren vraagt om duidelijke rollen

Van intentie naar praktijk

Gedeelde verantwoordelijkheid begint met een goed idee, maar krijgt pas kracht als rollen en verwachtingen helder zijn. Een lerende organisatie ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om samenwerking tussen **L&D, leidinggevenden en medewerkers**, ieder met een eigen bijdrage, gericht op hetzelfde doel.

Voor L&D betekent dat: anderen in beweging brengen. Zelfs de beste leerstrategie blijft zonder effect als leidinggevenden leren niet actief ondersteunen en medewerkers geen eigenaarschap nemen. De centrale vraag is dus: **Hoe zorg je ervoor dat leidinggevenden en medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor leren en dat dit zichtbaar wordt in de dagelijkse praktijk?**

De nieuwe rolverdeling: L&D, leidinggevenden en medewerkers.

Een gedeelde leerstrategie werkt alleen als iedereen weet wat zijn rol is. In de meeste organisaties ligt de nadruk nog steeds bij L&D, maar juist de samenwerking bepaalt de impact.

- ◆ **L&D** schept de randvoorwaarden, richt de infrastructuur in en zorgt dat leren verbonden is met de strategie.
- ◆ **Leidinggevenden** brengen leren tot leven in het werk: zij creëren tijd, ruimte en betekenis.
- ◆ **Medewerkers** nemen eigenaarschap door actief te sturen op hun groei en de skills die daarvoor nodig zijn.

Zonder die verdeling blijft leren een intern proces. Met duidelijke rollen wordt het een gezamenlijke beweging.



De rol van leidinggevenden

Leidinggevenden bepalen of leren werkelijkheid wordt. Zij staan dicht bij hun teams, kennen het werk en brengen ontwikkeling tot leven in de praktijk.

Toch laat de *L&D Monitor 2025* een hardnekkige kloof zien: **72%** van de managers ziet zichzelf als effectieve coach, maar slechts **33%** van de medewerkers ervaart dat ook zo. Dat verschil tussen beeld en beleving is precies waar L&D een verschil kan maken.

De oplossing ligt niet in meer kaders of verplichte trainingen, maar in samenwerking: **co-creatie**. Wanneer L&D en leiders samen leerprocessen ontwerpen, groeit eigenaarschap aan beide kanten. Wat leiders helpen vormgeven, dragen ze actief uit.

Co-creatie zorgt voor herkenning, betrokkenheid en richting. Het maakt leren iets van iedereen, in plaats van iets van HR.



Samen leren vormgeven: het Learning Co-Creation Canvas

Om co-creatie te versterken, helpt het om de samenwerking tussen L&D en leidinggeven-den expliciet te maken. Gebruik dit canvas om samen verantwoordelijkheden en afspraken te bepalen:



L&D

◆ Hoe maken we onze leerinitiatieven goed zichtbaar?

Via welke kanalen, in welke vormen en met welke vaste routines?

◆ Hoe kunnen we leidinggevendenden praktisch ondersteunen?

Bijvoorbeeld met leercoaching, meedenken over passende leervormen, toolkits, inspiratie, of leer-events?

◆ Welke ruimte creëren we als organisatie voor leren?

Denk aan tijd, middelen, formats en budget.

◆ Wat hebben wij van leidinggevendenden nodig om impact te maken?

Zoals feedback, heldere communicatie en actieve betrokkenheid.

Leidinggeven

◆ Hoe maken we leren onderdeel van de dagelijkse praktijk?

Doen we dit in meetings, 1-op-1's, in reflectiemomenten of door zelf het goede voorbeeld te geven.

◆ Welke rol pakken we als leidinggeven?

Hoe brengen we leerbehoeften in kaart, motiveren we mensen en zorgen we dat leren zichtbaar wordt toegepast?

◆ Hoe krijgen we onze teams in de leerstand?

Welke kaders creëren we om leren mogelijk te maken, en hoe laten we actief zien dat we leerinspanningen waarderen?

◆ Wat hebben we daarvoor van L&D nodig?

Bijvoorbeeld duidelijke informatie over het aanbod, makkelijke toegang tot leer materialen en gericht advies voor ons team.

Gezamenlijke afspraken

◆ Wat verstaan we samen onder leren?

