

Welkom bij de Leerbijeenkomst voor L&O professionals

19 juni 2024



**Voor de
verschilmakers.**



Omdat blijven
leren belangrijk
is.

A&O
fonds
Gemeenten

Voor de
verschilmakers.

Stimuleer informeel leren en leren in het werk



Programma 19 juni 2024

10:00	Welkom en intro programma A&O fonds
10:05	Introductie theorie en methodologie Alfred Remmits
11:05	Innovatie van Leren binnen de Politie Guus Bakker en Saskia Huussen
11:50	Korte pauze
12:00	Werkplekieren bij de Belastingdienst Ellen de Vries
12:45	Lunch
13:45	Werkplekieren en AI bij Alrijne ziekenhuis Caroline Luijbregts
15:00	Splitsing in 3 werkgroepen met discussie
15:45	Evaluatie met de Mentimeter
15:55	Plenaire afsluiting
16:00	Netwerkborrel

Realiseer Informeel Leren en Werkplekleren met behulp van de 5 Moments of Need & Performance Support



Voor de
verschilmakers.





Agenda

1. **Introducties**
2. **Waarom:**
De veranderende wereld van L&D
3. **Wat:**
Is werkplekieren en hoe “orkestreer” je dit?
Voorbeelden Corona, Stedin.
4. **Hoe:**
Het belang van de juiste methodologie
5. **Demo**
6. **Vragen & Discussie**

Van leren naar presteren

Xprtise ontwerpt en implementeert innovatieve werkplekleeroplossingen gericht op het verbeteren van de performance van de medewerkers

Helpt organisaties met het ontwikkelen van een opleidings-strategie, waarbinnen het leren in het gehele 70-20-10 spectrum centraal staat

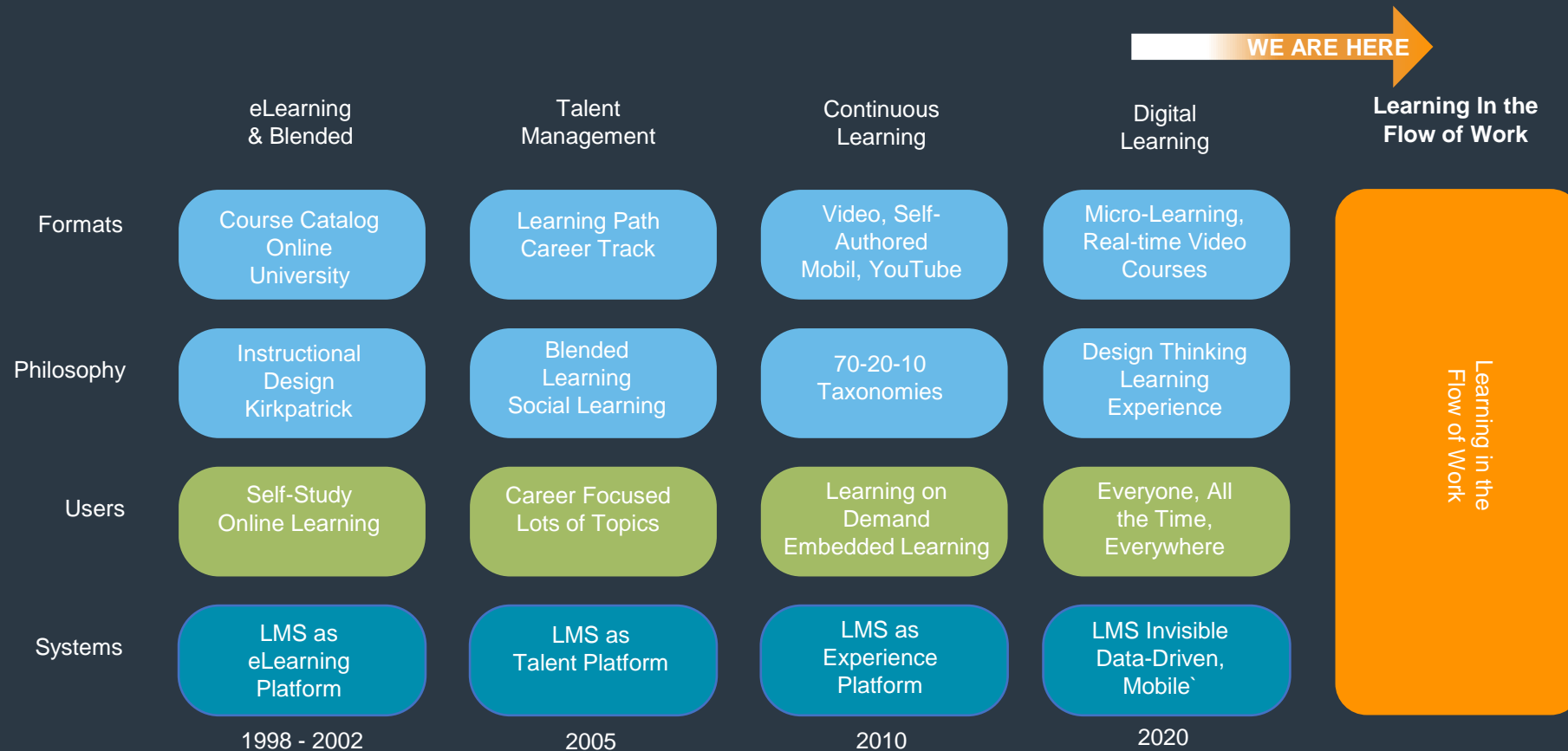
Uitgangspunt is de 5 Moments of Need methodologie

Kantoren in Nederland, UK, US.



Evolution of Corporate Learning

Leading industry analyst Josh Bersin* forecasted that Learning in the Flow of Work would be a major disruptor to traditional learning methods and would supplant many of the methods currently in use.



*2018 Insights on Corporate Talent, Learning, and HR Technology, Deloitte lead analyst, Josh Bersin Academy

Wat is werkplekleren?

Werkplekleren maakt het mogelijk voor een individu om te leren **terwijl** hij/zij werkt door in interactie te zijn met kennis die direct het specifieke probleem aanpakt, waardoor je snel je werk- activiteit kunt hervatten.“

We brengen deze kennis naar het moment en de plek waar je deze nodig hebt in **2 klikken en 10 seconden.**“

De methodologie die we hiervoor inzetten is de **5 Moments of Need methodologie** en de technologie die we hiervoor inzetten noemen we een **Digitale Coach**



Wat is de impact die we realiseren met werkplekieren:

Case-studie: consultancy bedrijf met 35000 medewerkers

Uitdaging

- **Tijd tot bekwaamheid** voor een gemiddelde nieuwe werknemer: **18 maanden**
- De meeste werknemers bleven **niet veel langer dan 18 maanden in de functie**
- **3 onafhankelijke centra** met verschillende wervingsprofielen/variëteiten in 3 verschillende landen

Doelstelling

- **Reduceer** de tijd tot bekwaamheid van medewerkers **binnen 1 jaar met 50%**.
- Voldoe aan of overtref de huidige **kwaliteits- en productiviteitsnormen**
- Zorg voor een **positiever werkomgeving** zodat de medewerkers langer willen blijven

Resultaten

- De tijd tot bekwaamheid sterk verminderd: **9 maanden eerste jaar en 5 maanden tweede jaar**
- Medewerkers maken **betere beslissingen**
- Medewerkers zijn **productiever**
- **Managers kunnen meer teamleden managen!**

Organisaties die de 5 Moments of Need Methodologie toepassen



Belastingdienst



Koninklijke Marechaussee

McKinsey
& Company



ASML



Koninklijke Marine



UNITED NATIONS

Erasmus MC

Universitair Medisch Centrum Rotterdam



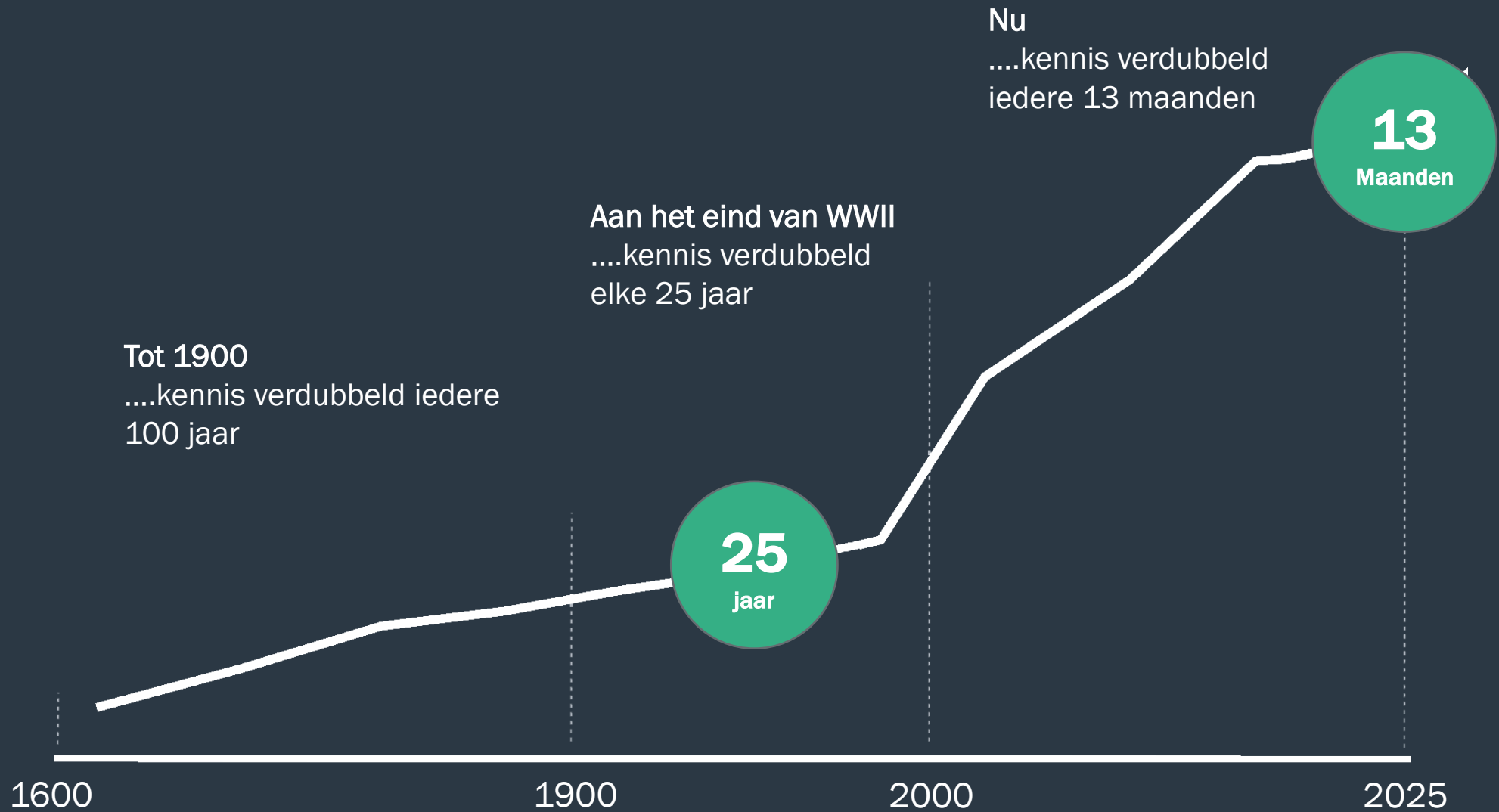


Waarom?

*Wat is de belangrijkste oorzaak van de
verandering?*

Hoeveelheid informatie per jaar:

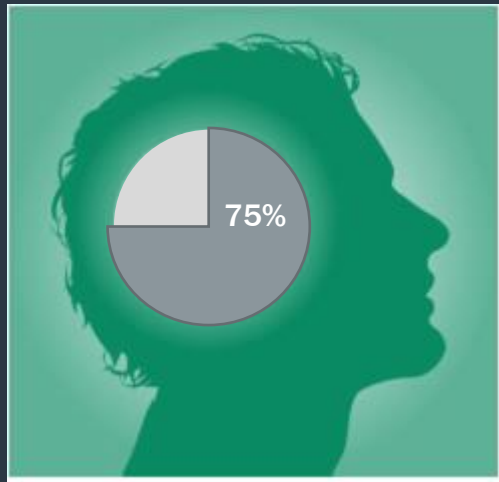
Buckminster Fuller's Knowledge Doubling Curve



Parate Kennis

R. Kelley, Carnegie-Mellon University / Longitudinal study with knowledge workers

“Welk percentage van de kennis die je nodig hebt om je werk uit te voeren is opgeslagen in je hersens?”



