



STUDIELAB

5 succesvoordelen van individuele begeleiding

A photograph of a man and a woman in a modern office environment. The woman, with long blonde hair and wearing a blue t-shirt, is leaning over the man's shoulder and smiling. The man, with dark hair and a beard, is sitting at a desk with a laptop, looking at the screen and smiling. The background shows large windows and a wooden ceiling.

Voor de groei en het zelfvertrouwen
van je organisatie

| whitepaper

1. De rol van individuele begeleiding binnen jouw organisatie

Bijscholing en opleiding zijn al jarenlang aandachtspunten binnen organisaties die vooruit willen. Je wilt namelijk voldoen aan continue veranderingen en behoeften in de maatschappij. In welke sector je ook actief bent, opleiding is nodig om je werknemers en dus je organisatie nieuwe en waardevolle kennis bij te brengen.

Toch blijft bij veel bedrijven een groot deel van het opleidingsbudget onbenut. Ook is bijscholing geen garantie op succes. Veel medewerkers lopen namelijk vast in hun opleiding, veelal door een hoge werkdruk, gebrek aan motivatie of geen passende leermethodes. Dit remt de groei en innovatie van je organisatie.

Wil je dat je medewerkers zorgeloos en succesvol hun bijscholing doorlopen? Zodat je als organisatie sneller groeit en resultaten behaalt? Dan moet je investeren in bijscholing én individuele begeleiding. Dankzij individuele begeleiding krijgen medewerkers namelijk niet alleen meer grip op hun leerproces zodat ze hun opleiding wél en binnen acceptabele tijd behalen, ook leidt individuele begeleiding in zijn geheel tot zeker minstens vijf enorme succesvoordelen voor je organisatie:

- Verhoogde werknemersbetrokkenheid
- Verhoogde productiviteit dankzij een gezonde werk-privébalans
- Verbeterde en snellere kwaliteitsimpuls
- Snellere innovatie en groter concurrentievoordeel
- Flinke kostenbesparing

In deze whitepaper ontdek je aan de hand van vijf succesvoordelen waarom individuele begeleiding onmisbaar is voor de groei van jouw organisatie, en hoe je dit succesvol integreert. Zo zet je als bedrijf vol zelfvertrouwen de volgende stap.

Samenvatting

5 succesvoordelen van individuele begeleiding voor jouw organisatie

In deze whitepaper benoemen we de vijf belangrijkste of grootste succesvoordelen voor jouw organisatie als je investeert in individuele begeleiding. Hieronder benoemen we ze alvast kort. In hoofdstuk 3 nemen we ze samen met jou één voor één uitgebreid door.

1. Verhoogde werknemersbetrokkenheid

Werknemers voelen zich dankzij individuele begeleiding gesteund en gewaardeerd, zo ook meer betrokken bij je organisatie. Dit leidt tot meer motivatie en loyaliteit om de opleiding voort te zetten.

2. Verhoogde productie dankzij betere werk-privébalans

Dankzij individuele begeleiding leren medewerkers vaardigheden aan om hun tijd beter te beheren omdat ze een realistische werk- en studieplanningen kunnen maken. Dit schept overzicht, voorkomt (werk- en privé)stress, en zorgt voor verhoogde productiviteit.

3. Verbeterde en snellere kwaliteitsimpuls

Omdat het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden volledig wordt afgestemd op de diverse leerstijlen en tempo's van jouw medewerkers, leren ze efficiënter en effectiever. Dit levert een verbeterde en snellere kwaliteitsimpuls op.

4. Snellere innovatie- en concurrentievoorsprong

Medewerkers die zelfverzekerd kunnen leren dankzij individuele begeleiding – zonder stress dus of zichzelf voorbij te moeten lopen – ervaren meer ruimte om tot nieuwe en creatieve ideeën te komen. Dit is ontzettend van belang om je concurrenten voor te blijven in de markt.

5. Flinke kostenbesparing

Minder stressgerelateerde klachten dankzij individuele begeleiding leiden tot minder ziekteverzuim en een lager personeelsverloop. Hiermee bespaar je flinke kosten.



Inhoud

1. De rol van individuele begeleiding binnen jouw organisatie	2
2. De rol van individuele begeleiding binnen een snel veranderende arbeidsmarkt	6
3. Individuele begeleiding: jouw 5 succesvoordelen	12
3.1 Verhoogde werknemersbetrokkenheid	13
3.2 Verhoogde productie dankzij gezonde werk-privébalans	17
3.3 Verbeterde en snellere kwaliteitsimpuls	20
3.4 Snellere innovatie en groter concurrentievoordeel	23
3.5 Flinke kostenbesparing	28
4. Hoe integreer je individuele begeleiding?	33
5. Zet succesvol jouw volgende stap	35



“94% van alle medewerkers blijft langer betrokken bij een organisatie die investeert in loopbaanontwikkeling.”

2

De rol van individuele begeleiding in een snel veranderende arbeidsmarkt

Hoeveel of hoe weinig medewerkers je ook in dienst hebt, als organisatie sta je in een dynamische arbeidsmarkt voor grote uitdagingen. Al die vlotte, digitale en maatschappelijke veranderingen vragen namelijk om constante aanpassingen van jouw organisatie en medewerkers.

Om concurrerend te blijven, moet je als bedrijf investeren in cursussen, bijscholingen en opleidingen. Maar de praktijk laat misschien zien dat lang niet al je medewerkers deze opleidingen altijd succesvol afronden, laat staan dat jouw organisatie de maximale voordelen ervan ervaart. We zetten de cijfers voor je op een rij.

Bijtscholing in Nederland: de feiten op een rij

In Nederland kennen we ruim **9 miljoen** werkenden.

De meeste van deze studerende werkenden zijn tussen de 35 en 55 jaar.

In 2023 namen 1,2 miljoen Nederlanders deel aan een korte, werkgerelateerde opleiding of cursus.

Waarom leren werknemers?

Meest genoemde redenen:

“Om mijn werk beter te doen”

“Algemene interesse”

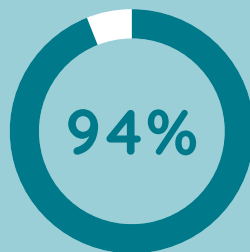
“Verplichting werkgever”

“(toekomstige) digitale of organisatorische veranderingen”

“Verbetering carrièreperspectief”

€ 1,5 miljard
opleidingsbudget onbenut

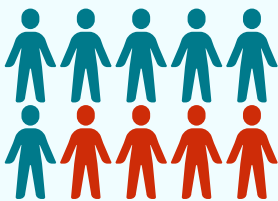
1,5 miljard euro aan opleidingsbudget blijft bij Nederlandse werkgevers jaarlijks op de plank liggen.



