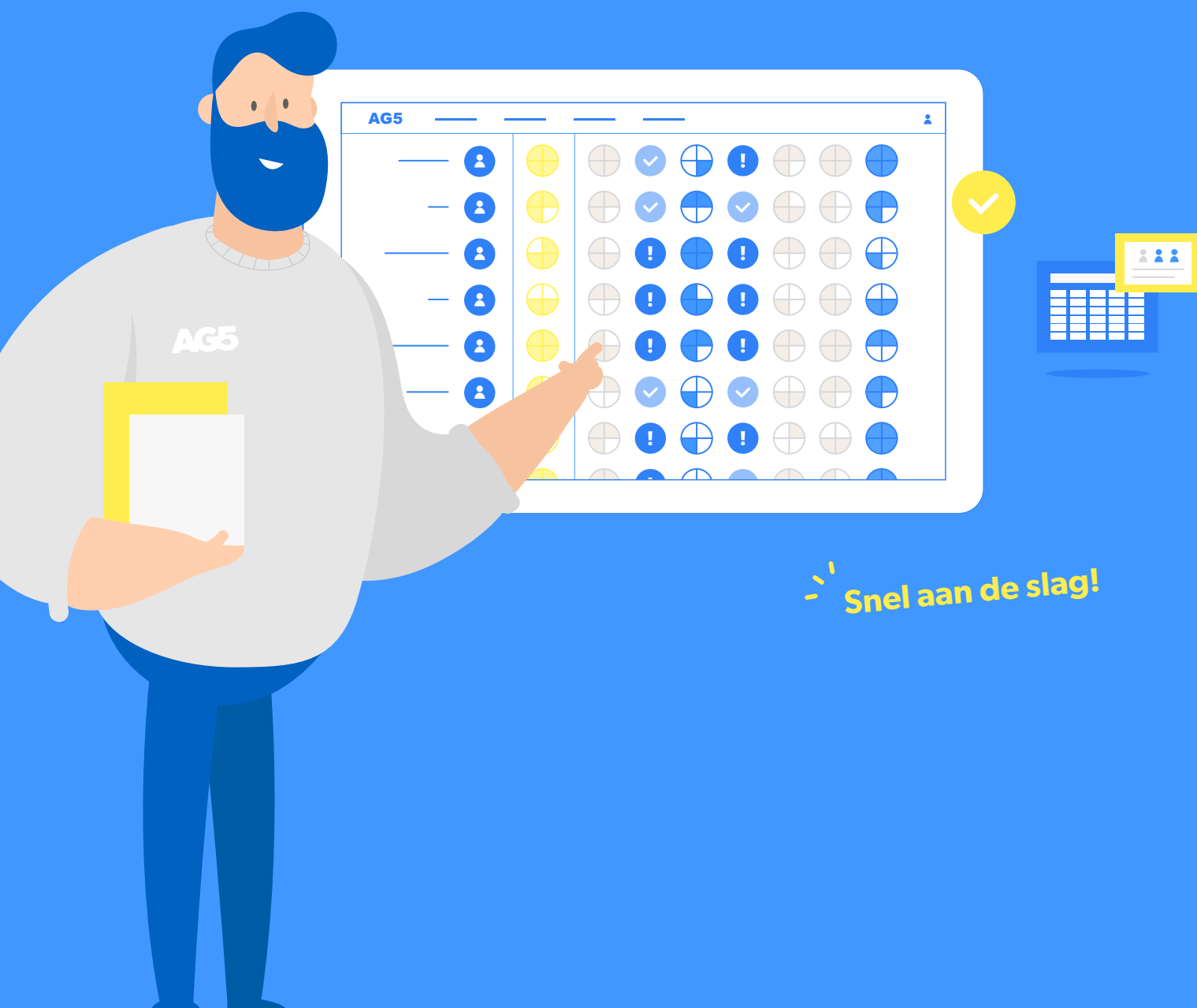




De vele voordelen van Skillsmatrixen



Snel aan de slag!

Voordeel van
een 'GAP' analyse

5 cruciale
basisvragen

Waarom Excel niet
werkt voor audits

Inhoudsopgave

Introductie.....	2
De vijf basisvragen.....	3
Wat is een skillsmatrix?.....	4
De voordelen van skillsmatrixen.....	5
Medewerker & team presteren beter.....	5
Meerwaarde voor de organisatie.....	6
Skillsmatrixen strategisch en operationeel.....	7
Vaardighedenenniveaus, de basis van skillsmatrixen.....	8
Veel varianten, van simpel naar complex.....	10
Versie Matrix 1 - 'Vereisten per persoon'	10
Versie Matrix 2 - 'Vaardigheden en bekwaamheidsniveaus'	12
Versie Matrix 3 - 'GAP analyse'	14
Metten en analyseren = continu verbeteren.....	15
1. Bepaal het doel: de vereiste vaardigheden.....	16
2. Meet actuele vaardigheden en bepaal de 'GAP'	16
3. Train of werf nieuwe vaardigheden.....	16
4. Analyseer het effect van de trainingen of werving.....	16
Continu verbeteren.....	16
Skillsmatrixen in Excel, een verstandige keuze of niet?.....	17
Gratis Quicksan.....	18



