



Stichting NIOC en de NIOC kennisbank

Stichting NIOC (www.nioc.nl) stelt zich conform zijn statuten tot doel: het realiseren van congressen over informatica onderwijs en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.

De stichting NIOC neemt de archivering van de resultaten van de congressen voor zijn rekening. De website www.nioc.nl ontsluit onder "Eerdere congressen" de gearchiveerde websites van eerdere congressen. De vele afzonderlijke congresbijdragen zijn opgenomen in een kennisbank die via dezelfde website onder "NIOC kennisbank" ontsloten wordt.

Op dit moment bevat de NIOC kennisbank alle bijdragen, incl. die van het laatste congres (NIOC2018, gehouden op dinsdag 6 en woensdag 7 maart 2018 jl. en georganiseerd door CVI i.s.m. NHL/Stenden). Bij elkaar bijna 1450 bijdragen!

We roepen je op, na het lezen van het document dat door jou is gedownload, de auteur(s) feedback te geven. Dit kan door je te registreren als gebruiker van de NIOC kennisbank. Na registratie krijg je bericht hoe in te loggen op de NIOC kennisbank.

Er is nog geen datum bekend voor een volgend NIOC na het niet doorgaan van NIOC 2020 i.v.m. COVID-19. Het NIOC bestuur beraadt zich over een mogelijk vervolg.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkeling rond Stichting NIOC en de NIOC kennisbank, schrijf je dan in op de nieuwsbrief via

www.nioc.nl/nioc-kennisbank/aanmelden_nieuwsbrief

Reacties over de NIOC kennisbank en de inhoud daarvan kun je richten aan de beheerder:

R. Smedinga kennisbank@nioc.nl.

Vermeld bij reacties jouw naam en telefoonnummer voor nader contact.



“Leren onder handbereik” ofwel de invloed van de informatietechnologie op bedrijfsopleiden

L.J. Kamphuis

Hoofd Ontwikkeling, ABN AMRO BANK, afdeling Training & Development

1. Inleiding

De titel duidt op het "leren op de werkplek", dat weer een belangrijke plaats gaat krijgen.

Eén van de grootste veroorzakers is de opkomst van elektronische hulpmiddelen, die dienen om informatie over te dragen. Werkplekopleiden wordt een steeds belangrijker instrument om de performance van de medewerkers te verbeteren danwel op peil te houden.

Na een korte terugblik over leren op de werkplek wordt dieper ingegaan op de huidige stand van zaken, de te verwachten ontwikkelingen en de consequenties daarvan voor de functie van bedrijfsopleiders.

2. Terugblik

Tot het midden van de zestiger jaren kenmerkte het Nederlands bankbedrijf zich door een bedrijfsvoering in redelijk stabiele en voorspelbare markten.

Men richtte zich voornamelijk op de zakelijke relaties en een kleine groep vermogende particulieren. Kredietverlening en bemiddeling bij effectentransacties vormden de hoofdmoot van de business van de handelsbanken.

Dat betekende voor nieuwkomers dat het werk geleerd werd van voorgangers. Door eerst mee te kijken en daarna door steeds meer zelfstandig te werken bekwaamde men zich in het bankvak. Zo rond het veertigste levensjaar was men dan volleerd en in staat alle voorkomende handelingen te verrichten. Deed men het heel erg goed dan was chef worden van dezelfde afdeling een logische stap. Er was een zeer directe relatie tussen chef en medewerker, haast te vergelijken met die van leermeester en gezelschap.

3. Huidige situatie

Door de automatisering in staat gesteld bieden banken nu een veelheid van diensten over de hele wereld aan. Ze begeven zich op allerlei markten, gaan fusies aan, plegen overnames, worden geconfronteerd met internationalisering, vergrijzing, kritische klanten, etc., etc.

De hoeveelheid informatie en het tempo van de veranderingen maken dat nieuwe medewerkers hun kennis niet meer bij hun baas kunnen halen. Voor hem/haar is alles immers ook nieuw. Er ontstaan dan ook al snel centrale opleidingsafdelingen, die ervoor zorgen dat er bankvaktechnische-, management-, commerciële en automatiseringsopleidingen komen. Een zeer verklaarbare en efficiënte oplossing.

Inmiddels is ook duidelijk geworden dat aan die aanpak een aantal bezwaren kleven.

Voor de scheiding tussen leren en werken heeft veroorzaakt dat het rendement van opleiden zodanig is, dat herbezinning noodzakelijk is. Daarnaast blijkt kennis zo snel te verouderen dat er een permanente behoefte bestaat om bij te blijven. Er is al eens voorspeld dat kennis het belangrijkste concurrentiemiddel van het komende decennium zal zijn.

4. Te verwachten ontwikkelingen

De combinatie van de rendementsvraag van opleidingen en de opkomende elektronische mogelijkheden van informatie-overdracht heeft al geleid tot een aantal nieuwe opleidingsvormen, maar we staan slechts aan het begin van het multimediatijdperk.

Om beter in te kunnen gaan op de veranderingen, die dat met zich meebrengt voor het vak van bedrijfsopleider, is inzicht in het opleidingsproces nodig. Binnen ieder kwadrant van die zogeheten opleidingscirkel dient het specialisme toe te nemen.

Per kwadrant wordt aangegeven wat dat dan voor functievereisten zijn.

Voor de cirkel als model van het opleidingsproces is gekozen om daarmee het cyclische karakter ervan aan te geven.

Het proces begint met de vraag uit de organisatie om een probleem op te lossen.

Dat leidt tot het besluit of er sprake is van een probleem dat door een opleidingsinterventie is op te lossen.

Waar dit het geval is zal besloten moeten worden of de opleidingsafdeling zelf gaat ontwikkelen of dat uitbesteding efficiënter is.



Nadat het produkt is beproefd, volgt de uitvoering. Die kan in vele varianten zijn: van schriftelijk lesmateriaal tot en met een meerdaagse conferentie in een externe accommodatie.

Tenslotte moet na verloop van tijd vastgesteld worden of de oplossing werkelijk heeft bijgedragen aan het beter functioneren van medewerkers en daarmee van de organisatie.

De functie van ontwikkelaar vraagt een zeer specialistische kennis op de diverse gebieden.

Niet alleen het didactisch vormgeven speelt uiteraard een grote rol, maar ook het regisseren van beeld en geluid en het bouwen van multimediatoepassingen behoort tot de functievereisten.

5. Tenslotte

Het pas in de ontwikkelingen binnen organisaties om het lijnmanagement steeds meer verantwoordelijk te laten zijn voor de kwaliteit van de bezetting. Aan de bedrijfsopleiders is de uitdaging om dat lijnmanagement zodanig te faciliteren dat ze dat ook kan waarmaken.