

Creëer een cultuur van leren over AI:

Vijf overwegingen voor het bijscholen van je teams voor AI



Als leidinggevende is het jouw verant- woordelijkheid dat je team de priori- teiten van je bedrijf kan vertalen naar resultaten. Maar wat gebeurt er als die prioriteiten veranderen of er belangrijke nieuwe initiatieven worden gestart?

Je mist bepaalde vaardigheden en dat kan de voortgang belemmeren. Maar je bent niet de enige. Uit een recent rapport van IDC blijkt dat “meer dan 90% van de organisaties wereldwijd in 2026 te maken zal krijgen met tekorten aan vaardigheden, wat tot wel \$ 5,5 biljoen aan productvertragingen, kwaliteitsproblemen, verminderde concurrentiekracht en omzetverlies zal kosten.”¹

Nu AI sectoren razendsnel verandert, wordt het steeds belangrijker om je personeel AI-vaardig te maken. Vanwege de beperkte middelen en de bestaande zakelijke prioriteiten is het een uitdaging om teams met de juiste vaardigheden samen te stellen. Omdat het aannemen van personeel alleen de kloof niet kan dichten, moeten leiders ook investeren in het bijscholen van hun huidige werknemers, met name op het gebied van AI en digitale vaardigheden. Deze aanpak is vaak sneller, kosteneffectiever en duurzamer. Een cultuur van voortdurend leren geeft je werknemers meer mogelijkheden en versterkt het aanpassingsvermogen van je organisatie.

Of het nu gaat om werving, training of beide: een strategie waarin vaardigheden centraal staan en die is afgestemd op de bedrijfsdoelen en toekomstige behoeften, kan echte waarde creëren. Zoals IDC opmerkt: “Hoewel het tekort aan vaardigheden risico’s met zich meebrengt, kan het ook leiden tot transformatieve veranderingen, wat resulteert in een wendbaarder en capabeler personeel.”²

¹ IDC Spotlight, gesponsord door Microsoft, [Enterprise Resilience: Evolving Skills for Emerging Technologies](#), doc #US53169225, februari 2025

² Ibid.

In dit eBook bespreken we de uitdagingen waar leiders vaak mee te maken krijgen wanneer ze de vaardigheden van hun teams snel moeten ontwikkelen, zoals in deze AI-economie. Ook bieden we praktische tips om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Door obstakels te herkennen en te plannen hoe je ze gaat overwinnen, kun je jouw aanpak versterken en deuren naar de toekomst openen.

In het hele eBook leggen we de nadruk op vaardigheden. Door met deze mindset de groei van je teams te ondersteunen en competenties af te stemmen op je bedrijfsdoelen, kun je de expertise van alle werknemers verbreden en een organisatiebrede cultuur van leren bevorderen, een win-winsituatie voor zowel teamleden als het bedrijf.



Uitdagingen voor effectieve trainingen

Wanneer je je teamleden helpt met het verbeteren of opdoen van vaardigheden, laat je zien dat je hun succes belangrijk vindt. Maar veel leidinggevenden hebben moeite met de balans tussen training en andere prioriteiten of ontbreekt het aan samenhangende steun van de organisatie.

88%

“88% van de organisaties maakt zich zorgen over het behoud van werknemers. Het bieden van leermogelijkheden is de belangrijkste strategie voor personeelsbehoud.”³

³ LinkedIn Learning. [Rapport over leren op de werkplek 2025: de opkomst van carrièrekampioenen](#). 2025.

Enkele veelvoorkomende uitdagingen waar leiders mee te maken krijgen bij het plannen van de groei en ontwikkeling van hun teams, zijn:

Prioriteiten bepalen is lastig

Als een nieuw project of prioriteit aspecten heeft die je nog niet eerder bent tegengekomen, is het moeilijk om te bepalen welke vaardigheden nodig zijn.

De trainingen van je organisatie zijn verouderd

Zelfs goede afdelingen voor talentontwikkeling leggen vaak de nadruk op bekende vaardigheden. Misschien hebben je teams voor nieuwe projecten en prioriteiten juist innovatieve of nieuwe vaardigheden nodig.

