

## Identificatie van ontwikkelbehoeften

### Inzicht in de context

- Wat gebeurt er?
- Wat lijken de onderliggende behoeften te zijn?
- Welke resultaten worden beïnvloed?
- Welke gegevens zijn gebruikt om de aard en impact van de behoeften te begrijpen?
- Wat zou verbeteren in objectieve maatstaven als aan de behoeften werd voldaan?
- Wie zijn de belanghebbenden?
- Welk domein van L&D-praktijken is relevant?

### Formuleer een gerichte vraag

- Wie binnen de organisatie is de doelgroep voor de L&D-interventie?
- Wat voor soort L&D-interventie?
- Welk specifiek resultaat wordt nagestreefd?

### Verzamel interne bewijsstukken (data)

*Wat weten mensen binnen de organisatie over de behoeften en mogelijke interventies?*

- Kwantitatief bewijs: Administratieve gegevens over de behoeften (oorzaken, resultaten); vragenlijstdata
- Kwalitatief bewijs: Wat zijn de meningen van belanghebbenden? Ervaringskennis van (ex-)deelnemers, medewerkers en management; wat is eerder geprobeerd?

### Verzamel externe bewijsstukken

*Wat weten we over de wetenschap van effectieve interventies voor dergelijke behoeften?*

- Kennis van experts
- Theorie
- Onderzoekresultaten (empirische studies, systematische reviews, meta-analyses)

### Evalueer bewijsstukken

- Geldigheid, betrouwbaarheid, generaliseerbaarheid

### Genereer alternatieven

- Oplossingen die aansluiten bij zowel intern als extern bewijs

### Experimenteer, reflecteer en evalueer

- Test de meest veelbelovende oplossing in een pilot

### Beslis, bereid voor en implementeer

- Besluitvormingsprocedure, akkoord van relevante belanghebbenden, opleider, management of sponsor

### Evalueer de L&D-interventie

- Volg het gebruik en resultaten
- Herijk indien nodig