1986



1996



2006



Wat betekent dit voor organisaties?

Voorbeeld

- Signify (Philips Lighting) bestaat 130 jaar
- In de laatste 30 jaar ontwikkelden zij zich van leverancier van gloeilampen naar leverancier van “innovatieve en connected licht-oplossingen”
- In 1990 werden er 8 nieuwe lichtoplossingen geïntroduceerd,
- in 2015 waren dit er 194



Wat vind je zelf?

Welke 2 methodes zijn het meest effectief gebleken voor jou om de nodige kennis in je werk te leren, herinneren en toe te passen?

1. Virtueel Klaslokaal/Webinar

2. eLearning

3. Coach

4. On-the-Job Training

5. Klassikaal met instructeur

6. Trial en error tijdens het werk

7. Mobile Learning (tablet of mobiel gebaseerd)

8. Mentor

9. Overig

Het resultaat van de traditionele benadering: “Ik wil graag een 5 daagse training om...”

Instructional Treatment	5 Day Course: Traditional ISD Approach
Present Content	1000 + slides 33 slides per hour (1.8 per minute)
Discuss	80%
Showing How	10%
Practice with Feedback	05%
Review	05%
Review	0%

For YEARS
Training and
eLearning has
suffered from
the “Cover it”
promise!



Google Effects op het geheugen:

Cognitive Consequences of Having Information at Our Fingertips

"Wanneer mensen geconfronteerd worden met moeilijke vragen, en ze verwachten in de toekomst toegang te hebben tot informatie, heeft men een lager terugroeppercentage van de informatie zelf en in plaats daarvan een verbeterde herinnering voor waar ze deze kunnen openen. "

Betsy Sparrow, Columbia University

**Wanneer medewerkers meer bedreven worden in het opzoeken van informatie hebben ze:
een groter kritisch denkvermogen, meer creativiteit en ruimte voor innovatie!**

Een nieuwe aanpak vraagt:



EIGEN BEELD VAN
LEREN MOET
VERANDEREN, NIET
1 OPLOSSING MAAR
EEN BLEND

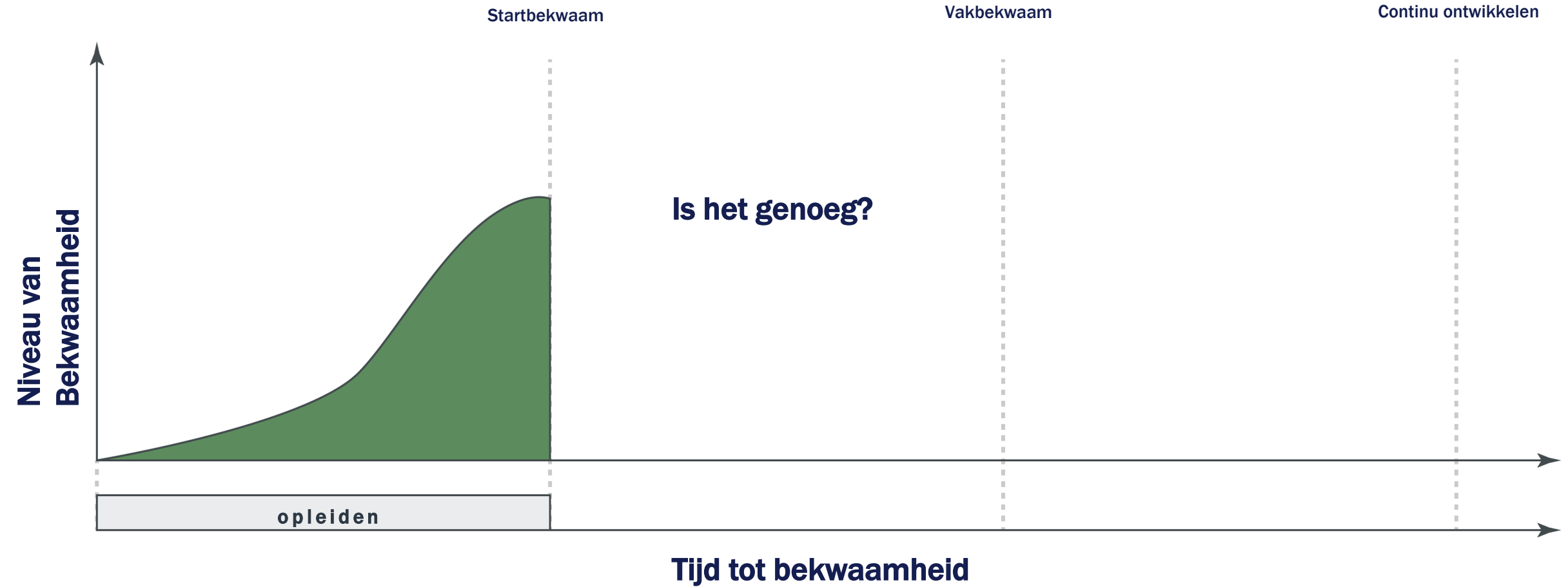


BESEF DAT BEHEER
VAN CONTENT EEN
CONTINUE
INVESTERING VAN
HET
EXPERTNETWERK
VERGT

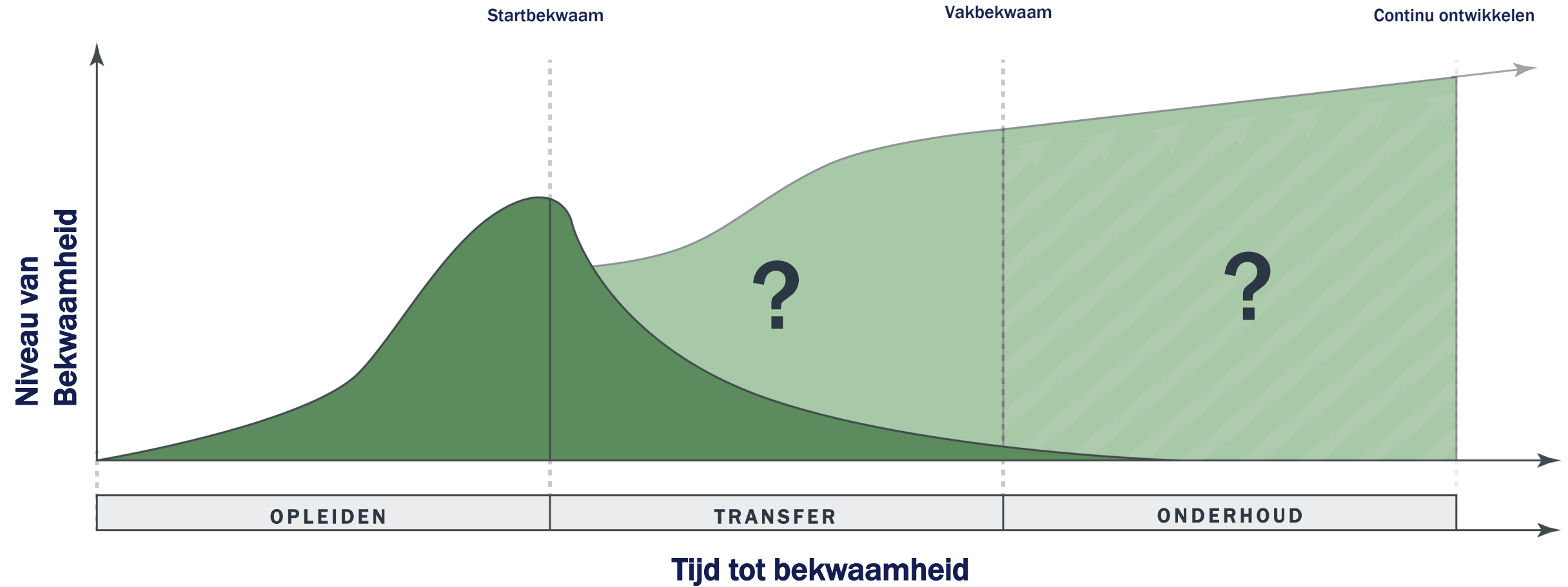


BESEF DAT WE
PERFORMANCE
DOELEN DEFINIEREN
EN IMPACT MOETEN
METEN

Opleiden tot startbekwaam



Waarom een “opleiding-first” ontwerpbenadering mislukt



Hoe stoppen we “Alles is belangrijk”

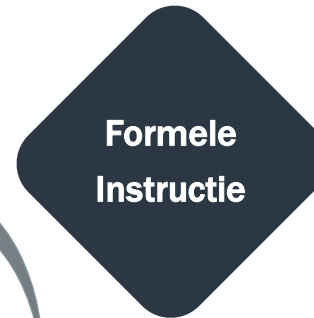
Opleiden ondersteund met werkplekleren



De vijf momenten van leerbehoefte™

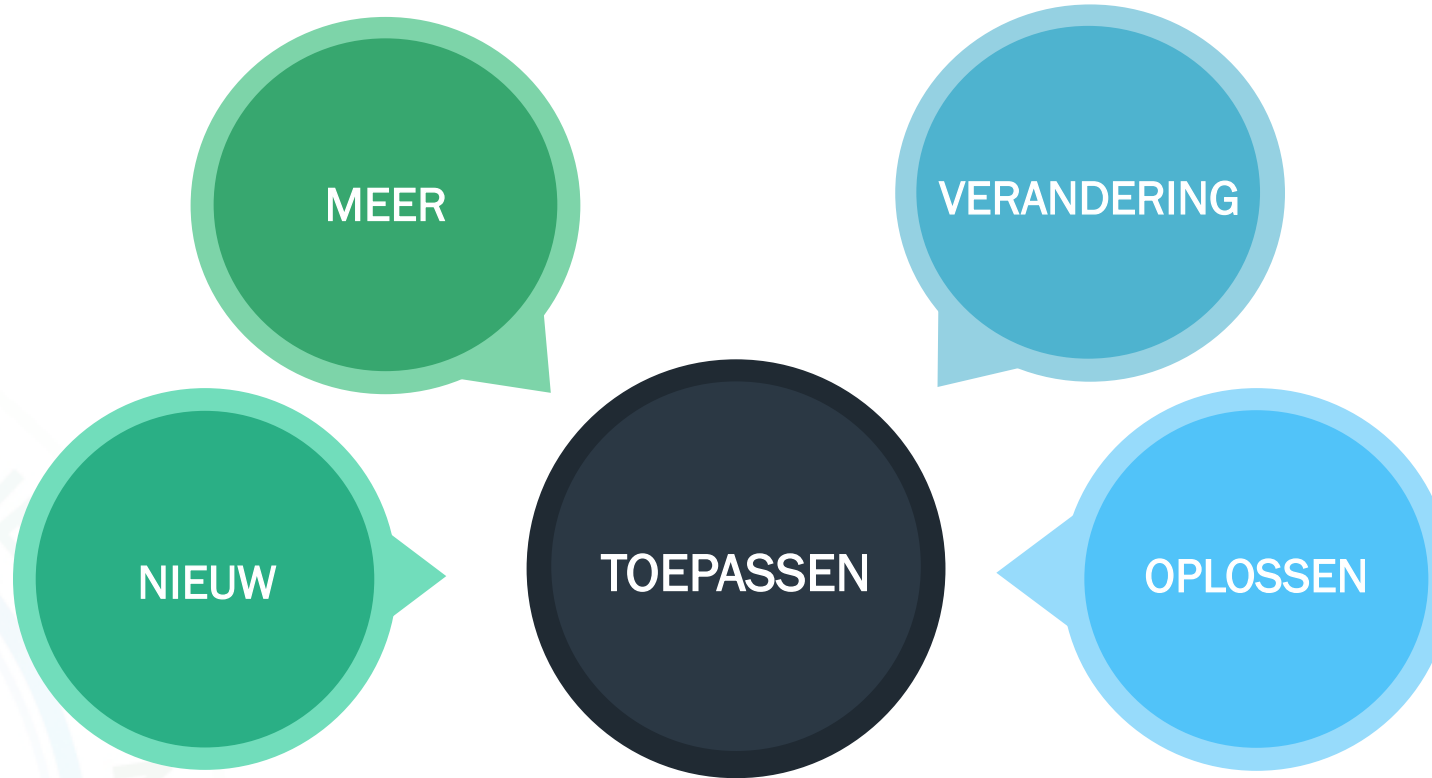
1. Bij nieuwe kennis of vaardigheden
2. Bij behoefte aan specialisatie

-
3. Als je het in de praktijk even niet meer weet
 4. Als er iets mis gaat
 5. Als er iets verandert



De vijf momenten van leerbehoefte™

vanuit het perspectief van de lerende!