De meeste werknemers (94%) blijven langer betrokken bij een organisatie die investeert in loopbaanontwikkeling.

Wat leren we het meest?

- Voornamelijk studies die focussen op het personeel of de organisatie, persoonlijke ontwikkeling of beroepskeuze.
- Denk aan: *bedrijfshulpverlening (BHV), projectmanagement of persoonlijke effectiviteit.*

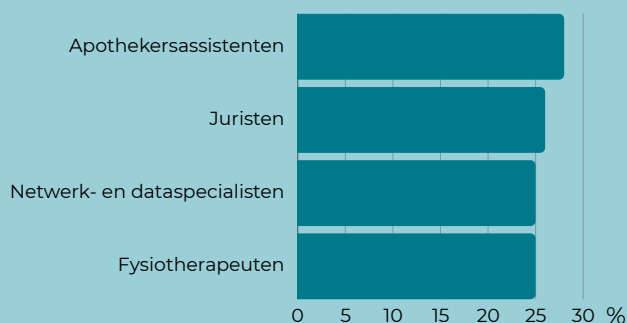


Voor bijna 40% van alle Nederlandse organisaties geldt dat ze jaarlijks minstens de helft van hun opleidingsbudget niet benutten.

Belangrijkste reden van dit onbenutte opleidingsbudget:
hoge werkdruk



Wie volgen het vaakst een korte, werkgerelateerde opleiding?



Wie volgen het minst vaak een korte, werkgerelateerde opleiding?

Meubelmakers, schilders en timmerlieden (5%)

Bronnen: CBS en AWWN



STUDIELAB

Het belang van studerende werknemers

Als je bedenkt dat Nederland 9 miljoen werkende mensen telt, dan zijn 1,2 miljoen mensen een heleboel lerende werknemers. Dit benadrukt dat veel bedrijven en organisaties het belang van bijscholing inzien. Het is simpelweg ook van belang. Professionele ontwikkeling is allereerst cruciaal voor het up-to-date houden van kennis en vaardigheden. Ten tweede voor het snel kunnen toepassen van het geleerde om te blijven groeien als organisatie en de concurrent voor te blijven.

Bijna 40% jaarlijks opleidingsbudget van Nederlandse bedrijven niet (volledig) besteed

Toch zorgt bijscholing helaas niet altijd voor de groei waar je als organisatie op hoopt. Ontzettend veel medewerkers lopen namelijk vertraging op tijdens een opleiding, lopen vast of stoppen ermee. Maar waarom? Diezelfde medewerkers geven nota bene vaak aan dat ze het belang van een opleiding inzien én dat ze leermogelijkheden belangrijk vinden op de werkvloer. Leren kan echter altijd anders lopen dan verwacht, voor zowel jou als werkgever als voor je medewerker. Hieronder benoemen we de meest voorkomende redenen waarom medewerkers worstelen met hun opleiding.



De werkdruk ligt te hoog

Hoeveel werknemers precies vastlopen in hun opleiding of zelfs afhaken is niet volledig bekend. Of eigenlijk bestaat hierin geen 'goed' gemiddeld percentage. Dit wisselt namelijk sterk per organisatie. En waarschijnlijk is het deels afhankelijk van het opleidingsinstituut. Laten we daar dus niet al te veel op focussen. Maar wat wel interessant is, is dat voor bijna 40 procent van alle bedrijven in Nederland geldt dat ze hun jaarlijks opleidingsbudget niet (volledig) besteden. Bij Nederlandse werkgevers blijft jaarlijks meer dan 1,5 miljard euro opleidingsbudget op de plank liggen (AWVN, 2024). Onbenut dus. Volgens werkgeversvereniging AAVN komt dit met name omdat de werkdruk bij deze bedrijven hoog ligt en er zo geen tijd overblijft voor bijscholing. Daarbij vinden werknemers het niet makkelijk om een bepaalde opleiding te kiezen.



Waarom worstelen jouw medewerkers met hun opleiding?

- * **Verstoorde werk-privébalans:** Veel werknemers vinden het moeilijk om een studie te combineren met hun werk en privéleven. Dit zorgt voor veel tijdsdruk en stress waardoor ze slechter leren en presteren.
- * **Gebrek aan motivatie:** Als medewerkers bijvoorbeeld de noodzaak niet inzien, zich niet betrokken voelen bij het bedrijf of moeite hebben met leren en toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden, zijn ze minder geneigd de opleiding door te zetten.
- * **Hoge werkdruk en stress:** Een combinatie van de hoeveelheid werktaken en de studiebelasting kan voor medewerkers overweldigend zijn als ze geen duidelijk overzicht of een realistische planning ervaren.
- * **Financiële belemmeringen:** De kosten voor bijscholing kunnen te hoog zijn voor medewerkers, zeker als de werkgever niet meebetaalt. En dat kan leren onmogelijk maken of veel stress opleveren.
- * **Diversiteit in leerstijlen en leertempo's:** Werknemers lopen vaak vast in hun opleiding omdat de manier, het niveau of het tempo van leren niet aansluit op hun individuele leerbehoeften, studievaardigheden en -capaciteiten.

Twée grote kansen in een dynamische beroepsmarkt waar de werkdruk hoog ligt

Met al deze feiten in ons achterhoofd zien we bij Studielab al twee grote kansen voor alle bedrijven in Nederland die vol zelfvertrouwen hun volgende stap naar succes willen zetten. Ook voor jouw bedrijf.

Over welke kansen hebben we het? Allereerst de kans om het opleidingsbudget daadwerkelijk in te zetten waarvoor het bedoeld is: om jouw medewerkers bij te scholen. Je weet namelijk heel goed waarom dit belangrijk is. En de tweede kans ligt in het creëren van tijd. Of beter gezegd: het beter indelen, beheren en benutten van de werktijd van jouw medewerkers. Zo zorg je er namelijk voor dat jouw medewerkers niet zo'n belachelijk hoge werkdruk ervaren en hun (vervolg)opleiding succesvol kunnen behalen.

Hoe zorg je ervoor dat werknemers doorzetten met hun opleiding?

De grote vraag is alleen: hoe ga je als werkgever hiervoor zorgen? Dit doe je door individuele begeleiding aan te bieden aan jouw medewerkers. **Individuele begeleiding** betekent dat iemand, in dit geval jouw medewerker, één op één ondersteund wordt door een kennis- en leerexpert. Deze expert is gespecialiseerd in het kunnen vertalen van kennis, leerstof en (studie)vaardigheden zoals tijdsmanagement en planning naar praktische uitleg, tips en handvatten helemaal afgestemd op de persoonlijke leerbehoeften van jouw unieke medewerker, zodat jouw medewerker precies begrijpt wat er van hem wordt verwacht en hoe hij dit in de praktijk moet leren of toepassen.

