



Learning & development fundamentals

Waarom training niet nodig is (*clickbait*)

Lees meer ↓

De harde waarheid: training lost je probleem niet op!

Hoor of doe je wel eens uitspraken als ‘onze mensen hebben opnieuw training nodig over...’, ‘we zullen dat hertrainen’ of ‘kom die training nog eens geven want we blijven issues hebben’? Dan is dit hoofdstuk voor jou, want (her)training is slechts zinvol als deze voortkomt uit een grondige GAP-analyse.



De GAP-analyse

Effectieve training begint immers bij een duidelijke diagnose. Niet alle performanceproblemen op de werkvloer worden opgelost door training. Daarom is het cruciaal om de echte oorzaak van een prestatiekloof – de zogenaamde performance gap – te achterhalen. Hier komt de GAP-analyse om de hoek kijken: een onmisbaar instrument in elke Learning & Development-context

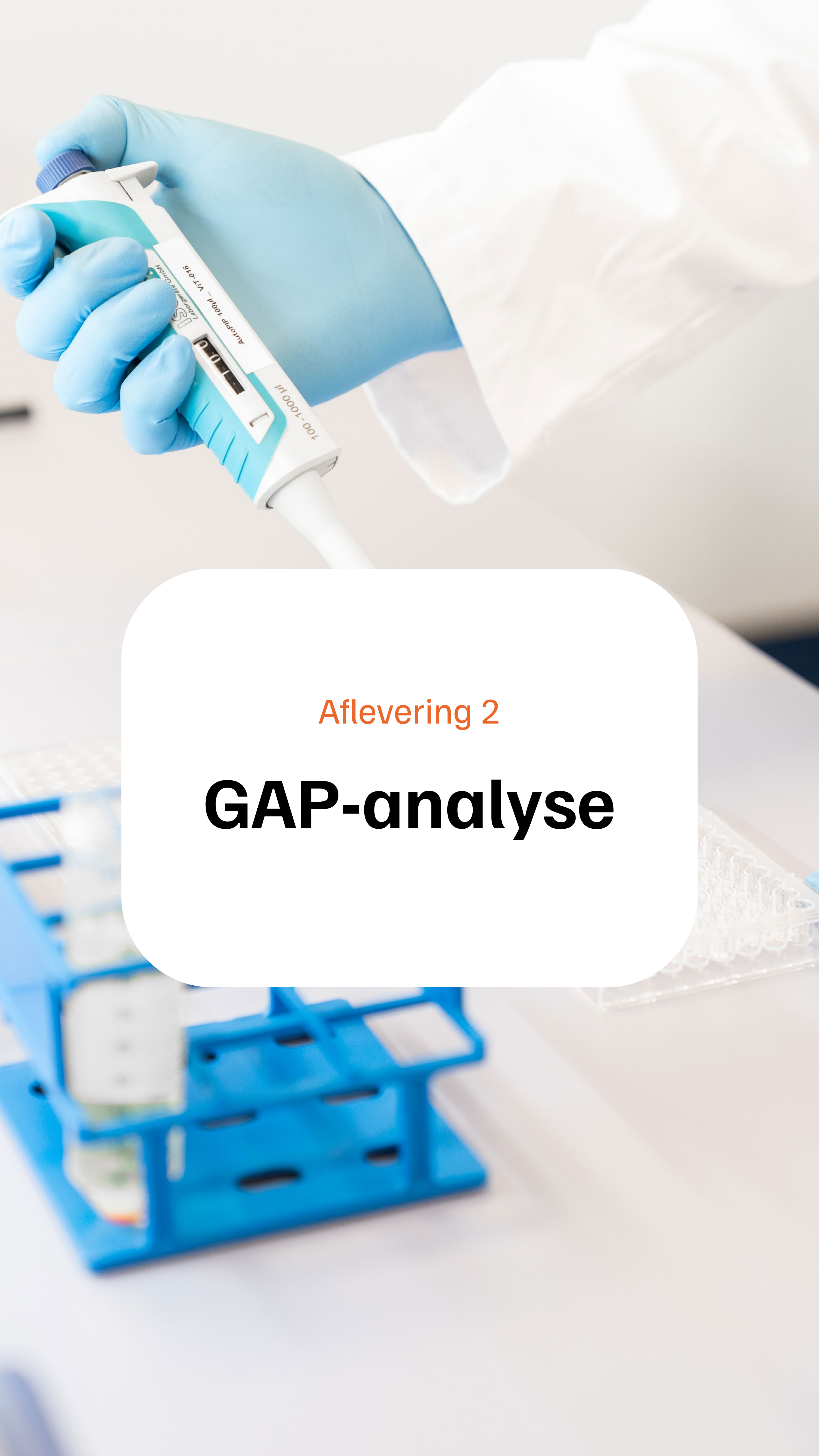
Change Control

Deze tool is ook essentieel bij de implementatie van een nieuwe best practice, installatie of systeem, als sluitstuk van een Change Control. In dit hoofdstuk leggen we de basis. De volgende editie duiken we in deze life sciences-specifieke toepassing.



Het vorige hoofdstuk gemist? Daarin leerde je hoe je trainingen écht impact laat maken door doelgericht te blijven. Download het hier en mis niets!

[Download aflevering 1](#)



Aflevering 2

GAP-analyse

De GAP-analyse: wanneer training niet nodig is

