



Role Candidates

	<div style="width: 80%; background-color: #00ffcc; height: 10px;"></div> <div style="width: 40%; background-color: #333; height: 10px;"></div>
	<div style="width: 90%; background-color: #00ffcc; height: 10px;"></div> <div style="width: 50%; background-color: #333; height: 10px;"></div>

# Het pad naar een skill-based organisatie

# Inhoudsopgave

---

Inleiding	2
De opkomst van skill-based organisaties	3
Wat zijn skills?	4
Hoe word je een skill-based organisatie	6
De voordelen van skill-based organisaties	10
De toekomst van skill-based organisaties	11
Interne talent marktplaats als de kern van skill-based organisaties	12

# Inleiding

In de snel veranderende wereld van het moderne bedrijfsleven ondergaan organisaties een opmerkelijke transformatie. Traditionele hiërarchische organisatiemodellen maken plaats voor meer flexibele skill-based structuren. Deze verschuiving stimuleert innovatie, verbetert prestaties en bevordert succes.

## De evolutie van traditionele organisaties

Vroeger waren organisaties meer gebaseerd op strikte hiërarchie, waarin medewerkers werden toegewezen aan vaste functies. De nadruk op functietitels en traditionele verantwoordelijkheden bood stabiliteit maar blijkt steeds beperkender te werken in een steeds meer dynamische wereld.

Technologische vooruitgang en een snel veranderende omgeving dwingen organisaties tot aanpassing. Traditionele structuren kunnen niet langer adequaat reageren op nieuwe uitdagingen waar organisaties mee te maken krijgen.

## De impact van technologische vooruitgang

Technologische vooruitgang heeft de manier waarop organisaties werken drastisch veranderd. Digitale tools en kunstmatige intelligentie (AI) hebben werkprocessen getransformeerd, waardoor organisaties efficiënter kunnen opereren. Deze technologieën vereisen echter ook steeds meer flexibiliteit van medewerkers.

Recente gebeurtenissen, zoals de COVID-19-pandemie, hebben de noodzaak van aanpassingsvermogen en flexibiliteit in organisaties benadrukt. Skill-based organisaties, die de nadruk leggen op de skills van medewerkers, hebben zich veerkrachtiger getoond in tijden van crisis.

In deze whitepaper verkennen we verder de opkomst van skill-based organisaties, definiëren we skills en onderzoeken we hoe bedrijven deze aanpak kunnen omarmen. Ook geven we inzicht in de voordelen en de toekomst van skill-based organisaties.

# De opkomst van skill-based organisaties

Organisaties verschuiven naar een steeds flexibeler en dynamischer model, waarbij de focus nog meer komt te liggen op de skills en competenties van hun medewerkers in plaats van strikte hiërarchische functies en taakomschrijvingen.

De transitie naar skill-based organisaties is geen louter theoretisch concept. Het is een beweging die wordt ondersteund door concrete trends en bevindingen uit de bedrijfswereld.

“90% van de leidinggevenden is momenteel actief aan het experimenteren met skill-based benaderingen voor een breed scala aan personeelspraktijken.

[Deloitte](#) 2022: The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce

[McKinsey](#) benadrukt ook dat het identificeren en ontwikkelen van skills essentieel is voor organisaties om succesvol te zijn in de toekomst van werk.

De verschuiving naar skill-based organisaties gaat verder dan alleen een verandering in terminologie. Het is een verschuiving in denken en handelen die organisaties wendbaarder maakt. Hierbij gaat het niet alleen om technische skills, maar ook om soft skills zoals communicatie, kritisch denken en leiderschap.

Een positief aspect van deze verschuiving is dat het deuren opent naar een bredere talentenpool. In plaats van te zoeken naar kandidaten die perfect passen bij vooraf gedefinieerde functieomschrijvingen, kunnen organisaties nu kijken naar individuen met diverse skills die waarde kunnen toevoegen op verschillende manieren. Deze benadering kan leiden tot een grotere diversiteit binnen teams en een verrijking van de organisatiecultuur.