Benader leren vanuit het moment van toepassen

3 belangrijke uitgangspunten voor “effectief orkestreren”



1. Het is onze verantwoordelijkheid om niet alleen de juiste content, maar vooral ook de juiste **context** aan te bieden om alle 5 momenten te ondersteunen!

*DUS: We hebben een **methodologie** nodig om te definiëren wat de **juiste “werkproces”** context is.*



2. Het “werkproces” is de meeste krachtige leeromgeving die onze medewerkers hebben.

*DUS: We hebben een **methodologie** en de **juiste technologie** nodig om het “leren in het werkproces” mogelijk te maken.*



3. Niet alles is geschikt om in het “werkproces” te leren, vanwege de consequenties van het falen op specifieke **kritieke** kennis en -kunde.

*DUS: We hebben daarom een **benadering** nodig om te bepalen wat op de beste wijze **waar** geleerd kan worden.*

WAT

is een goede definitie van een Digitale Coach ofwel Performance Support technologie?

Wat is een Performance Support technologie of Digitale Coach?

”Een goed ontworpen platform dat de gebruiker on-demand toegang geeft tot geïntegreerde informatie, bronnen, hulpmiddelen, training, e-learning, checklijsten, toetsen en specialisten, zodat de gebruiker in staat is om zo effectief en efficiënt mogelijk zijn/haar taken uit te voeren met een minimale support van anderen”

Gloria Gery

Electronic Performance Support Systems, 1991



Welke woorden spreken in deze definitie het meeste aan?

”Een goed ontworpen platform dat de gebruiker on-demand toegang geeft tot geïntegreerde informatie, bronnen, hulpmiddelen, training, e-learning, checklijsten, toetsen en specialisten, zodat de gebruiker in staat is om zo effectief en efficiënt mogelijk zijn/haar taken uit te voeren met een minimale support van anderen”

Gloria Gery

Electronic Performance Support Systems, 1991



Welke woorden spreken in deze definitie het meeste aan?

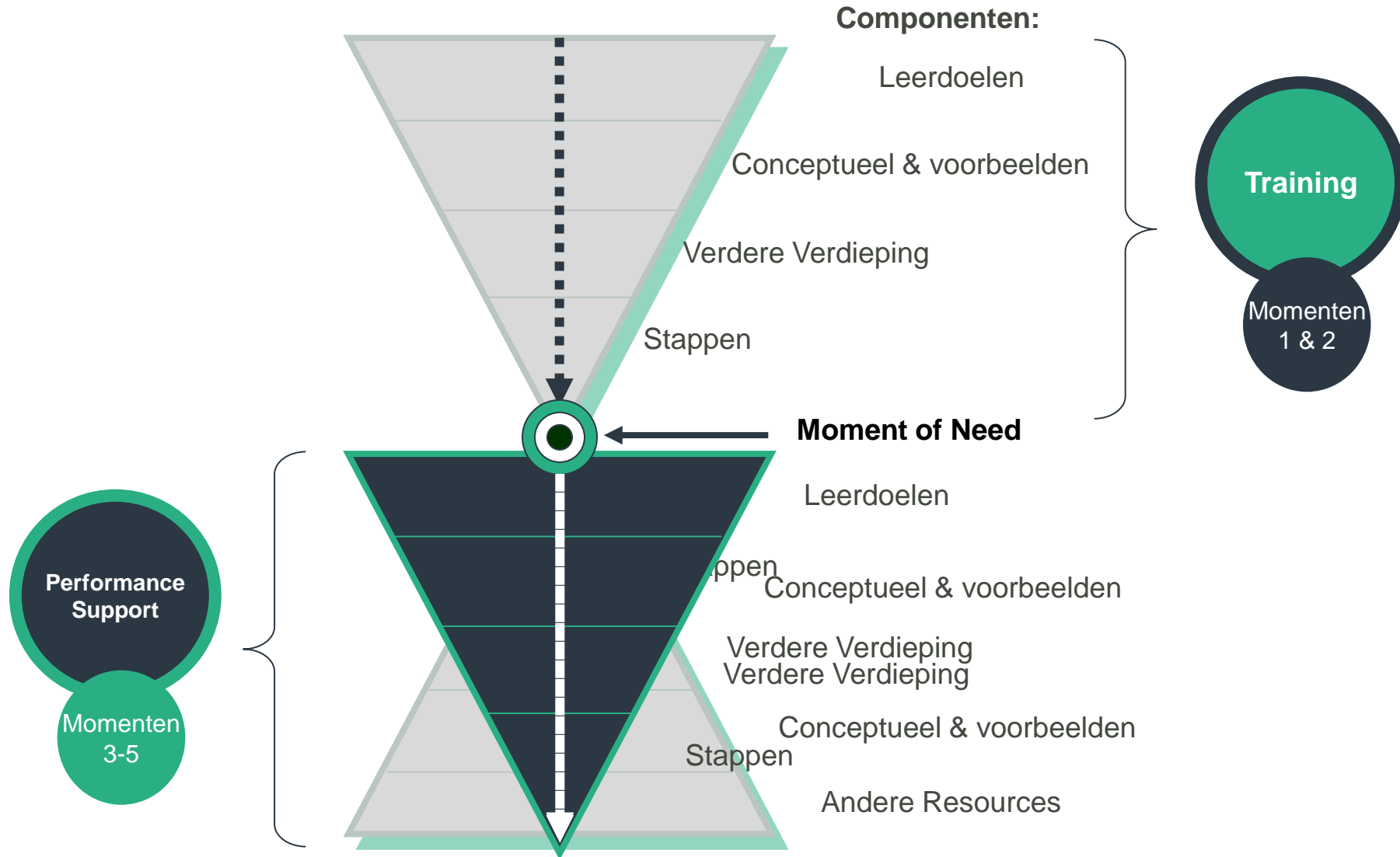
”Een **goed ontworpen** platform dat de gebruiker **on-demand** toegang geeft tot **geïntegreerde informatie**, bronnen, hulpmiddelen, training, e-learning, checklijsten, toetsen en specialisten, zodat de gebruiker in staat is om zo effectief en efficiënt mogelijk zijn/haar taken uit te voeren **met een minimale support van anderen**”

Gloria Gery

Electronic Performance Support Systems, 1991




Ontwerpen voor de 5 Moments of Need





De Digitale Coach: 4 Ontwerp Principes “2 klikken & 10 seconden”

-  **Geïntegreerd**, in het werkproces en/of de applicatie;
-  **Contextueel**, relevant met betrekking tot de taken en rollen van de medewerker;
-  **Precies genoeg**, de juiste hoeveelheid kennis en informatie aandragen om het specifieke probleem van dat moment op te lossen;
-  **Accuraat en Betrouwbaar**, medewerker kan er volledig op vertrouwen dat hij/zij toegang krijgt tot de meest accurate informatie om het voorliggende probleem op te lossen.

2 voorbeelden

Stedin
Erasmus MC (Corona)



- 4200 gebruikers
- O.a. Voorbereiding op verplichte VIAG & BEI toetsing
- Integratie met adaptief leersysteem en Virtual Classroom omgeving

yellow Zoeken Zoeken

Hoofdpagina > Vervang meter > Bereid je werkdag voor

Vervang meter Begroet klant Zorg voor een veilige werkplek Bereid metervervanging voor

Neem contact op met de experts
Loop je vast of heb je vragen? Neem contact op met je werkverantwoordelijke

Bereid je werkdag voor

Stappen Alles tonen

- 1 ZORG VOOR EEN OPGERUIMDE EN AANGEVULDE BUS
- 2 MELD JE AAN EN WIJZIG STATUS IN CLICK
- 3 CONTROLEER CERTWELL

Meer informatie

- Koppelen Digitaal Veiligheids- en Kwalificatiepaspoort aan smartphone
- Certwell scannen:

Certificeringspaspoort scannen Certwell

Stappen

- 1 Zorg voor een opgeruimde en aangevulde bus
- 2 Meld je aan en wijzig status in Click
- 3 Controleer Certwell

Ondersteunende kennis

- Click
- Certwell
- Stipel

Meer weten

- Link naar Click
- Link naar Certwell

Resultaten Stedin

- EERDER ZELFSTANDIG INZETBAAR
- MINDER ONDERBREKINGEN VOOR SENIOR MEDEWERKERS
- EFFICIENCY VERGROOT BIJ EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Wat wil je leren?

Alles - Zoeken

Nieuws
Klik hier

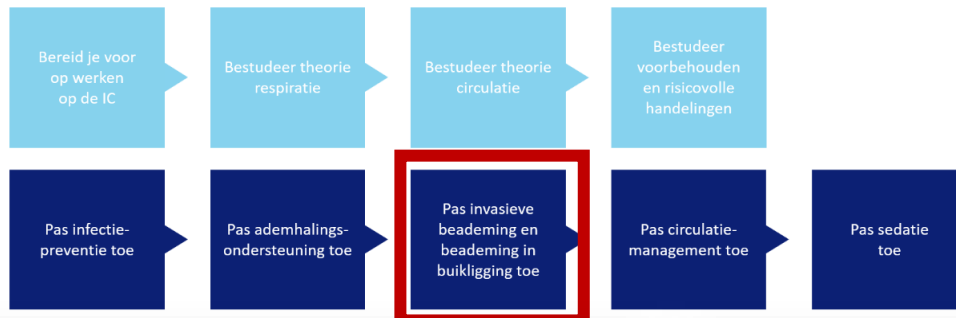
Veelgestelde vragen
Klik hier

Klik op je rol

Anesthesie-medewerker	Verpleegkundige en herintreder op een niet-acute afdeling	Herintreder IC verpleegkundige
ICK verpleegkundige	Verpleegkundige Basis Acute Zorg	Zorgondersteuner
Arts op de IC	Arts op de Covid afdeling	Arts op de SEH

Medische apparatuur
Volgt spoedig

Herintreder IC verpleegkundige



Pas invasieve beademing en buikligging toe

Invasieve beademing

Endotracheaal uitzuigen

Draai patiënt van en naar buikligging

Verleen verpleegkundige zorg bij beademing in buikligging

Verleen verpleegkundige zorg bij beademing in buikligging

- Stappen
- 1 Monitor de bloeddruk, en pas medicatie zo nodig aan
 - 2 Monitor de zuurstofsaturatie/capnografie
 - 3 Controleer dat de patiënt niet op lijnen ligt
 - 4 Wissel het hoofd en de armen iedere 3 uur van houding
 - 5 Pas mondverzorging toe iedere 2 uur
 - 6 Pas oogverzorging toe iedere 2 uur
 - 7 Bepaal maagrententie volgens afspraak, pas eventueel voeding aan
 - 8 Pas bronchiaal toilet toe indien nodig
 - 9 Comprimeren is minder effectief, maar kan wel, volg bewegingsverloop

Erasmus MC
Zafiro

ABCDE-methodiek voor zorgprofessionals op een acute afdeling

- ABCDE-methodiek voor zorgprofessionals
- ABCDE-methodiek voor zorgprofessionals
- Inhoudsopgave
- Inleiding
- Wat je eerst moet weten
- A. Airway
- B. Breathing
- C. Circulation
- D. Disability
- E. Exposure en Environmental control
- Secondary survey
- Communicatie en klinisch redeneren
- Bronnen



