

DUNAVIE OPSTELLEN VAN EEN STRATEGISCH LEER- EN ONTWIKKELPLAN: DO'S & DON'TS



Do's

- **Betrek stakeholders vanaf het begin**

Breng als een van je eerste stappen alle stakeholders in kaart. Bepaal daarbij ook wat je van wie nodig hebt en vanuit welke positie zij een stakeholder zijn. Organiseer vroegtijdig gesprekken met MT, OR, HR en medewerkers. Zo vergroot je draagvlak en benut je waardevolle kennis uit de organisatie.

- **Begin met een duidelijke centrale vraag**

Formuleer scherp wat het plan moet opleveren en voor wie.

Gebruik één zin als kapstok, bijvoorbeeld: 'Hoe zorgen we dat onze medewerkers over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om onze organisatiedoelen te realiseren?'

- **Werk met een realistische planning en duidelijke mijlpalen**

Deadlines geven richting, maar tussentijdse checkmomenten zijn net zo belangrijk. Leg vooraf een tijdlijn vast met wie wanneer feedback geeft; voorkom dat alles op het einde samenkomt.

- **Onderbouw keuzes met data en gesprekken**

Combineer beleidsinformatie met input uit interviews, enquêtes en cijfers

Gebruik interviewleidraden of korte vragenlijsten om trends en behoeftes te signaleren.

- **Maak de visie op leren concreet**

Een inspirerende visie is pas waardevol als die vertaald wordt naar gedrag, middelen en rollen. Laat het MT hierin richting en prioriteit bepalen. Koppel de visie ook aan de kernwaarden van de organisatie.

- **Zorg voor iteratieve feedbackrondes**

Toets regelmatig bij stakeholders of het plan nog aansluit bij hun verwachtingen.

- **Communiceer en blijf dat gedurende het hele proces doen**

Blijf iedereen betrekken en informeren. Bepaal goed wie je doelgroep is en hoe je ze blijft betrekken door regelmatig open en transparant te communiceren over waar je staat, wat je afwegingen zijn en welke input je van hen nodig hebt.

Don'ts

- **Het plan in isolatie schrijven**

Een opleidingsplan dat alleen op HR-bureauniveau wordt ontwikkeld, mist aansluiting bij de praktijk.

- **Te ambitieus of abstract formuleren**

Mooie woorden zonder concrete acties raken snel hun kracht kwijt. Wees zo concreet mogelijk. Voorkom vage doelen als 'we stimuleren een leercultuur' zonder concrete invulling of middelen.

- **Deadlines laten vervagen**

Een plan zonder heldere planning blijft vaak hangen in de ontwerpfase.

- **Leren loskoppelen van organisatiedoelen**

Een visie en plan dat niet bijdraagt aan strategische doelen, verliest urgentie en prioriteit.

- **Verwar leren niet met opleiden**

Niet elke ontwikkelbehoefte vraagt om een training.

Context

Opstellen van een strategisch leer- en ontwikkelplan

Vanuit Dunavie is de vraag gesteld om onderwijskundig te helpen bij het opstellen van een strategisch leer- en ontwikkelplan. Het doel: een breed gedragen plan met een scope van vijf jaar, waarin leren en ontwikkelen structureel wordt verankerd in de organisatie.

Het plan richt zich onder andere op:

- De operationele vertaling van de organisatiecompetenties luisteren, netwerken en verantwoorden – met aandacht voor hoe Dunavie en haar context zich de komende vijf jaar ontwikkelen en wat dat vraagt van medewerkers.
- Een Visie op Leren die ruimte biedt voor zowel formeel leren (bijvoorbeeld trainingen) als informeel leren (zoals leren op de werkplek en performance-support).
- Beleid en kaders voor het gebruik van het persoonlijk ontwikkelbudget én het afdelingsbudget.
- En overige thema's die tijdens het proces belangrijk blijken om verder uit te werken en op te nemen in het plan.

Aanleiding

De noodzaak voor een strategisch opleidingsplan komt voort uit de groeiende aandacht voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid binnen Dunavie. Veranderende wet- en regelgeving, technologische innovaties en maatschappelijke verwachtingen vragen om een toekomstgerichte aanpak van leren en ontwikkelen.

De gewenste situatie is een organisatie waarin leren vanzelfsprekend onderdeel is van het werk, waar medewerkers actief regie nemen over hun eigen ontwikkeling, en waar opleidingsbeleid direct bijdraagt aan de strategische doelen van Dunavie.