Wat is jullie visie? Bijvoorbeeld: leren is een vanzelfsprekend onderdeel van het werk, en fouten bieden kansen om vooruit te komen.

◆ Welke uitgangspunten delen we?

Werken we bijvoorbeeld vanuit gelijkwaardigheid, of stimuleren we vooral eigen verantwoordelijkheid?

◆ Welke concrete afspraken maken we?

Bijvoorbeeld een proef met een team-leerformat, een kwartaalcheck-in over leren met het team of het opnemen van leerdoelen in het jaargesprek.

◆ Hoe kijken we of we succesvol zijn?

Met duidelijke indicatoren, regelmatige feedback, korte metingen of relevante KPI's.

Wanneer je deze vragen samen beantwoordt, ontstaat een gedeeld begrip van wat leren betekent, hoe het zichtbaar wordt en wie waar verantwoordelijk voor is.

Zo wordt leren geen extra taak, maar een vast onderdeel van goed leiderschap.

Learning Co-Creation Canvas

Learning & Development

- ◆
- ◆
- ◆
- ◆



Gezamenlijke afspraken

- ◆
- ◆
- ◆
- ◆

Leidinggevende

- ◆
- ◆
- ◆
- ◆



Medewerkers: eigenaarschap begint bij relevantie

Medewerkers nemen pas verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling wanneer ze begrijpen waarom leren waardevol is. Motivatie ontstaat niet door verplichting, maar door betekenis, autonomie en steun.

De *L&D Monitor 2025* laat zien dat:

- ◆ **48%** van de medewerkers geen concrete leerdoelen heeft.
- ◆ **35%** van de medewerkers niet weet of er een leerbudget beschikbaar is.

Zelfgestuurd leren vraagt dus om duidelijkheid, context en actieve begeleiding.

L&D kan dit versterken door:

- ◆ leerdoelen zichtbaar te koppelen aan de dagelijkse praktijk;
- ◆ flexibele, persoonlijke leerroutes aan te bieden;
- ◆ transparantie te creëren over skills en voortgang.

Daarnaast speelt cultuur een grote rol. Zolang leren geen zichtbare waarde heeft, in gesprekken, in waardering, of in loopbanen, groeit eigenaarschap niet. Leren moet niet iets zijn dat mag, maar iets wat ertoe doet.

Kort gezegd: medewerkers nemen pas echt verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling wanneer zij de meerwaarde zien, de relevantie begrijpen en voelen dat hun leidinggevende achter hen staat.

En om die meerwaarde duidelijk over te brengen, is heldere en overtuigende communicatie essentieel.

Daar sluit de volgende tool precies op aan: de **Mini-Pitch Guide**.

De Mini-Pitch: leren verkopen

Om medewerkers te motiveren, moet leren duidelijk en aansprekend zijn. Gebruik de Mini-Pitch om een leerformat kort, krachtig en relevant te presenteren.

◆ Stap 1: De “hook”

Start met iets dat meteen aandacht trekt: een prikkelende vraag, opvallend cijfer of scherpe observatie.

Voorbeeld: “Wist je dat 70 procent van nieuwe ideeën nooit wordt uitgesproken?”

◆ Stap 2: De pijn

Benoem het echte probleem of de behoefte van je doelgroep.

Voorbeeld: “Het is frustrerend als goede ideeën in je werk steeds ondergesneeuwd raken.”

◆ Stap 3: De waarde

Leg uit hoe het leerformat het probleem oplost en wat het concreet oplevert.

Voorbeeld: “In het leerformat xy leer je je ideeën zelfverzekerd te delen en je team mee te krijgen.”

◆ **Stap 4: Het bewijs**

Laat zien dat het werkt, met cijfers of ervaringen.