Individuele begeleiding verhoogt jouw kans op succes

Ontzettend veel onderzoeken tonen aan dat individuele begeleiding bij veel (werkende) studenten zorgt voor betere leerresultaten. Scholen waar doorgaans meer aandacht is voor persoonlijke ondersteuning of coaching hebben dan ook niet voor niets een hoger slagingspercentage. Hetzelfde moet eigenlijk ook gelden voor bedrijven en organisaties die veel waarde hechten aan individuele begeleiding voor hun werknemers (in opleiding).

Individuele begeleiding draait overigens niet alleen om het beter kunnen begrijpen van kennis (wat veel mensen waarschijnlijk wel denken). Het gaat vooral om het aanleren van studie- maar ook zeker werkgerelateerde vaardigheden. Denk aan: het beter kunnen beheren van iemands agenda en werk- en studietaken en leerstof in een realistisch tijdsbestek plannen. Dit zijn vaardigheden die zowel studenten als werkenden niet altijd hebben geleerd en dus überhaupt goed beheersen. Als dit wel van ze wordt verwacht kan dit al snel leiden tot het ervaren van veel stress, een hoge werkdruk en verstoorde werk-privébalans. Met alle gevolgen voor hen als persoon, hen als medewerker en jou als organisatie van dien.

Cruciale studievvaardigheden

Met individuele begeleiding geef jij jouw medewerkers de kans om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen - waar ze de rest van hun werkcarrière profijt van zullen hebben. Zeker ook jij als werkgever. Maar dat niet alleen. Deze medewerkers groeien dankzij de begeleiding ook als persoon. En laat persoonlijke ontwikkeling nu voor de meeste werknemers een grote motivatie zijn om door te studeren, maar daarover later meer. Voor nu gaat het erom dat je begrijpt dat bijscholing belangrijk is om te groeien als organisatie maar dat opleiding an sich geen garantie is op succes. Daarom is individuele begeleiding onmisbaar.

3

Individuele begeleiding: jouw 5 succesvoordelen

Een heleboel voordelen kunnen we benoemen als het om individuele begeleiding gaat, zowel voor jouw medewerkers als voor jouw organisatie. In deze whitepaper beperken we ons tot de vijf belangrijkste succesvoordelen.

In welke sector je als bedrijf ook actief bent, deze voordelen gelden zeer waarschijnlijk ook voor jou. Ze leiden je vol zelfvertrouwen naar je volgende stap richting groei en succes. In dit hoofdstuk laten we dan ook elk succesvoordeel één voor één aan bod komen. Pak gerust nog even een kop koffie erbij, want je wilt zoveel mogelijk onthouden.

3.1

Verhoogde
werknemersbetrokkenheid

3.1 Verhoogde werknemersbetrokkenheid

Het eerste succesvoordeel van individuele begeleiding luidt: een verhoogde werknemersbetrokkenheid. Maar waarom is een hoge betrokkenheid belangrijk? Volgens het onderzoek *'State of the Global Workplace'* van Gallup (2022) zijn organisaties met een hoge werknemersbetrokkenheid 14% productiever dan bedrijven waar de betrokkenheid lager ligt.

Hoe kan dat? Betrokken werknemers voelen zich over het algemeen meer tevreden en zijn daardoor gemotiveerder. Hierdoor leveren betrokken medewerkers, hoe groot of klein je organisatie ook is en in welke maatschappelijke tijden dan ook, simpelweg betere resultaten. Wil jij vol zelfvertrouwen de volgende succesvolle stap zetten? Dan is betrokkenheid dus een belangrijk aspect binnen jouw organisatie. En individuele begeleiding speelt hierbij een belangrijke rol.



De feiten op een rij:

- Organisaties met een hoge werknemersbetrokkenheid zijn 14% productiever dan andere bedrijven.
- 81% van alle werknemers vindt persoonlijke ontwikkeling het allerbelangrijkste te behalen resultaat tijdens het volgen van een opleiding of cursus.
- 31% vindt het behalen van hun diploma het belangrijkste resultaat.
- 94% van alle werknemers blijft langer betrokken bij een organisatie die investeert in hun loopbaanontwikkeling.
- Betrokken werknemers ervaren meer positieve emoties.
- Betrokken medewerkers hebben 40% minder kans op een burn-out.
- Organisaties met hoge betrokkenheid kennen 43% lager personeelsverloop.
- Maatwerk in leertrajecten zorgt voor hogere betrokkenheid en betere resultaten bij werknemers.

“Werkend studeren vraagt vaak om andere vaardigheden dan het uitvoeren van werktaken.”

Betrokkenheid begint al bij de onboarding. Jouw nieuwe werknemers kunnen nog zulke aantoonbare kennis en ervaring hebben, toch zullen zij op de werkvloer nog wat kneepjes van jouw organisatie moeten leren. Ze moeten goed ingewerkt worden. En daar is vaak een collega of begeleider voor nodig, al is dat voor jou waarschijnlijk een open deur. Voor veel organisaties is het echter niet vanzelfsprekend dat hetzelfde geldt voor huidige werknemers die een opleiding of bijscholing volgen.

Werkend studeren vraagt namelijk vaak om andere vaardigheden dan het uitvoeren van werktaken. Denk maar aan: extra goed kunnen plannen, studiestof doornemen, samenvatten, aantekeningen maken, leren, vragen durven stellen, nog beter omgaan met feedback en kritiek, enzovoorts.

Verhoogde motivatie om diploma te behalen

Als jouw medewerkers die een opleiding of cursus volgen direct met hun uitdagingen en vragen bij iemand terecht kunnen, kan dit een hoop stress, obstakels en studievertraging voorkomen. Dat kunnen wij je in elk geval als begeleidingsexperts met zekerheid bevestigen. Individuele begeleiding kan ervoor zorgen dat je medewerkers direct en precies de antwoorden en praktische handvatten krijgen die ze nodig hebben. Hierdoor begrijpen ze onder andere de leerstof beter, kunnen ze beter plannen, en zijn ze gemotiveerder om door te zetten.

Persoonlijke ontwikkeling is het allerbelangrijkste doel

Dit helpt ook bij hun persoonlijke ontwikkeling, zo vergroot het onder andere hun zelfvertrouwen. Volgens onderzoek van NIDAP (2018) vinden de meeste mensen (81%) persoonlijke ontwikkeling zelfs het allerbelangrijkste resultaat dat ze kunnen behalen tijdens het volgen van een opleiding of cursus. De minderheid (31%) vindt het behalen van hun diploma het allerbelangrijkste.