Gebrek aan tijd en middelen

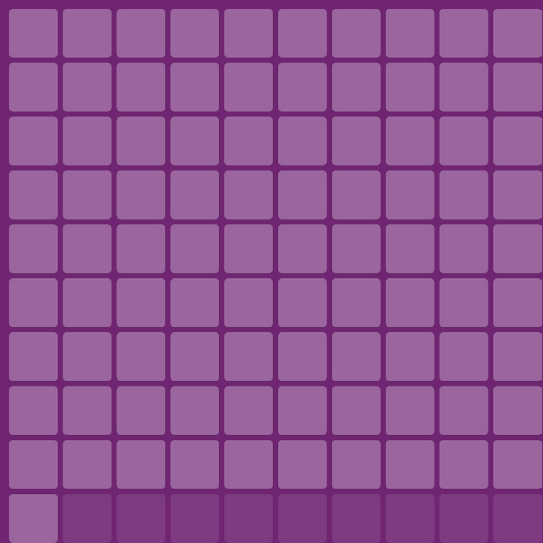
Je kunt niet om bestaande prioriteiten en budgetten heen. De juiste balans tussen efficiëntie, effectiviteit en kosten vinden is essentieel voor het aanpakken van vaardighedentekorten.

Verkeerde prikkels

Bij het behouden van het momentum tijdens het bijscholingstraject spelen de prioriteiten en carrièrepaden van de teamleden een grote rol.

Weerstand tegen verandering

Sommige teamleden verzetten zich misschien vanwege een angst voor nieuwe technologieën of processen of omdat ze de voordelen van bijscholing niet inzien. Collega's met de vereiste vaardigheden kunnen het leerproces voor anderen vergemakkelijken.



"91% van de trainingsprofessionals is het erover eens dat voortdurend leren voor carrière succes belangrijker is dan ooit tevoren."⁴

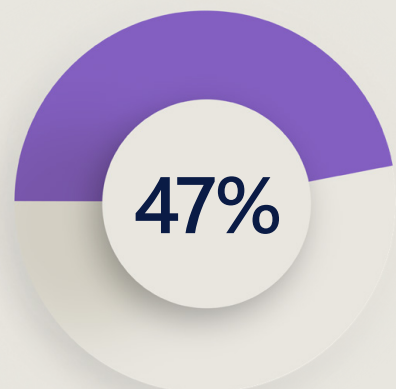
⁴LinkedIn Learning. *Rapport over leren op de werkplek 2025: de opkomst van carrièrekampioenen*. 2025.

Laten we eens kijken naar vijf belangrijke overwegingen die je, gecombineerd met een focus op vaardigheden, kunnen helpen om deze uitdagingen aan te gaan en je teams meer mogelijkheden te geven. Door vaardigheidstekorten te bepalen en prioriteren, behoeften in je trainingsprogramma's in te vullen, middelen vrij te maken voor het ontwikkelen van vaardigheden, de motivatie van werknemers op elkaar af te stemmen en een cultuur van leren te bevorderen, kun je teams helpen om uitzonderlijke waarde te leveren, zodat de uitdagingen van veranderende prioriteiten en een voortdurend veranderend technologielandchap kunnen worden aangegaan.



1. Breng de weg naar competentie in kaart

Herken en prioriteer vaardighedentekorten efficiënt



"47% van de leidinggevenden noemt het bijscholen van bestaande werknemers als een belangrijke personeelsstrategie voor de komende 12 tot 18 maanden."⁵

⁵Werktrendindex 2025: het jaar waarin het pioniersbedrijf is geboren.

Als je hebt besloten om voor nieuwe projecten of prioriteiten trainingsinitiatieven te verkennen, moet je eerst gaan uitzoeken welke vaardigheden je teams nu hebben en welke ze nodig zullen hebben.

Bepaal welke vaardigheden je teamleden hebben en hoeveel ervaring zij hebben met het toepassen daarvan. Vervolgens bepaal je met het oog op je bedrijfsdoelen wat er ontbreekt.

Ook bij het samenstellen en bijscholen van je teams is het belangrijk om die op vaardigheden gerichte mindset te behouden. In plaats van te eisen dat teamleden specifieke diploma's of functienamen hebben, kun je beter kijken wie beschikken over de benodigde vaardigheden om dit tekort op te lossen en je teams voor toekomstige projecten met deze mensen versterken.



Bouw voort op wat je al hebt

Dit is een goed moment om te inventariseren welke vaardigheden je team al heeft, waaronder vaardigheden waar je misschien nog geen weet van hebt. Vraag naar ervaringen, hobby's of interesses die relevant zijn voor het project. Deze kunnen een solide basis voor groei vormen.

Vraag het aan mensen die het eerder hebben gedaan

Aan het begin van een project is het niet altijd duidelijk welke ervaring voor de resultaten essentieel is. Je kunt dit vragen aan mensen die deze taak al eerder hebben verricht. Als anderen in je organisatie, branche of netwerk vergelijkbaar werk hebben gedaan, kun je met ze bespreken welke vaardigheden het grootste verschil hebben gemaakt.