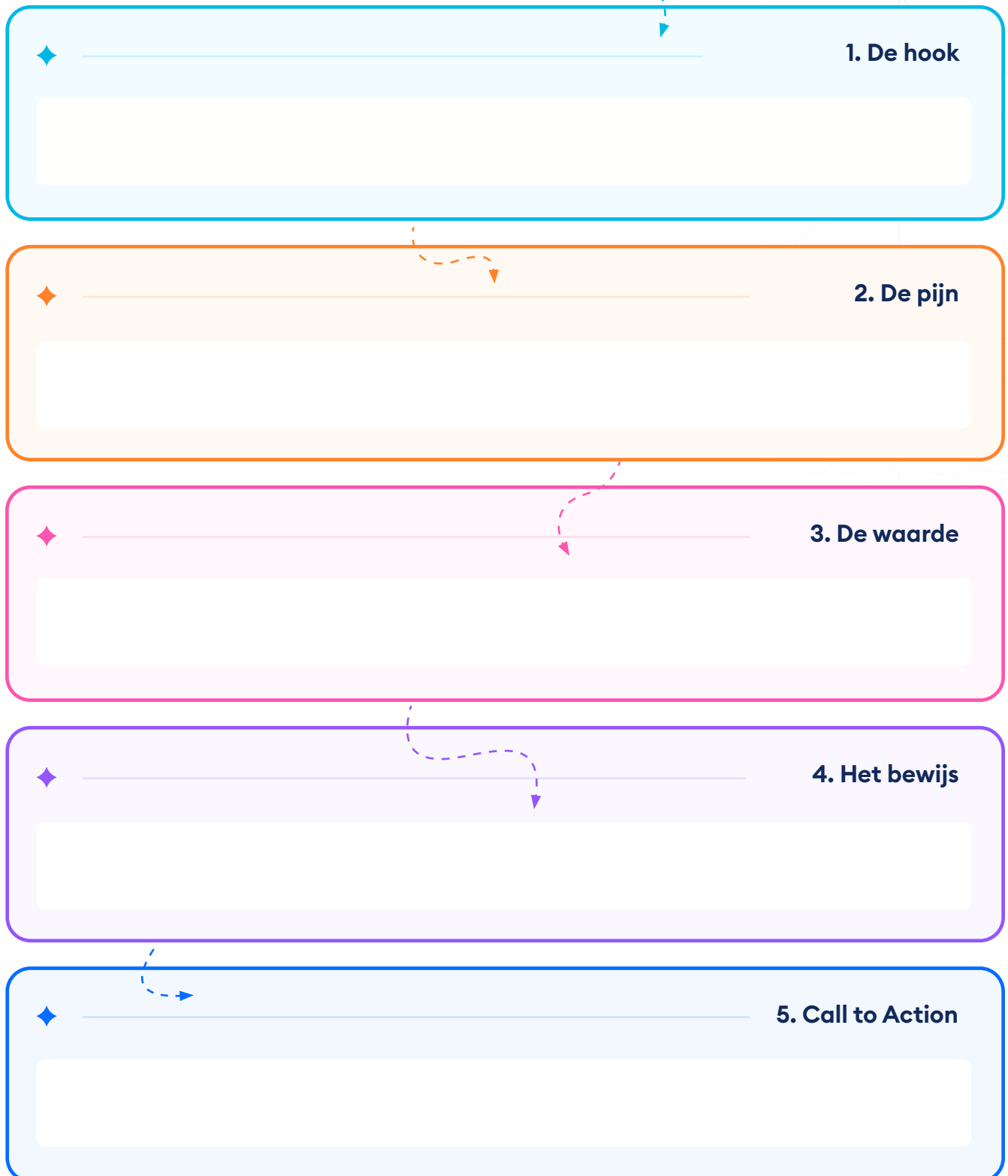
Voorbeeld: “Meer dan 150 deelnemers verbeterden hun presentatieskills en zagen direct resultaat.”

◆ **Stap 5: Call to Action**

Maak duidelijk wat de volgende stap is.

Voorbeeld: “Meld je nu aan en laat je ideeën echt landen.”

Mini-Pitch Guide



1. De hook

2. De pijn

3. De waarde

4. Het bewijs

5. Call to Action

L&D: van uitvoerder naar strategisch partner

Voor leidinggevend en medewerkers om echt verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor ontwikkeling, moet ook L&D zijn rol opnieuw vormgeven. Niet langer vooral een uitvoerende dienstverlener, maar een strategische partner. Dat betekent: duidelijke randvoorwaarden creëren én helder communiceren over wat er nodig is. Denk aan transparante processen, concrete leerdoelen, gereserveerde leertijd, gerichte skillontwikkeling en een stevige strategische basis.

