

Aan de slag met: *het Leerlandschap*

Leerlandschap verkennen

Duur: 15 – 20 minuten

Doel: Bespreek de kern en de grijze gebieden van het leerlandschap van jouw organisatie.

Stap voor stap

1. Stellingen bespreken

(7-8 minuten)

Bespreek onderstaande stellingen. Waar is snel consensus over en welke onderwerpen roepen discussie op? Wat zegt dit over jullie leerlandschap en over hoe leren wordt benaderd binnen de organisatie?

Stelling 1: Medewerkers leren hier alleen wat nodig is voor hun functie, werken aan persoonlijke ontwikkeling doen ze maar in hun vrije tijd.

Stelling 2: Als een medewerker een ontwikkelbehoefte heeft, wordt er altijd actief gezocht naar mogelijkheden om dit te ondersteunen.

Stelling 3: De organisatie kan en wil werken vanuit talenten en kwaliteiten in plaats van functierollen en richt het leerbeleid daarop in.

Stelling 4: Leren moet direct meetbare resultaten hebben.

Stelling 5: De organisatie besteedt voldoende tijd en middelen aan het ontwikkelen van soft skills zoals communicatie, samenwerking en leiderschap.

2. Vervolgacties

(3-4 minuten)

Noteer de belangrijkste punten die verdere uitwerking of verdieping nodig hebben, bijvoorbeeld zaken die moeten worden uitgezocht of besproken voordat jullie een compleet beeld hebben van het leerlandschap. Welke punten blijven onduidelijk of zorgen voor tegenstrijdige inzichten? Welke acties

zijn nodig om hier duidelijkheid over te krijgen? Bespreek ook wie deze acties oppakt.

3. Uitgangspunten formuleren

(5 minuten)

Beschrijf de gewenste scope en de belangrijkste uitgangspunten van het landschap van leren & ontwikkelen van de organisatie. Probeer dit stellig en beknopt te verwoorden.

Denkvragen/denkrichtingen:

- Is het vertrekpunt leren gericht op de behoeften van de organisatie of op persoonlijke ontwikkeling van de medewerker? Of een combinatie van beide?
- Welke vormen van leren voegen waarde toe voor zowel de medewerkers als de organisatie?
- Zijn er grenzen aan het leren dat niet direct (of op korte termijn) effect heeft op de organisatie, de klant of het werk? Zo ja, welke grenzen zijn dat?
- Richt het leren zich op organisatieontwikkeling, loopbaanontwikkeling of talentontwikkeling? Of een combinatie?

Vul deze uitgangspunten later aan met de bevindingen uit de vervolgacties en gebruik ze als basis voor het verdere opleidingsbeleid (zie [Bijlage 1 Format strategisch opleidingsbeleid](#)).