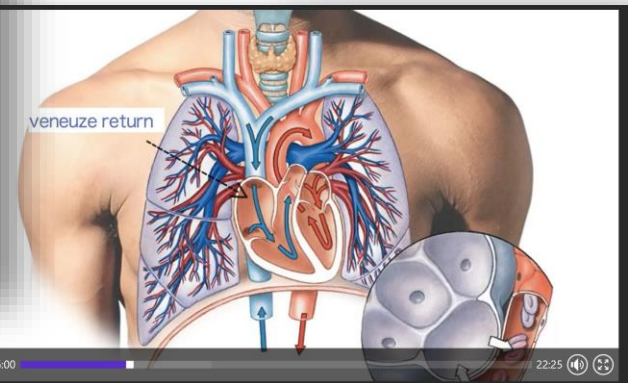
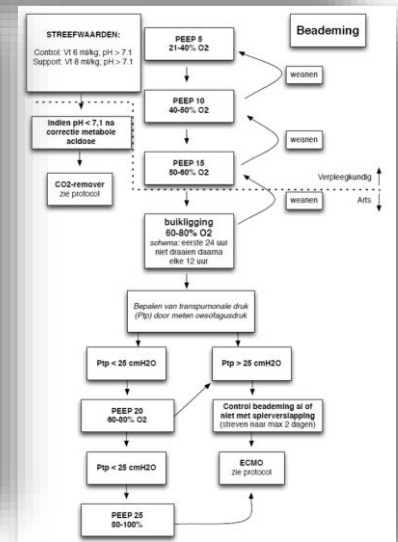
ABCDE-methodiek voor zorgprofessionals op een acute afdeling

5 Video Isolatiemaatregelen bij COVID-19 in een gesluisde kamer

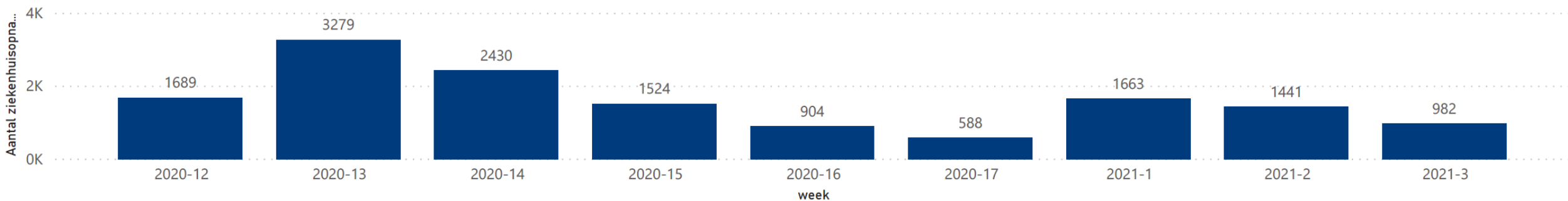
Het toepassen van strikt aërogene isolatie bij Covid-19 voor een g...

Watch later Share

1:18 / 2:22

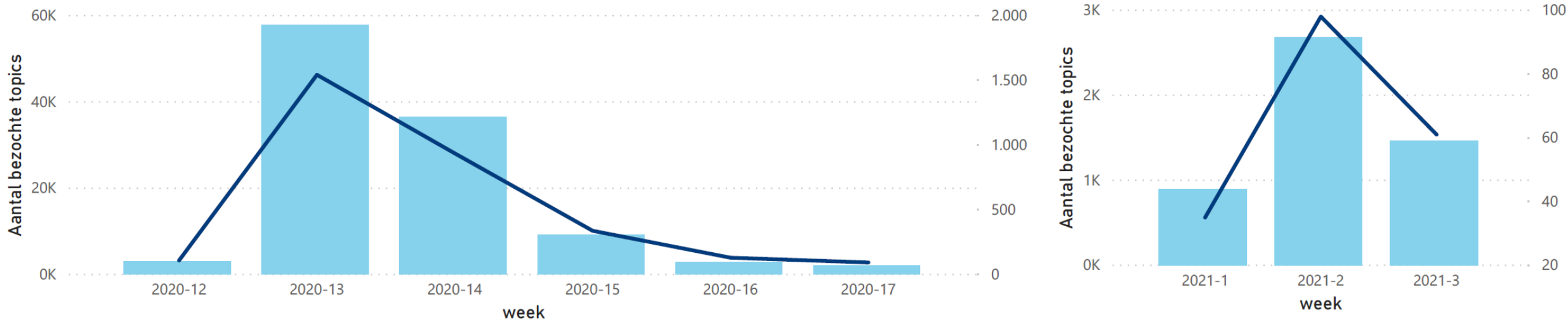


Aantal ziekenhuisopnames per week in Nederland



Aantal bezochte topics en unieke gebruikers per week

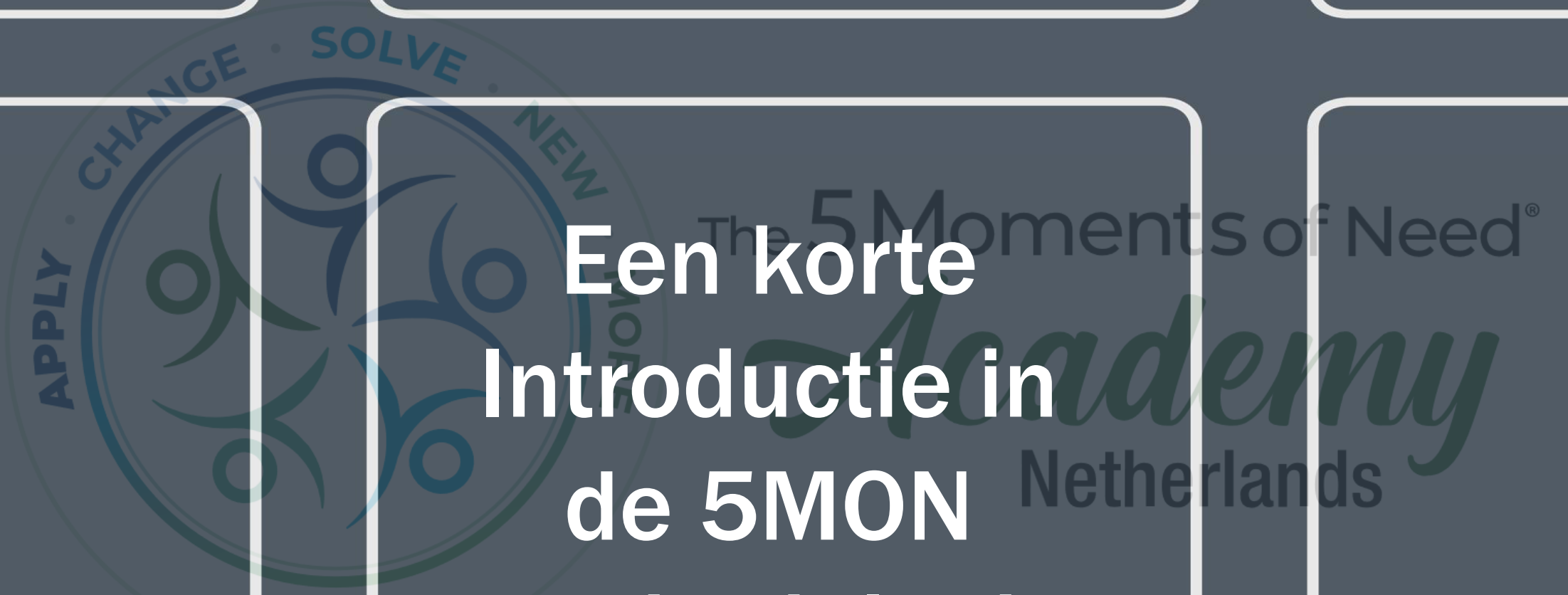
● Aantal bezochte topics ● unieke gebruikers



Resultaten Erasmus MC

- LAATSTE INFORMATIE ALTIJD OP 1 CENTRALE PLEK BESCHIKBAAR
- FORMELE LEREN MINIMAAL
- OPTIMALISEREN KWALITEIT VAN ZORG

VERGROTEN VERTROUWEN!



**Een korte
Introductie in
de 5MON
methodologie**



WERKPLEK TAAK ANALYSE

SPLITS WERK IN CONCRETE TAKEN, PROCESSEN EN STAPPEN



KRITIEKE TAAK ANALYSE

IDENTIFICEER BELANGRIJKSTE VAARDIGHEDEN
OP BASIS VAN DE GEVOLGEN VAN FALEN



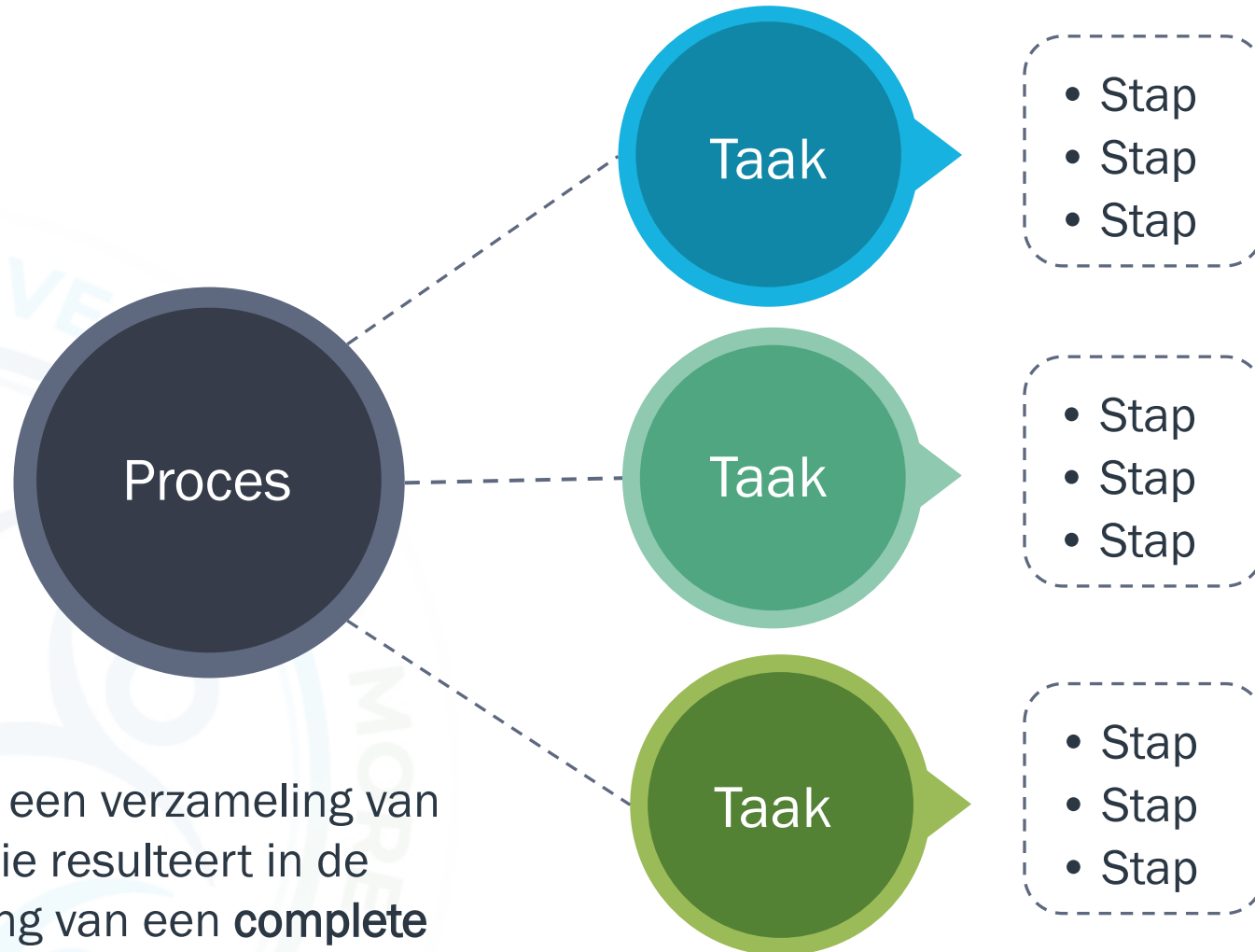
LEER ACTIVITEITEN ANALYSE

ONTWIKKEL EEN ONTWERPPLAN OP BASIS VAN DE
OPTIMALE BLEND VAN BESTAANDE EN NIEUWE
LEARNING & PERFORMANCE ACTIVITEITEN

ONTWERP, ONTWIKKELING EN IMPLEMENTATIE
VAN **LEERAANBOD INCL. WERKPLEKONDERSTEUNING**

Analyseer het werkproces

Proces, taken en stappen



Proces: een verzameling van taken die resulteert in de voltooiing van een **complete** activiteit.

