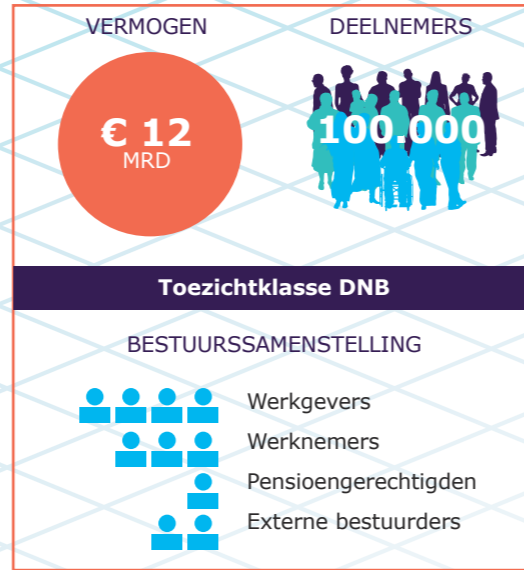


Organiseren van leren in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel

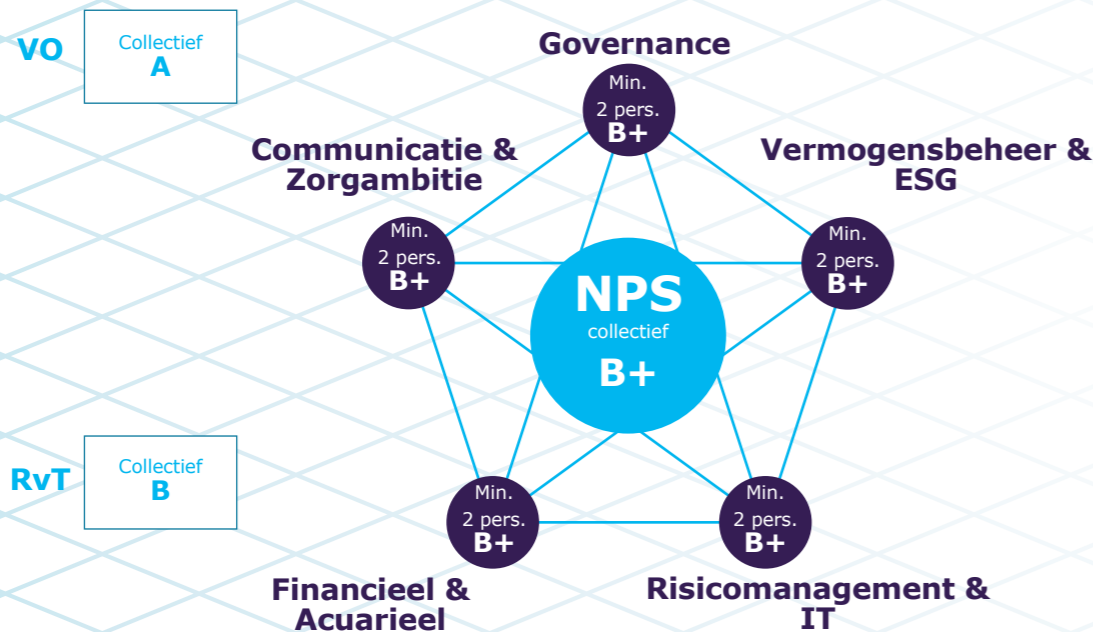
Strategische ambities

De komende jaren staan in het teken van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Om tot een nieuwe pensioenregeling te komen zullen een flink aantal stappen gezet moeten worden door verschillende stakeholders. Om deze stappen te kunnen zetten is ontwikkeling nodig. Deze infographic geeft context en handvatten voor hoe het leren tijdens deze transitiefase kan worden ingericht.



Duik in de samenstelling van het fonds. Ken je populatie.

Aandachtsgebieden bestuur



Rol- en taakverdeling

Voorzitter	Voortrekkersrol NPS	Overige leden
<ul style="list-style-type: none"> Evalueert het (leer)proces Bestuurlijke verantwoordelijkheid mate van deskundigheid 	<ul style="list-style-type: none"> Altijd up-to-date op aandachtsgebied Deelt inzichten pro-actief aan collega-bestuursleden Vertaalt ontwikkelingen naar context van het fonds Betrekt stakeholders actief en legt zaken uit 	<ul style="list-style-type: none"> Volgt ontwikkelingen NPS Toetst eigen begrip Formuleert impact op het fonds in eigen woorden

Niveaus

Kent de 'ins en outs' deskundigheidsgebieden op professioneel en bestuurlijk niveau en beschikt over expertise gelijkwaardig aan die van een extern adviseur/beroepsprofessional