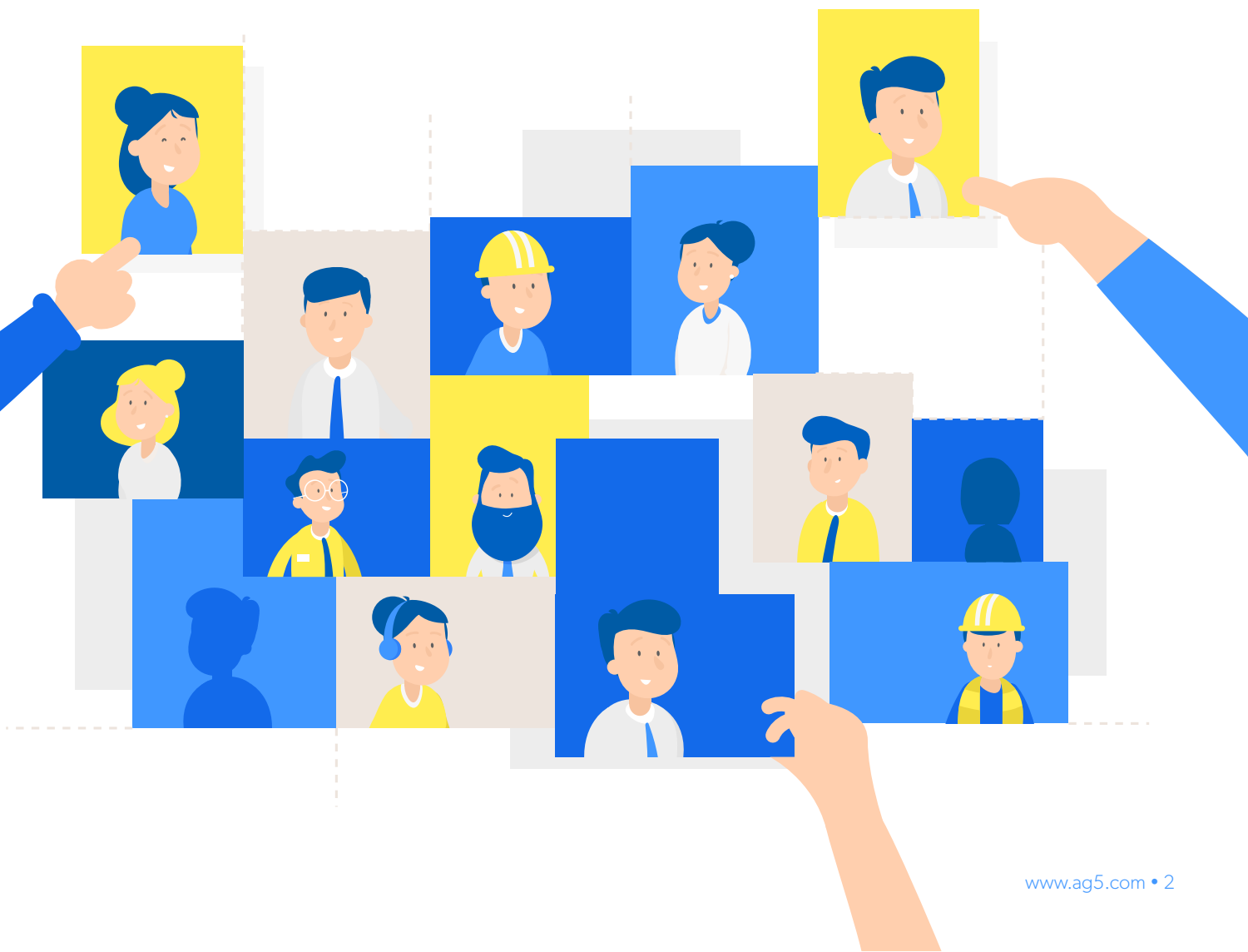
Introductie

In deze whitepaper leggen we je de voordelen van skillsmatrixen uit. We laten je zien dat medewerkers en teams hierdoor beter presteren en welke meerwaarde ze bieden aan organisaties.

Maar we houden het niet alleen bij theorie. We gaan ook aan de slag met de skillsmatrix. Zo tonen we je dat vaardighedenniveaus de basis vormen van elke skillsmatrix. Er zijn veel varianten, van simpel tot zeer complex. We laten je drie varianten zien die helpen om een goede vertaalslag te maken naar je eigen situatie. Vervolgens gaan we meten, analyseren & optimaliseren.

Nadat je deze inzichten en hands-on informatie hebt gecheckt kun je goed bepalen welke matrix het beste werkt binnen jouw organisatie.

Veel leesplezier!