Taak: een verzameling stappen die resulteert in het leveren van een **specifiek** resultaat.

Stap: een concrete actie in een taak die **niet** op zichzelf staat, maar wordt uitgevoerd als onderdeel van een taak. Elke stap kan details bevatten

ONTWERP VOOR VEILIG FALEN



KRITIEKE TAAK ANALYSE ALGEMEEN

1	2	3	4	5	6	7
Verwaarloosbaar		Tijdelijke impact		Significante impact		Catastrofale impact
<ul style="list-style-type: none"> - Geen invloed op klant - Geen invloed op bedrijfs-resultaat - Geen invloed op medewerker - Toename werklust 		<ul style="list-style-type: none"> - Geen bedreiging voor levering van diensten - Management kan wijze van werken herzien - Wellicht catastrofaal voor één klant of medewerker - Tijdelijke financiële gevolgen 		<ul style="list-style-type: none"> - Gevolgen zijn bedreigend voor levering van diensten - Vereist extra inzet van middelen en heeft gevolgen voor klant en/of medewerker - Wellicht letsel met blijvende gevolgen - Negatieve impact voor medewerker en bedrijfscultuur 		<ul style="list-style-type: none"> - Gevolgen leiden tot grote problemen voor gehele bedrijf - Impact op reputatie is op lange termijn nog voelbaar - Onherstelbare en blijvende schade, beschadiging of verlies - Langdurige beschadiging van relaties intern en extern

KRITIEKE TAAK ANALYSE ZIEKENHUIS

1	2	3	4	5	6	7
Verwaarloosbaar		Tijdelijke impact		Significante impact		Catastrofale impact
<ul style="list-style-type: none"> - Geen invloed op patiënt - Geen invloed op medewerker - Toename werklast - 'Irritant' 		<ul style="list-style-type: none"> - Geen bedreiging voor levering van diensten - Management kan wijze van werken herzien - Wellicht vervelend voor één patiënt of medewerker 		<ul style="list-style-type: none"> - Gevolgen zijn bedreigend voor levering van zorg - Vereist extra inzet van middelen en heeft gevolgen voor patiënt en/of medewerker - Risico dat patiënt overlijdt - Negatieve impact voor medewerker en bedrijfscultuur 		<ul style="list-style-type: none"> - Gevolgen leiden tot grote problemen voor gehele ziekenhuis - Impact op reputatie is op lange termijn nog voelbaar ('chocoladeletters' in de Telegraaf) - Een of meerdere patiënten komen te overlijden - Onder toezicht Inspectie voor de Gezondheidszorg

Kritieke taak analyse

Als een taak een rating van 5 of hoger krijgt dan is formeel leren een vereiste

KRITIEKE TAAK ANALYSE						
1	2	3	4	5	6	7
Verwaarloosbaar		Tijdelijke impact		Significante impact		Catastrofale impact
<ul style="list-style-type: none">- Geen invloed op klant- Geen invloed op bedrijfsresultaat- Geen invloed op medewerkers- Toename werklust		<ul style="list-style-type: none">- Geen bedreiging voor levering van diensten- Management kan wijze van werken herzien- Wellicht catastrofaal voor één klant of medewerker- Tijdelijke financiële gevolgen		<ul style="list-style-type: none">- Gevolgen zijn bedreigend voor levering van diensten- Vereist extra inzet van medewerkers heeft gevolgen voor klanten/afnemers- Wellicht letsel met bijv. van de hand of oog- Mogelijke impact voor medewerker en bedrijfscultuur		<ul style="list-style-type: none">- Gevolgen leiden tot grote problemen voor gehele bedrijf- Impact op reputatie is op lange termijn- Onherstelbare en blijvende schade, beschadiging of verlies- Langdurige gevolgen voor relaties intern en extern

Digitale Coach

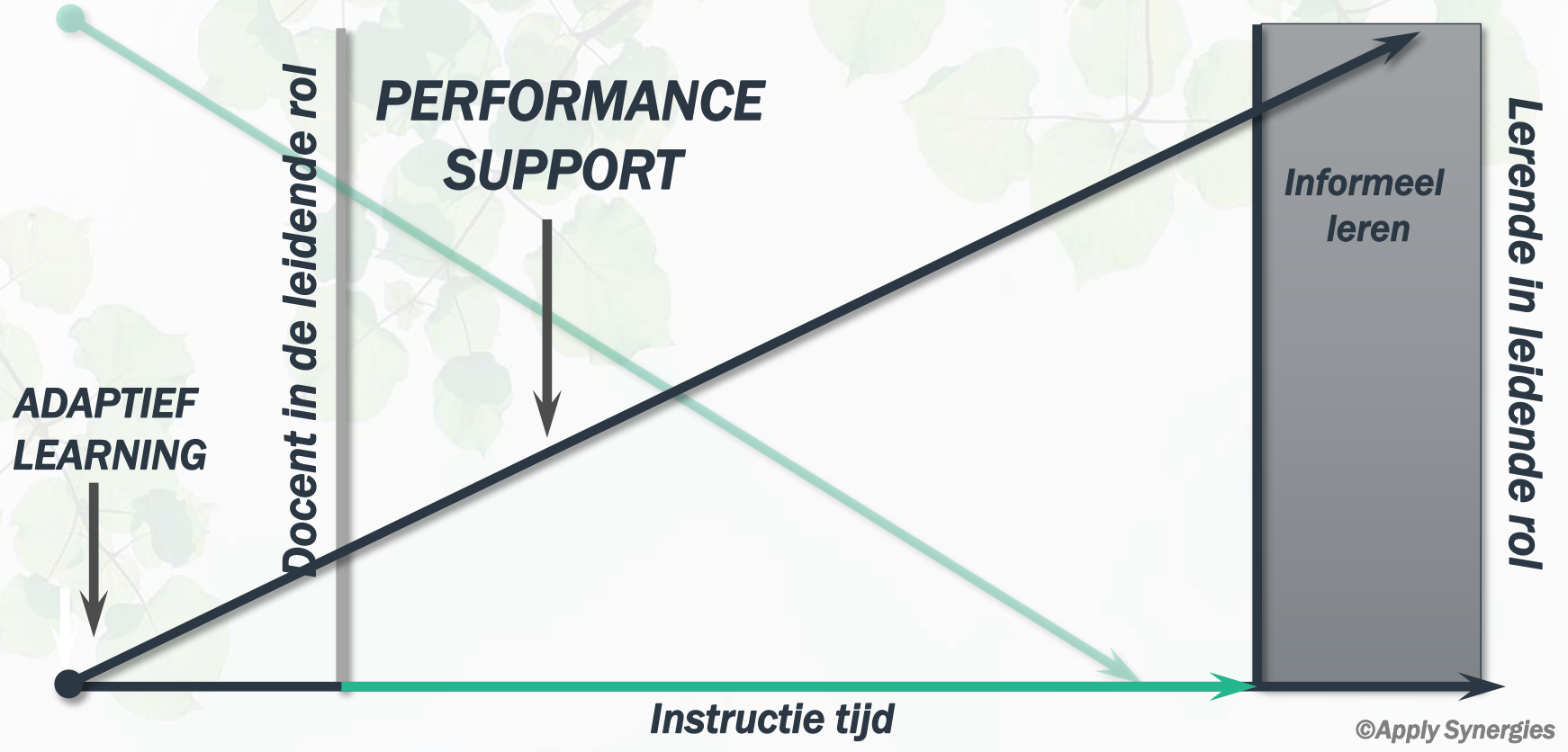
Klassikaal, Coaching & Digitale Coach



**Demo
Gemeente
Amsterdam & Leiden**



Van focus op leren naar focus op performance



Het effect van een effectief “Performance-centered” ontwerp op de klassikale opleiding

Instructional Treatment	5 Day Course: Traditional ISD Approach
Present Content	80%
Discuss	10%
Showing How	05%
Practice with Feedback	05%
Review	0%

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Alfred Remmits: [Alfred Remmits | LinkedIn](#)

Telefoon: +31653312590

Email: a.remmits@xprtise.com



**Voor de
verschilmakers.**

Innovatie in Politieopleidingen

Guus Bakker

Strategisch Adviseur Korpsleiding

Saskia Huussen

Xprtise

19 juni 2024



**Voor de
verschilmakers.**

Guus Bakker

Strategisch Adviseur Korpsleiding

Saskia Huussen

Xprtise



Verandering Samenleving

Opsporing:

Veranderend veiligheidsbeeld

Nieuwe opsporingsmethoden

Meer nadruk op analyse

Aanpassen aan dynamische
werksituaties



Human Capital

Exploderende vraag naar bijleren.

Opsporing 485 issues

Schaarse (politie)capaciteit



**Anders (duurzamer) leren zonder
capaciteitsverlies**

Werkplekieren

Wat is nodig?

Ruimte Medewerker: (andere leercultuur)

Richting Organisatie: Inrichten support

Ruggensteun Leidinggevende: sturen op ontwikkeling

Toepassing Werkplekleren





Casus Performance Support

Officier van Dienst Recherche (OvD-R)

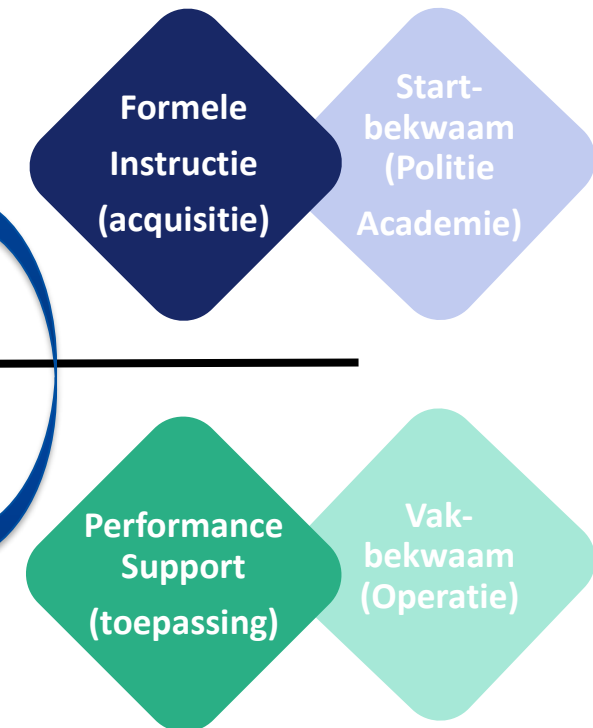
- Eenduidig sturing op de operatie geven
- Kloof tussen startbekwaam en vakbekwaam dichten
- Voor nieuwe OVD-R is de rol, taken en bevoegdheden niet altijd helder
- Effectiever opleiden – ondersteuning na de training
- Informatie is verspreid over meer dan 10 systemen



De vijf momenten van leerbehoefte™

1. Bij nieuwe kennis of vaardigheden
2. Bij behoefte aan specialisatie

-
3. Als je het in de praktijk even niet meer weet
 4. Als er iets mis gaat
 5. Als er iets verandert



Tijdslijn



April
Aftrap
Start project



Juni
Bijeenkomst eerste
Proof of Concept
Feedback opgehaald



Oktober
Resultaat
werkplekleeroplossing met
jullie delen



Mei
Analyse workshops
Om processen en taken in
kaart te brengen



Juli en augustus
Contentsessies
Om taken uit te werken in
stappen



....nu?
Komen we straks
op terug





TAAK- & WERKPROCES ANALYSE

Map alle taken, processen, kennis en rollen binnen de scope



KRITIEKE TAAK ANALYSE

Bepaal de mate van kritieke impact bij falen voor taken en ondersteunende kennis



ONTWERP DE BLAUWDRIK LEER- & PERFORMANCE PLAN

Maak de blauwdruk compleet



Ontwikkel en implementeer de leer- en performance oplossing



Uitkomsten taakanalyse

- Rol: Officier van Dienst Recherche (OvD-R)

