



STUDYTUBE

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

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. Binnen ons AI-gedreven leerplatform verbinden we een [Learning Management System \(LMS\)](#), [Learning Experience Platform \(LXP\)](#), [Skill Navigator](#), [Auteurstool](#) met AI-co-piloot én [online trainingsbibliotheek](#). Hierdoor bieden wij je de best mogelijke tools om skill-based leren te laten slagen.

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

[Plan een online demo](#)



Inleiding

Ontdek hoe je **skill-based leren** laat slagen met de **juiste leercultuur**

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. Snelle technologische vooruitgang, veranderende markteisen en nieuwe werkmethoden creëren bovendien een groeiende kloof tussen de huidige skills van je medewerkers en wat nu vereist is. En deze 'skill gaps' zijn serieus.

- ◆ Uit onderzoek van Gartner blijkt dat meer dan de helft (56%) van de werknemers de vaardigheden mist om hun functie goed uit te voeren.
- ◆ CEO's en ondernemers herkennen dit probleem: maar liefst 75 procent 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 procent en zorgen voor een afname van innovatiekracht met 52 procent (Europese Commissie).
- ◆ Door de skill gaps en razendsnelle veranderingen ervaren medewerkers bovendien meer en meer stress en verliezen ze zelfvertrouwen en werkgeluk.

Skill-based leren is daarom niet langer een luxe, maar een noodzaak.

Met skill-based leren richt je je direct op de specifieke skill gaps binnen je team. Maar als je skill-based leren succesvol wilt implementeren, moet je dit stapsgewijs doen. Begin klein, identificeer kritieke skills, en pas je L&D-strategieën aan om deze doelgericht te ontwikkelen. In deze gids ontdek je hoe je dit doet met 6 tips voor een soepele overgang naar een efficiëntere leercultuur.

In dit e-book ontdek je:

- ◆ De noodzaak van skill-ontwikkeling
- ◆ Waarom een cultuurverandering vereist is
- ◆ En de 6 tips waarmee je van skill-based leren een succes maakt in jouw organisatie



Hoofdstuk 1: De noodzaak van skill-ontwikkeling

We zijn nooit uitgeleerd

Alleen met de juiste skills kunnen medewerkers hun werkzaamheden succesvol uitvoeren en actief bijdragen aan organisatiedoelstellingen. Maar des te sneller de wereld, arbeidsmarkt, aard van het werk, techniek en innovatie verandert, des te groter de uitdaging om ervoor te zorgen dat je medewerkers die vaardigheden ook daadwerkelijk bezitten. En wellicht nog uitdagender: hoe hou je hun vaardigheden vervolgens up-to-date zodat zij nooit achter de feiten aan lopen?

Dit geldt bovendien niet alleen voor technische vaardigheden, maar ook voor [“powerskills”](#) zoals kritisch denken, communicatie en samenwerking. Deze skills worden steeds belangrijker nu technologie, met name Artificial Intelligence (AI) en automatisering, meer taken van medewerkers overneemt.

Nieuwe uitdaging: de skill gap

Deze snel veranderende wereld brengt een nieuw soort uitdaging met zich mee: de skill gap. Dit is het verschil tussen de vaardigheden die je medewerkers momenteel hebben en de vaardigheden die ze eigenlijk nodig hebben om effectief te blijven. Uit onderzoek blijkt dat organisaties die hier niet snel op inspelen, te maken krijgen met verminderde productiviteit en innovatiekracht. Hieronder verkennen we hoe skill-based leren precies kan helpen om deze skill gaps aan te pakken.

Skill-based leren: de oplossing voor skill gaps

Om deze skill gaps effectief aan te pakken, is het belangrijk om gericht te werk te gaan. Skill-based leren biedt hierbij een duidelijke en persoonlijke aanpak. In plaats van generieke leerprogramma's, richt skill-based leren zich op het overbruggen van specifieke skill gaps binnen een organisatie. Dit betekent dat je eerst in kaart brengt welke vaardigheden ontbreken binnen je team, en vervolgens het leeraanbod daar specifiek op afstemt.