Als werkgever wil jij natuurlijk wel dat ze hun diploma behalen, want dit levert jou onder andere meer vaardigheden, kwaliteit, innovatie en dus resultaat op. Daarom kun jij een enorm verschil maken als je aandacht geeft aan individuele begeleiding. Hiermee ondersteun je de persoonlijke ontwikkeling van jouw medewerkers, en zo is de kans groter dat ze blijven doorzetten.

40% minder kans op burn-out

Maar liefst 94% van de werknemers blijft langer betrokken bij een organisatie die investeert in hun loopbaanontwikkeling, blijkt uit het *'LinkedIn Workplace Learning Report'* (2018). Volgens meerdere onderzoeken is het daarbij zo dat betrokken medewerkers minder stress ervaren en zich minder vaak ziekmelden. Volgens ClickUp (2024) ervaren betrokken werknemers meer positieve emoties, waardoor ze zelfs 40% minder kans hebben op burn-out klachten. Organisaties die prioriteit geven aan werknemersbetrokkenheid kennen doorgaans dan ook een 43% lager personeelsverloop. Dat is nogal wat.



Maatwerk verhoogt inclusiviteit en positieve werksfeer

In deze dynamische en digitale maatschappij is de kans bovendien groot dat werknemers het tempo of de invulling van een opleiding te rap of complex vinden. Ook in jouw organisatie. Individuele begeleiding biedt dan ruimte en tijd om te kunnen inspelen op verschillende leerstijlen en -tempo's. Het biedt maatwerk. Dit voorkomt dat medewerkers voor hun gevoel buiten de boot van jouw organisatie vallen. In plaats daarvan voelen ze zich gesteund en begrepen. Volgens onderzoek van McKinsey (2021) zorgt maatwerk in leertrajecten dan ook voor een hogere betrokkenheid en betere leerresultaten bij werknemers.

Maatwerk draagt bovendien bij aan een positieve werksfeer en een inclusiviteitsgevoel op de werkvloer. Wist je dat inclusieve organisaties acht keer meer kans hebben om betere prestaties te leveren (DNV, 2022)? Ook dit versterkt en verhoogt de werknemersbetrokkenheid binnen jouw organisatie. Bovendien verbetert het jouw interne en externe bedrijfsreputatie. En dat kan weer nieuwe werknemers aantrekken, die je nodig hebt om succesvol te blijven groeien als bedrijf.

Wil je vol zelfvertrouwen de volgende stap zetten als organisatie? Dan is een hoge werknemersbetrokkenheid dus ontzettend belangrijk binnen jouw bedrijf. Deze betrokkenheid verhoog je enorm als je aandacht besteedt aan individuele begeleiding.

3.2

Verhoogde productiviteit
dankzij gezonde werk-
privébalans

3.2 Verhoogde productiviteit dankzij gezonde werk-privébalans

Leren en studeren vragen vaak om andere vaardigheden dan het uitvoeren van werktaken. Een opleiding, bijscholing of cursus volgen kan dan ook voor uitdagingen zorgen op werk- en privégebied. Hoe maken jouw medewerkers bijvoorbeeld een haalbare planning? Hoe combineren ze hun werk met een opleiding? En hoe zorgen ze ervoor dat studeren niet ten koste gaat van hun privéleven? Individuele begeleiding kan hierin een ontzettend belangrijke rol spelen door te zorgen voor een gezonde werk-privébalans en verhoogde productiviteit.

Gezonde werk-privébalans is bewezen belangrijk voor jouw werknemers

Volgens Harvard Business Review (2021) blijkt uit onderzoek dat medewerkers met een evenwichtige werk-privébalans doorgaans beter in hun fysieke én mentale vel zitten. Ze voelen zich energievoller en gemotiveerder. Dit leidt in hun werk tot een verhoogde productiviteit. En een verhoogde productiviteit levert jouw organisatie uiteraard meer resultaat en groei op. Een gezonde werk-privébalans is dus een win-winsituatie.

Stress werkt de groei van je bedrijf tegen

Ervaren veel van jouw werknemers stress vanwege het moeten combineren van hun werk en opleiding? Voor hun gevoel ligt de werk- of studiedruk dan waarschijnlijk ontzettend hoog. De kans is groot dat ze hun stress meenemen naar de privéomgeving. Misschien werken of studeren ze zelfs in hun vrije tijd nog door. Hoe dan ook, deze stress doet hun privérelaties natuurlijk niet veel goeds. Hierdoor ervaren werknemers vaak nóg meer stress, en die nemen ze ook weer mee naar de werkvloer. Je begrijpt, dat er dan sprake is van een verstoorde werk-privébalans. Ernstige gezondheidsklachten zoals nek-, rugpijn en een burn-out liggen dan op de loer.

Eén van de laatste dingen die je wilt als organisatie is dat jouw medewerkers zich ziekmelden. Of erger nog: voor langere tijd uitvallen. Niet alleen heb jij namelijk het oog op een goed welzijn voor jouw werknemers, ook wil jij de productiviteit hoog houden. Maar gelukkig kun jij hét verschil maken met individuele begeleiding.

Werk- en studietijd efficiënter indelen

Als organisatie kun je de productiviteit en een gezonde werk-privébalans bij jouw medewerkers stimuleren door individuele begeleiding aan te bieden. Persoonlijke ondersteuning biedt namelijk hulp voor het stellen van de juiste prioriteiten en doelen in zowel hun opleiding als werk. Zo creëren ze focus. Daarbij leren ze bepaalde vaardigheden aan, zodat ze realistische en haalbare planningen kunnen maken. Dit schept overzicht en dat geeft rust. Zo kunnen je medewerkers hun werk- en studietijd efficiënter indelen. En zo kunnen ze zich beter concentreren op hun werktaken. Dit dus zonder overweldigd te raken of zichzelf voorbij te hoeven lopen.

Gezond welzijn, meer en betere prestaties

Dankzij individuele begeleiding werken je medewerkers een stuk efficiënter en zijn ze productiever. Hierdoor hoeven ze geen privétijd meer in te leveren en nemen ze ook geen stress mee naar huis. En dit zorgt voor een gezonde werk-privébalans. Het onderzoek 'International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring' (2024) van de University of Johannesburg bevestigt dat coaching of individuele begeleiding een significante positieve impact heeft op het zelfvertrouwen, welzijn en de prestaties van medewerkers.