# Wat zijn skills?

Skills, vaak aangeduid als vaardigheden, verwijzen naar de specifieke bekwaamheden, kennis, ervaringen en capaciteiten die individuen bezitten en kunnen toepassen om taken uit te voeren, problemen op te lossen en doelen te bereiken. Deze skills kunnen zowel technisch als niet-technisch zijn.

Het onderscheidende kenmerk van skills is dat ze breder en flexibeler zijn dan traditionele functiebeschrijvingen. Terwijl functiebeschrijvingen zich richten op specifieke banen en taken, zijn skills overdraagbaar en kunnen ze worden toegepast in verschillende contexten. Bijvoorbeeld, leiderschap, communicatie en probleemoplossing zijn skills die waardevol zijn in diverse functies en sectoren.

“ Build your skills not your resume.

*Sheryl Sandberg*



## Het belang van identificatie en waardering van skills

Het identificeren en waarderen van skills binnen een organisatie is een belangrijke stap richting een skill-based organisatie. Dit proces stelt organisaties in staat om:



### **Talent effectiever in zetten:**

Door de skills van medewerkers te begrijpen, kunnen organisaties hen beter toewijzen aan taken en projecten waarin ze excelleren. Dit maximaliseert de productiviteit en prestaties.



### **Interne mobiliteit vergroten:**

Het herkennen van skills opent de deur naar nieuwe interne kansen. Medewerkers kunnen zich ontwikkelen en groeien in de organisatie door nieuwe skills aan te leren en bestaande te versterken.



### **Skill-based werven:**

Bij het aantrekken van nieuw talent kunnen organisaties zich richten op het identificeren van de benodigde skills in plaats van zich te beperken tot rigide functietitels. Dit vergroot de kans op het vinden van de juiste match aanzienlijk.



### **Innovatie stimuleren:**

Het herkennen van een breed scala aan skills moedigt diversiteit en creativiteit aan. Dit is essentieel voor het genereren van innovatieve ideeën en oplossingen.

# Hoe word je een skill-based organisatie

Het bereiken van een skill-based organisatie vereist een diepgaande transformatie die niet alleen betrekking heeft op de manier waarop skills worden beheerd, maar ook op de organisatielcultuur en mindset binnen een organisatie. We hebben hier vijf concrete stappen uitgediept om de transformatie naar een skill-based organisatie te realiseren.

## 1. Skill mapping

De eerste en cruciale stap in de transitie naar een skill-based organisatie is het nauwkeurig identificeren en in kaart brengen van de skills die binnen de organisatie aanwezig zijn. Dit proces kan aanzienlijk worden versterkt door te investeren in de [juiste technologie](#) voor het beheren van skills. Bedrijven die deze investering doen, hebben een voorsprong op concurrenten die dit niet doen.

De juiste technologie zorgt voor eenvoud, eenduidigheid en snelheid bij het vastleggen en beheren van skills. Het stelt organisaties in staat om skills efficiënt te identificeren, te categoriseren en te onderhouden. Een skills beheersysteem, gebaseerd op een skill ontology, biedt de mogelijkheid om op een gestructureerde en georganiseerde manier een gemeenschappelijke taal te creëren rondom skills.



Een goede skill ontology kan de organisatie helpen om skills te definiëren, zoals bijvoorbeeld "Data-analyse" en deze te verbinden met gerelateerde skills zoals "Statistische analyse" en "Data-visualisatie". Hierdoor ontstaat een duidelijk beeld van hoe skills binnen de organisatie passen en hoe ze kunnen worden toegepast.

## 2. Skills ontwikkelen en verbeteren

Skills ontwikkeling is een belangrijk onderdeel van de overgang naar een skill-based organisatie. Het gaat niet alleen om het aanleren van nieuwe technische skills, maar ook om de ontwikkeling van soft skills zoals communicatie, leiderschap en probleemoplossing.

“ De ontwikkeling van skills draagt bij aan de groei en veerkracht van zowel individuen als organisaties. Het stelt medewerkers in staat om zich aan te passen aan veranderende behoeften en eisen in hun rol.