Deze aanpak houdt niet alleen rekening met welke skills een medewerker nodig heeft om een functie met succes uit te voeren, maar ook met het huidige niveau van de medewerker. Zo kan een medewerker zich honderd procent focussen op het leeraanbod dat waarde toevoegt.

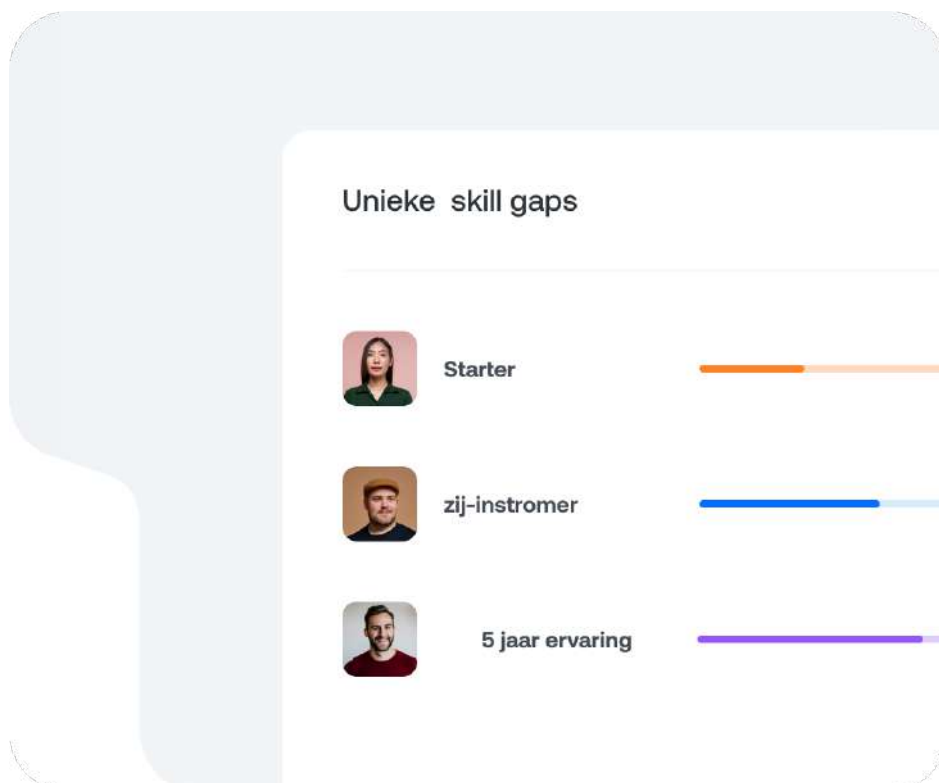
Je geeft dus stap voor stap antwoord op de volgende vragen per afdeling, team of functie:

1. Welke skills heb ik in huis, en op welk niveau?
2. Welke skills heb ik nodig, en op welk niveau?
3. Wat zijn de skill gaps die ik moet overbruggen?
4. Welk leeraanbod past daarbij?

De benodigde skills kunnen functiegerelateerd, organisatiespecifiek, of compliancegerelateerd zijn, maar elke medewerker zal zijn of haar eigen persoonlijke skill gaps hebben. Met dat inzicht zorg je vervolgens voor het best passende leeraanbod.

Een goed voorbeeld van hoe skill-based leren werkt, is te zien bij drie verkoopadviseurs in een mkb-bedrijf: Sara, Peter en Tiffany. Sara is een starter, Peter is onlangs van afdeling gewisseld, en Tiffany heeft vijf jaar ervaring. Hoewel ze dezelfde functie hebben, verschillen hun leerbehoeften aanzienlijk. Sara heeft een basisprogramma nodig, terwijl Peter zich moet verdiepen in nieuwe kennis en Tiffany verdere specialisatie kan gebruiken. Door voor elk van hen een gepersonaliseerd leertraject te creëren, worden hun specifieke skill gaps efficiënt aangepakt.

