

“In a time of drastic change it is the learners who inherit the future. The learned usually find themselves equipped to live in a world that no longer exists.”

*Eric Hoffer*



# STRATEGISCH LEERBELEID

## NATUURLIJK, MAAR WAT EN HOE ?



Pitstop Gent, 21 Maart



# STRATEGISCH HRD

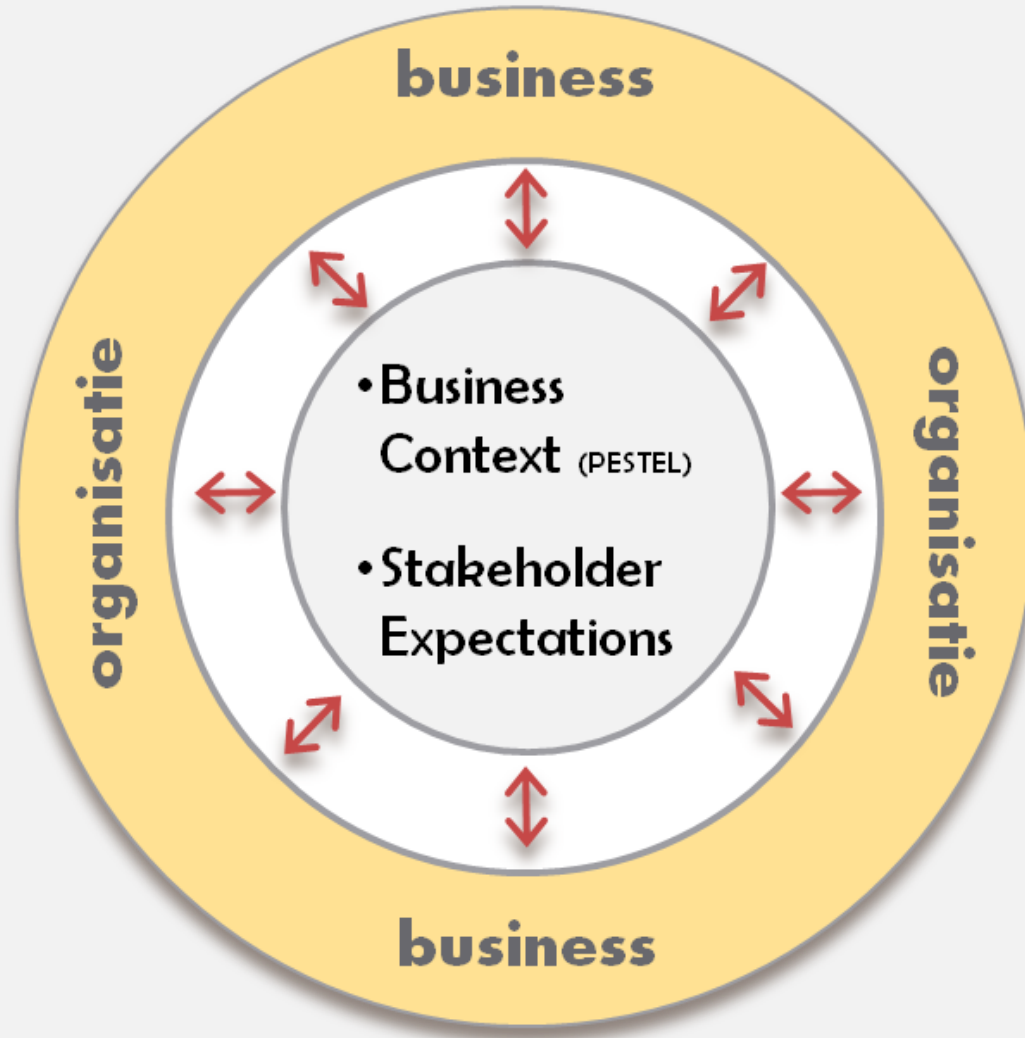
**Vanzelfsprekend ?**

# WAT IS BUSINESS STRATEGIE ?

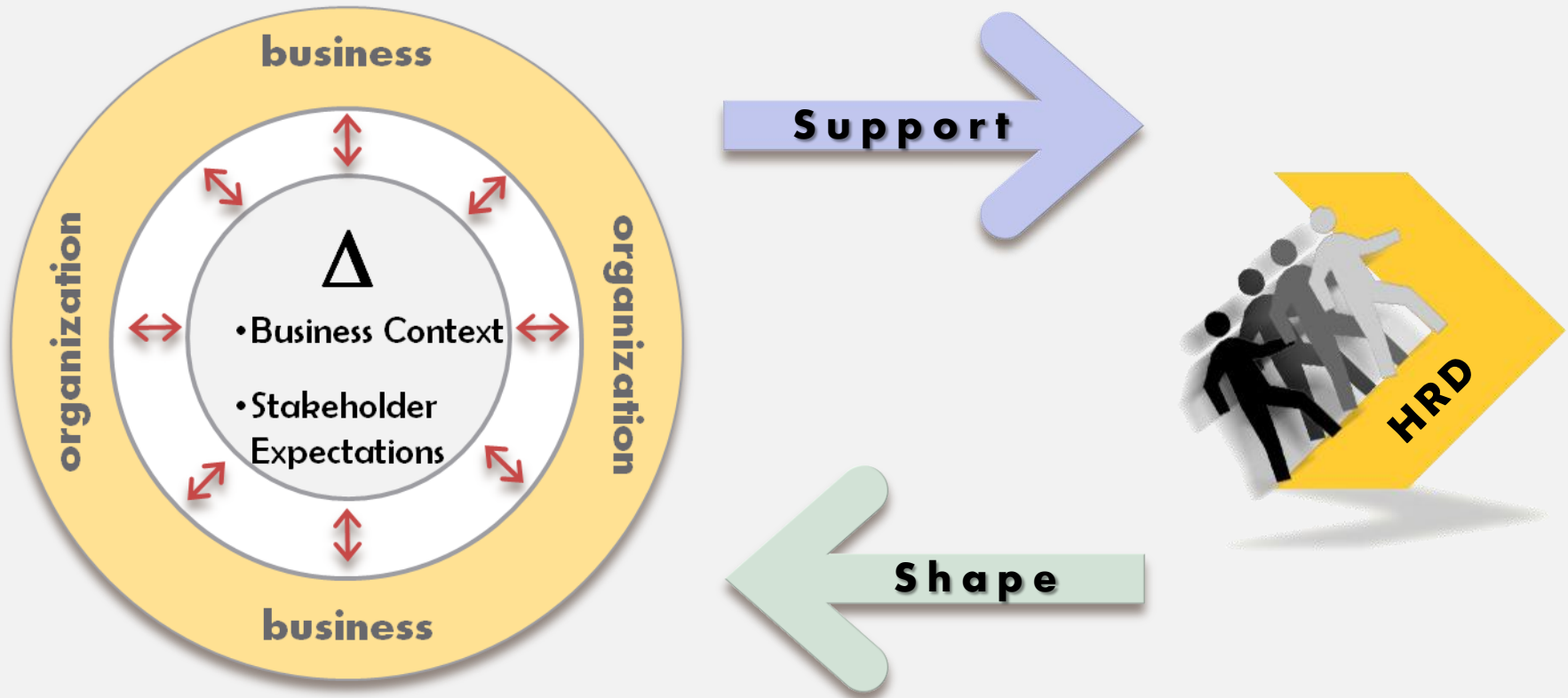
It is the result of choices made to maximize long-term, sustainable value.



# WAT IS BUSINESS STRATEGIE ?



# DE BRUG NAAR HRD ?

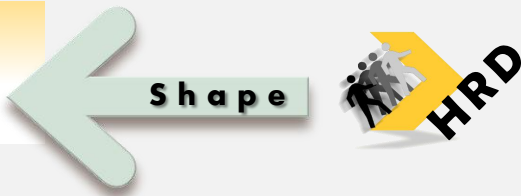


Torraco, R.J. & Swanson, R.A. (1995). **The strategic roles of human resource development.** Human Resource Planning. 18(4).



## “Strategies to achieve the goals of the organization”

- Beleid, processen, procedures, regels,...
- Initiatieven die je neemt & methodieken die je daarbij gebruikt
- Rol
- Positionering (centralisatie vs distributie)
- Grenzen van je vakdomein
- De visie op Leren
- Niveau van ‘aangrijpen’ (ind – Team – Org)
- Goede integratie met andere HR / andere processen in de organisatie (Horizontale Fit)



“Major force in the shaping of emergent strategy”

## BIJDRAGE ALS PROCES CONSULTANT

- Designen van het proces