Belangrijke aspecten van skills ontwikkeling zijn:

- **Competentieopbouw:** Medewerkers kunnen hun bestaande skills versterken en nieuwe skills verwerven die nodig zijn voor hun huidige en toekomstige taken. Dit zorgt voor een hogere kwaliteit van het personeel. Ook zorgt het ervoor dat medewerkers beter voorbereid zijn op toekomstige veranderingen.
- **Wendbaarheid:** Skills ontwikkeling stelt medewerkers in staat om flexibel te reageren op veranderingen. Dit is van cruciaal belang in een snel veranderende wereld.
- **Levenslang leren:** Het leerproces stopt nooit. Medewerkers moeten de mogelijkheid hebben om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe uitdagingen en technologieën. Een skill-based organisatie stimuleert een cultuur van levenslang leren, waarin medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend nieuwe skills te verwerven en hun kennis uit te breiden.

Het [McKinsey](#) rapport "Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce" benadrukt het belang van skillontwikkeling in een tijdperk waarin technologische veranderingen en automatisering de arbeidsmarkt transformeren. Het rapport wijst erop dat het voortdurend ontwikkelen van skills essentieel is om relevant te blijven in de arbeidsmarkt.

Daarnaast is het ook waardevol om mentor- en coaching programma op te zetten, waarbij ervaren medewerkers hun kennis en ervaring delen met anderen. Dit concept wordt ondersteund door verschillende [onderzoeken en publicaties](#) over de voordelen van mentorship en coaching in organisaties.



### 3. Skills-based matching

Een van de kernaspecten van een skill-based organisatie is het vermogen om skills op een effectieve manier te matchen met de juiste projecten, taken en kansen. Dit vereist niet alleen een diepgaand inzicht in de skills van medewerkers, maar ook het gebruik van geavanceerde technologie en kunstmatige intelligentie (AI) om optimale matches te realiseren.

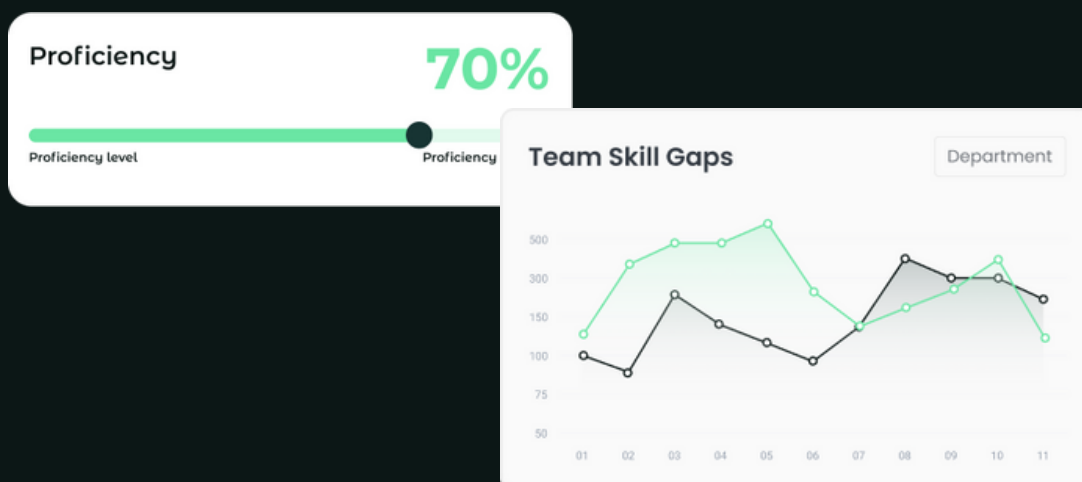
Een uitstekend voorbeeld van de rol van technologie en AI in skills-based matching is te vinden in het artikel van [Deloitte, getiteld "Human Capital Trends 2023"](#). Dit jaarlijkse rapport onderzoekt de trends en ontwikkelingen op het gebied van human resources en talentmanagement.