Als L&D te veel in de operatie blijft hangen, raakt het snel overbelast en wordt het moeilijk om die bredere rol waar te maken. Daarom is een rolverschuiving noodzakelijk. Die begint bij L&D zelf: verantwoordelijkheid nemen voor de strategische richting, voor meetbare resultaten en voor een sterke positionering binnen de organisatie.



Zonder die helderheid blijft vaak onduidelijk wat leren precies bijdraagt aan de organisatiedoelen. Dat verzwakt niet alleen de strategische positie van L&D, maar beperkt ook de impact van leerinitiatieven.

Om dat te veranderen, moet L&D de stap naar strategisch partnerschap echt gaan invullen: met scherpe keuzes, concrete acties en zichtbaar resultaat.

Drie onderdelen zijn daarbij cruciaal:

1. Een leerstrategie die aansluit op de organisatiedoelen

Om verantwoordelijkheid voor leren te kunnen delen, is steun van het management nodig. Dat ontstaat wanneer L&D de strategie afstemt op de echte uitdagingen van de organisatie en duidelijk maakt hoe leren helpt bij het oplossen van die vraagstukken. Door leren te koppelen aan relevante doelen en resultaten wordt het makkelijker om leidinggevenden en medewerkers in beweging te krijgen.

2. Structuren die eigenaarschap mogelijk maken

Leerstrategieën falen vaak niet door een gebrek aan motivatie, maar door een gebrek aan duidelijkheid. Wie bepaalt leerdoelen? Wie volgt voortgang? Welke beslissingen mogen teams zelf nemen? Verantwoordelijkheid werkt alleen wanneer deze ook organisatorisch is ingebed. L&D zorgt hierbij voor richting, duidelijke rollen, goed skillmanagement en heldere processen.



3. Inzicht in de impact van leren

Zonder bewijs blijft leren al snel een kostenpost. Pas wanneer zichtbaar wordt wat het oplevert, ontstaat echte legitimiteit. Dat vraagt om een open gesprek met het management, ondersteund door duidelijke indicatoren en effectmetingen. Wie kan laten zien hoe leren bijvoorbeeld verloop vermindert, groei stimuleert of inwerktijd verkort, krijgt vanzelf meer ruimte.



Samen vormen deze drie onderdelen de basis voor een nieuwe rolverdeling, waarin verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Dat betekent niet dat L&D taken uit handen geeft, maar dat alle betrokkenen actief worden meegenomen. Zo ontstaat een samenwerking waarin medewerkers hun ontwikkeling serieus oppakken, leidinggevend en het leren onderdeel maken van hun rol en L&D zorgt voor de strategische koers.

Voor deze verandering is vooral duidelijkheid nodig. Wat draagt echt bij aan de organisatiedoelen en wat niet? Welke argumenten overtuigen het management? Wie de taal van de business spreekt, krijgt invloed, vertrouwen en ruimte om te sturen.

De rolverschuiving is uitdagend, maar noodzakelijk. Alleen wanneer L&D strategisch opereert, kan leren echt impact maken binnen de hele organisatie.

De “L&D to C-Suite” Pitchbox-Canvas helpt daarbij door de waarde van leerinitiatieven scherp te formuleren.

De “L&D to C-Suite” Pitchbox

Leren krijgt pas strategisch gewicht als L&D het gesprek op directieniveau voert. De *Pitchbox* helpt je om initiatieven in twee minuten overtuigend te presenteren.

De Pitchbox-structuur:

◆ 1. Business-hook

Vraag: Waarom is dit onderwerp juist nu belangrijk voor het bedrijf?

Voorbeeld: “We verliezen momenteel projecten doordat teams niet volledig op elkaar zijn afgestemd. Dit programma pakt dat knelpunt direct aan.”

◆ 2. Concrete verandering

Vraag: Wat doen deelnemers na het trainingstraject anders in hun gedrag, samenwerking of resultaten?

Voorbeeld: “Leidinggevenden lossen conflicten sneller op en voorkomen zo vertraging in projecten.”

◆ 3. Businessimpact

Vraag: Hoe draagt dit aantoonbaar bij aan het bedrijfsresultaat? Welke effecten verwachten we?

Voorbeeld: “Minder escalaties binnen enkele maanden.”

◆ 4. Bewijs van effect

Vraag: Hoe kunnen we meten dat het werkt? Welke KPI of observatie geldt als bewijs?

