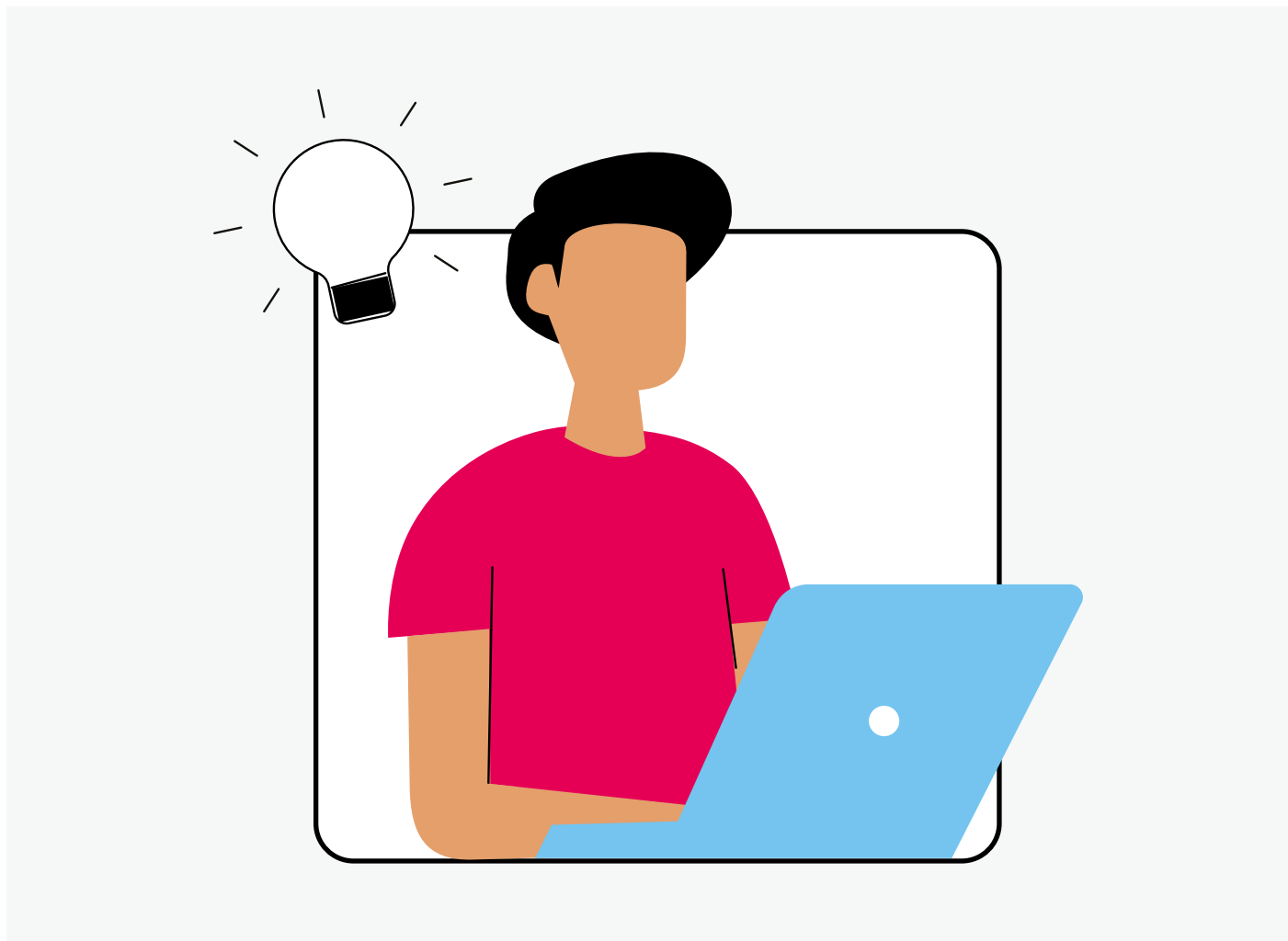


HAN MEDEWERKERSPROFIEL DIGI- EN DATAVAARDIGHEID

OP BASIS, GEVORDERD EN EXPERTNIVEAU

Professionalisering in het digitale tijdperk gaat niet alleen over technologie beheersen, maar ook over het bewust en verantwoord inzetten van data, technologie en AI.



