



EULEP

Vaardigheidsbeoordeling Handboekbijlage

Toolkit

Deliverable D22

Deliverable No. 6.5



**Co-funded by the
European Union**

Inhoudsopgave

Introductie	4
Nodenanalyse vaardigheden – Checklist bedrijfsprofiel.....	5
Beoordeling van vaardigheidsnoden – Checklist	6
Checklist voor het opleidingsplan digitale vaardigheden.....	8
Checklist voor het competentiekader.....	9
Checklist voor het opleidingsplan	10
Sjabloon voor een zelfevaluatie-enquête over de vaardigheden van medewerkers.....	12
Sjabloon voor Swotanalyse	14
Sjabloon voor een competentiekader	14
Sjabloon voor een functieprofiel	15

Introductie

Deze toolkit sluit aan bij het Handboek voor vaardigheidsbeoordeling en bevat een reeks checklists en sjablonen die bedrijven moeten helpen bij het uitvoeren van een analyse van vaardigheden en opleidingsbehoeften.

De eerste drie checklists kunnen worden gelezen als een stapsgewijze handleiding voor vaardigheidsnodenanalyses, beginnend bij de algemene bedrijfssituatie en -strategie en vervolgens overgaand naar vragen met betrekking tot digitale vaardigheden.

De checklist voor het bedrijfsprofiel stelt de gebruiker in staat de basis te leggen voor de vaardigheidsnodenanalyse door het uitgangspunt van het bedrijf te bepalen op het gebied van digitalisering, (gepland) gebruik van AI/VR binnen het bedrijf en algemene opleidingsgerelateerde aspecten.

De checklist voor de beoordeling van de vaardigheidsbehoeften stelt de gebruiker in staat een overzicht te krijgen van de implementatie van AI/VR en de daarmee samenhangende technische en vaardigheidsgelateerde factoren. Tegelijkertijd kan de gebruiker controleren of er werkprofielen en kerncompetenties zijn vastgesteld, en of de beoordeling van de vaardigheidsbehoeften en het opstellen van een opleidingsplan en stappenplan zijn uitgevoerd.

De checklist voor het opleidingsplan voor digitale vaardigheden richt zich op de beoordeling van de behoefte aan digitale vaardigheden en de relevante opleidingsmaatregelen.

Met de volgende checklists kan de gebruiker nagaan of het competentiekader en het opleidingsplan alle noodzakelijke elementen bevatten.

De daaropvolgende sjablonen bieden de gebruiker praktische hulp bij de uitvoering van een analyse van de vaardigheidsnoden:

- Het vragenformulier voor de zelfevaluatie van de vaardigheden van het personeel kan worden aangepast aan de noden van het bedrijf.
- Het SWOT-analysesjabloon is bedoeld om de gebruiker te helpen bij het in kaart brengen van de sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen van het bedrijf in verband met de benodigde vaardigheden
- Met behulp van het sjabloon voor het competentiekader en de praktische tips kan de gebruiker de competentienoden van het bedrijf in kaart brengen.
- Het sjabloon voor werkplekprofielen biedt het bedrijf een kader om zijn werkplekprofielen vast te stellen en na te gaan in hoeverre de werknemers aan de gewenste profielen voldoen.

Nodenanalyse vaardigheden – Checklist bedrijfsprofiel

Onderwerp	Status	Opmerkingen
BEDRIJFSSTRATEGIE	✓	
Kernwaarden van het bedrijf		
Organisatiestructuur (afdelingen, omvang)		
Internationaal/Nationaal bedrijf		
Markten		
Gevolgen van de huidige economische situatie voor het bedrijf		
Mate van digitalisering binnen het bedrijf		
(Gepland) gebruik van AI/VR/SI binnen het bedrijf		
Verantwoordelijke voor opleidingen binnen het bedrijf		
Is er een jaarlijks budget voor personeelsopleiding (Ja/Nee) Bedrag (bij benadering)		
Andere relevante aspecten die moeten worden genoemd		