Bepaal het tekort

Nadat je de huidige vaardigheden en eerdere ervaringen van je teamleden hebt beoordeeld en de vaardigheden van je nieuwe werknemers hebt gevalideerd, kun je bepalen waar tekort aan is.

2. Versterk teams voor de toekomst

Los hiaten in de
trainingsprogramma's
van je organisatie op



30%

"30% van de organisaties geeft aan te weinig gespecialiseerde AI-vaardigheden in huis hebben, en 26% zegt dat werknemers te missen met de vaardigheden die nodig zijn om AI te leren en ermee te werken."⁶

Nu je weet welke vaardigheden essentieel zijn, is het logisch dat je daarvoor naar de afdeling voor talentontwikkeling van je organisatie gaat kijken.

Helaas zijn trainingen voor organisaties vaak gericht op gevestigde technologieën en zijn ze mogelijk niet specifiek genoeg voor je project. Gelukkig zijn er veel meer informatiebronnen waar je aan kunt denken als je de vaardigheden van je teams gaat transformeren.



Zoek naar interne expertise

Zelfs als je afdeling voor talentontwikkeling geen programma's beschikbaar heeft, kan ze ideeën hebben over waar je kunt beginnen en hoe je te werk kunt gaan. Je vindt misschien ook collega's, leden van andere teams of nieuwe werknemers met specifieke ervaringen die informeel kennis willen overdragen of hun ervaring op een andere manier willen delen.

Word creatief

Leveranciers van technologie die in het project wordt gebruikt, waaronder openbronstichtingen, hebben vaak gratis informatiebronnen zoals webinars of documentatie waarmee je team de benodigde vaardigheden kan opbouwen. [Microsoft Learn](#) biedt bijvoorbeeld een schat aan trainingsmaterialen en technische trainingen die je gratis kunt gebruiken, waaronder opties voor zelfstudie op je eigen tempo, leertrajecten en cursusvideo's.

Vraag het de gemeenschap

Voor de meeste sectoren en technologieën bestaan gemeenschappen vol mensen die graag hun kennis delen. Vaak worden deze gemeenschappen door leveranciers en beroepsverenigingen gehost. Sommige zijn gericht op het stellen en beantwoorden van vragen over technologie, zoals [Microsoft Q&A](#) op Microsoft Learn. LinkedIn-groepen zijn ook goede plekken om contact te zoeken.

3. Los de tijd- en budgetpuzzel op

Maak middelen vrij om vaardigheden te ontwikkelen

53%

De productiviteit moet groeien

80%

Te weinig tijd of energie

“53% van de leiders zegt dat de productiviteit moet stijgen, maar 80% van de wereldwijde beroepsbevolking, zowel werknemers als leiders, geeft aan te weinig tijd of energie te hebben om hun werk te doen.”⁷

⁷ [Werktrendindex 2025: Het jaar waarin het pioniersbedrijf wordt geboren.](#)
door LinkedIn en Microsoft.

Een van de belangrijkste uitdagingen waar je bij het bijscholen van je team mee te maken hebt, is de balans tussen de behoefte aan nieuwe vaardigheden en de beschikbare tijd en middelen. Je hebt waarschijnlijk niet de luxe om bestaande projecten te kunnen pauzeren terwijl je mensen worden bijgeschoold.



Geef de belangrijkste vaardigheden prioriteit

Elke analyse van de tekorten moet prioriteiten bevatten. Investeer tijd en energie in de vaardigheden die voor de resultaten het belangrijkste zijn in plaats van alle mogelijk ontbrekende vaardigheden. Stel de prioriteiten regelmatig opnieuw vast om te zorgen dat ze blijven aansluiten op de resultaten.

Gebruik wat je al hebt

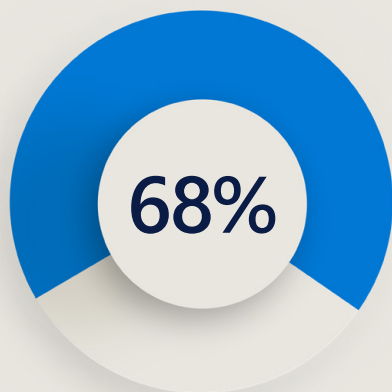
Zoek naar middelen binnen je organisatie, zoals interne trainingsprogramma's. Daarnaast kunnen teamleden meelopen met een deskundige om de basisprincipes te leren. Bekijk het [Draaiboek van Microsoft Learn voor organisaties](#), een stapsgewijze gids waarmee je tekorten aan vaardigheden kunt bepalen en aanpakken, effectieve bijscholingsplannen kunt opstellen, samenwerking kunt stimuleren en de voortgang bij kunt houden. Zo zorg je dat je voortdurend succes boekt.