Een GAP-analyse helpt je te achterhalen of een prestatiekloof voortkomt uit een gebrek aan kennis, vaardigheden of attitude. Daarnaast kunnen andere factoren, zoals organisatorische, technische of procesmatige obstakels, de oorzaak zijn. Door een grondige GAP-analyse voorkom je dat training wordt ingezet als een “quick fix” voor problemen met een diepere oorzaak. Dit bespaart tijd en middelen en verhoogt de impact van training.

Wat is een GAP-analyse?

Een GAP-analyse is een methodiek om te identificeren waar en waarom er een verschil bestaat tussen de huidige prestaties en de gewenste prestaties. Het helpt ons te bepalen of het probleem ligt bij een tekort aan competenties (kennis, vaardigheden of attitude), of dat er andere, niet-trainingsgerelateerde factoren meespelen, zoals organisatorische, technische of procesmatige obstakels.

Door een grondige GAP-analyse uit te voeren, voorkom je dat training wordt ingezet als een “quick fix” voor problemen die een diepere oorzaak hebben. Dit voorkomt niet alleen verspilling van tijd en middelen, maar zorgt er ook voor dat de training echt impact maakt.

Waarom een GAP-analyse cruciaal is

In veel organisaties is het verleidelijk om snel de conclusie te trekken: “We hebben een training nodig.” Bijvoorbeeld wanneer fouten toenemen, deadlines vaker niet worden gehaald, of de productiviteit achterblijft. Toch is training niet altijd de oplossing, en een slechte diagnose kan zelfs contraproductief werken.