Versie: 1.0

Datum: 1 december 2025

Auteurs: Expertiseteam Digi- en datavaardigheid

OPEN UP
NEW
HORIZONS.




HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Opbouw van het HAN medewerkersprofiel DDV	5
1. Gedragsindicatoren bij competentie Digitale, data- en AI-geletterdheid	6
2. Gedragsindicatoren bij competentie Professioneel handelen	7
3. Gedragsindicatoren bij competentie Transformatief vermogen	7
Bibliografie	8

INLEIDING

De digitale en technologische transformatie beïnvloedt in hoog tempo de manier waarop we werken, leren en innoveren. Dit stelt nieuwe eisen aan professionals in alle sectoren en vraagt om een fundamentele verankering van digitale- en datavaardigheden in het onderwijs, onderzoek en de organisatie. Door het opleiden van wendbare en reflectieve professionals die digitalisering omarmen, kunnen we medewerkers het verschil laten maken in de wereld van vandaag én morgen.

Daarom zet de HAN met het Koersbeeld 2022-2028 in op de ontwikkeling en professionalisering van medewerkers tot digi- en datavaardige professionals. Ontwikkeling en professionalisering zijn essentiële randvoorwaarden om toekomstbestendig onderwijs en praktijkgericht onderzoek te realiseren, om als organisatie wendbaar en innovatief te blijven en om de digitale transformatie vorm te geven.

Dit HAN medewerkersprofiel Digi- en Datavaardigheid (DDV) geeft een overzicht van de vaardigheden die een medewerker van de HAN in basis moet beheersen en waarin je je tot gevorderde of expert kunt ontwikkelen.

DOEL EN REIKWIJDTE

Met dit document leggen we 3 competenties vast die medewerkers nodig hebben om effectief bij te dragen aan de digitale transformatie binnen hun vakgebied en het eigen organisatieonderdeel. Het richt zich op alle medewerkers - docenten, onderzoekers, leidinggevenden en ondersteuners - en biedt het uitgangspunt voor professionalisering op het gebied van:

- **Digitale, data- en AI-geletterdheid**
Basiskennis en vaardigheden om technologie effectief en verantwoord te gebruiken in onderwijs, onderzoek en ondersteunende processen.
- **Professioneel handelen**
Het vermogen om digitale ontwikkelingen te integreren in het eigen werk en de professionele praktijk continu te verbeteren.
- **Transformatief vermogen**
Het actief kunnen bijdragen aan en leiding geven op het gebied van cultuur, businessmodel, technologie en processen binnen de academie en de organisatie.

Door als HAN deze competenties te definiëren, en bijpassende professionalisering te faciliteren, zorgt de HAN ervoor dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen en kunnen beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en houding om:

- Studenten op te leiden tot digitaal vaardige professionals, die een doordachte en verantwoorde bijdrage leveren aan de digitale transformatie van hun werkveld.
- Onderwijs en onderzoek toekomstbestendig te maken, door optimaal gebruik te maken van digitale middelen en data.
- De HAN als organisatie te versterken, door digitale technologieën te benutten voor efficiëntere en effectievere werkprocessen en innovatieve samenwerkingen.

De bestaande en vastgestelde profielen (HAN studentprofiel DDV (Expertiseteam Digi- en datavaardigheid, 2023) en Raamwerk docentcompetenties onderwijs met ICT (Uertz et al., 2021) zijn verwerkt in dit medewerkersprofiel, omdat we ervan uitgaan dat medewerkers ook beheersen wat we van studenten verwachten. Ook de opgeleverde profielen voor leidinggevenden (Van Zanten et al., 2024) en ondersteuners van onderwijs met ICT van Lectoraat Leren en Werken met ICT zijn gebruikt om dit HAN medewerkersprofiel DDV vorm te geven, aangevuld met internationale frameworks omtrent AI- en datageletterdheid.