Betere en sterkere werkrelaties

Dankzij 1-op-1 begeleiding ontvangen jouw medewerkers continu relevante en opbouwende feedback. Feedback die ze begrijpen en snel kunnen toepassen in hun werk en opleiding. Ze ontwikkelen daarmee niet alleen hun vaardigheden, ook zichzelf als persoon. Een organisatiecultuur waarin feedback op een positieve manier wordt omarmd, kan enorm groeien in teamverband. Medewerkers staan meer open voor feedback en om aan zichzelf te werken. Hierdoor leren ze beter met elkaar communiceren en bouwen ze aan waardevolle werkrelaties. Dit leidt tot een positieve werksfeer, verhoogde productiviteit en helpt ze naar een gezonde werk-privébalans.

Een gezonde werk- privébalans zorgt dus voor een verhoogde productiviteit bij jouw medewerkers. En individuele begeleiding heeft hier een enorm positieve impact op. Belangrijk dus, om daar aandacht aan te besteden als je zelfverzekerd de volgende succesvolle stap wilt zetten als organisatie.

3.3

Verbeterde en snellere
kwaliteitsimpuls

3.3 Verbeterde en snellere kwaliteitsimpuls

Als organisatie wil je de beste kwaliteit leveren aan klanten. Maar in een snel veranderende maatschappij wil je als organisatie ook continu blijven opschalen. Dan kan je focus makkelijk verschuiven van kwaliteit naar kwantiteit. Toch weet je dat kwaliteit leveren enorm belangrijk is voor de klanttevredenheid. Dus hoop je dat medewerkers beide waarmaken door ze een extra opleiding of bijscholing te laten volgen. Maar zeker ben je er niet van. En dat is waar je met individuele begeleiding een groot verschil kunt maken.



‘Begeleiding op maat’ toont bewezen positief effect op kwaliteit werkprestaties

Voor de metastudie *‘What can we know about the effectiveness of coaching?’* werden 39 onderzoeken onder de loep genomen met in totaal 2.528 deelnemers (De Haan & Nilsson, 2023). Het meta-onderzoek toont aan dat coaching een positieve impact heeft op de vaardigheden van medewerkers. Het benadrukt dat coaching ‘op maat’, dus coaching afgestemd op de specifieke behoeften van medewerkers, een zeer aanzienlijk positief effect heeft op de prestaties en kwaliteit die medewerkers leveren.

Sneller en beter het geleerde toepassen in praktijk

Hoe kan dit een groot verschil maken? Dankzij coaching of individuele begeleiding ontvangen medewerkers vaak veel meer, snellere én zeer gerichte feedback. Hierdoor begrijpen ze de studiestof niet alleen beter, ze voelen zich ook door iemand anders begrepen en gesteund. Ze voelen zich daarbij prettiger bij het stellen van vragen en het bespreken van hun studie-uitdagingen,

en zijn daar dan ook meer geneigd toe. Zo kunnen begeleiders ze concrete tips en handvatten geven, volledig afgestemd op hun beste leermethode en -niveau. Hierdoor begrijpen medewerkers beter wat er precies van ze verwacht wordt en kunnen ze beter en sneller leren. En zo groeit hun zelfvertrouwen en motivatie, en passen ze het geleerde ook nog eens sneller én beter toe in hun werk.

Makkelijke en betere vertaalslag naar praktijk

Daarnaast krijgen medewerkers dankzij coaching op maat vaak hulp bij hun planning en hoe ze iets stapsgewijs kunnen aanpakken. Zo kunnen ze hun vaardigheden heel concreet en nog verder verbeteren. Daarbij kunnen ze de vertaalslag van theorie naar praktijk vaak ook makkelijker en beter waarmaken. Ook op deze prestaties krijgen ze met persoonlijke begeleiding weer directe feedback, wat hun prestaties en aandachtspunten meteen inzichtelijk maakt en nog verder verbetert. Dit alles komt de kwaliteit en snelheid van hun werk zeer ten goede.

Betere kwaliteit, minder fouten, hogere klanttevredenheid

Alle medewerkers die hun werktaken - dankzij individuele begeleiding - beter en efficiënter uitvoeren, maken daarbij meestal minder fouten in hun werk. Daar kun je van op aan. En dit zorgt er niet alleen voor dat je de klanttevredenheid hoog kunt houden, het is ook leuk voor de zakelijke portemonnee. Je hoeft dan namelijk minder fouten te herstellen, maar daarover meer in hoofdstuk 3.5.

Individuele begeleiding kan dus enorm positief bijdragen aan een betere en snellere kwaliteitsimpuls. En dat is precies wat jij als organisatie nodig hebt om vol zelfvertrouwen de volgende stap te zetten naar groei en succes.



3.4

Sneller innoveren en groter
concurrentievoordeel

3.4 Sneller innoveren en groter concurrentievoordeel

Wil je als bedrijf in een dynamische samenleving voorlopen op je concurrenten en je klanttevredenheid hoog houden? Dan is snel innoveren van uiterst belang. Organisaties die hierin achterblijven zijn bewezen kwetsbaarder om hun marktaandeel te verliezen. Al helemaal in tijden van crisis. En je raadt het waarschijnlijk al: individuele begeleiding speelt ook bij snelle innovatie een onmisbare rol.

Overeind blijven in crisistijden

Denk eens aan de COVID-19 pandemie in 2020, hoeveel bedrijven ten onder zijn gegaan omdat ze niet genoeg konden meebewegen met alle drastische veranderingen. Als organisatie wil je je niet kunnen voorstellen hoe dit is. Jij wilt juist vol zelfvertrouwen elke verandering en elke volgende stap naar succes tegemoet gaan. Ook of zeker in tijden van crisis. Daarom moet je goed voorbereid zijn op onverwachte veranderingen.

Bewezen sleutels voor succes: innovatiekracht en wendbaarheid

Volgens een samenwerkingsonderzoek van Nyenrode Business, CMOTalk en VIA leveren organisaties met een duurzaam concurrentievoordeel betere prestaties dan hun concurrenten. Ook zijn deze bedrijven financieel gezonder.

MarketingTribune benoemde dit in een artikel en benadrukt daarbij dat 'innovatiekracht' en 'wendbaarheid' voor dit concurrentievoordeel de belangrijkste sleutels zijn.



Voldoen aan continu veranderende levensbehoeften

Met de komst van kunstmatige intelligentie en continu veranderende levensbehoeften van jouw klanten, is snel kunnen schakelen en innoveren misschien nog wel belangrijker dan ooit. Maar dat snel schakelen gaat niet bij elke werknemer vanzelf. Dit doe je door continu in beweging te blijven en (bewust) aandacht te geven aan innovatie. Individuele begeleiding kan hierbij enorm helpen om de juiste mindset te ondersteunen en ruimte te creëren voor creatieve ideeën.