De vijf basisvragen

In onze blog '[Vijf cruciale basisvragen voordat je start met skillsmatrixen](#)' gaven we al aan dat wij van mening zijn dat elke organisatie en werkgever moet beginnen met onderstaande vijf basisvragen te beantwoorden. Pas daarna kun je echt aan de slag met skillsmatrixen. Hieronder staan ze nog even:

- Welke 'kwalificaties' hebben mijn medewerkers nodig? (Required)?
- Wat zijn de huidige 'kwalificaties' van mijn medewerkers? (Actual)?
- Zijn mijn medewerkers voldoende 'gekwaliceerd'? (Gap tussen 1 en 2)?
- Hoe en waar gaan we de ontbrekende 'kwalificaties' ontwikkelen als er een gap is?
- Hoe en waar kunnen ontwikkelde 'kwalificaties' (formeel) aangetoond worden?

We gebruiken overigens bewust het woord 'kwalificaties' omdat dit meer omvat dan enkel vaardigheden. Zie kwalificaties als een set 'vereisten' waar vaardigheden een onderdeel van zijn.

De antwoorden op de vijf vragen geven je het basisinzicht in de behoeftes en mogelijke complexiteit van het goed managen van de kwalificaties van medewerkers in jouw organisatie. Als je dat namelijk kunt ben je niet alleen 'in control' van de dagelijkse operatie, maar ben je ook bezig om je 'workforce' continu te verbeteren. En zo maak je het verschil, binnen je bedrijf, maar ook binnen de markt of sector waarin je opereert.

Skillsmatrixen helpen je de organisatie te verbeteren. Maar hoe dan precies? Hoe ontwikkel je de matrix of matrixen die het beste bij jouw organisatie passen? En hoe werk je er vervolgens mee in de dagelijkse praktijk?

Wat is een skillsmatrix?

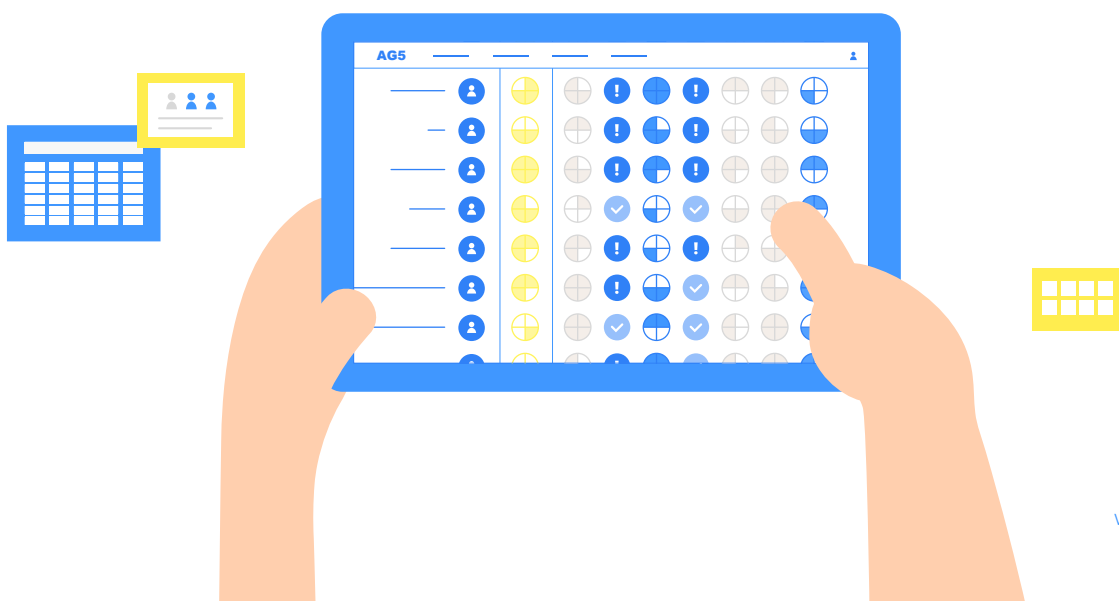
Een skillsmatrix toont de vaardigheden die noodzakelijk zijn om bepaalde taken of werkzaamheden uit te kunnen voeren en laat tegelijkertijd het huidige en gewenste niveau zien voor iedere taak of vaardigheid. Een skillsmatrix kan daarmee direct ook de dagelijkse planning van de 'operationele sterkte' faciliteren.

- Heb ik voldoende personen met de juiste vaardigheden tot mijn beschikking om het betreffende werk te kunnen uitvoeren?
- Heb ik voldoende spreiding van verschillende vaardigheidsniveaus in mijn team?

"Een skillsmatrix is een krachtige visuele tool die ondersteunt in het managen van de vaardigheden van medewerkers."

Afhankelijk van de 'eigenaar' van de matrix zijn er varianten voor teams, afdelingen, locaties of managers.

Waar wij zelf echt enthousiast over zijn, en dat is ook wat we van gebruikers horen, is het feit dat in één oogopslag wordt gevisualiseerd hoe het ervoor staat en waar de verbetering nodig of gewenst is. Dit is echt een heel groot voordeel van skillmatrixen.