In het specifieke rapport wordt ingegaan op het gebruik van AI en geavanceerde technologie om skills-based matching te verbeteren en de wendbaarheid van organisaties te vergroten. Het benadrukt de voordelen van het snel kunnen identificeren van de juiste skills en talenten om die te kunnen matchen aan specifieke projecten, opdrachten, mentoren- en leer mogelijkheden.

### 4. Meetbaarheid en data-analyse

Een skill-based organisatie is gebaseerd op het voortdurend meten, analyseren en verbeteren van skills binnen de organisatie. Dit vereist een sterke data-analyse aanpak. Moderne technologieën, zoals data-analyse tools en business intelligence systemen, spelen een essentiële rol in het realiseren van deze stap. Data-analyse biedt organisaties de mogelijkheid om de skills van hun medewerkers op een holistische manier te begrijpen.

Een relevant rapport is "[The Future of Jobs Report](#)" van het World Economic Forum. Dit rapport verkent de veranderende aard van skills en werk in de vierde industriële revolutie en benadrukt het belang van data-analyse bij het identificeren van opkomende skills.



## 5. Cultuurverandering en mindset

Een van de meest cruciale, maar vaak onderschatte, aspecten van het worden van een skill-based organisatie is de noodzaak van cultuurverandering en het aanpassen van de mindset van medewerkers en leiders. Hierbij draait het niet alleen om het beheren van skills, maar ook om het omarmen van een nieuwe manier van werken en denken.

Het transformeren van een organisatie naar een skill-based model vereist:

- **Openheid voor verandering:** Medewerkers moeten bereid zijn om nieuwe skills te leren en hun rol te zien als flexibel en aanpasbaar.
- **Leiderschap:** Leiders moeten het belang van skills en continue ontwikkeling onderstrepen en het goede voorbeeld geven.
- **Samenwerking:** Een cultuur van samenwerking en kennisdeling is cruciaal, omdat medewerkers skills moeten kunnen delen en overdragen.
- **Focus op resultaten:** De organisatie moet zich richten op het bereiken van resultaten en waarde leveren aan klanten, ongeacht de traditionele afdelingsgrenzen.

Uit het [LinkedIn Learning Workplace Learning Report](#) van 2023 blijkt dat vrijwel alle organisaties bezorgd zijn over medewerker verloop.

**93%** van de organisaties is bezorgd over medewerker verloop

**#1**

Het aanbieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden is de belangrijkste pijler waarmee organisaties bezig zijn om medewerker behoud te verbeteren

Cultuurverandering en mindset aanpassingen zijn doorlopende processen die leiderschap, communicatie en beloningsstructuren vereisen. Alleen zo kunnen organisaties de voordelen van een skill-based aanpak volledig benutten en zich aanpassen aan een snel veranderende zakelijke omgeving.

# De voordelen van skill-based organisaties

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de waardevolle voordelen van skill-based organisaties. We laten zien hoe deze benadering organisaties wendbaarder, productiever, inclusiever en aantrekkelijker als werkgever maakt.



## Flexibiliteit

Skill-based organisaties hebben een concurrentievoordeel omdat ze snel kunnen inspelen op veranderingen in de markt en de zakelijke omgeving. Een diepgaand onderzoek uitgevoerd door [Deloitte](#) toont aan dat organisaties die wendbaarheid omarmen, beter gepositioneerd zijn om succesvol te zijn in een snel veranderende wereld.



## Productiviteit en performance:

Organisaties met een sterke focus op skills zien een aanzienlijke verbetering in productiviteit en prestaties. Volgens onderzoek van [Gallup](#), maakt het leren van hun sterke punten medewerkers 7.8% productiever. Bovendien hebben teams die dagelijks de nadruk leggen op sterke punten een 12.5% grotere productiviteit



## Diversiteit en gelijkheid:

Skill-based werken kan bijdragen aan het verminderen van bias door te focussen op objectieve kwalificaties en vaardigheden in plaats van subjectieve factoren zoals ras, geslacht of andere persoonlijke kenmerken. Wanneer werkgevers skills en competenties prioriteit geven in hun wervings- en evaluatieprocessen, zijn ze minder geneigd om bevooroordeelde beslissingen te nemen op basis van irrelevante factoren. Een rapport van [Bain](#) beschrijft dat IBM, diploma-eisen heeft verwijderd voor de helft van zijn Amerikaanse vacatures en dat het als gevolg daarvan constante toenames heeft gezien in divers en ondervertegenwoordigd talent.