Stuurt team van rechercheurs aan bij crisis situaties

4 processen

Pas BOB toe

Stuur uitvoering aan

Deel informatie

Draag over

- 22 taken
- 10 ondersteunende kennis items

Uitkomsten kritieke taakanalyse



1	2	3	4	5	6	7
Verwaarloosbaar		Tijdelijke impact		Significante impact		Catastrofale impact
Geringe toename werklust		Geringe bedreiging voor levering van diensten		Burgers en collega's lopen gevaar om ernstig gewond te raken		Burgers en collega's lopen direct groot gevaar, er vallen meerdere doden
Gering tijdverlies in het proces van opsporing		Tijdverlies in het proces van opsporing		Serieuze bedreiging voor levering van diensten		Juridische vrijspraak van verdachten
		Kwaliteit van opsporing is tijdelijk verslechterd		Negatieve impact medewerker: PTSS, Burn-out klachten		Vertrouwen van het publiek in de politie is onherstelbaar beschadigd
		Beperkte motivatieproblemen bij medewerkers		Werknemers worden juridisch aansprakelijk gesteld		Diensten kunnen niet meer geleverd worden

Uitkomsten kritieke taakanalyse

Identificeer de kritieke taken m.b.v. een schaal



Score per proces	1	2	3	4	5	6	7
	Verwaarloosbaar		Tijdelijk		Significant		Catastrofaal
Pas BOB toe			1	1		1	2
Stuur uitvoering aan			3	2	2	2	1
Deel informatie				4		1	
Draag over				1	1		
Totaal	0	0	4	8	3	4	3
%	55%				45%		

Uitkomsten kritieke taakanalyse



Score per proces	1	2	3	4	5	6	7
	Verwaarloosbaar		Tijdelijk		Significant		Catastrofaal
Pas BOB toe			1	1	Ondersteund op de werkplek middels Digitale Coach		
Stuur uitvoering aan	Ondersteund op de werkplek middels Digitale Coach				2	2	1
Deel informatie				4	formele leerinterventies zoals klassikaal en adaptief		
Draag over				1	1		
Totaal	0	0	4	8	3	4	3
%	55%				45%		

Uitkomsten leermiddelen analyse

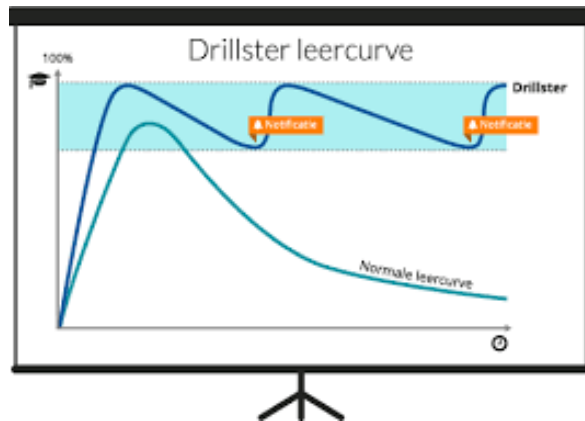
- Er is al zo veel beschikbaar, alleen erg versnipperd
- >45 bestaande (opleidings)materialen
- Beoordelen of het up-to-date is
- Koppelen aan de taken

Denk aan e-learning, video, werkinstructies, job aids, PowerPoints, tools, links, checklists, etc.



We creeëren één ecosysteem

Alle informatie geïntegreerd en binnen handbereik in één platform



Het resultaat van de werkplekleeroplossing

POLITIE ★ FAVORIETEN | 👤 PROFIEL | 📁 FAVORIETEN | ☰ MENU | 🔍

Start rol OVD-R

Pas BOB toe

Deel informatie

Stuur uitvoering aan

Draag over

Video xprose-politie
Succesvolle pilot werkpleklers bij Po...
Later bekij... Delen

Today, the police academy offers many ways to develop yourself and keep learning new things.