Met dit profiel beogen we een compact, begrijpelijk en overzichtelijk kader te schetsen, waarmee er een gemeenschappelijke basis komt voor alle medewerkers.

TOTSTANDKOMING

De ontwikkeling van het profiel verliep in verschillende fasen:

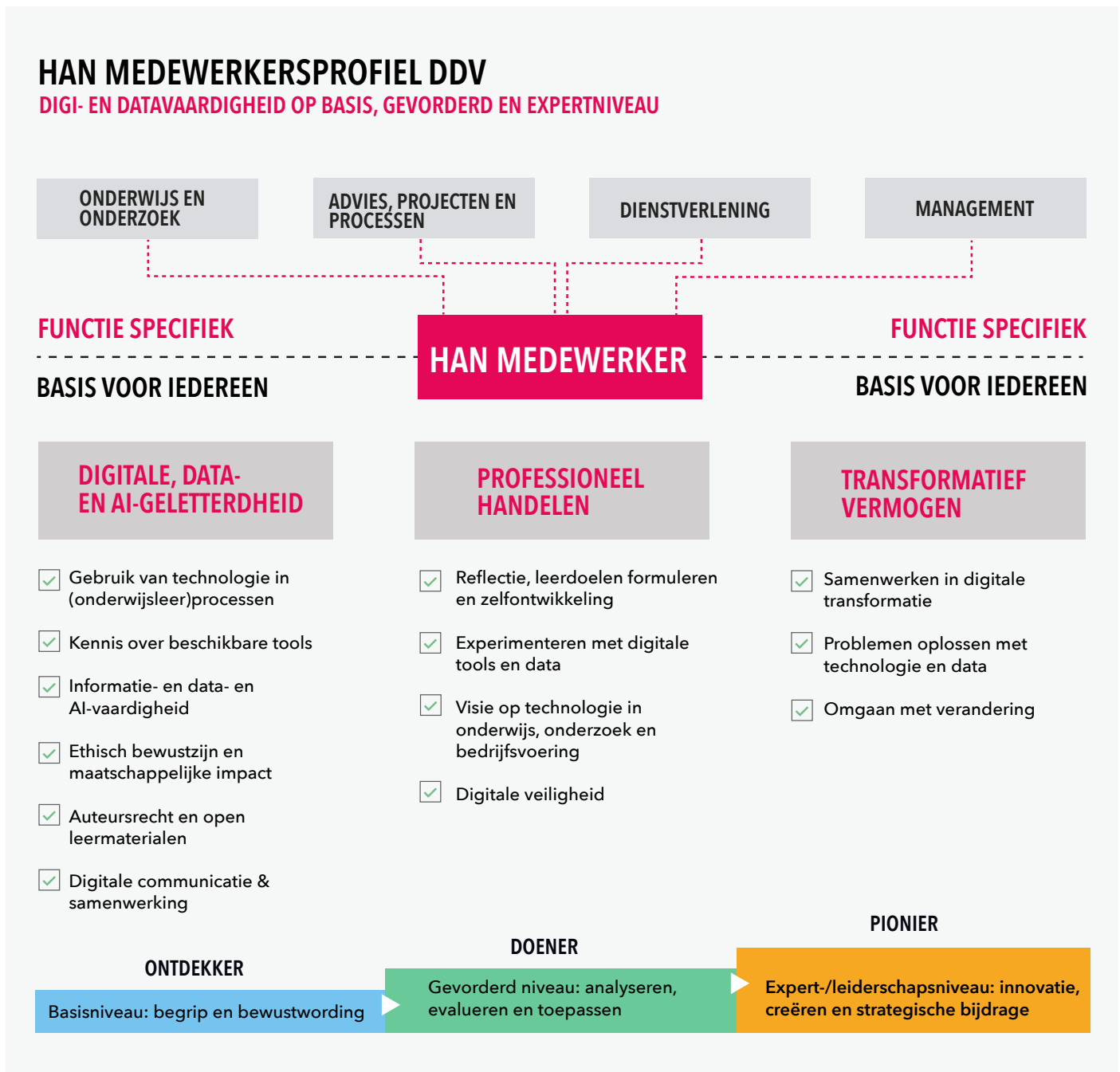
- Onderzoek naar en verwerken van bestaande interne en externe profielen.
- Formulering van niveaus, waarbij gekeken is naar de verschillende functiefamilies en functiereeksen van de HAN.
- Ontwikkeling van een eerste versie van het profiel, gevolgd door validatie met stakeholders als HR, het Expertiseteam DDV, IB&P, de Innovatieregisseur AI en teams binnen de functiefamilies (docenten, ondersteuners en management).
- Uitwerking van een gesprekstoel en advies om dit profiel te gebruiken.
- Voorgelegd aan het programmteam Koersbeeld.
- Totstandkoming definitieve versie.
- Publicatie profiel.