Een onderbouwing maken

Het investeringsrendement (ROI) kan een goed argument zijn om tijd en geld vrij te maken. Laat zien hoeveel geld je nodig hebt en hoe dat geld zal bijdragen aan het behalen van resultaten. Als je kunt aantonen dat vaardighedenontwikkeling de bedrijfsdoelen kan ondersteunen, kun je de kosten waarschijnlijk rechtvaardigen.

4. Verminder wrijving

Houd rekening met je werknemers



"68% van de werknemers is het erover eens dat leren hen helpt om zich in tijden van verandering aan te passen."⁸

⁸ Werktrendindex 2025: Het jaar waarin het pioniersbedrijf wordt geboren, door LinkedIn en Microsoft.

Een op vaardigheden gerichte aanpak: De doelen en ambities van je bedrijf bepalen welke vaardigheden en competenties je teams nodig hebben. Op basis daarvan ontwikkel je bijscholing voor elke rol binnen de organisatie.



Koppel de ontwikkeling van vaardigheden aan carrièretrajecten

Wanneer vaardighedenontwikkeling niet alleen wordt gezien als een manier om expertise op te bouwen, maar ook om hun carrière vooruit te helpen, is de kans groter dat werknemers gemotiveerd zijn om deel te nemen aan trainingsmogelijkheden. Moedig werknemers aan om hun carrière doelen te bepalen en laat zien hoe bijscholing ze kan helpen om die doelen te bereiken.

Beloon en erken

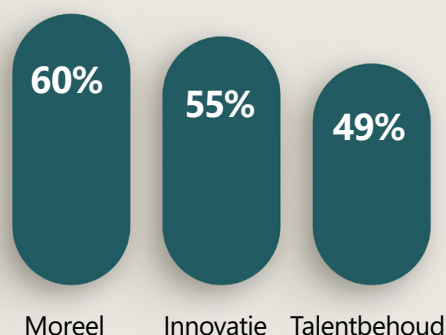
Het geven van beloningen en erkenning voor hun groei en ontwikkeling kan werknemers motiveren om aan deze programma's deel te nemen. Je kunt ze ook de mogelijkheid geven om anderen te leiden en hun expertise met het team te delen.

Stem de training af op de missie van je organisatie

Communiceer hoe bijscholing de organisatie kan helpen om haar missie te realiseren en laat zien hoe het hele team daar baat bij heeft. Dit kan zowel de motivatie als de betrokkenheid van werknemers verbeteren.

5. Bouw voort op succes

Bevorder een cultuur van leren



“Bijscholing verhoogt het moreel van het team (60%), bevordert innovatie (55%) en verbetert het behoud van talent (49%).”⁹

⁹ LinkedIn Learning, [Rapport over leren op de werkplek 2025: de opkomst van carrièrekampioenen](#), 2025

Bij Microsoft stimuleren we binnen de hele organisatie een cultuur van leren en ondersteunen we samenwerkend en flexibel leren. Omdat wij ons richten op vaardigheden, kunnen teamleden in het hele bedrijf, ongeacht diploma of functietitel, de expertise opbouwen die nodig is om de kloof te dichten. Wij bieden speciale tijd voor professionele ontwikkeling en stimuleren zo de wens om in verschillende rollen te leren. Door mogelijkheden te creëren voor verschillende leerstijlen, aantrekkelijke leermogelijkheden te bieden en successen te vieren, ontstaat er een effectieve cultuur van leren. Dit komt ten goede aan bestaande teamleden, nieuwe werknemers en de organisatie als geheel.



Het begint bovenaan

Onze leiders creëren tijd en ruimte om te leren. Een van de tastbare resultaten van deze toewijding zijn de Learning Days, waarbij we één vrijdag per maand de agenda van onze werknemers blokkeren, zodat teams specifieke tijdvakken hebben om te leren.

Richt je op vaardigheden per rol

We hebben voor werknemers in rollen waarin ze contact hebben met klanten en partners ook uitgebreide en op rollen gebaseerde plannen voor vaardighedenontwikkeling opgesteld. De nadruk ligt hierbij op de vereiste en aanbevolen trainingen. Deze plannen fungeren als een heatmap van de belangrijkste aandachtsgebieden voor leren gedurende een bepaald tijdsbestek. Wij stellen deze plannen jaarlijks op en actualiseren ze elk kwartaal met input van onze zakelijke stakeholders en leidinggevenden.