Door je met jouw skill-based leerstrategie te concentreren op specifieke, meetbare vaardigheden, kun je effectiever reageren op veranderende eisen en technologische vooruitgang.



Hoofdstuk 2: Waarom een cultuurverandering vereist is

Veel organisaties opereren nog steeds binnen een top-down cultuur, waarin beslissingen centraal worden genomen en van bovenaf naar beneden worden doorgevoerd. Deze hiërarchische structuur belemmert vaak de continue ontwikkeling van medewerkers. Om skill gaps effectief te dichten en skill-based leren te laten slagen, is een cultuurverandering vereist die autonomie en zelfsturing stimuleert.

Belemmerende factoren van een top-down cultuur

Gebrek aan autonomie

Medewerkers hebben doorgaans weinig inspraak in hun eigen leer- en ontwikkelingsprocessen. Beslissingen over training en ontwikkeling worden vaak door het management genomen, zonder rekening te houden met de individuele behoeften en ambities van medewerkers.

Weerstand tegen verandering

In een top-down cultuur is er vaak een sterke focus op bestaande procedures en werkwijzen. Innovatie en verandering worden gezien als risico's in plaats van kansen, wat leidt tot een omgeving die niet bevorderlijk is voor continue verbetering.

Beperkte feedbackcultuur

Communicatie is meestal eenrichtingsverkeer, van management naar medewerkers. Er is weinig ruimte voor open dialoog en feedback, waardoor medewerkers zich niet gestimuleerd voelen om hun prestaties en vaardigheden te evalueren en te verbeteren.

Rigide structuren

De nadruk ligt op vaste rollen en verantwoordelijkheden. Er is weinig flexibiliteit om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of verschillende functies te verkennen, wat de groei en ontwikkeling van medewerkers beperkt.

Van top-down naar een cultuur van continu leren

Om skill-based leren effectief te implementeren, is een verschuiving nodig van een traditionele, hiërarchische structuur naar een cultuur die continue ontwikkeling stimuleert. Deze verandering is niet eng, maar juist kansrijk:

1. **Flexibiliteit met controle:** Organisaties kunnen nog steeds sturen op kritieke skills, terwijl medewerkers meer autonomie krijgen in hun leerproces.
2. **Verhoogde betrokkenheid:** Medewerkers voelen zich meer gewaardeerd en gemotiveerd als ze actief kunnen bijdragen aan hun eigen ontwikkeling.
3. **Snellere aanpassing:** Een leercultuur stelt de organisatie in staat sneller te reageren op veranderingen in de markt.
4. **Verbeterde innovatie:** Door ruimte te geven aan diverse leerervaringen, wordt creativiteit en innovatie gestimuleerd.
5. **Effectievere skill-ontwikkeling:** Gerichte leertrajecten leiden tot efficiëntere en effectievere ontwikkeling van skills.

Een bouwbedrijf dat kritieke veiligheidsvaardigheden moet waarborgen, kan medewerkers bijvoorbeeld laten kiezen tussen e-learning, praktijktraining of een combinatie, zolang ze maar aan de vereiste standaarden voldoen. En een retailbedrijf dat merkt dat e-commerce skills cruciaal worden, kan in de juiste leeromgeving snel interne trainingen opzetten en medewerkers stimuleren om relevante online cursussen te volgen. Geheel afgestemd op ieders skill-behoefte en het juiste skill-niveau.

8 bewezen voordelen van een cultuur van continu leren

De overstap van een top-down structuur naar continu leren biedt concrete voordelen voor zowel medewerkers als organisaties. Meer autonomie en betrokkenheid leiden namelijk direct tot betere prestaties. Hier zijn 8 bewezen voordelen van een sterke leercultuur voor blijvend succes:

1 Continu vaardigheidsontwikkeling

Volgens [LinkedIn Learning](#) geeft 76% van de medewerkers aan dat een cultuur van “leren-en-ontwikkelen” hen helpt om beter voorbereid te zijn op toekomstige veranderingen. Dit zorgt ervoor dat ze sneller reageren op technologische vooruitgang.