In dit proces is expliciet aandacht besteed aan AI-geletterdheid, ethische vraagstukken rondom digitalisering en de verbinding met reeds bestaande competentieprofielen binnen de HAN. Door het profiel compact en overzichtelijk te houden en alle benodigde informatie in één document te bundelen, vergroten we de toepasbaarheid. Bij de ontwikkeling van dit profiel hebben we gebruik gemaakt van diverse bronnen. Deze staan vermeld in de bibliografie.

OPBOUW VAN HET HAN MEDEWERKERSPROFIEL DDV

Het HAN medewerkersprofiel DDV bestaat uit drie competenties:

1. Digitale, data- en AI-geletterdheid
2. Professioneel handelen
3. Transformatief vermogen



Elk van de competenties heeft indicatoren en elke indicator heeft gedragsindicatoren in drie ontwikkelniveaus, namelijk:

1. Ontdekker

De medewerker is zich bewust van digitale ontwikkelingen en past basisvaardigheden toe.

2. Doener:

De medewerker past digitale en datavaardigheden proactief toe en vertaalt ze naar de eigen beroepspraktijk.

3. Pionier:

De medewerker is een voortrekker in digitale transformatie, innoveert en begeleidt collega's bij de implementatie van digitale toepassingen.

In basis geldt niveau 'ontdekker' voor elke medewerker van de HAN. Vanuit dit basisniveau kunnen teams het gesprek met elkaar voeren over welk niveau voor de specifieke functie, taak of rol nodig is. Dit geeft inzicht in de gewenste ontwikkeling per medewerker, team en/of afdeling.

Zie onderstaande tabel voor een voorbeeld van een uitkomst van dat gesprek:

Voorbeeld

	Alle medewerkers	Advies, projecten en processen	Dienstverlening
Competentie		Specialist processen en producten	Medewerker administratief en secretariael
Digitale, data- en AI-geletterdheid	Ontdekker	Doener	Doener
Professioneel handelen	Ontdekker	Pionier	Ontdekker
Transformatief vermogen	Ontdekker	Pionier	Ontdekker

Kijk voor alle professionaliseringsmogelijkheden op het leerportaal van de HAN Academy en kies voor de categorie Digi- en datavaardig.

Hieronder zijn de competenties verwerkt in een matrix met bijbehorende indicatoren en gedragsindicatoren per niveau.