- Methodieken aanbrengen (pestel, confrontatie matrix, force field, AI, large group interventions, scenario planning, ...)
- Betrekken van de juiste stakeholders (van in het begin)
- Betrokkenheid vs communicatie
- Faciliteren & Challengen van het proces
- Coachen van het topmanagement

## BIJDRAGE ALS INHOUDELIJK EXPERT

- HR kennis (arbeidsmarkt, tendensen in ....)
- Kennis rond change management, innovatie, gedragsbeïnvloeding
- Kennis van organisatie ontwikkeling (cultuur, structuur, leiderschap, ...)



**Voor een kenniseconomie is  
“LEREN STRATEGIE GEWORDEN” in  
relatie tot sustainable performance en  
sustainable development van de  
organisatie.**



# VERDER VERLOOP VAN DE PITSTOP

Time	Activiteit	Ruimte	Lead
14.10-14.50	Het vertalen van business strategie naar HRD toe (1/2 groep)	Zaal Boven	Jan/Sebastiaan
14.10-14.50	De bijdrage van HRD aan het strategisch proces (1/2 groep)	Zaal Onder	An/Marc
14.50-15.05	Pauze	Cafetaria	
15.05-15.45	Het vertalen van business strategie naar HRD toe (1/2 groep)	Zaal Boven	Jan/Sebastiaan
15.05-15.45	De bijdrage van HRD aan het strategisch proces (1/2 groep)	Zaal Onder	An/Marc
15.45-15.55	Herinrichting zaal beneden		
15.55-16.40	Incident Method "St-Jan Brugge" (integratie)	Zaal Onder	Brigitte/Clement
16.40-17.00	Gezamenlijke afsluiter	Zaal Onder	An