2 Verhoogde medewerkersbetrokkenheid

[Gallup](#) rapporteert dat bedrijven met een sterke leercultuur een 50% hogere medewerkersbetrokkenheid zien en zelfs een 27% hogere winstgevendheid behalen dankzij gemotiveerdere medewerkers.

3 Beter aanpassing aan verandering

Organisaties met een leercultuur zijn 46% beter in staat om te reageren op veranderingen in de markt en 58% beter in het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, aldus een rapport van [Deloitte](#).

4 Verbeterde teamprestaties

[Harvard Business Review](#) toont aan dat bedrijven met een collaboratieve leercultuur een toename van 30% in teamproductiviteit ervaren, doordat teams beter samenwerken en van elkaar leren.

5 Sterkere leiderschapsontwikkeling

Continue leermogelijkheden helpen bij de ontwikkeling van toekomstige leiders door hen de vaardigheden en inzichten te bieden die nodig zijn voor effectief leiderschap.

6 Continu vaardigheidsontwikkeling

Uit de [Studytube L&D Monitor](#) blijkt dat 27% van de starters vertrekt binnen één jaar. Medewerkers die toegang hebben tot leermogelijkheden, blijven gemiddeld 21% langer bij een bedrijf, volgens [LinkedIn Learning](#).

7 Verhoogde medewerkersbetrokkenheid

Volgens een onderzoek van [Glassdoor](#) vindt 87% van de werknemers dat een sterke leercultuur een cruciale factor is bij de keuze voor een nieuwe werkgever. Dit maakt organisaties aantrekkelijker voor talent.

8 Betere aanpassing aan verandering

Bedrijven met een sterke leercultuur rapporteren een 19% hogere klanttevredenheid, volgens de [American Society for Training and Development](#), doordat goed opgeleide medewerkers betere service leveren.



Hoofdstuk 3: 6 tips waarmee je skill-based leerstrategie slaagt

Voor optimale skill-ontwikkeling in je organisatie is een dynamische, sterke leercultuur een vereiste. Maar een stevige cultuur waarin skill-based leren floreert, realiseer je niet van de ene op de andere dag. Daarom vind je hieronder 6 tips waarmee je stapsgewijs kunt zorgen voor een succesvolle skill-based leerstrategie. Hiermee kan je medewerkers meer flexibiliteit bieden in hoe, waar en wanneer zij leren (het 'hoe'), terwijl je toch de controle behoudt over de skills die zij ontwikkelen (het 'wat').

Tip 1: Verzamel data

Verzamel en gebruik data over de huidige vaardigheden en skill gaps van je medewerkers. Hiermee weet je niet alleen waar vaardigheden ontbreken, maar kun je ook gerichtere persoonlijke leerpaden ontwikkelen en interne stakeholders overtuigen van het belang van investeringen in leren.



Maak gebruik van een [skill-matrix](#) om de huidige vaardigheden van je medewerkers in kaart te brengen en voer vervolgens een skill-gap-analyse uit om te ontdekken welke vaardigheden ontbreken. Dit kun je snel en eenvoudig doen met behulp van AI via de [Studytube Skill Navigator](#).

Tip 2: Begin met pilotprojecten

Focus op afdelingen of gebieden binnen de organisatie waar de meeste verandering wordt verwacht en werk samen met stakeholders om steun te krijgen. Door klein te beginnen met pilotprojecten, kun je het succes van skill-based leren aantonen en draagvlak creëren voor bredere implementatie.



Identificeer eerst een afdeling waar snelle veranderingen plaatsvinden of waar vaardigheden cruciaal zijn. Start vervolgens met een kleinschalige leermodule voor deze afdeling en meet de resultaten. Gebruik deze resultaten ten slotte om een case te bouwen voor verdere uitbreiding.