Voorbeeld: “Een duidelijke daling in escalaties.”

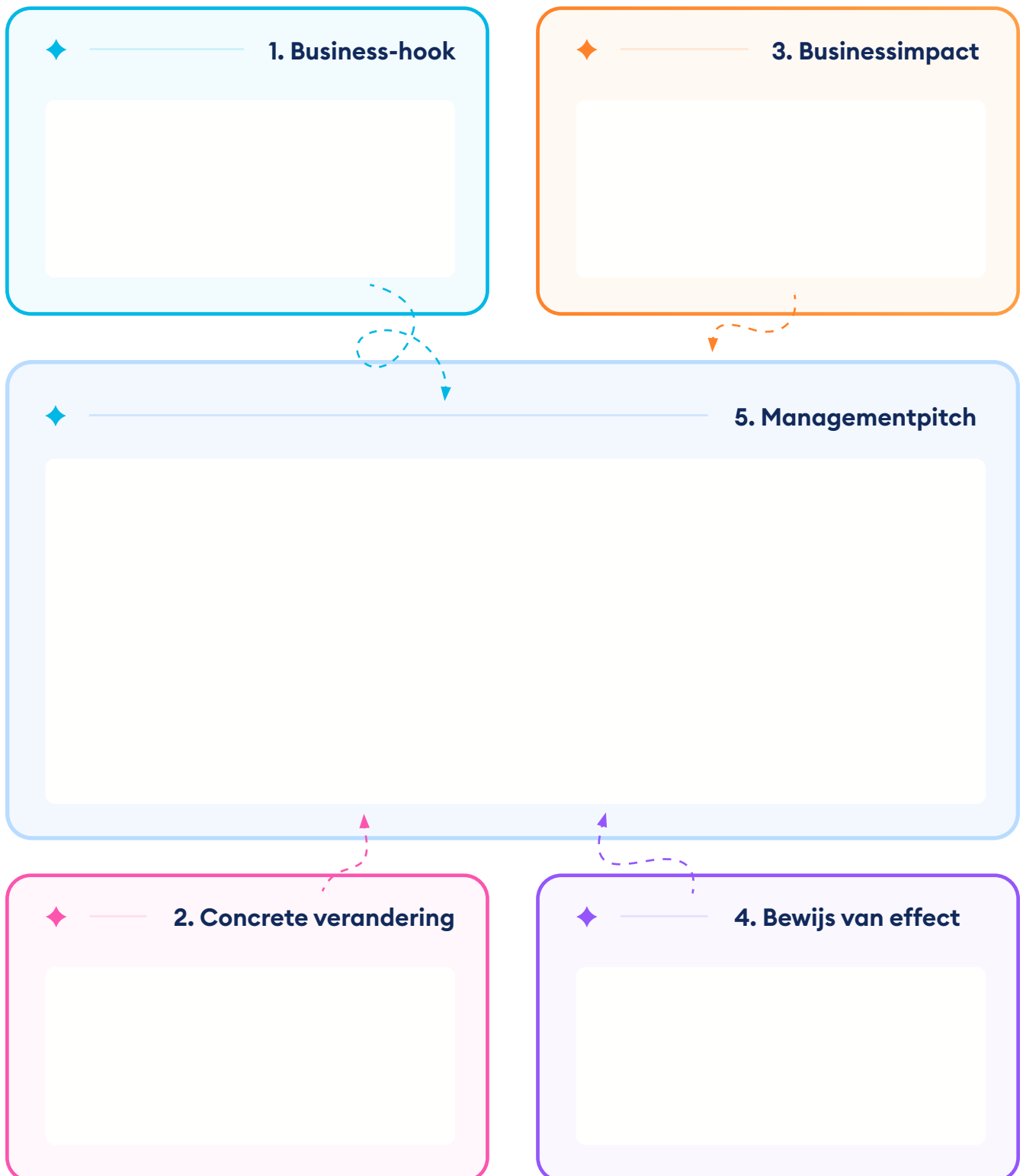
◆ 5. Managementpitch

Vraag: Hoe vat je dit samen in twee tot drie zinnen, zonder L&D-jargon?

Voorbeeld: “We helpen teams sneller en beter besluiten te nemen, waardoor projecten minder vertraging oplopen.”