1. GEDRAGSINDICATOREN BIJ COMPETENTIE DIGITALE, DATA- EN AI-GELETTERDHEID

Deze tabel geeft de indicatoren van digitale, data- en AI-geletterdheid weer met per niveau de gedragsindicator			
Indicator	Gedragsindicator per ontwikkelniveau		
	Ontdekker (1)	Doener (2)	Pionier (3)
1. Gebruiken van technologie in (onderwijsleer) processen	Gebruikt basisfunctionaliteiten van (educatieve) applicaties, zoals MS365, generatieve AI, DLP, studievolsystemen en visualisatietools.	Past technologieën proactief toe om (leer)processen te verbeteren en kan deze technologieën evalueren.	Ontwikkelt en implementeert innovatieve (onderwijs) toepassingen met digitale technologie.
2. Kennis over beschikbare tools	Weet welke tools voor een specifieke context beschikbaar zijn binnen de HAN.	Weet welke tools beschikbaar zijn in een specifieke context en wat de consequenties daarvan zijn voor het (educatief) technologiegebruik.	Adviseert over welke technologieën in specifieke contexten nodig zijn.
3. Informatievaardigheid	Kan online informatie vinden en beoordelen op betrouwbaarheid.	Hanteert geavanceerde zoektechnieken en analyseert bronnen kritisch.	Begeleidt collega's bij het efficiënt zoeken, analyseren, interpreteren en beoordelen van informatie.
4. AI-vaardigheid	Gebruikt generatieve AI verantwoord en binnen de HAN-kaders, vanuit een begrip over de basisconcepten, zoals machine learning, algoritmen en bias.	Integreert generatieve AI op verantwoorde wijze in werkprocessen, maakt bewuste keuzes over gebruik op basis van effectiviteit, risico's en ethiek, en deelt ervaringen met collega's.	Signaleert en onderzoekt de bredere impact van AI op het werkveld en vertaalt dit naar strategische kansen of richtlijnen voor onderwijs, onderzoek of organisatieontwikkeling.
5. Datavaardigheid	Kan data inzetten ter ondersteuning van het werk voor analyseren en beslissen.	Kan data bewerken, visualiseren en gebruiken om een probleem te analyseren en erover te beslissen.	Draagt bij aan beleid rondom datagebaseerd werken, data-ethiek en privacy binnen de HAN.
6. Ethisch bewustzijn en maatschappelijke impact	Is zich bewust van ethische kwesties zoals privacy, inclusie en de impact van nieuwe technologieën.	Reflecteert kritisch op o.a. digitale transformatie en de maatschappelijke impact ervan.	Is een voortrekker in ethische vraagstukken rond AI en technologiegebruik, ziet de risico's en grijpt de kansen.
7. Auteursrecht en open leermaterialen	Begrijpt wat de regels rondom auteursrecht en plagiaat zijn, en houdt zich hieraan.	Begrijpt welke licentiesoorten er zijn en kan gepaste (literatuur) verwijzingen maken.	Adviseert over het openstellen van leermaterialen en de effecten hiervan.
8. Digitale communicatie en samenwerking	Gebruikt digitale tools voor persoonlijke communicatie binnen de HAN.	Zet technologie doelgericht in voor samenwerking en kennisdeling.	Adviseert over (de impact van) technologie op leren, samenwerken en onderwijsinnovatie.

2. GEDRAGSINDICATOREN BIJ COMPETENTIE PROFESSIONEEL HANDELEN

Deze tabel geeft de indicatoren van professioneel handelen weer met per niveau de gedragsindicator			
Indicator	Gedragsindicator per ontwikkelniveau		
	Ontdekker (1)	Doener (2)	Pionier (3)
9. Reflectie, leerdoelen formuleren en zelfontwikkeling	Stelt doelen op basis van eigen kwaliteiten en valkuilen en relevante ontwikkelingen in digitale technologie.	Reflecteert op digitale trends en verbindt dit met de eigen beroepspraktijk en ontwikkeling.	Adviseert en begeleidt anderen bij de professionele ontwikkeling aan de hand van trends en relevante onderzoeken.
10. Experimenteren met digitale tools en data	Selecteert nieuwe tools en data en kan zich deze (met hulp) eigen maken.	Analyseert nieuwe technologieën op geschiktheid en experimenteert met nieuwe tools en data.	Kijkt op een strategisch niveau naar tools en data en implementeert deze in de organisatie.
11. Visie op technologie in onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering	Begrijpt de visie van de HAN rondom (innovatief) onderwijs met technologie.	Formuleert een visie op gebruik van technologie in het werk en kan dit onderbouwen met onderzoek.	Ontwikkelt strategische plannen en beleid voor integratie van technologie binnen de HAN.
12. Digitale veiligheid	Gebruikt apparaten, data, (persoons)gegevens, (vertrouwelijke) informatie en digitale content op basis van de kaders van de HAN.	Onderzoekt actief of minder risicovolle of gegevensvriendelijkere alternatieven mogelijk zijn bij het gebruik van digitale toepassingen, en past deze toe.	Stelt beleid op over privacy en informatiebeveiliging.