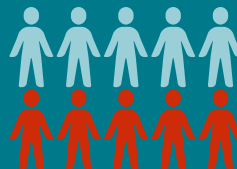
Ga voor de 'growth mindset'

Een 'growth mindset' en een vorm van individuele begeleiding kan enorm verschil maken. Bedrijven die een 'growth mindset' bemoedigen op de werkvloer komen vaak tot innovatieve en creatieve ideeën. Met 'growth mindset' bedoelen we de betekenis die psychologe Carol Dweck eraan heeft gegeven: organisaties die geloven dat de intelligentie, talenten en vaardigheden van medewerkers verder ontwikkeld kunnen worden door middel van inspanning, leren en doorzettingsvermogen.

'Growth mindset' stimuleert innovatie binnen jouw bedrijf



* 65% van de medewerkers bij een bedrijf waar de 'growth mindset' aandacht krijgt, is meer geneigd te zeggen dat de organisatie risicovol ondernemen stimuleert.



* 49% is meer geneigd te zeggen dat het bedrijf waarvoor ze werken innovatie bevordert.

Bron: Emeritus, 2024.

Schep ruimte voor creativiteit

De 'growth mindset' kun je als bedrijf enorm stimuleren met bijscholing en een vorm van individuele begeleiding. Dankzij begeleiding kan de manier en het tempo van leren namelijk volledig worden afgestemd op de talenten en behoeften van een medewerker. De medewerker voelt zich dan gezien en gehoord. Ook kan hij efficiënter en effectiever leren. Dit voorkomt dat de medewerker door individuele uitdagingen vastloopt of enorm veel stress ervaart. Het schept juist zelfvertrouwen en ruimte om creatiever na te denken. Om zo op nieuwe ideeën voor innovatie te komen, en deze ook daadwerkelijk te durven uitspreken en delen binnen de organisatie.

Proactieve werknemers

Dan komen we op het belang van proactiviteit. Nieuwe ideeën zijn namelijk leuk, maar alleen aan ideeën voor innovatie heb je niets. De beste ideeën moeten eigenlijk in razend tempo worden opgepakt en doorgevoerd. Alleen door proactief te handelen kun je namelijk snel inspelen op constant veranderende klantbehoeften, markttrends en ontwikkelingen in de maatschappij. En alleen als je dit altijd maar weer eerder doorvoert dan je concurrenten, behoud je jouw concurrentievoorsprong. Met 1-op-1 begeleiding bevordert je de motivatie en dus proactiviteit onder je medewerkers.

Kortom, als bedrijf wil je continu blijven innoveren om je concurrentievoorsprong te behouden. Individuele begeleiding kan hier enorm aan bijdragen. En dat heb je nodig als je zelfverzekerd de volgende stap wilt zetten naar nog meer groei en succes.



Hoe kunnen AI-tools bijdragen aan de innovatie en creativiteit van jouw organisatie?

Kunstmatige intelligentie en het gebruik van AI-tools: als organisatie heb je er misschien nog veel vraagtekens bij óf je kunt niet meer zonder. In ieder geval staat vast dat AI anno 2025 razendsnel in ontwikkeling is. Veel organisaties zetten AI dan ook al in en behalen daarmee betere en meer resultaten dan voorheen. Loop jij hierin achter? Dan geef je jouw concurrenten binnen de kortste keren een enorme voorsprong – en dat wil je niet.

Toch kan de inzet van AI risico's met zich meebrengen. Zo zien wij als online begeleider regelmatig dat studerende werknemers niet altijd weten hoe ze AI-tools zoals ChatGPT effectief kunnen inzetten voor een gewenst – laat staan optimaal – resultaat. Individuele begeleiding kan hierbij enorm helpen om de juiste AI-kneepjes en het zogeheten '*prompting*' onder de knie te krijgen.

AI-tools kunnen je werknemers helpen met:



- * Studie-, werk- en projectplanningen maken.
- * Opzet en structuuropbouw voor documenten zoals verslagen en rapporten.
- * Samenvatten van lange teksten, artikelen en zelfs studieboeken (of hoofdstukken om te leren).
- * Brainstormsessies ondersteunen door ideeën op te doen en deze te structureren.
- * Creatieve en innovatieve concepten verder uitwerken.
- * Directe feedback vragen op geschreven teksten of concepten.
- * Presentaties (tekstueel en visueel) uitwerken.
- * Complexe zaken eenvoudig en begrijpelijk kunnen uitleggen.
- * Taalcorrecties en vertalingen doorvoeren.
- * Researchen naar relevante bronnen en informatie + (onderzoeks)data (tekstueel en visueel) analyseren en rapporteren.
- * Examen- en oefenvragen genereren uit studiestof om beter te leren.
- * Automatiseren van veelvoorkomende (administratieve) taken, zoals e-mails
- * Schrijven of notulen en samenvattingen uitwerken.

Bij Studielab zetten we AI-tools zelf ook in om tijd te besparen en onze werkprocessen efficiënter te maken. Voor deze whitepaper heeft onze marketeer bijvoorbeeld bijna alle research naar bestaande onderzoeken en cijfers uitbesteed aan ChatGPT. Ze hoefde **de informatie alleen nog zelf te factchecken en te verwerken in het schrijfproces**. Dit bespaarde niet alleen een hoop tijd, maar gaf haar ook de ruimte om te focussen op leukere en creatief uitdagendere taken (en ja: ook deze alinea is door de marketeer geschreven).

3.5

Flinke kostenbesparing

3.5 Flinke kostenbesparing

Individuele begeleiding is een investering die zich al snel dubbel en dwars terugverdient. Sterker nog, voor jouw medewerkers en dus jouw organisatie levert het uiteindelijk zoveel voordelen op dat er op veel kostenposten flink bespaard kan worden. Zo blijft er geld over dat weer nuttig besteed kan worden. Dat is nog eens zelfverzekerd een volgende stap zetten. Op de volgende pagina's geven we voorbeeldberekeningen bij de kostenvoordelen.

Kostenbesparing dankzij kortere studieduur

Allereerst verhoogt individuele begeleiding de kans dat jouw medewerkers daadwerkelijk en binnen acceptabele tijd succesvol hun opleiding of bijscholing afronden. Zo weet je zeker dat jouw investering in nieuwe kennis en vaardigheden geen weggegooid geld is. Sterker nog, je bespaart er flink wat kosten mee én je werknemers kunnen sneller hun volledig potentieel benutten.