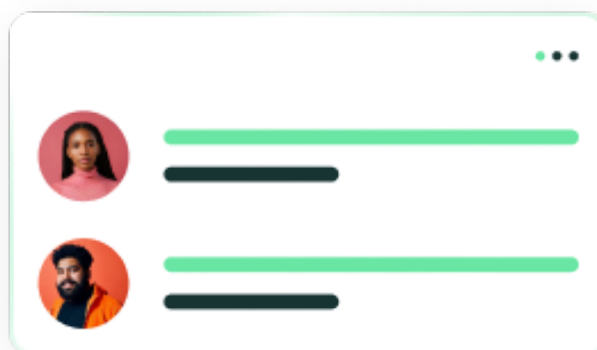
### Behoud van talent:

Skill-based organisaties investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers, wat leidt tot een groter gevoel van betrokkenheid en tevredenheid. Een van de meest beproefde menselijke behoeften is die van persoonlijke ontwikkeling. Mensen verlangen naar groei en ontwikkeling. Ze zullen organisaties verlaten die hierin niet voorzien en zich juist aangetrokken voelen tot bedrijven die dat wel doen. In een onderzoek uit juni 2021, in samenwerking met Amazon, ontdekte [Gallup](#) dat 57% van de Amerikaanse werknemers hun skills wil ontwikkelen en dat 48% overweegt van baan te veranderen om dit te kunnen doen. Dit benadrukt het belang van continue ontwikkelingsmogelijkheden voor het behoud van talent binnen organisaties.

# De toekomst van skill-based organisaties

De toekomst van skill-based organisaties wordt in hoge mate beïnvloed door technologische vooruitgang. Automatisering en AI zullen de aard van werk veranderen en bepaalde functies overbodig maken. Dit betekent dat organisaties zich moeten richten op het ontwikkelen van skills die niet gemakkelijk door machines kunnen worden vervangen.

De toekomst vraagt om levenslang leren. Skill-based organisaties zullen een cruciale rol spelen in het faciliteren van voortdurende ontwikkeling voor hun medewerkers. Met de opkomst van digitale leermiddelen en online cursussen, zoals [Udemy](#), [Coursera](#) en [edX](#), wordt het gemakkelijker dan ooit voor medewerkers om nieuwe skills te verwerven. Het stimuleren van een cultuur van leren en ontwikkelen zal essentieel zijn om relevant te blijven in een snel veranderende arbeidsmarkt.



# Talent Marktplaats als kern van skill-based organisaties

In plaats van te blijven vasthouden aan oude arbeidsmodellen, moeten we skills beschouwen als de nieuwe valuta van de arbeidsmarkt. Pas wanneer we een helder inzicht hebben in de skills van onze medewerkers en hun ontwikkelingsbehoeften, kunnen we de benodigde wendbaarheid bereiken om succesvol te zijn in het moderne werkklimaat.

Een [Talent Marktplaats](#) is een innovatieve oplossing die organisaties in staat stelt om de skills van hun medewerkers effectief te beheren en te benutten. Dit platform maakt gebruik van geavanceerde technologieën, zoals kunstmatige intelligentie en gegevensanalyse, om de juiste match tussen banen, projecten, ontwikkelmogelijkheden en skills te creëren. Het biedt medewerkers de mogelijkheid om hun skills in kaart te brengen, hun leerdoelen vast te stellen en loopbaan paden te ontwikkelen binnen de organisatie.



# Ontdek hoe wij jou kunnen helpen

[Boek een demo](#)

