

# Aan de slag met: *Leerkansen*

## Van beleid naar leerkansen

**Duur:** 30 minuten

**Doel:** Identificeer de belangrijkste (meerjaren) beleidsdoelstellingen en bepaal welke leerkansen het meest relevant zijn voor het opleidingsbeleid.

## Stap voor stap

### 1. Belangrijkste doelstellingen selecteren

**(5 minuten)**

Identificeer de vijf belangrijkste beleidsdoelstellingen, gebruik hiervoor bijvoorbeeld een meerjarenbeleidsplan of strategische personeelsplanning.

**Voorbeeld:** *Je belangrijkste doelstelling is digitalisering en technische innovatie. Binnen twee jaar wil je graag dat bedrijfsprocessen gedigitaliseerd worden en medewerkers digitaal vaardig(er) zijn.*

### 2. Leerkansen per doelstelling bepalen

**(15 minuten)**

Breng per geselecteerde doelstelling de (mogelijke) gevolgen (ontwikkelingen, kansen) in kaart voor de competenties die bij specifieke functies horen. Noteer deze in de vorm van leerkansen.

Helpende vragen daarbij zijn:

- Welke interne of externe ontwikkelingen, kansen of bedreigingen zullen waarschijnlijk invloed hebben op je (betaalde) medewerkers bij het nastreven van deze

doelstelling?

- Welke competenties en talenten heb je al en kun je benutten om deze doelstelling te bereiken?
- Wat vraagt deze doelstelling aan nieuwe houdingen of gedragingen van specifieke functies?
- Welke nieuwe vaardigheden zijn nodig om deze doelstelling effectief te ondersteunen?
- Welke nieuwe kennis moet worden toegevoegd om deze doelstelling haalbaar te maken?

| **Voorbeeld:** *digitalisering en technische innovatie*

- Interne en externe ontwikkelingen: Toenemende digitalisering in de markt en nieuwe technologieën zoals AI hebben invloed op werkprocessen, klantinteracties en besluitvorming.
- Bestaande competenties en talenten benutten: Medewerkers met ervaring in IT-projecten kunnen hun kennis gebruiken om digitalisering in andere afdelingen te ondersteunen.
- Nieuwe houdingen of gedragingen: Medewerkers staan open voor technologische veranderingen en innovatie en kunnen zich snel aanpassen aan nieuwe systemen.
- Nieuwe vaardigheden: Er is behoefte aan digitale vaardigheden zoals data-analyse, automatisering en werken met nieuwe softwareprogramma's. Leidinggevenden leren om digitale transformaties te begeleiden.
- Nieuwe kennis: Er is behoefte aan kennis over specifieke technologieën zoals AI en cybersecurity. Dit kan worden aangevuld met digitale transformatie en verandermanagement.

### 3. Leerkansen koppelen aan functies

**(5 minuten)**

Bekijk het lijstje met leerkansen. Voor welke functies, teams of medewerkers zijn deze kansen relevant? Maak onderscheid tussen leerkansen die voor alle medewerkers gelden die specifiek zijn voor bepaalde rollen.

| **Voorbeeld:** *digitalisering en technische innovatie.*

Algemene leerkansen: Digitale basisvaardigheden voor alle medewerkers, over het werken met nieuwe software tools, zoals Microsoft Teams of werken met data-analyse programma's.

Specifieke leerkansen: Cybersecurity of AI voor IT-specialisten, verandermanagement om digitale transformaties goed te kunnen begeleiden voor leidinggevenden.

### 4. Leerkansen rangschikken

**(5 minuten)**

Mogelijk heb je veel kansen genoteerd. Bepaal welke het meest essentieel zijn en welke regelmatig terugkomen. Breng eventueel een rangorde aan.

Neem de genoteerde leerkansen mee in je opleidingsbeleid (zie [Bijlage 1 Format strategisch opleidingsbeleid](#)).

| **Voorbeeld** *digitalisering en technische innovatie.*

Als bijvoorbeeld blijkt dat meerdere afdelingen digitale vaardigheden missen, kan er voorrang worden gegeven aan basisvaardigheden in data-analyse of automatisering voordat complexere technologieën worden geïntroduceerd.