De voordelen van skillsmatrixen

Medewerker & team presteren beter

Een skillsmatrix geeft dus eenvoudig en duidelijk aan hoe medewerker en team ervoor staan als het gaat om de juiste vaardigheid op de juiste plek te waarborgen. Daarnaast toont het de 'gaps' (het verschil tussen benodigde en behaalde vaardigheden).

Groot voordeel hiervan is dat er continu aandacht is voor deze 'gaps'. Ze staan zeggezegd op de radar. Dat alleen al creëert doorgaans een behoefte bij de verantwoordelijke personen om deze 'gaps' op te lossen. Het voelt namelijk niet prettig om te weten dat er 'gaps' zijn, zonder daar iets aan te doen.



Medewerkers kunnen ook zelf actief bezig zijn hun skills te verbeteren. Dit is het geval als de skillsmatrix wordt gebruikt voor (loopbaan)ontwikkeling en evaluatie van én met de medewerkers.

Deze manier van werken maakt het team en de organisatie steeds sterker én professioneler. Een team dat bestaat uit de juiste personen, die met de juiste skills hun taken uitvoeren, leidt doorgaans tot uitstekende resultaten. Succesvolle teams en organisaties trekken ook weer nieuw talent aan. En zo kun je je als team, organisatie en bedrijf continu blijven verbeteren. Daar zijn geen grote veranderingsprogramma's voor nodig. Simpelweg door in de basis op skillsniveau te blijven bekijken waar de verbetering mogelijk dan wel nodig is realiseer je deze kwaliteitsverbetering.



Wist je trouwens dat?

- 80% van de best presenterende bedrijven haar skills/competenties heeft gedefinieerd.
- Deze bedrijven dit inzicht in skills/competenties gebruiken om de prestaties van hun workforce te verbeteren.
- Deze bedrijven het inzicht in skills/competenties gebruiken in het selectie- en wervingsproces voor nieuwe medewerkers.
- Dat organisaties die gebruik maken van skillsmanagement meer winstgevend zijn en hogere tevredenheid van klanten en medewerkers rapporteren.

Aberdeen Group, Competencies in the 21st Century.

Meerwaarde voor de organisatie

Skillsmatrixen geven zoals gezegd real-time visueel inzicht in vaardigheden en 'gaps' van medewerkers en teams. Medewerkers en teams gaan hierdoor beter presteren. Graag leggen we hieronder uit hoe het werken met skillsmatrixen voor de gehele organisatie meerwaarde brengt.

Voor een medewerker: ziet zelf direct wat hij/zij nog meer moet kunnen en eventueel bijleren om verder te komen.

- Heeft direct inzicht in huidige niveau van vaardigheden.
- Heeft direct inzicht in waar hij/zij zich eventueel op kan ontwikkelen en waar het team behoefte aan heeft.
- Het inzicht motiveert de medewerker om zichzelf te blijven ontwikkelen.

Voor een teammanager: ziet direct hoe zijn/haar team ervoor staat op het gebied van operationele sterkte, vaardigheden, 'gaps' en trainingsbehoefte.

- Als dagelijkse planningstool voor het borgen van operationele sterkte.
- Om snel inzicht te hebben in huidige vaardigheden en toekomstige behoeftes, voor het bepalen van opleiding- en/of trainingsbehoefte dan wel wervingsvraag.
- Verhogen van de flexibiliteit van medewerkers door ze ook in de breedte te laten ontwikkelen en 'verveling on the job' tegen te gaan.

Voor een HR manager: gebruikt skillsmatrixen als essentiële input voor en ondersteuning van zijn/haar werkzaamheden.

- Voor recruitment om de juiste mensen met de juiste skills te werven.
- Voor evaluatie- en loopbaangesprekken met de medewerkers.
- Voor het vaststellen van de trainingsbehoefte en monitoren van het effect van trainingsinspanningen.

Skillsmatrixen strategisch en operationeel

Skillsmatrixen behoren dan ook op strategisch niveau een integraal onderdeel te zijn van het HRM beleid van je bedrijf. Maar niet alleen voor afdeling HR, zeker ook op operationeel niveau dan wel vanuit risicomanagementperspectief speelt het gebruik van skillsmatrixen een belangrijke rol.

Als je je realiseert dat wanneer je de kwalificaties van de mensen zo optimaal mogelijk hebt ingezet, de 'gaps' op tijd hebt ondervangen en je de medewerkers motiveert zichzelf te blijven ontwikkelen, het niet anders kan of ook je klant gaat dit merken. En dat is waar we het allemaal voor doen, toch?

Vaardighedenniveaus, de basis van skillsmatrixen

Voordat je een skillsmatrix kunt bouwen, dien je nauwkeurig vast te leggen welke vaardigheden jouw organisatie precies nodig heeft. Per vaardigheid geef je aan welke verschillende niveaus er zijn en hoe je die kunt meten. Door de vaardighedenniveaus inzichtelijk te maken is het straks voor iedereen in de organisatie duidelijk en transparant wat er wordt verwacht op welk niveau. Dus hoe nauwkeuriger je dit doet, hoe meer inzicht het geeft. Je legt hiermee de basis voor je skillsmatrix.

