

# EEN STAPPENPLAN

Dit is een stappenplan om te komen tot een betekenisvolle meting van leerinterventies in relatie tot de organisatiedoelen. Doorloop de stappen samen met je collega (de opdrachtgever) waarmee het ontwikkeltraject is gestart. Gebruik de onderdelen die jullie helpen bij het onderzoeken of interventies hebben geleid tot het gewenste resultaat voor de patiënt en de medewerker.

**STAP 1** Formuleer het strategisch verhaal met daarin de gewenste organisatieontwikkeling. Waarom, hoe is het nu en straks, wie zijn betrokken? Zet het verhaal in het denkmodel.

**STAP 2** Vul het denkmodel verder in: welk resultaat beogen jullie, welke werksituatie gaat daarvoor zorgen en welke competenties zijn daarbij nodig? Bekijk deze onderdelen in samenhang met het strategisch verhaal om te zien welke aannames er in het denkmodel zitten. Dat zijn de aannames die je later gaat onderzoeken, naast de effectiviteit van de interventies zelf.

**STAP 3** Vul het meetplan in: formuleer deelresultaten en indicatoren (waaraan zie je de ontwikkeling?). Geef aan hoe, waar en wanneer je gaat meten, wie je betreft en welke norm je hanteert. Gebruik waar mogelijk bestaande data. En wat doe je vervolgens met de resultaten?

**STAP 4** Voer het meetplan uit. Dit kan op meerdere momenten: bijvoorbeeld tijdens een nulmeting of juist tijdens een vervolgmeting.

**STAP 5** Analyseer, interpreteer, concludeer en presenteer. Doe dit samen met je collega, zodat jullie tot gezamenlijke conclusies komen.

**STAP 6** Evalueer en zet resultaten in om de gewenste ontwikkeling verder in gang te zetten.

## Denkmodel

### Strategisch verhaal

Op welke organisatieontwikkeling richt de meting zich? Waarom is dit zo belangrijk? Hoe is de huidige situatie? Hoe komen we van de huidige naar de gewenste situatie? Welke rollen spelen de verschillende betrokkenen? Het verhaal bevat enthousiasmerende woorden.

#### Resultaat

Welk resultaat/resultaten moet de organisatieontwikkeling d.m.v. een set aan interventies opleveren? Wat zien we in de gewenste situatie op organisatieniveau? Benoem hier ook deelresultaten.

#### Competenties

Welke competenties moeten de betrokken medewerkers hebben voor het uitvoeren van de gewenste werksituatie?

*Welke interventies op individueel en op groepsniveau zijn hier gewenst?*

Welke aannames spelen in deze relatie een rol?



Welke aannames spelen in deze relatie een rol?

#### Gewenste werksituatie

Wat zie je in de dagelijkse uitvoering van het werk op de werkvloer als het resultaat is bereikt? Hier staat zowel wat nieuw is als wat behouden moet worden.

*Welke interventies op de werkplek zijn gewenst?*

## Meetplan

(Deel) Resultaat	Indicator (waar zie je het aan)	Hoe & Waar meten	Wie betrekken bij meten	Wanneer	Norm (wanneer tevreden)	Wat doen met resultaten

Wil je meer weten over het meetbaar maken van leren en opleiden of een uitleg over de stappen? Ga naar de KIPZ-werkgroep op [NVZ-kennisnet.nl](http://NVZ-kennisnet.nl)

# Denkmodel

## Strategisch verhaal

*Resultaat*

*Competenties*

*Welke interventies op  
individueel en op groeps-  
niveau zijn hier gewenst?*

Welke aannames  
spelen in deze relatie  
een rol?



Welke aannames  
spelen in deze relatie  
een rol?

*Gewenste werksituatie*

*Welke interventies op de  
werkplek zijn gewenst?*