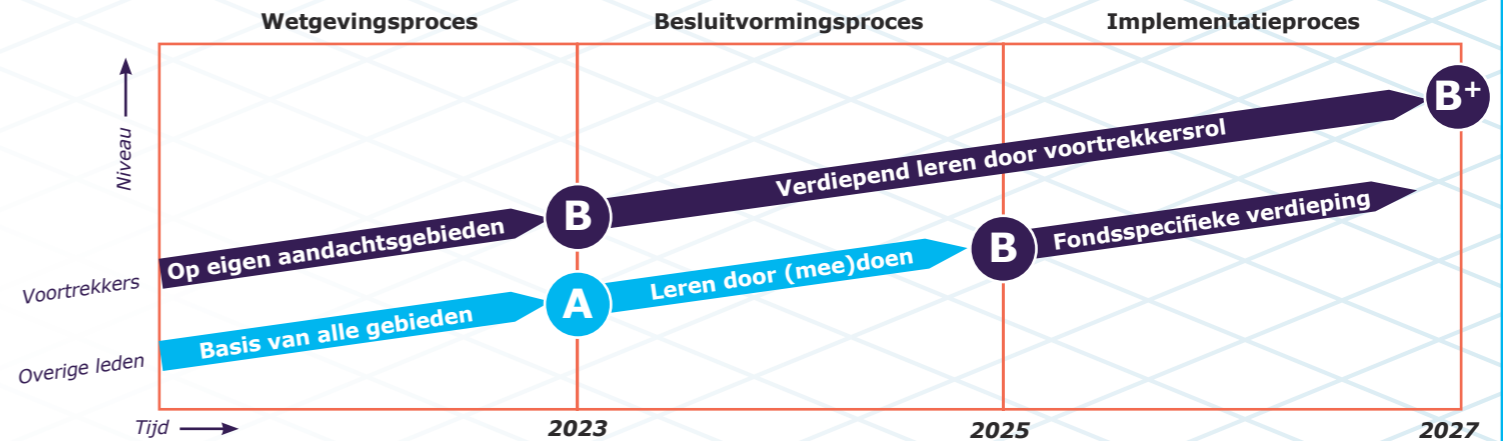
Aantoonbare vakbekwaamheid en vaardigheden. Voortrekkersrol/coachrol voor de betreffende deskundigheidsgebieden binnen het bestuur

Verdieping deskundigheidsgebieden. Inzicht in het functioneren van het pensioencomplex

Kennis, inzicht, oordeelsvorming en toepassing op de zeven deskundigheidsgebieden

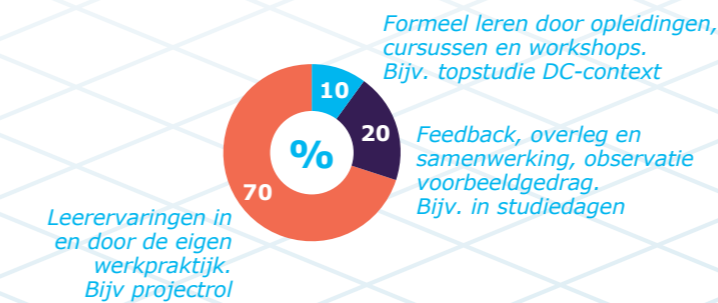


Ontwikkelplan



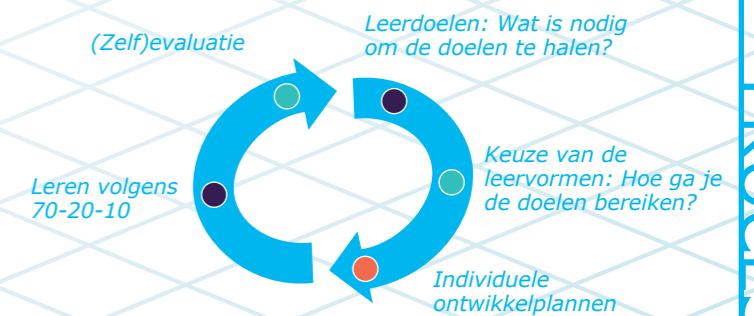
Leren moet tijdig starten om voldoende onderlegd te zijn voor de keuzes die het fonds moet maken in de transitiefasen naar een nieuw pensioenstelsel. Voortrekkers moeten direct – als het wetgevingsproces nog loopt – diep in de materie duiken om anderen op specifieke aandachtsgebieden mee te kunnen nemen in het besluitvormingsproces. Voor overige leden volstaat een basiskennis over de zaken uit de Wet Toekomst Pensioenen. Gaandeweg het besluitvormingsproces zal de dialoog en het sparren met elkaar een steeds voornamere leervorm worden. Mits iedereen voldoende basis heeft opgebouwd dan. Tijdens de implementatiefase zal er behoefte zijn aan een verdere verdieping op specifieke gebieden die nu nog niet geheel te overzien zijn.

Visie op leren 70-20-10 model



Leren bevat meer dan het enkel volgen van opleidingen. Een pensioenfonds betreft ook de werkpraktijk bij het leerproces en zet bewust aanwezige expertise in om kennis te delen.

Cyclisch proces geschiktheid



Jaarlijks doorloopt een pensioenfonds een vast proces om grip te houden op de eigen geschiktheid en eigen fondsambities te realiseren. Het nieuwe pensioenstelsel kan hierin een plaats krijgen. Het proces start met het vaststellen van leerdoelen.