Beoordeling van vaardigheidsnoden – Checklist

Onderwerp	Status	Opmerkingen
Het implementatieplan voor AI/VR/SI is beschikbaar	✓	
Er worden doelstellingen vastgesteld voor: - De technische implementatie van AI/VR - Behoeftte aan vaardigheden op het gebied van AI/VR/SI		
Er worden kerncompetenties vastgesteld voor - Technische vaardigheden - Domeinexpertise - Datamanagement - Ethische overwegingen		
Het werkplekprofiel is gedefinieerd		
De gegevensverzameling wordt gestructureerd uitgevoerd, waarbij feedback van het personeel wordt meegenomen		
Data-analysis is gedaan - Groepering van resultaten op basis van functieprofielen		

- Rangschikking van vaardigheden op basis van belangrijkheid en urgentie		
Er worden aanbevelingen opgesteld, waaronder maatregelen op het gebied van opleiding en andere maatregelen.		
Het opleidingsplan en de routekaart zijn opgesteld.		

Checklist voor het opleidingsplan digitale vaardigheden

Onderwerp	Status	Opmerkingen
DIGITAAL ONDERWIJS MEDEWERKERS	✓	
Nodenanalyse op het gebied van digitaliseringsvaardigheden - <u>Thuiswerken</u>E-commerce - Data-analyse - AI- / VR-geletterdheid - Andere		
Nodenbeoordeling van de soft skills op het gebied van digitalisering - Teamwerk - Anpassingsvermogen/flexibiliteit - Communicatie - Werkverdeling - Andere		
Huidige en geplande HR-maatregelen voor opleiding - Opleiding in het bedrijf - Externe opleiding		
Doelgroepen voor de opleiding - Management (Vermeld de verschillende managementniveaus) - Personeelsbestand (geef de verschillende afdelingen/functies aan)		

The European Digital Competences framework v3 is available here: [DigComp 3.0](#)

Checklist voor het competentiekader

Onderwerp	Status	Opmerkingen
DEFINITIE VAN HET COMPETENTIEKADER		
De kerncompetenties waarover alle medewerkers moeten beschikken, zijn vastgelegd		
De relevante technische en functionele competenties worden in kaart gebracht		
Er worden gedetailleerde competentiemodellen voor elke afdeling of functie opgesteld		
Het maximale aantal competenties per functie is vastgesteld - 12 voor kerncompetenties - 15 voor leidinggevende functies, waaronder managementfuncties		
Voor alle competenties worden vaardigheidsniveaus toegekend op basis van specifieke functies		
Prestatiemaatstaven worden op maat gemaakt (indien van toepassing)		

Gedetailleerde informatie over het vaststellen van kerncompetenties vindt u in dit artikel:
 Voorbeelden van kerncompetenties om toe te voegen aan de competentiemodellen van uw bedrijf

De acht sleutelcompetenties voor een leven lang leren die door de Europese Commissie zijn vastgesteld, zijn te vinden op deze website: Aanbeveling van de Raad inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren.

Checklist voor het opleidingsplan

Onderwerp	Status	Opmerkingen
PLAN VOOR TRAININGEN BINNEN HET BEDRIJF		
Er wordt prioriteit gegeven aan belangrijke opleidingsgebieden		
Er wordt melding gemaakt van trainingsgebieden die niet tot de kernactiviteiten behoren		
Ontwikkeling van trainingen: - Intern - Extern - Of beide		
Trainingsaanbod: Trainers: - Interne experts - Externe experts - Of beide		
De wijze van lesgeven is vastgesteld - Online - Contactonderwijs - Hybride - Andere		
Er is voldoende ruimte voorzien voor opleidingen		
Er is relevant lesmateriaal beschikbaar		

Doelgroepen zijn bepaald en gedefinieerd.		
Opleidingsduurduur is bepaald		
Tijdslijn voor het proces is bepaald		
Feedbackmechanismes zijn ontwikkeld en beschikbaar		