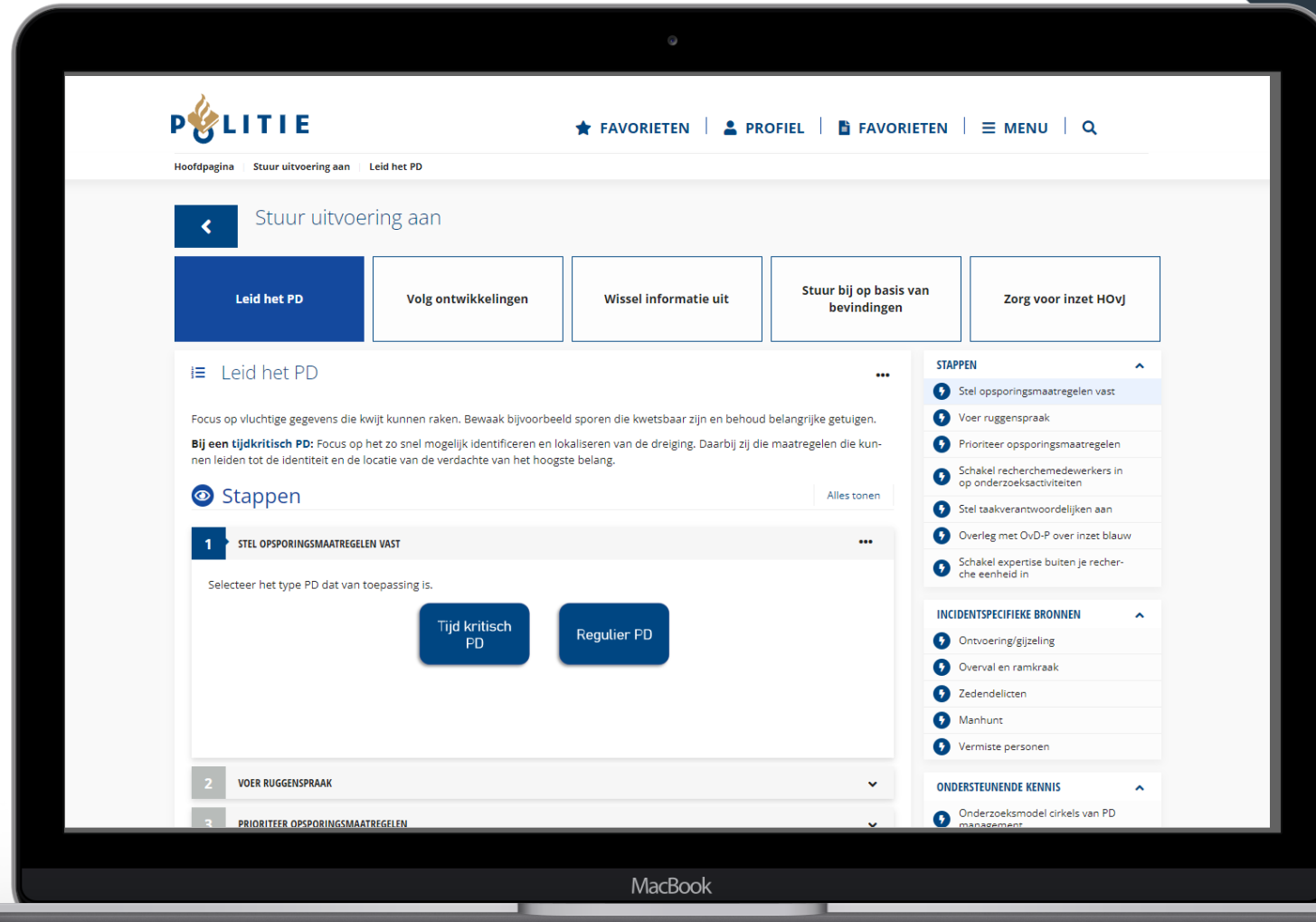
Bekijken op YouTube

Je rol als OVD-R >

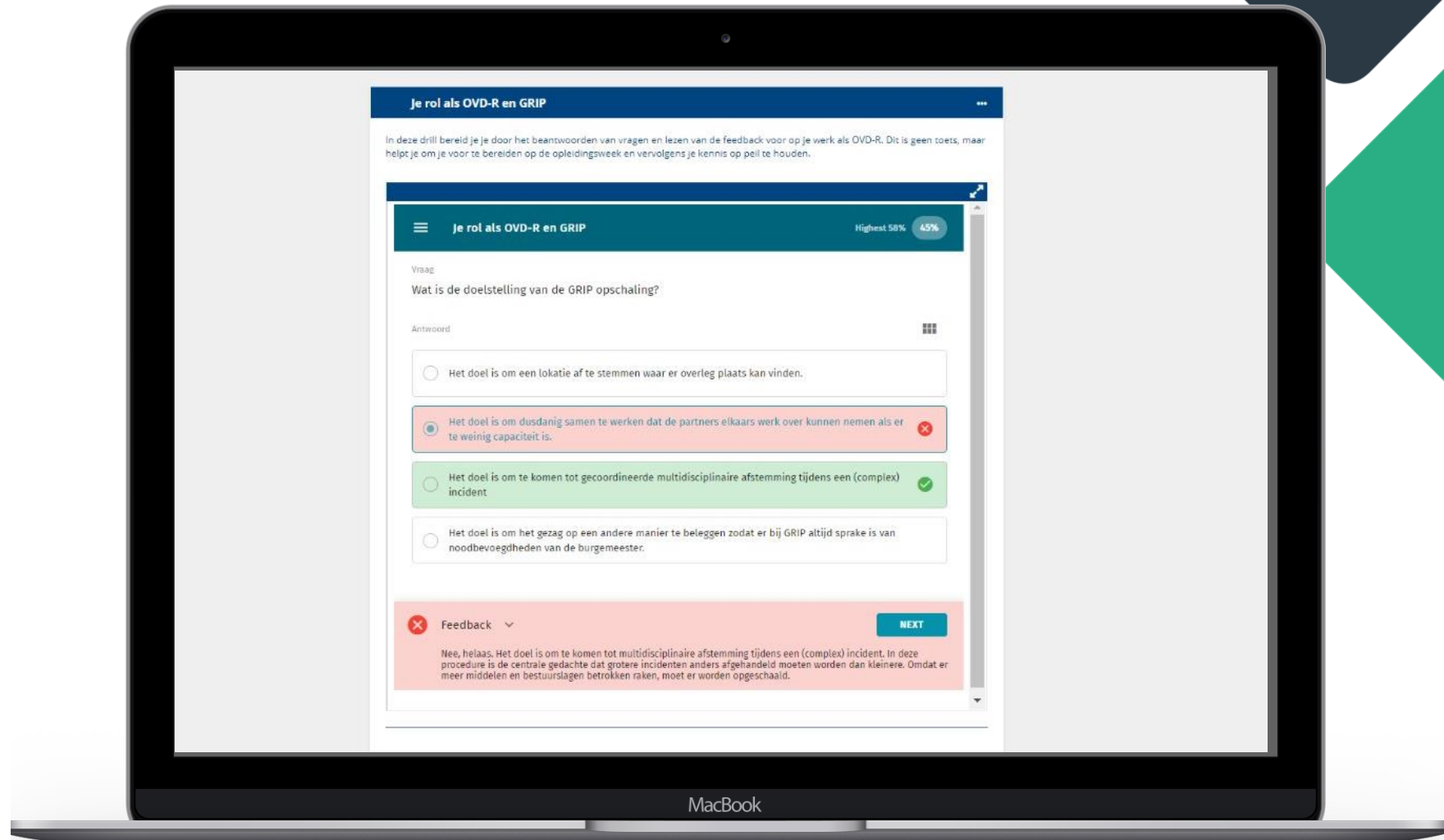
Tools en checklists >

MacBook

Informatie altijd binnen handbereik



Kennis opbouwen en onderhouden



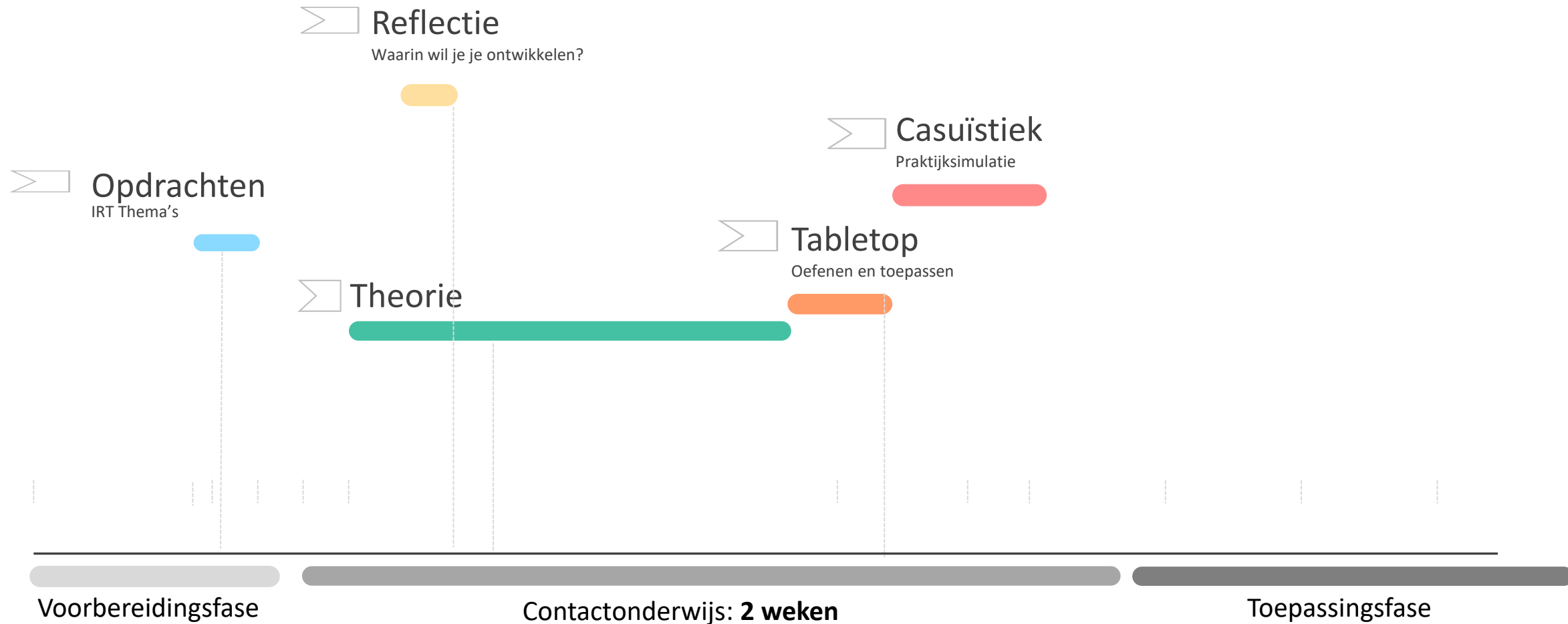


Plan voor formeel leren Inrichten van de opleidingsweek

- Opleidingsplan, gericht op het toepassen en oefenen van vaardigheden
- Gericht op de kritieke taken
- Minder focus op kennis, meer focus op presteren onder druk - snelkookpan
- Met integratie van de Performance Support

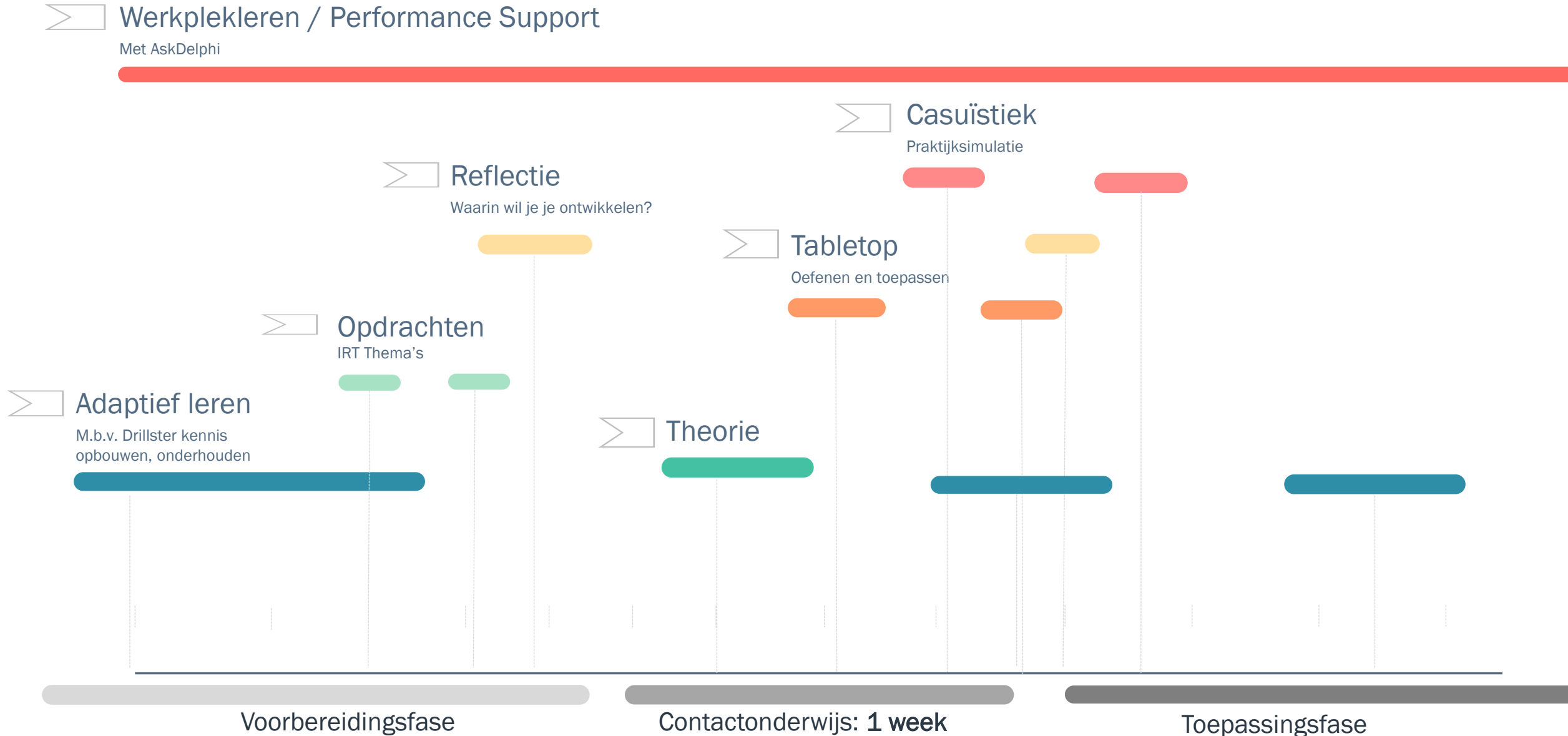
Hoe zou de OVD-R opleiding er traditioneel uit zien?

Contactonderwijs: 2 weken



Hoe ziet de OVD-R opleiding gebaseerd op werkplekleren er uit:

We richten het in met de werkplek als uitgangspunt en rode draad. Contactonderwijs: **1 week**





Van uitdaging naar oplossing

- We kunnen training tijd reduceren
- We kunnen leren efficiënter en effectiever inrichten, hoger rendement
- We kunnen opleiden innoveren en zo beter laten aansluiten bij de (vernieuwde en veranderende) werkpraktijk
- Kennis up-to-date houden zonder trainen
- Minder verletkosten om mensen uit de operatie te halen

Let op!

Performance Support

Opstart kost tijd
Totaalconcept

Kennis:

Inrichten + valideren + onderhouden

Leeromgeving:

omdenken

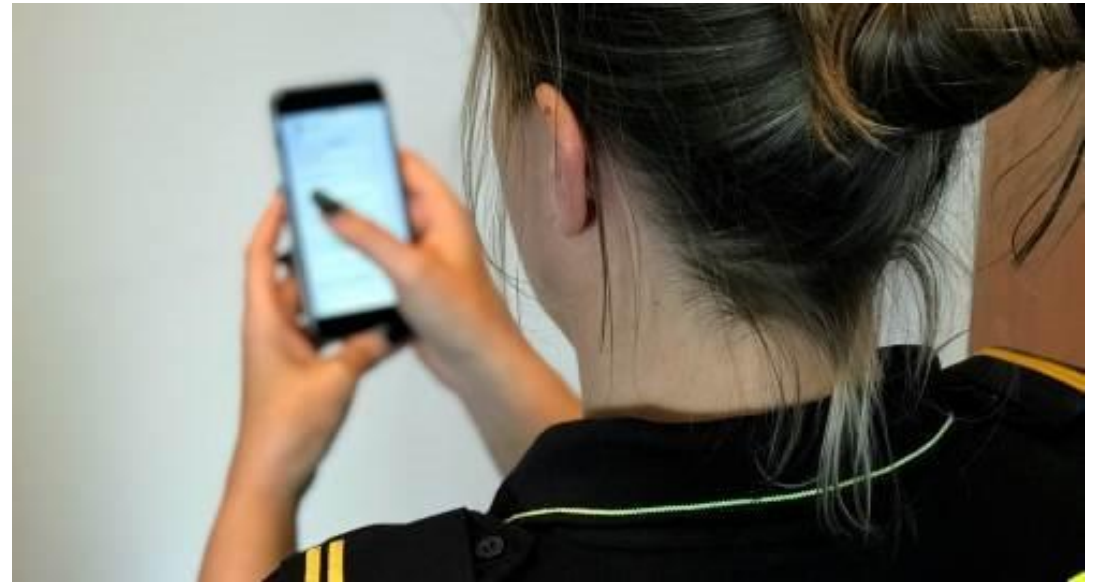
Waar je nu bent zegt niets
over wat je kunt bereiken.
Het zegt alleen iets over
waar je zult beginnen.

OM
DENKEN

Visie & strategie L&O

- Nieuwe governance structuur
- Nieuwe digitale omgeving
- Nieuwe leer- en ontwikkelcultuur
- Nieuw Leiderschap
- Perf. Support - Kader 2025

<https://bit.ly/XPv4>



Werkplekieren bij de Belastingdienst

Ellen de Vries

Afdelingshoofd Ontwikkeling en Mobiliteit SSO O&P - Belastingdienst

19 juni 2024



**Voor de
verschilmakers.**

Vanuit een gedeelde visie naar een lerende organisatie

Werkplekieren in Alrijne

Caroline Luijbregts

Adviseur L&D

19 juni 2024



**Voor de
verschilmakers.**

AGENDA

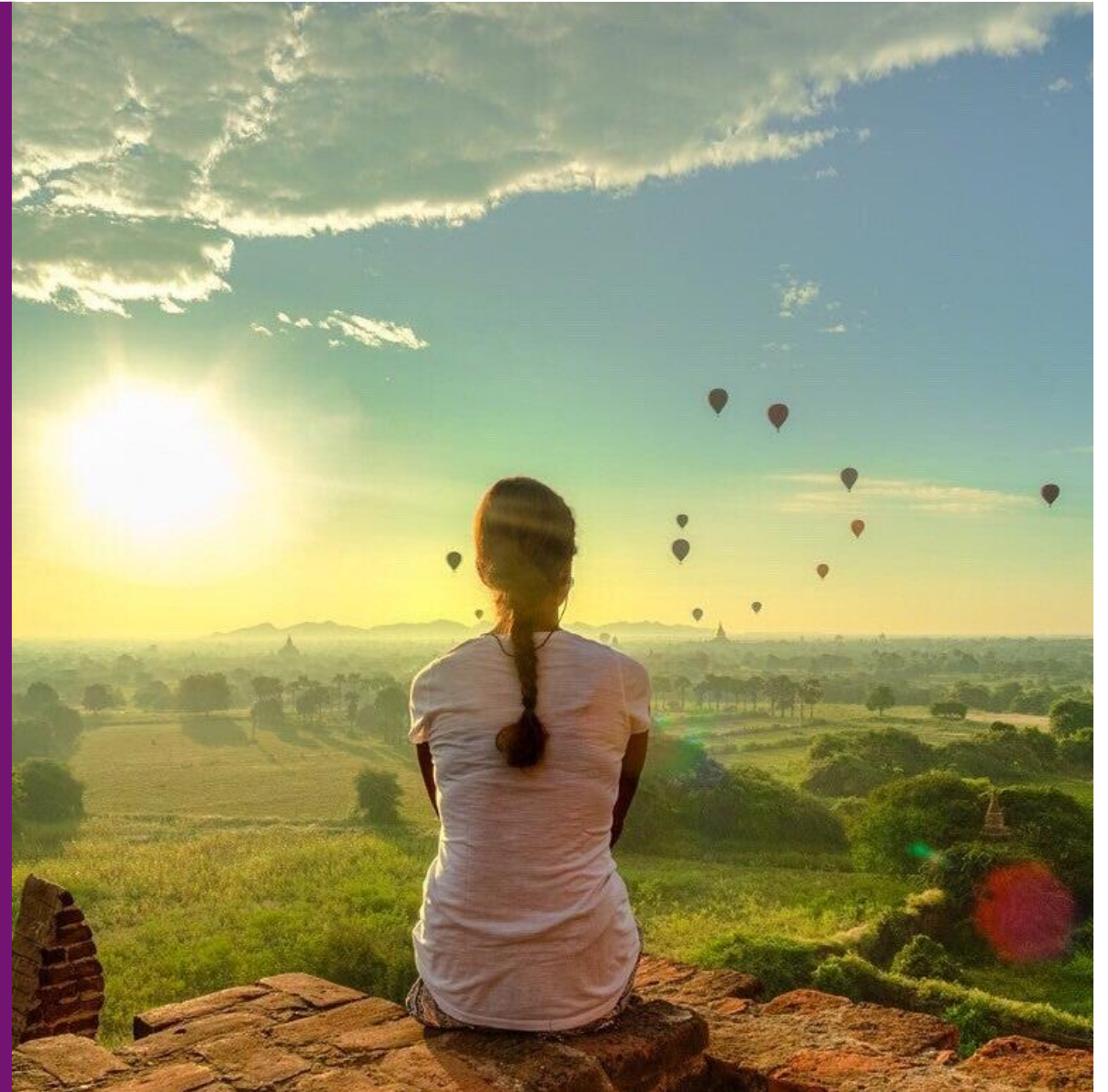
Even voorstellen

Kracht van een gedeelde visie

Werkplekieren in Alrijne

De weg naar een
leerecosysteem

AI



Even voorstellen



De visie op leren



Van leren naar presteren

Samen met onze verschillende technologie partners:

- Juiste methodologie, technologie en implementatie, gebaseerd op de '5 Moments of Need'
- Effectieve werkplekleeroplossingen om medewerkers te ondersteunen
- Implementeren grote veranderingen
- Landelijke (en wereldwijd) samenwerken met andere zorginstellingen
- Meten van impact leer- en werkplekleeroplossingen



AskAlrijne

NEW

- Teamleiders
- NEW** DBC & HIX
- Gebruik pompen
- HACCP verpleeghuizen
- Kwetsbare Ouderen

Welkom bij AskAlrijne
Dè plek om ondersteuning tijdens je werk te vinden op het moment dat jij het nodig hebt.
Klik hiernaast op het onderwerp waar je meer over wilt weten of klik [hier](#) voor een uitgebreide handleiding.

- Medisch Rekenen
- Inhalatie Instructie
- Poliklinieken
- SamenBeter
- NEW** Student begeleiding

- VBI
- COVID-19
- AV-VBH
- BPV Handleiding
- Hoteldiensten verpleeghuizen

- Operatie-assistent
- Risico-signalering verpleeghuizen
- NEW** Agressie en grensoverschrijdend gedrag
- NEW** Anesthesie medewerkers

Een leer-ecosysteem is...

Hybride
voor huidige praktijk en
toekomst

Optimale
gebruikerservaring
intuïtief en
gepersonaliseerd

Een **geïntegreerde**
blend die aansluit op de
visie op leren

Eén ingang tot het
volledige
samengestelde
leeraanbod

Leerlab

Welkom bij Mijn Leerlab!



Mijn werkplekieren



AV-VBH



Agressie en grensoverschrijdend gedrag



BPV Handleiding



BPV Handleiding Doorstroomstudenten



DBC & HiX

Toon alle

Uitgelicht!

E-learning 'Vitaal Bedreigde Patiënt'

Persoonlijke ontwikkeling modules

Alrijne PGO

Verder leren



Mijn leeractiviteiten en aanbod



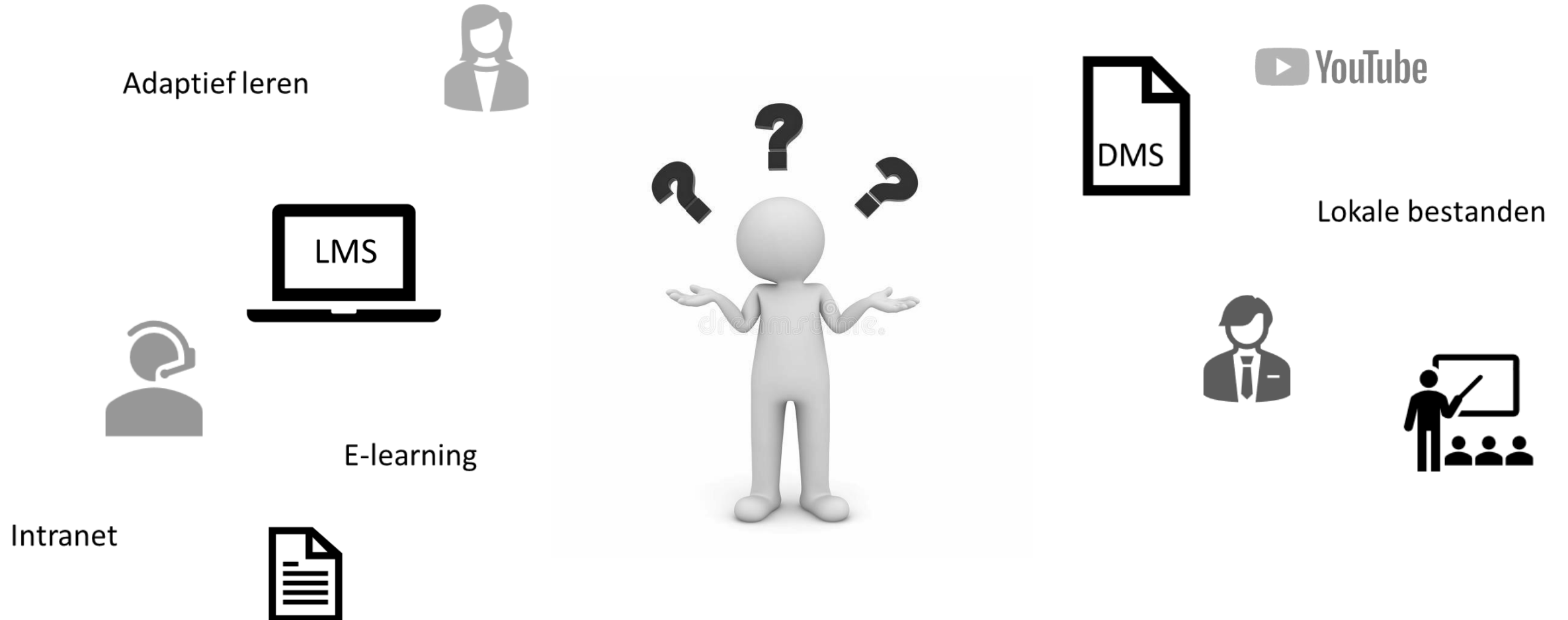
Mijn studievoller



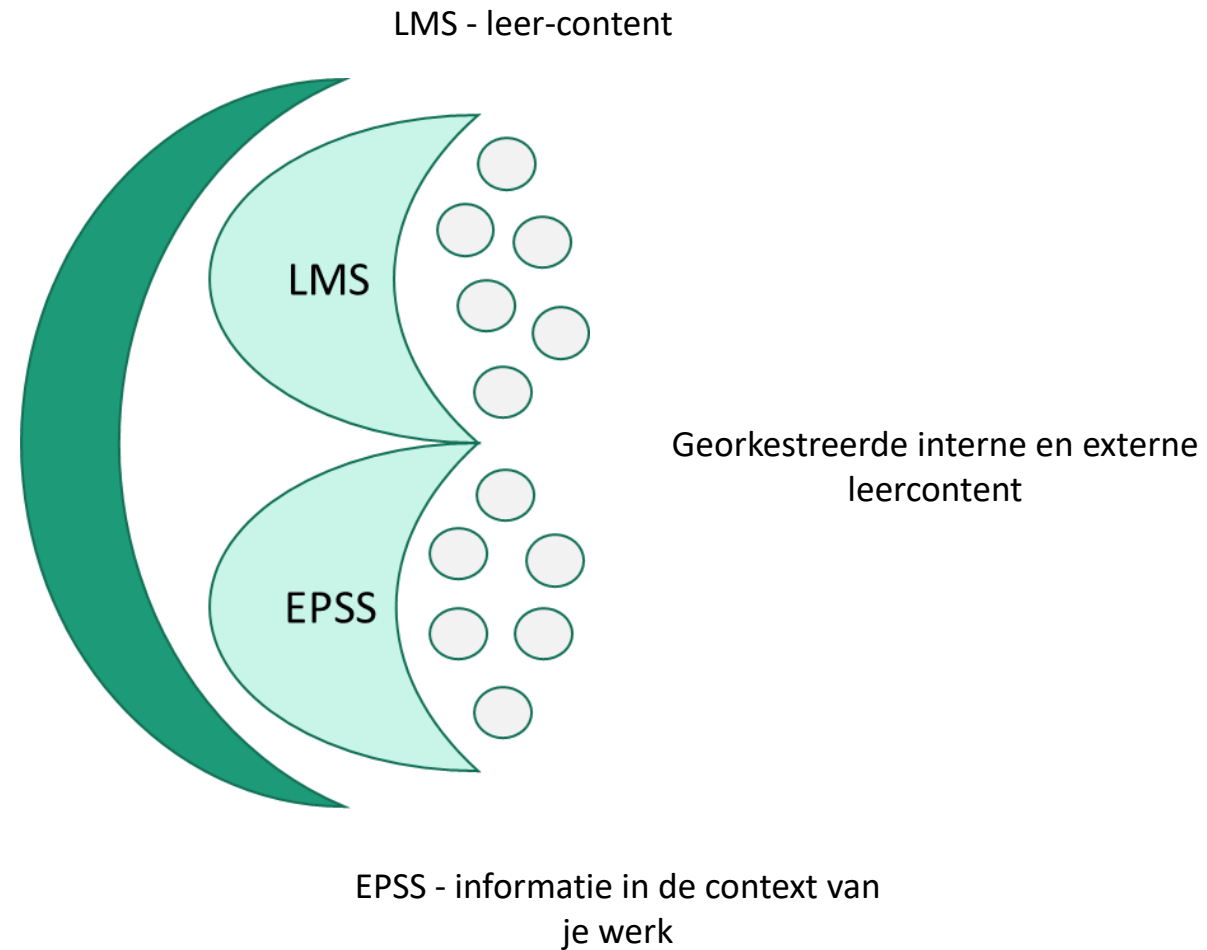
Mijn verplichtingen

Alrijne

Van ...



... naar



Alrijne

Alrijne en AI

Experiment: de business case



Aanleiding

- Analyses optimaliseren
- Doorlooptijd verkorten

Ontwikkelen Prototype
Resultaten

Vervolgstappen

- test met pilot
- doorontwikkelen en onderzoeken meer mogelijkheden



Alrijne

Discussie en aan de slag

19 juni 2024

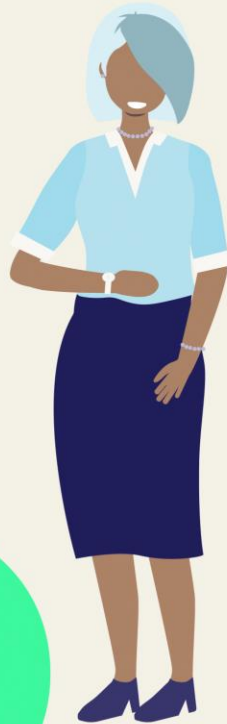
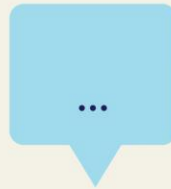


**Voor de
verschilmakers.**

Aan de slag met werkplekleren

Reflectie	<p>Welke inzichten heb je opgedaan?</p>	<p>Wat is het belang van werkplekleren in jouw organisatie?</p>
Volgende stap	<p>Hoe ga jij de inzichten in je werk toepassen? Waar kan je concreet mee aan de slag?</p>	<p>Mijn eerste stap wordt:</p> <p>Daarvoor heb ik deze persoon nodig:</p> <p>Mijn tijdlijn voor deze stappen is:</p>

Maak L&O
een zaak van iedereen



Wat heb je
nodig?



Bedankt voor je komst!

We verwelkomen je graag
weer op

19 september 2024



Fijne zomer!



Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**