

Tool: 'VISIE OP LEREN'

In deze tool vind je een aantal vragen die je kan stellen voor je van start gaat met VTO-activiteiten plannen of een opleidingsplan opstellen.

VISIE EN WAARDEN	
<p>Wat is in de huidige situatie de heersende visie op leren in onze organisatie? Hoe kijken medewerkers, leidinggevend en bestuur aan tegen leren en groei van medewerkers?</p> <p>Spreekt men over opleiding als tijdsverlies of vindt men dit een investering in de toekomst? Wordt er bij aanwerving rekening gehouden met opleidingsbereidheid?</p>	
<p>Wat vind je belangrijk? Welke waarden staan voorop als het gaat over een VTO-beleid?</p> <p>Bijvoorbeeld betrokkenheid creëren, kostenefficiënt zijn, aandacht hebben voor verschillende leervormen,...?</p>	
<p>Wat is de gewenste situatie?</p> <p>Kies je voor een toekomstgerichte benadering waarin het VTO-beleid ook inspeelt op gewenste evoluties en toekomstige noden of wil je vooral op behoeftes die een onmiddellijke impact hebben inspelen?</p> <p>Bied je vooral functiespecifieke opleiding en ontwikkeling aan, of gaat je focus ook naar generieke vaardigheden, zoals communicatie en leidinggeven?</p> <p>Ga je aan de slag met groeigesprekken? Wil je werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen (POPs) of liever niet?</p>	
BEVOEGDHEDEN	
<p>Wie neemt het VTO-beleid ter harte? Is dat de coördinator, een leidinggevende, de persoon die met personeelszaken bezig is?</p> <p>Staat hij/zij ook in voor het onthaalbeleid en voor de organisaties van stages en de opvang van stagiairs of niet?</p>	
<p>Welke taken krijgt die persoon toegewezen?</p> <p>Het opleidingsaanbod volgen, <u>groeigesprekken</u> houden, leerdoelen opvolgen, projecten opzetten rond werkplekleren, een lerend netwerk opstarten of bijwonen...?</p>	
DOELPUBLIEK	
<p>Voor wie organiseren we leeractiviteiten?</p> <p>Houd je rekening met diversiteit? Denk je eraan om ook medewerkers in meer uitvoerende functies te betrekken in leeractiviteiten?</p>	
BELEID EN PROCEDURES	
<p>Hoe pakken we het aan?</p>	

<p>Kies je voor een <i>ad hoc</i> inspelen op de leerbehoeftes die medewerkers zelf formuleren of ga je bewust organisatiedoelen en leerdoelen van medewerkers afstemmen op elkaar?</p> <p>Is ons VTO-beleid verbonden met ons algemeen personeelsbeleid, met ons kwaliteitsbeleid, algemeen beleid? Hoe maken we de koppeling?</p> <p>Zijn er procedures? Zijn ze duidelijk omschreven? Kennen medewerkers de procedures? Bijvoorbeeld: Hoe ga je om met leervragen van medewerkers die niet meteen aansluiten bij hun functie?</p>	
<p>Hoe detecteren we de behoeftes van de organisatie en van individuele medewerkers?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je kan je informatie halen uit (groei)gesprekken met medewerkers, waarin je peilt naar hun individuele noden. - Als je werkt met <u>persoonlijke ontwikkelingsplannen</u>, krijg je veel input uit de opvolging daarvan. - Je kan kijken naar de evoluties die zullen plaats vinden in het komende jaar, zoals het invoeren van een nieuw informaticasysteem of een nieuwe manier van registreren. - Je kan rekening houden met geplande of gewenste wijzigingen in je aanbod of dienstverlening. 	
<p>Kiezen we voor het opstellen van een opleidingsplan?</p>	
<p>MIDDELEN</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Welke middelen hebben we ter beschikking? - Hoe verdelen we die? - Hoe kunnen we eventueel extra middelen bekomen ? Steun van sectorfonds en 	