Tip 3: Maak van skill-based leren een prioriteit

Leidinggevenden spelen een cruciale rol bij het motiveren van medewerkers en het ondersteunen van leertrajecten. Zet data in om het management te overtuigen dat het dichten van skill gaps essentieel is voor de organisatie. Dit verhoogt de kans op steun en middelen voor een skills-based leeraanpak.



Organiseer een workshop voor het management om de huidige skill gaps en de impact daarvan op de organisatieprestaties te bespreken. Gebruik data en concrete voorbeelden om het belang van continue vaardigheidsontwikkeling te benadrukken.



Train leidinggevenden in coachingsvaardigheden en het voeren van ontwikkelingsgesprekken. Dit stelt hen in staat om hun teamleden effectief te begeleiden bij hun professionele ontwikkeling en vergroot de impact van leerprogramma's binnen de organisatie.

Tip 4: Creëer persoonlijke ontwikkelpaden

Persoonlijke ontwikkelpaden zijn gepersonaliseerde leer- en groeiplannen die zijn afgestemd op de individuele behoeften en doelen van medewerkers. Ze helpen medewerkers om gericht te werken aan hun professionele ontwikkeling en om voorbereid te zijn op toekomstige rollen. Persoonlijke ontwikkelpaden bevorderen een cultuur van continu leren en ontwikkelen door medewerkers de mogelijkheid te geven om hun eigen leertraject te volgen. Dit verhoogt hun betrokkenheid en motivatie, omdat medewerkers zien hoe hun inspanningen direct bijdragen aan hun carrièreontwikkeling.



Stel op basis van de skill gaps van medewerkers persoonlijke ontwikkelpaden op. Maak gebruik van tools zoals de [Studytube Skills Navigator](#) om inzicht te krijgen in hun huidige skills, skill-niveau's en toekomstige ambities. Bied vervolgens op maat gemaakte trainingen en leermogelijkheden aan die aansluiten bij hun ontwikkelbehoeften en doelen.

Tip 5: Gebruik specifieke en persoonlijke leercontent

Gebruik persoonlijke en specifieke leercontent om vaardigheden effectief te ontwikkelen. Gepersonaliseerde leercontent zorgt ervoor dat medewerkers de precieze skills opdoen die ze nodig hebben om in hun rol te excelleren. In tegenstelling tot generieke trainingen, die vaak te breed en niet altijd toepasbaar zijn, biedt gepersonaliseerd leermateriaal een gerichte aanpak die aansluit bij de unieke uitdagingen en doelstellingen van de organisatie.

Daarnaast bevordert gepersonaliseerde leercontent een diepere betrokkenheid en motivatie onder medewerkers. Wanneer trainingen op maat worden gemaakt en direct relevant zijn voor hun dagelijkse werkzaamheden, voelen medewerkers zich meer betrokken en gemotiveerd om te leren en zich te ontwikkelen.



Ontwikkel gepersonaliseerde leertrajecten met behulp van experts binnen de organisatie en het gebruik van een geschikt leerplatform. Zo maak je met de [Studytube Auteurstool met AI](#) razendsnel nieuwe trainingen of zet je bestaand materiaal, zoals een handleiding, snel om in een activerende training.

Tip 6: Monitor en meet impact

Gebruik AI-gedreven platforms, zoals Studytube, om de voortgang van leerprogramma's te volgen en hun impact op de organisatie te meten. Het meten van leerimpact is een complexe uitdaging, maar skill-based leren biedt een significante verbetering in transparantie vergeleken met traditionele leermethoden.

Denk aan een 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 hoge score kan dus net zo goed gebaseerd zijn op de goed georganiseerde lunch tijdens het programma.

Waar de traditionele meetmethode van leerresultaten vaak beperkt blijft tot aanwezigheidsregistratie en oppervlakkige tevredenheidsscores, gaat dit bij skill based leren verder.



STUDYTUBE

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 een online 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