Minder fouten, minder herstelkosten

Als jouw medewerkers sneller en efficiënter hun opleiding kunnen volgen, groeit hun zelfvertrouwen en presteren ze beter. De inzet van persoonlijke ondersteuning kan hiervoor zorgen. De lesmethode wordt dankzij begeleiding namelijk volledig aangepast aan de capaciteiten van jouw werknemer. Hierdoor begrijpt hij veel beter wat er van hem verwacht wordt, en hoe hij zijn taken efficiënter kan uitvoeren. Als dit voor elke werknemer geldt, leidt dit in zijn geheel tot betere prestaties en dus ook minder fouten en herstelkosten.

Minder stress, en lager ziekteverzuim en personeelsverloop

Dankzij individuele begeleiding weten medewerkers precies wat er van ze wordt verwacht. Daarbij leren ze hun tijd beter beheren en werken ze sneller, efficiënter en productiever. Dit vermindert stress en daarmee de kans op (stressgerelateerde) gezondheidsklachten, zoals een burn-out. De cijfers voor ziekteverzuim en personeelsverloop van organisaties die investeren in persoonlijke ontwikkeling zullen dan ook lager uitpakken. Zo bespaar je dus veel kosten.

Als je al deze kostenbesparingen bij elkaar optelt, dan besef je dat individuele begeleiding een enorme impact kan hebben op het kostenplaatje van jouw organisatie. Het is niet alleen een investering die zichzelf op jaarlijkse basis meer dan terugverdient, het levert ook nog eens flinke kostenbesparing op.

Voorbeeld kostenbesparing dankzij kortere studieduur

Stel, je bent een organisatie van 200 medewerkers en 17% van jouw medewerkers volgt een opleiding, dus $(0,17 \times 200 =)$ 34 totaal. Voor elke opleiding staat 12 maanden, waarbij iedere werknemer 2 dagen per week aan zijn studie besteedt. Het werknemerssalaris is € 3.000 per maand en de opleidingskosten bedragen € 6.000 per werknemer.



Scenario 1: Sneller afstuderen (9 maanden)

Dankzij individuele begeleiding rondt iedere medewerker zijn studie 3 maanden eerder af. Dit levert een besparing op van:

- Salaris over niet-gewerkte studiedagen per werknemer: $3 \text{ maanden} \times 8 \text{ dagen per maand} \times (\text{€ } 3.000 / 20 \text{ werkdagen}) = \text{€ } 3.600$
- Opleidingskosten voor 3 maanden minder per werknemer $(\text{€ } 6.000 / 12 \times 3) = \text{€ } 1.500$
- Besparing per werknemer $(\text{€ } 3.600 + \text{€ } 1.500) = \text{€ } 5.100$
- **Totale kostenbesparing** $(200 \times 0,17 \times \text{€ } 5.100) = \text{€ } 173.400$

Bovendien kunnen deze medewerkers 3 maanden eerder volledig productief ingezet worden, wat extra omzet oplevert voor jouw organisatie.



Scenario 2: Langzamer afstuderen (15 maanden)

Zonder begeleiding duurt de studie 3 maanden langer, wat extra kosten met zich meebrengt:

- Salaris over extra studiedagen per werknemer: $3 \text{ maanden} \times 8 \text{ dagen per maand} \times (\text{€ } 3.000 / 20 \text{ werkdagen}) = \text{€ } 3.600$
- Extra opleidingskosten per werknemer $(\text{€ } 6.000 / 12 \times 3) = \text{€ } 1.500$
- Extra kosten per werknemer $(\text{€ } 3.600 + \text{€ } 1.500) = \text{€ } 5.100$
- **Totale extra kosten** $(200 \times 0,17 \times \text{€ } 5.100) = \text{€ } 173.400$

Daarnaast zorgt een langere studieduur ervoor dat de medewerkers pas later hun volledig potentieel kunnen benutten, waardoor zij minder snel volledig productief kunnen zijn binnen jouw organisatie. Dit leidt tot productiviteitsverlies.

Belangrijke overwegingen om mee te nemen in jouw berekening:

- **Studie-uren:** Het aantal studie-uren per week beïnvloedt je berekening. Hoe meer uren, hoe groter de impact op het salaris.
- **Salaris:** Een hoger salaris betekent een grotere besparing of kostenpost.
- **Aantal studenten:** Het aantal studerende medewerkers beïnvloedt de berekening. Hoe meer studerende medewerkers een bedrijf telt, hoe groter de besparing of kostenpost kan zijn.
- **Productiviteit:** De waarde van de productiviteitswinst of het -verlies is afhankelijk van de functie en het bedrijf.
- **Overige kosten:** Denk ook aan kosten voor bijvoorbeeld vervanging tijdens de studie, reiskosten gedurende de studie, etc.

Voorbeeld herstelkosten besparing

Stel, je maakt een jaarlijkse omzet van € 30.000.000, en 5% van die omzet gaat op aan foutcorrecties. Door te investeren in 1-op-1 begeleiding kunnen jouw medewerkers efficiënter en nauwkeuriger werken, waardoor het aantal fouten afneemt. Hierdoor dalen de kosten voor foutcorrecties naar 3% van de omzet.



- **Huidige situatie:**
 - Omzet: € 30.000.000
 - Kosten voor foutcorrecties: 5% van de omzet ($0,05 \times 30.000.000$) = € 1.500.000
- **Na investering in 1-op-1 begeleiding:**
 - Medewerkers maken minder fouten, waardoor de foutcorrectiekosten dalen naar 3% van de omzet.
 - Nieuwe kosten voor foutcorrecties ($0,03 \times € 30.000.000$) = € 900.000
- **Totale besparing:**
 - € 1.500.000 - € 900.000 = € 600.000 per jaar

Door gerichte begeleiding worden fouten voorkomen in plaats van achteraf hersteld, wat niet alleen kosten bespaart, maar ook de productiviteit en kwaliteit binnen de organisatie verhoogt.

Voorbeeld besparing dankzij lager ziekteverzuim en personeelsverloop

Stel, jouw organisatie telt 200 medewerkers. Jaarlijks vertrekken er 20 medewerkers, en nog eens 20 van jouw medewerkers vallen door ziekte tijdelijk uit. Dit betekent dat jaarlijks 40 medewerkers uitvallen, wat hoge kosten met zich meebrengt. Door te investeren in individuele begeleiding kun je het ziekteverzuim en personeelsverloop met 30% verlagen. Dit betekent dat er jaarlijks 12 medewerkers minder uitvallen, wat leidt tot flinke kostenbesparing.