Sjabloon voor een zelfevaluatie-enquête over de vaardigheden van medewerkers

Vaardigheid	Beschrijving	Hoe schat u uw huidige competentieniveau in (1: zeer laag; 2: laag; 3: gemiddeld; 4: goed; 5: zeer goed)?				
		1	2	3	4	5
Algemene vaardigheden						
Organisatievaardigheden	Deze persoon gaat efficiënt met zijn of haar tijd om, gaat methodisch te werk en stelt prioriteiten op basis van een gezond beoordelingsvermogen.					
Stressbestendigheid	De persoon kan onder druk werken en kan om met strakke deadlines.					
Aanpassingsvermogen	...					
Oplossingsgerichtheid	...					
Doorzettingsvermogen	...					
Veerkracht	...					
Teamwork	...					
Delegeren van taken	...					
Andere...	...					
Algemene digital vaardigheden						
Gebruik van MS Office tools						
Word						
Excel						
Outlook						
PowerPoint						
Teams						
Andere...						

Specifieke digitale vaardigheden						
...						

Richtlijnen:

- 1) Bepaal welke vaardigheden u wilt beoordelen, op basis van het competentiekader van uw bedrijf. Deel de vaardigheden in verschillende categorieën in, zoals in het bovenstaande voorbeeld, en gebruik één regel per vaardigheid.
- 2) Beschrijf voor elk van deze vaardigheden hoe deze in de praktijk worden toegepast binnen uw bedrijf (op basis van de waarden en activiteiten van uw bedrijf).
- 3) Deel de enquête met uw medewerkers op de manier die voor u het beste uitkomt (online, op papier...).

SJABLOON VOOR SWOTANALYSE

SWOT Analysis		
Internal	Strengths	Weaknesses
	Opportunities	Threats

Sterktes: Interne factoren.

Vragen over vaardigheden: Wat zijn de sterke punten van het huidige personeelsbestand bij het omgaan met de nieuwe AI-/VR-technologieën?

Beschikken zij over kennis van deze technologieën en hebben zij eerdere ervaring op andere gebieden?

Zwaktes: Interne factoren.

Vragen over vaardigheden: Wat zijn de zwakke punten van het personeel? Hebben ze onvoldoende kennis van de technologieën? Is er weerstand tegen verandering? Is er angst dat ze hun baan zouden kunnen verliezen?

Kansen: Externe factoren.

Vragen over vaardigheden: Hoe zit het met het werven van nieuw personeel met de juiste vaardigheden? Zijn er op de markt voldoende opleidingen beschikbaar om het personeelsbestand bij te scholen of om nieuwe vaardigheden aan te leren?

Gevaren: Externe factoren.

Vragen over vaardigheden: het gebrek aan direct beschikbare opleidingen voor bij- en omscholing van het personeel, of nieuwe arbeidsregels.

Sjabloon voor een competentiekader

Competentiekader		Vaardigheidsniveau van 1 (basis) tot 5 (uitstekend)
Kerncompetenties		
Functionele competenties		
Technische competenties		
Gedrags-competenties		
Leiderschaps-competenties		

Sjabloon voor een functieprofiel

Werkplekprofiel			
Behoefte aan technische Vaardigheden	Belang (laag, gemiddeld, hoog, heel hoog)	Vaardigheidsniveau van 1 (basis) tot 5 (uitstekend)	Huidig vaardigheidsniveau van 1 tot 5



EUROCHAMBRES



Dit document is opgesteld door Eurochambres.

© EULEP 2026

Het is toegestaan om de hier gepresenteerde informatie te reproduceren, mits deze ongewijzigd blijft en de bron wordt vermeld.

Dit werk bevat uitsluitend algemene informatie; de inhoud mag in geen geval worden beschouwd als professioneel advies.

Gefinancierd door de Europese Unie. De hierin geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Europese Unie of EACEA weer. Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor aansprakelijk worden gesteld.