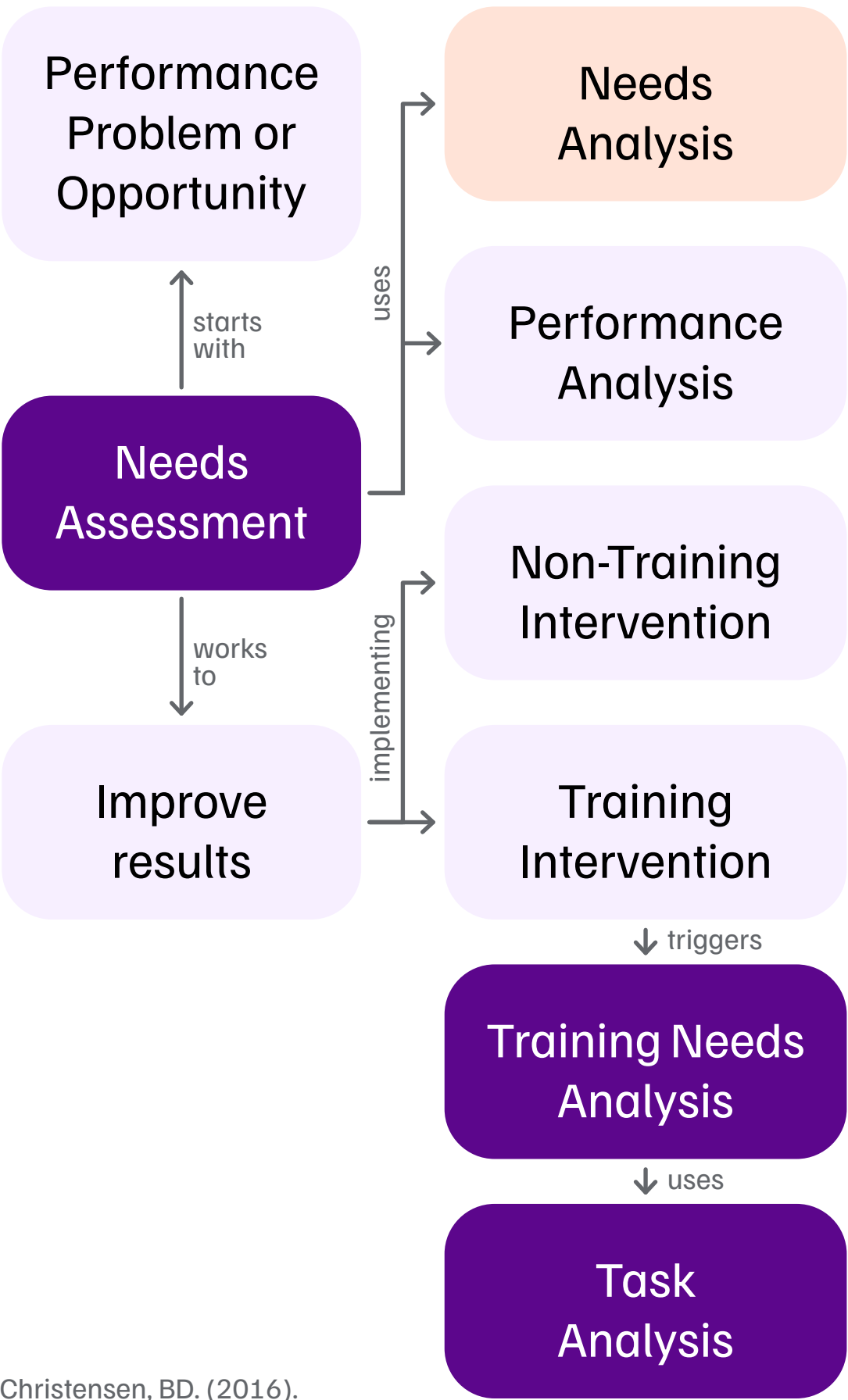
Bijvoorbeeld:

Probleem: Een toenemende foutenmarge bij een productielijn.

Vaak voorgestelde oplossing: Een herhalingstraining voor het team, al dan niet onder de vorm van een presentatie bij de start van de shift.

- Echte oorzaken (na GAP-analyse):**
- Oude of ongeschikte apparatuur.
 - Gebrekkige communicatie tussen afdelingen, waardoor het werkproces vaak wordt verstoord.
 - Verhoogde werkdruk of een sluimerend conflict binnen het team.
 - Onvoldoende tijd of middelen om het werk goed uit te voeren.

In zulke situaties kan een training de symptomen tijdelijk maskeren, maar niet de kern van het probleem aanpakken. Sterker nog, het kan de frustratie binnen het team vergroten als ze voelen dat de werkelijke oorzaak wordt genegeerd.



Het proces van een GAP-analyse

Een effectieve GAP-analyse bestaat uit drie essentiële stappen:

1. Huidige situatie in kaart brengen

Start met een analyse van de huidige prestaties:

- Welke taken moeten uitgevoerd worden?
- Welke prestaties zien we nu? Waar gaat het mis, en hoe vaak?
- Zijn er specifieke trends die de prestaties beïnvloeden (bijv. recente proceswijzigingen, nieuwe apparatuur, of veranderde werkdruk)?

Gebruik observaties, data-analyse en gesprekken met het team om een volledig beeld te krijgen.

2. De gewenste situatie vaststellen

Beschrijf helder welke prestaties nodig zijn om aan de bedrijfsdoelstellingen te voldoen:

- Wat betekent ‘uitmuntende prestatie’ in deze context?
- Welke normen gelden?
- Welke veranderingen zijn nodig om dat niveau te bereiken?