Berekening van de besparing:

- **Huidige kosten:**
 - Vervanging van een vertrekkende medewerker: € 6.000
 - Ziektekosten per uitgevallen medewerker: € 5.000
- **Besparing door minder uitval (dankzij individuele begeleiding):**
 - Minder vertrekkende medewerkers ($6 \times € 6.000$) = € 36.000
 - Minder ziektegevallen ($6 \times € 5.000$) = € 30.000
- **Totale jaarlijkse besparing: € 66.000**

Door deze investering voorkom je overigens niet alleen ziekte- en uitvalkosten, je draagt ook bij aan een positieve werksfeer binnen je organisatie. En zo versterk je de loyaliteit van jouw medewerkers en verhoog je de productiviteit.

De optelsom: totale kostenbesparing dankzij individuele begeleiding

Een bedrijf met:

- Personeelsbestand: 200 medewerkers
- Formele opleiding volgend: 17% / 34 medewerkers
- Omzet: € 30.000.000



Besparing van:

- € 173.400 (dankzij kortere studieduur van 34 medewerkers)
- € 600.000 (dankzij minder fouten en herstelkosten)
- € 66.000 (dankzij minder ziekteverzuim en lager personeelsverloop)

$$€ 173.400 + € 600.000 + € 66.000 = € 839.400$$

Begeleidingskosten investering - € 100.000 (ruime schatting)

Totale kostenbesparing: € 739.400

Deze berekeningen zijn voorbeeld schattingen, de werkelijke cijfers wijken uiteraard af aangezien elke organisatie uniek is en individuele begeleiding maatwerk is. Daarbij spelen altijd externe factoren een rol. Maar het schept wel een beeld, en dan hebben we nog niet eens de positieve impact op innovatie en concurrentievoordeel meegenomen in deze berekening.



4

Hoe integreer je individuele begeleiding?

4. Hoe integreer je individuele begeleiding?

Inmiddels weet je waarom individuele begeleiding een onmisbare investering is voor elke organisatie. Ook voor jouw bedrijf, mits je vol zelfvertrouwen de volgende stap wilt zetten naar meer groei en succes. Maar hoe integreer je dit? Dit kan uiteraard op verschillende manieren. In dit hoofdstuk benoemen we vier succesvolle manieren. De ene aanpak kan los van de ander uitgevoerd worden of gecombineerd voor extra resultaat.

1. Creëer een intern mentorprogramma

Koppel werknemers aan een ervaren mentor of begeleider binnen de organisatie. Dit bevordert niet alleen de overdracht van kennis en vaardigheden, ook hun persoonlijke groei. Zorg hierbij voor een goede match tussen mentor en mentee en plan evaluatiemomenten in (ook om het effect van dit mentorprogramma te meten).

2. Investeer in professionele begeleiders

Professionele begeleiders of coaches laten zich niet beïnvloeden door de organisatiecultuur en kunnen daarom vaak met een frisse en onbevooroordeelde blik begeleiden. Ook zijn ze gespecialiseerd in het geven van praktische tips en handvatten die volledig afgestemd zijn op de verschillende behoeften, leermethodes en leerniveaus van jouw medewerkers. Zorg hierbij wel voor een pool van begeleiders met verschillende expertises en persoonlijkheden, zodat voor iedere medewerker met zekerheid een juiste match aanwezig is.

3. Maak het makkelijk en aantrekkelijk met technologie

Gebruik digitale tools zoals leermanagementsystemen (LMS) om persoonlijke voortgang te monitoren bij jouw medewerkers en op een laagdrempelige manier feedback te geven. Voeg hierbij spelelementen en korte leermodules toe om de betrokkenheid te vergroten en het leerproces aantrekkelijker te maken.

4. Meet en verbeter leerprestaties

Maak gebruik van enquêtes en KPI's om de effectiviteit van individuele begeleiding te meten en pas het beleid aan waar nodig. Organiseer bijvoorbeeld elk kwartaal focusgroepen waarin medewerkers over hun ervaringen met de begeleiding kunnen vertellen. Maak vervolgens concrete actieplannen en communiceer deze naar alle medewerkers.

Voor welke vorm van individuele begeleiding ga jij als organisatie?
Hiermee zet jij zelfverzekerd je volgende stap naar groei en succes.

5

Zet succesvol
jouw volgende stap

5. Zet succesvol jouw volgende stap

Dankzij deze whitepaper weet je nu precies waarom individuele begeleiding zo van belang is voor de groei en het succes van jouw organisatie. Ook heb je ideeën gekregen over hoe je deze begeleiding op maat kunt integreren. Misschien heerst alleen nog de vraag: wanneer ga je dit waarmaken?

Als je koffie tijdens het lezen inmiddels koud is geworden, is dat wellicht een teken dat jij en jouw medewerkers tijd tekortkomen. Leg jouw organisatie dan geen onnodig extra werk op. Investeer en besteed individuele begeleiding uit aan een partner die hierin gespecialiseerd is en al precies weet hoe het werkt. Wij zetten graag een nieuw kop koffie voor je klaar, en nodigen je hierbij uit voor een kennismaking met Studielab: dé 1-op-1 online begeleider voor jouw organisatie.

Mail vandaag nog naar zakelijk@studielab.nl of bel naar **085 1155278** voor een kennismaking, en ontdek wat Studielab voor jouw organisatie kan betekenen. Ons team zakelijke adviseurs staat voor je klaar.



Lesley d'Arnault
Zakelijk adviseur
zakelijk@studielab.nl
085 1155278



Santoso van Asseldonk
Zakelijk adviseur
zakelijk@studielab.nl
085 1155278

Zet vol zelfvertrouwen jouw volgende stap, met Studielab.

Studielab is een online kennis- en expertisecentrum en wij begeleiden sinds 2009 zowel studenten als medewerkers om vol zelfvertrouwen te leren en hun opleiding succesvol af te ronden. Ook voor jouw organisatie hebben wij een online pool beschikbaar met externe professionele begeleiders die op elk moment klaarstaan voor jouw medewerkers. Dus waarom jouw opleidingsbudget (grotendeels) onbenut laten en onnodige concurrentie-risico's nemen? Ga voor meer groeizekerheid. Kies voor Studielab.

www.studielab.nl/zakelijk





STUDIELAB

Zet als organisatie
vol zelfvertrouwen de volgende stap,
met Studielab.

Neem contact op:
zakelijk@studielab.nl
085 1155278

www.studielab.nl/zakelijk

Aan deze whitepaper werkten mee:
Lesley d'Arnault – Studielab
Santoso van Asseldonk – Studielab
Deborah de Meijer – schrijver & marketeer –
A Blessed Storyteller

Bronnenlijst op aanvraag

© Juni 2025 - Studielab

