

Skills

Waar begin ik?

Slimmer omgaan met talent vraagt om een andere kijk op ontwikkelen. Van ad-hoc en incidenteel naar een samenhangend skillsbeleid. Met een helder traject in zes stappen helpen we je op weg.

★★★★★
Stressbestendig

★★★★★
Betrouwbaar

★★★★★
Enthousiast



1 → ROADMAP Strategie

We kijken of skills-based organiseren past binnen de organisatie. Via workshops en een vragenlijst verkennen we kansen en knelpunten. Zo ontstaat een gedragen koers die aansluit op de organisatiebrede doelen en ontwikkeling.

eerst even
rustig kijken
waar je staat

→ PLATFORMKEUZE

Technologie kiezen

We brengen bestaande systemen en processen in kaart en kiezen technologie die skills zichtbaar maakt en ondersteunt. Geen overkill, maar wat past bij je doelen, mensen en organisatie.

2

slimme keuzes,
geen dure
vergissingen

3 → FRAMEWORK Skills per rol

We maken helder welke skills echt nodig zijn in het werk. Niet op basis van functietitels, maar op wat rollen en taken daadwerkelijk vragen. Zo ontstaat een stevig profiel waarmee je gericht kunt selecteren, ontwikkelen en sturen.

binnen een maand
alle medewerkers
een skillsprofiel

→ SKILLNIVEAU

Testen en valideren

We maken talent en skillsgaps zichtbaar. Zo weet je precies waar extra scholing nodig is en waar niet. Dat voorkomt verspilling van tijd, energie en opleidingsbudget.

4

ontdek welk talent je
al hebt en wat je nog
wilt ontwikkelen

★★★★★
Verbinder

★★★★★
Motiverend

★★★★★
Kritisch denker



5

→ UPSKILLING

Ontwikkelplan

Met scherp zicht op de skillsgap en het werkprofiel bepalen we per medewerker wat de volgende stap is. Leren wordt doelgericht, meetbaar en haalbaar – afgestemd op de praktijk *en* op de doelen van de organisatie. Zo voorkom je losse opleidingsacties, versnel je ontwikkeling en versterk je inzetbaarheid waar het telt.

groeien waar
het zin heeft

→ SKILLS BASED OPLEIDEN

Opleiden op maat

Kies leerinterventies die passen bij de skillsgap, ambitie en werkpraktijk van elke medewerker. Geen standaardaanbod, maar leren dat klopt – in timing, inhoud en effect. Na afloop wordt er opnieuw gemeten: wat is ontwikkeld, wat moet nog? Zo wordt een leven lang ontwikkelen geen loze belofte maar realiteit.

6

leven lang
ontwikkelen

Even sparren?



Benieuwd hoe deze aanpak eruitziet in jouw organisatie? Neem contact op en ontdek wat het oplevert.

Paul Andringa
EVC-Nederland
06 - 29 37 18 63
pandringa@evc-nederland.nl
linkedin.com/in/paul-andringa-180524