L&D to C-Suite Pitchbox



Hoofdstuk 4: Skill-based learning: de sleutel tot meer effectiviteit van L&D

Om leren echt impactvol te maken, is meer nodig dan een goed plan of een leerstrategie op papier. Echte vooruitgang ontstaat pas wanneer alle betrokkenen – medewerkers, leidinggevenden en L&D, in hun dagelijkse werk duidelijkheid, richting en steun ervaren.

Skill-based leren biedt precies dat kader. Het combineert zelfsturing met strategische richting:

- ◆ **Medewerkers** krijgen inzicht in hun sterke punten en ontwikkelkansen.
- ◆ **Leidinggevenden** voeren gerichte gesprekken over groei en prestaties.
- ◆ **L&D** kan ontwikkeling verbinden aan organisatiedoelen en aantonen wat het oplevert.

Zo verschuift leren van losse initiatieven naar een gedeeld proces waarin iedereen verantwoordelijkheid neemt.





Zonder inzicht blijft leren toeval

De basis van effectief leren is **transparantie over vaardigheden**. Zonder dat inzicht blijft leren vooral een kwestie van gevoel en aannames.

De cijfers uit de *L&D Monitor 2025* maken dat duidelijk:

- ◆ Slechts **23%** van de organisaties brengt skill gaps gestructureerd in kaart.
- ◆ **77%** van de organisaties grotendeels op gevoel.
- ◆ **26%** van de HR-professionals ziet het gebrek aan inzicht in toekomstige skills als één van de grootste risico's.

Zonder dat overzicht handelen alle betrokkenen in het duister. Medewerkers kiezen trainingen op basis van voorkeur, leidinggevenden adviseren op intuïtie, en L&D plant programma's zonder scherp beeld van de werkelijke behoefte. Het gevolg: veel activiteit, maar weinig strategische impact.

Wanneer er wél een gemeenschappelijk, datagedreven beeld van vaardigheden ontstaat, verandert dat volledig:

- ♦ **Medewerkers** zien waar groei nodig is en nemen verantwoordelijkheid.
- ♦ **Leidinggevenden** voeren ontwikkelgesprekken op basis van feiten, niet op gevoel.
- ♦ **L&D** kan leren koppelen aan strategische prioriteiten en resultaten zichtbaar maken.

Zo wordt leren geen bijzaak, maar een doelgericht proces dat individuele ontwikkeling verbindt met organisatiedoelen.

Skill-based leren in de praktijk: richting geven met de Skill Navigator

Steeds meer organisaties zetten de stap naar skill-based leren, maar in de praktijk blijkt het proces complex. Het handmatig in kaart brengen van competenties, het bijhouden van profielen en het vertalen naar passende leerpaden kost veel tijd en energie.

De **Skill Navigator** van Studytube maakt dit eenvoudig en schaalbaar. Deze tool brengt vaardigheden in kaart, identificeert skill gaps en genereert automatisch passende leerpaden. Zo wordt ontwikkeling meetbaar, persoonlijk en strategisch.