Ter illustratie onderstaand voorbeeld. We gaan voor een productiebedrijf de vaardigheid "kalibratie meetapparatuur" inzichtelijk maken.

- A** Je begint met de naam en omschrijving van de vaardigheid

Kalibratie meetapparatuur

Kalibreren van meetapparatuur op basis van het gewenst gebruik

- B** Dan bepaal je het aantal verschillende niveaus van bekwaamheid. In dit voorbeeld zijn dat er vier: Leerling, Gevorderde, Expert en Trainer. Ook zie je een symbool naast het niveau, dit gaan we straks gebruiken in de skillsmatrix. Daarnaast geef je een korte samenvatting per bekwaamheidsniveau.

A

Kalibratie meetapparatuur

Kalibreren van meetapparatuur op basis van het gewenst gebruik

B

1. Leerling

Kan het onderhoud onder begeleiding uitvoeren

2. Gevorderde

Kan het onderhoud zelfstandig uitvoeren

3. Expert

Kan verbeteringen aanbrengen aan het onderhouds-proces

4. Trainer

Kan anderen trainen in het onderhouden van meetapparatuur

C

De laatste stap is dat je per niveau bepaalt hoe je dit kunt meten. Bijvoorbeeld door aan te geven wat de bijbehorende gedragsindicatoren, kennis of verantwoordelijkheden zijn.

A

Kalibratie meetapparatuur

Kalibreren van meetapparatuur op basis van het gewenst gebruik

B

1. Leerling



Kan het onderhoud onder begeleiding uitvoeren

2. Gevorderde



Kan het onderhoud zelfstandig uitvoeren

3. Expert



Kan verbeteringen aanbrengen aan het onderhouds-proces

4. Trainer



Kan anderen trainen in het onderhouden van meetapparatuur

C

Weet nog niet goed waar hij/zij moet beginnen

Weet wat de standaard kalibratie procedures zijn en kan ze uitvoeren

Kan toezicht houden op anderen bij uitvoeren van kalibratie procedure

Maakt nieuwe (training)procedures voor kalibreren van meetapparatuur

Weet nog niet de verschillen tussen kracht, stroom en weerstand

Heeft voldoende kennis van kracht, stroom en weerstand

Kan het vermogen berekenen van kracht, stroom en weerstand

Kan aan anderen kennis overdragen over elektriciteitsleer

Nu heb je de vaardigheid zowel op niveau als op meetbaarheid gedefinieerd. Voor jouw eigen organisatie kun je dit doen voor vaardigheden maar je kunt het ook toepassen op competenties of taken. Het mooie is dat je dit in principe maar éénmalig hoeft toe te passen en daarna alle eventuele wijzigingen kunt doorvoeren. Wat ook helpt is dat er op het internet al veel industrie-specifieke vaardigheden- en competentielijsten te vinden zijn, zodat je niet alles zelf hoeft te bedenken. Makkelijk!

Veel varianten, van simpel naar complex

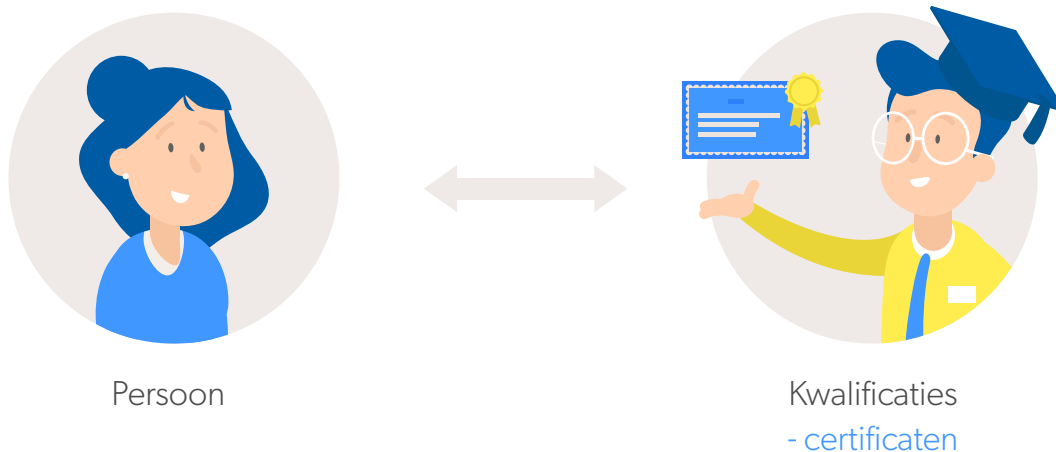
Skillsmatrixen zijn er in veel varianten. Allemaal afhankelijk van verschillende factoren die invloed hebben:

- Bedrijfsgrootte
- Complexiteit organisatiestructuur
- Veelheid aan functies / rollen / vaardigheden
- Gewenste onderverdeling in vaardigheidsniveaus
- Eigenaarschap

Deze invloeden zullen mede bepalen wat voor type skillsmatrixen je nodig hebt en wat de onderdelen ervan precies zijn. Aan de hand van een drietal voorbeelden gaan we van een simpele naar een complexe skillsmatrix. We besteden hier even wat extra aandacht aan, omdat het je helpt om een goede vertaalslag naar je eigen organisatie te maken.