3. GEDRAGSINDICATOREN BIJ COMPETENTIE TRANSFORMATIEF VERMOGEN

Deze tabel geeft de indicatoren van transformatief vermogen weer met per niveau de gedragsindicator			
Indicator	Gedragsindicator per ontwikkelniveau		
	Ontdekker (1)	Doener (2)	Pionier (3)
13. Samenwerken in digitale transformatie	Betrekt andere disciplines om problemen op te lossen.	Draagt actief bij aan multidisciplinaire samenwerking en kennisdeling.	Verbindt mensen/teams/afdelingen om multidisciplinair samen te werken en kennis te delen ten behoeve van digitale transformatie.
14. Problemen oplossen met technologie en data	Gebruikt data, technologie en generatieve AI om kansen, behoeften, problemen en/of oplossingen te identificeren.	Past eigen werkprocessen aan op basis van ontwikkelingen rond data, technologie en generatieve AI.	Ontwikkelt langetermijnstrategieën en -beleid voor digitale transformatie.
15. Omgaan met verandering	Staat open om eigen werkprocessen anders aan te pakken.	Analyseert processen in eigen werkzaamheden, team of afdeling en maakt verandering bespreekbaar.	Begeleidt anderen in veranderprocessen en praktische en ethische kwesties.

BIBLIOGRAFIE

Collin, J., & Smith, E. (2021). *Effective Professional Development. Guidance Report*. Education Endowment Foundation. Geraadpleegd op 6 juni 2025, van <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/guidance-reports/effective-professional-development>

Expertiseteam Digi- en datavaardigheid. (2023). *HAN studentprofiel digi- en datavaardigheid*. Geraadpleegd op 13 juni 2025, van <https://edusources.nl/materials/fbe1a04e-7474-43b6-8be1-21fbc3265beb/han-studentprofiel-digi-en-datavaardigheid>

Hauck, M., Moore, E., & Wright, C. (2025). *A framework for the learning and teaching of critical AI Literacy skills (version 0.1)*. Open University. Geraadpleegd op 28 maart 2025, van <https://www.open.ac.uk/blogs/learning-design/wp-content/uploads/2025/01/OU-Critical-AI-Literacy-framework-2025-external-sharing.pdf>

Long, D., & Magerko, B. (2020). *What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations. Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>

Paradox learning. (z.d.). *AI literacy competencies for everyone*. Geraadpleegd op 13 juni 2025, van <https://paradoxlearning.com/resource/ai-literacy-competencies-for-everyone>

Shiri, A. (2024). *Artificial Intelligence Literacy: A Proposed Faceted Taxonomy*. *Digital Library Perspectives*, 40(4), 681-699. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/DLP-04-2024-0067>

Silva Didier, L., Schildkamp, K., Visscher, A. J., & Bosker, R. J. (2025, 12 februari). *Factors influencing the implementation of a teacher professional development program to improve teaching quality*. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1546448>

Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stanfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2025). *Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test*. *Review of educational research*, 95(2), 213-254. <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>

Uertz, D., Van Zanten, M., Kral, M., Gorissen, P., Van der Neut, I., Tondeur, J., Nackaerts, U., & Howard, S. (2021). *Raamwerk docentcompetenties*. Geraadpleegd op 13 juni 2025, van <https://www.versnellingsplan.nl/wp-content/uploads/2021/12/Raamwerk-docentcompetities.pdf>

Van Zanten, M., Uertz, D., Van der Neut, I., Van Rooij, P., Gorissen, P., & Kral, M. (2024). *Leidinggeven aan digitale onderwijstransformatie: Een competentieraamwerk voor het beroepsonderwijs*. iXperium Centre of Expertise Leren met ict. Geraadpleegd op 13 juni 2025, van <https://www.ixperium.nl/onderzoeken-en-ontwikkelen/publicaties/raamwerk-leidinggeven-aan-digitale-transformatie-in-het-beroepsonderwijs/>

Veldhuis, A., Lo, P. Y., Kenny, S., & Antle, A. N. (2025). *Critical Artificial Intelligence literacy: A scoping review and framework synthesis*. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 43, 100708. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2024.100708>