3. De oorzaken van de GAP identificeren

Onderzoek waarom er een kloof is tussen de huidige en gewenste situatie. Hierbij verdeel je de oorzaken in twee categorieën:

- **Training Needs:** Gebreken in kennis, vaardigheden of attitude. Voorbeelden zijn:
 - Werknemers weten niet hoe ze een nieuwe machine correct moeten gebruiken.
 - Onvoldoende inzicht in het belang van een specifiek proces.
 - Ongepaste of inconsistente werkhouding binnen het team.
- **Non-Training Needs:** Oorzaken die niets met competenties te maken hebben, zoals:
 - Verouderd of defect materiaal.
 - Gebrek aan duidelijke werkinstructies of richtlijnen.
 - Overbelasting door slechte planning of onrealistische verwachtingen.
 - Onveilige of onergonomische werkomstandigheden.

Een grondige analyse van deze oorzaken voorkomt dat training wordt ingezet als oplossing voor een probleem dat elders ligt.

Hoe L&D en performance support samen impact maken

Een GAP-analyse is niet alleen een taak van het L&D-team, maar een samenwerking tussen L&D en performance support. Deze samenwerking is cruciaal om niet alleen de juiste training te ontwikkelen, maar ook om de randvoorwaarden te verbeteren die nodig zijn voor succes.

Bijvoorbeeld:

- Als een team last heeft van inefficiënte werkprocessen of verouderd materiaal, moet dit samen met de betrokken afdelingen worden aangepakt.
- Als een conflict of een gebrekkige communicatie tussen teams de prestaties belemmert, moet dit eerst worden opgelost voordat training effectief kan zijn.

Pas wanneer alle obstakels – zowel trainings- als niet-trainingsgerelateerd – helder in beeld zijn, kan een aanpak worden gekozen die écht impact heeft.

Praktische tips voor een succesvolle GAP-analyse

Betrek het team

Praat met de mensen op de werkvloer. Zij hebben vaak waardevolle inzichten in wat er speelt.

Wees kritisch

Stel jezelf altijd de vraag: “Is dit probleem puur trainingsgerelateerd, of spelen er andere factoren mee?”

Gebruik data

Analyseer prestatie-indicatoren zoals productiviteit, foutenmarge of stilstand. Dit helpt om de scope van het probleem objectief te beoordelen.

Werk samen

Schakel bij non-training needs de hulp in van andere afdelingen, zoals HR, technische ondersteuning of procesmanagement.

De resultaten van een GAP-analyse: gerichte actie en blijvende impact

Een GAP-analyse zorgt ervoor dat je trainingen niet alleen doelgericht zijn, maar ook onderdeel van een bredere oplossing. Door zowel de training needs als de non-training needs aan te pakken, bouw je aan duurzame prestaties op de werkvloer. Het voorkomt frustratie, verhoogt de effectiviteit en draagt bij aan een werkomgeving waarin mensen optimaal functioneren.

Met deze aanpak maak je niet zomaar trainingen – je creëert leer- en werkprocessen die leiden tot blijvende groei, betere resultaten, en een gemotiveerd team.

In dit tweede deel van ‘Trainen met impact: een praktische gids’ heb je de kracht van een grondige GAP-analyse ontdekt en geleerd waarom het essentieel is voor het verbeteren van prestaties en het ontwikkelen van gerichte training. Door het proces van een GAP-analyse goed toe te passen, kun je de werkelijke oorzaken van prestatiekloof identificeren en zo trainingen ontwerpen die blijvende impact maken.

Wil je weten hoe je de GAP-analyse effectief kunt inzetten aan het einde van een Change Control-proces? In de volgende aflevering gaan we dieper in op hoe je de GAP-analyse gebruikt om opleidingsbehoeften te bepalen na de implementatie van nieuwe systemen of processen. Blijf ons volgen voor meer waardevolle inzichten en tools die jouw trainingen verder versterken.

Volg ons !



+32 472 63 29 09

info@vitalent.be

in

ViTalent vzw.
Isala Gebouw,
Galileilaan 11 b0002,
2845 Niel