Bij de implementatie van strategieën voor het opbouwen van vaardigheden in onze organisatie proberen we de 70-20-10-regel te volgen: 70% van het leren moet voortkomen uit trainingen op de werkplek, 20% door van anderen te leren en 10% uit formele trainingsmogelijkheden.



Zoek naar manieren om werknemers te betrekken

We zijn creatief in het betrekken van iedereen als actieve deelnemer bij de leerervaring. Zo moedigt ons Contributor Program werknemers aan om trainingsmaterialen te ontwikkelen en bij te dragen op hun vakgebied, in feite training voor en door werknemers. En werknemers die de materialen maken, krijgen erkenning via een beloningsprogramma en krijgen badges die ze op LinkedIn kunnen plaatsen.

Deel best practices breed

In een wereld waarin technologie voortdurend en razendsnel verandert, is het belangrijker dan ooit tevoren om best practices op het gebied van leren binnen de organisatie te delen, zodat teams bij kunnen blijven. Op basis van de lessen die we hebben getrokken uit het trainen van onze technische en niet-technische werknemers in onze eigen AI-apps en -services, hebben we onlangs [Tien best practices voor het versnellen van de AI-vaardigheden van je werknemers](#) gepubliceerd. Hierin delen we inzichten en strategieën voor het ontwikkelen van vaardigheden binnen organisaties. Deze best practices vormen de basis van onze inspanningen om onze teams bij te scholen en zijn breed toepasbaar voor andere organisaties die hetzelfde willen doen.

Met een gestructureerde benadering van bijscholing draag je al bij aan een cultuur van leren binnen je organisatie. In de loop van de tijd kun je hierop voortbouwen om nog meer momentum op te bouwen. Gecombineerd met een op vaardigheden gerichte mindset leg je de basis om de tekorten op te lossen en je teams met technische vaardigheden voor te bereiden op vandaag en morgen.



Vier successen

Om het belang van bijscholing te benadrukken, moet je de voordelen ervan benadrukken en de successen en prestaties van teamleden vieren. Als teamleden de positieve effecten zien, is de kans groter dat ze de bijscholing omarmen en anderen aansporen om mee te doen. Teamleden kunnen hun successen zelfs via professionele sociale netwerken zoals LinkedIn delen met hun collega's.

Geef voortdurend feedback

Het coachen van werknemers en het voortdurend geven van feedback kan je werknemers helpen om hun vaardigheden te verbeteren en te bepalen op welke gebieden ze kunnen groeien. Met regelmatig status- en feedbacksessies voelen werknemers zich gesteund en aangemoedigd om verder te leren.

Stimuleer samenwerking

Ondersteun het delen van kennis en samen leren van teamleden. Bevorder een cultuur waarin werknemers vragen kunnen stellen en mogelijkheden zoeken om van elkaar te leren. Als werknemers samenwerken om problemen op te lossen en hun deskundigheid te delen, profiteert iedereen daarvan.

Maak bijscholing eenvoudiger met Microsoft Learn

Om aan veranderende behoeften en prioriteiten te blijven voldoen, is het ontwikkelen van vaardigheden essentieel. Door tekorten aan vaardigheden proactief te bepalen, tools en middelen creatief in te zetten, een cultuur van leren op te bouwen en een focus op vaardigheden te behouden, kun je ervoor zorgen dat je teams in een dynamische omgeving succesvol zijn.

Vergroot je succes door de technische vaardigheden van je team te verbeteren met speciaal samengestelde trainingen van Microsoft Learn voor organisaties. Geef het trainen van je team een vliegende start en los vaardighedentekorten op met leren op maat via Plannen, toegang tot Cursusvideo's en door Microsoft geverifieerde organisaties, zodat je werknemers de snel veranderende technologie en nieuwe rollen en verantwoordelijkheden kunnen blijven bijbenen.

Bevorder succes door de technische vaardigheden van je team te verbeteren

Bezoek Microsoft Learn voor organisaties

©2025 Microsoft Corporation. Alle rechten voorbehouden. Dit document wordt in de huidige staat aangeboden. Informatie en meningen in dit document, inclusief URL's en andere verwijzingen naar internetwebsites, kunnen zonder kennisgeving worden gewijzigd. Gebruik is op eigen risico. Dit document geeft je geen enkel recht op enig intellectueel eigendom van welk Microsoft-product dan ook. Je mag dit document voor interne referentiedoeleinden kopiëren en gebruiken.