Versie Matrix 1 - 'Vereisten per persoon'

In de meest simpele variant zie je vaak dat direct aan een persoon de vereiste certificaten of vaardigheden worden gekoppeld.



Een skillsmatrix zal er dan vrij eenvoudig uitzien. Een x-as en y-as, waarbij de namen van personen links op de y-as onder elkaar staan en bovenin op de x-as de betreffende certificaten. In de matrix staan dan vinkjes of kruisjes wanneer men het certificaat of vaardigheid bezit.

Zie het voorbeeldje hieronder.

Afdeling		Unit A					
Team		Ploeg B					
		1	2	3	4	5	6
		VCA-VOL	BHV	Heftruck			
Regnr.	Naam						
38872	Ewald Alofs	✓	✓	✓			
39258	Vikas de Canselaar		✓				
42382	Maureen Aalderts	✓					
46322	Coen Egbertsz	✓	✓				
48944	Fleur van de Ree		✓				
42630	Ben Samuel			✓			

Wat complexer wordt het als we verschuiven van dit simpele model naar een iets uitgebreider versie waarbij ook verschillende vaardighedenniveaus inzichtelijk moeten zijn.

Versie Matrix 2 - 'Vaardigheden en bekwaamheidsniveaus'



Persoon



Kwalificaties

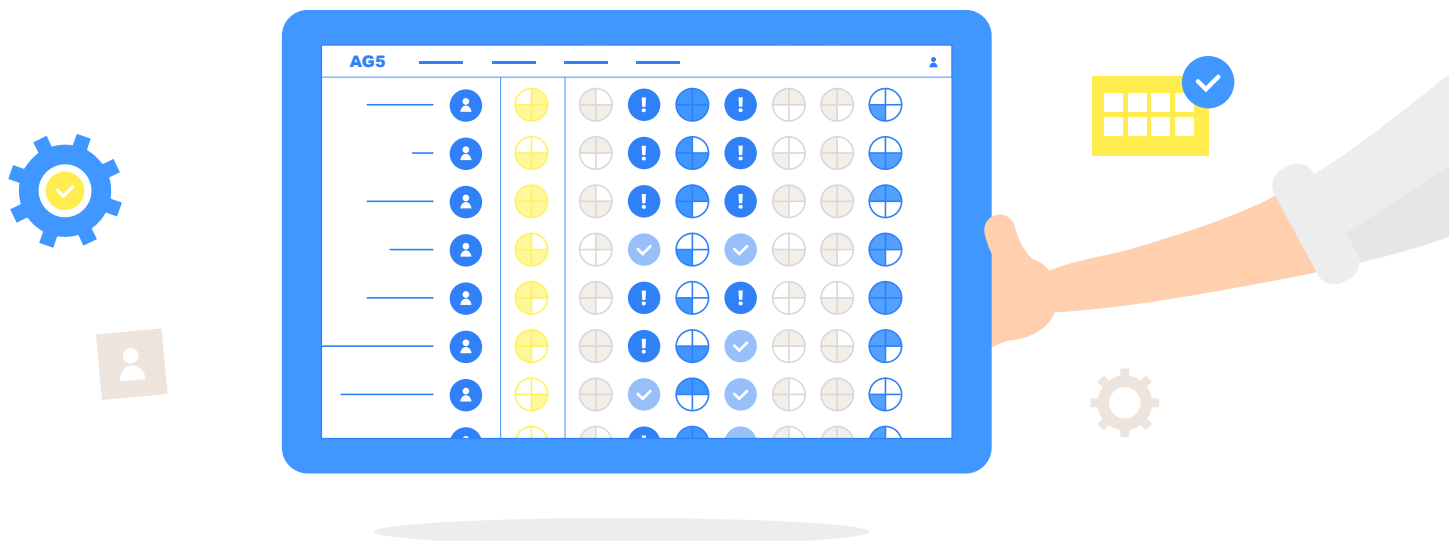
- certificaten
- Vaardigheden

De vorige matrix is nu uitgebreid met het onderdeel 'Technische vaardigheden / taken'. In deze matrix wordt het niveau waarop de medewerker de vaardigheid kan uitvoeren weergegeven middels het 'vier-kwadranten' symbool. Hierdoor is nu bijvoorbeeld direct te zien wie de Expert is op de taak 'Kalibratie meetapparatuur', namelijk: Vikas de Canselaar. Ook is nu per medewerker direct te zien in welke vaardigheden hij of zij zich verder kan of moet ontwikkelen.