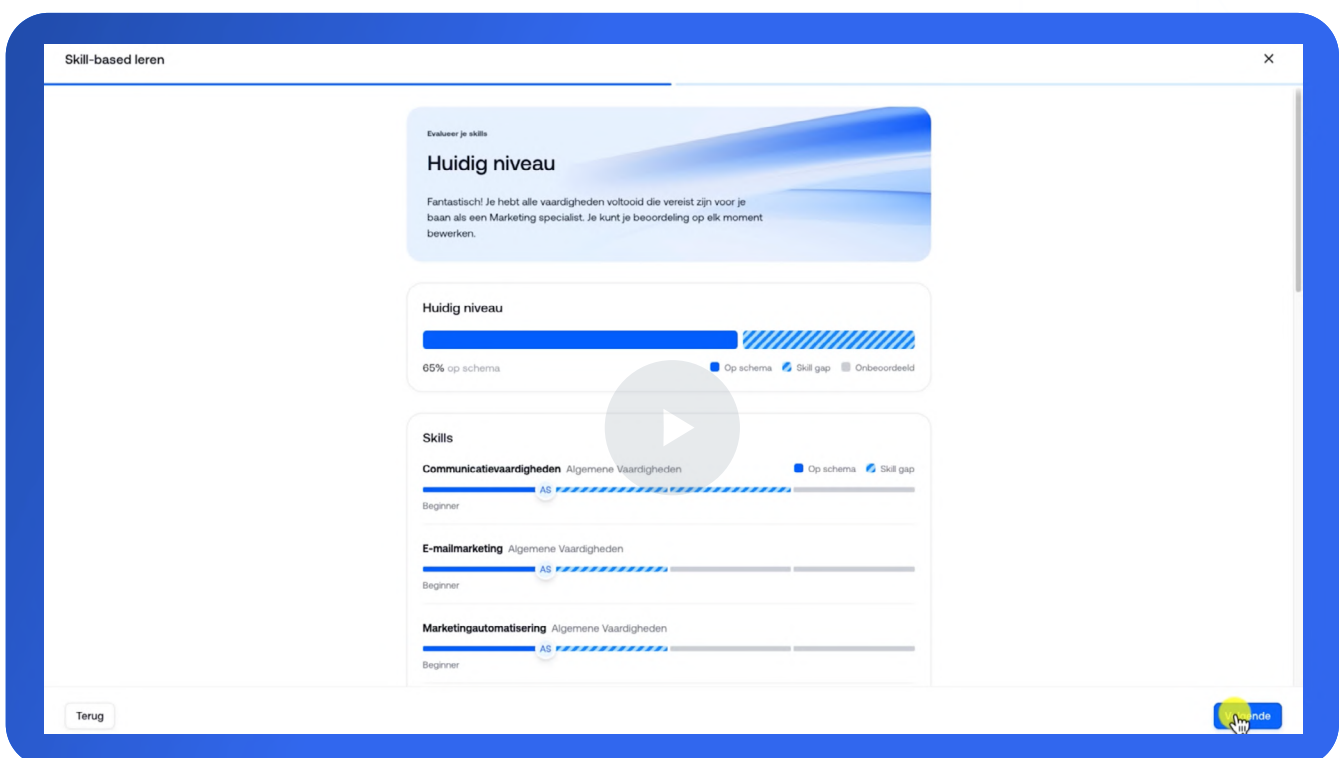
Het resultaat:

- ♦ **Medewerkers** weten welke vaardigheden prioriteit hebben en hoe ze gericht kunnen groeien.
- ♦ **Leidinggevenden** voeren coaching- en feedbackgesprekken op basis van actuele data.
- ♦ **L&D** stuurt skillontwikkeling strategisch aan, gebruikt middelen effectiever en toont de bijdrage aan de bedrijfsdoelen aan.

Skill-based leren maakt eigenaarschap concreet: met duidelijke doelen, meetbare vooruitgang en een gedeeld begrip van ontwikkeling.

Wilt u weten hoe de Skill Navigator precies werkt?

Bekijk de onderstaande video en ontdek hoe eenvoudig skill-based leren kan zijn.



Conclusie

Van intentie naar impact

Effectief leren ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om duidelijke doelen en gedeelde verantwoordelijkheid.

Leren wordt binnen organisaties vaak gezien als iets individueels, maar in werkelijkheid is het een gezamenlijke opgave. Zonder heldere rollen, goede afstemming en steun vanuit alle lagen blijft zelfs de beste leerstrategie zonder impact.

De kern:

- ◆ L&D moet strategisch werken om geloofwaardig te blijven.
- ◆ Leren werkt pas echt wanneer L&D, leidinggevenden en medewerkers ieder hun rol kennen en invullen.
- ◆ Leidinggevenden zorgen voor richting en ondersteuning.
- ◆ Medewerkers nemen verantwoordelijkheid wanneer het nut duidelijk is en ze de ruimte krijgen.
- ◆ L&D zorgt voor de strategische lijn en helpt deze samenwerking vorm te geven.

Skill-based leren biedt hiervoor een stevig fundament: het maakt keuzes helder, voortgang zichtbaar en koppelt ontwikkeling direct aan organisatiedoelen.

Wie verantwoordelijkheid voor leren serieus neemt, versterkt niet alleen losse initiatieven, maar maakt de hele organisatie wendbaarder en toekomstbestendige

Meer weten over skill-based leren en wat het voor uw organisatie kan betekenen?

Plan dan nu een vrijblijvend kennismakingsgesprek met ons.

Nu een demo boeken