Afdeling	Unit A	Certificaten			Technische vaardigheden / taken					
Team	Ploeg B	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leerling Expert Gevorderde Trainer		VCA-VOL	BHV	Heftruck	Kalibratie meetapparatuur	Vervangen van actuatoren	Side Panel operation	Allan Bradley PLC	Indramat servo motors	Aansluiten meetpalen
Regnr.	Naam									
38872	Ewald Alofs	✓	✓	✓						
39258	Vikas de Canselaar		✓							
42382	Maureen Aalderts	✓								
46322	Coen Egbertsz	✓	✓							
48944	Fleur van de Ree		✓							
42630	Ben Samuel			✓						

Vaak word het vierkwadranten model ingezet bij organisaties waar wordt gewerkt volgens het 'leerling – mentor model'. Nieuwe medewerkers leren het vak van ervaren krachten. Natuurlijk hoef je niet te werken met een 'vier-kwadranten' model. Je kunt de bekwaamheidsniveaus ook met kleuren of nummers weergeven.

Het derde, meest complexe voorbeeld leg ik hieronder iets uitgebreider uit. We voegen aan voorgaande matrix versie 2 de GAP analyse (verschil tussen behaalde en benodigde kwalificaties) toe op teamniveau. Door dit te doen, kun je echt gaan meten en analyseren. Ik noem het overigens complex, maar dat is omdat er vergeleken met versie 1 zoveel meer informatie inzit. Het werken met deze 'complexe versie' is helemaal niet moeilijk.



Versie Matrix 3 - 'GAP analyse'

De echte toegevoegde waarde van een skillsmatrix komt tevoorschijn als je de GAP analyse (verschil tussen behaalde en benodigde kwalificaties) gaat toevoegen. Dan kun je namelijk gaan analyseren op medewerker -, maar vooral ook op teamniveau. Op basis van deze analyse kunnen keuzes worden gemaakt dan wel voorstellen gedaan. Als medewerkers zichzelf verder willen ontwikkelen op vaardigheden zal dat niet alleen henzelf ten goede komen, maar het gehele team, afdeling en bedrijf.

Afdeling	Unit A	Certificaten			Technische vaardigheden / taken					
Team	Ploeg B	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leerling Gevorderde Expert Trainer		VCA-VOL	BHV	Heftruck	Kalibratie meetapparatuur	Vervangen van actuatoren	Side Panel operation	Allan Bradley PLC	Indramat servo motors	Aansluiten meetpalen
Regnr.	Naam									
38872	Ewald Alofs	✓	✓	✓						
39258	Vikas de Canselaar		✓							
42382	Maureen Aalderts	✓								
46322	Coen Egbertsz	✓	✓							
48944	Fleur van de Ree		✓							
42630	Ben Samuel			✓						
Minimum kwalificaties team		3	2	5	3x3Q	3x2Q	3x3Q	3x3Q	2x4Q	3x3Q
Actuele kwalificaties team		3	4	2	1x3Q	6x2Q	3x3Q	3x3Q	0x4Q	4x3Q

Minimum kwalificaties team
In deze regel wordt het minimum niveau vastgelegd voor het team. Bijvoorbeeld bij certificaten wil je dat minimaal 3 medewerkers van het team een VCA-VOL certificaat hebben. En voor de vaardigheid 'Kalibratie Meetapparatuur' dat minimaal 3 medewerkers 3 kwadranten (= Expert niveau) hebben.

Actuele kwalificaties team + GAP analyse
In deze regel staan de behaalde kwalificaties. Bij certificaat VCA-VOL staat 3. Deze is 'groen' omdat het team voldoet aan de minimum vereiste 3 (regel erboven). De vaardigheid 'Kalibratie Meetapparatuur' is rood omdat er maar 1 medewerker is die 3k (kwadranten) heeft gevuld. Minimum voor het team is 3 medewerkers, dus twee medewerkers moeten hierin worden opgeleid. Ewald Alofs, Ben Samuel en Coen Egbertsz komen hiervoor in aamerking want die hebben al twee kwadranten (Gevorderde) gevuld.

Meten en analyseren = continu verbeteren

Het woord 'inzicht' is al meerdere keren genoemd. Laten we daar even langer bij stilstaan. Dit inzicht heb je gekregen, omdat je de skills meetbaar hebt gemaakt. En omdat je echt goed inzicht hebt, kun je ook goed analyseren. Heeft wat we doen het effect dat we beogen?

Dit is hoe het werkt: je meet wat de huidige vaardigheden zijn en je bepaalt wat de GAP is. Plan vervolgens nieuwe trainingen voor je team om de vaardigheden te verbeteren, of werf binnen danwel buiten de organisatie de benodigde vaardigheden. Analyseer vervolgens of het effect heeft. Daarna ga je weer bepalen of de huidige vereisten nog voldoen of moeten worden aangepast. Door deze cyclus te volgen ben je continu bezig om de vaardigheden te verbeteren. Zie hieronder het model;



1 Bepaal het doel: de vereiste vaardigheden

Het belang van de vaardigheden vastleggen, zowel op niveau als op meetbaarheid, is meermaals aan bod geweest. Het komt ook hier weer terug. Het is namelijk de basis.

2 Meet actuele vaardigheden en bepaal de 'GAP'

Het meten van de actuele vaardigheden kan op verschillende manieren maar vaak gebeurt dit door:

- 1) medewerker doet een zelf assessment en/of
- 2) medewerker wordt voorgedragen voor assessment door een collega-expert

3 Train of werf nieuwe vaardigheden

Op basis van de vastgestelde GAP wordt met de medewerker besproken waarin hij/zij getraind gaat worden, hoe, waar, wanneer en door wie? Dit kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door: training 'on the job', e-learning of het volgen van een interne of externe opleiding. Maar het kan ook zijn dat het al duidelijk is dat het trainen van iemand binnen het team de GAP niet gaat oplossen. Dan ontstaat er een wervingsvraag.

4 Analyseer het effect van de trainingen of werving

De resultaten van de training van de medewerker worden verwerkt. Het effect kan gemeten worden vanaf het moment dat de getrainde medewerker zijn/haar vaardigheden in de praktijk brengt. De gedragsindicatoren, kennis of verantwoordelijkheden die zijn vastgelegd per vaardigheid, helpen daarbij. Een mooi bijkomend effect van deze analyse is dat je tegelijk kunt beoordelen hoe effectief de training zelf eigenlijk is geweest. Dit levert goede input op voor gesprekken met de trainers en/of opleidingsinstituten.

In het geval dat er een nieuwe medewerker aan de slag gaat (van binnen het bedrijf dan wel van buitenaf), is met hem/haar besproken wat de gedragsindicatoren, kennis en verantwoordelijkheden zijn die horen bij de vaardigheden benodigd in deze specifieke rol/functie.

Continu verbeteren

De uitkomsten van de analyse bepalen of je als organisatie je doelstelling (de vereiste vaardigheden) wilt aanpassen. Daarna begin de cirkel opnieuw...door dit continu te doen verbeter je de prestatie van je medewerkers, team en organisatie op dagelijkse basis. Dat scheelt weer het opzetten en uitrollen van veranderingstrajecten met alles wat daarbij komt kijken...

Skillsmatrixen in Excel, een verstandige keuze of niet?

In de afgelopen jaren hebben wij al veel verschillende skillsmatrixen gezien en veelal zijn ze gemaakt in Excel. Het gebruik van Excel is verleidelijk omdat er veel zelfgemaakte matrix-templates te downloaden zijn, de meeste mensen Excel kennen en het ook nog eens niks kost.

Denk echter goed na voordat je Excel gaat gebruiken voor het managen van de vaardigheden van je medewerkers. Het betreft een cruciaal bedrijfsproces! Zeker als je een wat complexere organisatiestructuur hebt met meerdere functies en rollen, veel vaardigheden en verschillende gebruikers/eigenaren.

Je loopt dan namelijk vroeg of laat tegen de onderstaande nadelen van Excel aan:

- Excel is foutgevoelig
- Data wordt lokaal opgeslagen
- Meerdere eigenaren, meerdere werkwijzen
- Géén real-time inzicht in data
- Géén autorisatiemogelijkheden
- Slechte beheersbaarheid, wie heeft wat in gebruik?
- Updates in het template zijn erg lastig door te voeren

We schreven hier trouwens al eerder een gerelateerd artikel over: [‘Waarom Excel niet werkt voor audits’](#).

Wij zijn sterk van mening dat je deze processen en bijbehorende cruciale data altijd met een goede cloudoplossing moet managen. Waarom? Omdat je alle bovengenoemde nadelen ondervangt met een goede cloudoplossing. En dit zijn ook direct de vereisten wil je dit proces goed kunnen managen.

We hopen dat deze whitepaper je enthousiast heeft gemaakt over de meerwaarde van het centraal plaatsen van competentie management in jouw HRM-strategie.

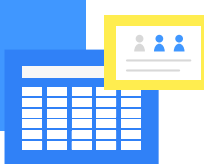
Heb je vragen of opmerkingen/aanvullingen, we horen het vanzelfsprekend graag!
Of nog beter: meld je aan voor onze **GRATIS QUICKSCAN**.



Gratis Quickscan

Wij inventariseren je huidige werkwijze rondom het managen van de skills van jouw medewerkers en geven je een no-nonsense advies over hoe het (nog) beter kan.

Enthousiast geworden? Meld je aan voor de **GRATIS QUICKSCAN** > info@ag5.com



AG5 skills intelligence software maakt het mogelijk om, zonder ingewikkelde spreadsheets, overzichtelijke en auditbestendige cross-company skills matrixen en dashboards te maken. Dit alles binnen één gecentraliseerde skills hub, met geïntegreerde data uit andere HR- en learning tools. Zo maakt AG5 het skills managementbeheer eenvoudig.

Live demo aanvragen



Rick van Echtelt is CEO van AG5, daarnaast is hij op het veld te vinden als coach om de skills van zijn 9-jarige voetbaltalenten bij te schaven.

- rick@ag5.com
- +31 (0)20 463 0942



Oostelijke Handelskade 865
1019 BW Amsterdam
Nederland
+31 (0)20 463 0942