



www.totaralearning.com

LMS inzichten: Gezondheidszorg



INHOUD

Introductie.....	3
Hoe worden leermanagement systemen ingezet in de zorg?.....	4
Wat zeggen we.....	5
Wat weten we over de zorgsector?.....	6
Leermanagementsystemen in actie	8
Het bouwen van een businesscase.....	10
Waar gaat het heen met de leertechnologiën?.....	12
Wilt u meer weten?.....	13



INTRODUCTIE

Waar staan we nu?

De gezondheidszorg wereldwijd verandert snel. Vergrijzing, bevolkingsgroei, verbeterde medicatie en ingrepen die levens verlengen verhogen de druk op de gezondheidszorg in toenemende mate. Tegelijkertijd vinden er drastische verbeteringen in medische technieken plaats wat leidt tot veranderende vaardigheidsvereisten.

Denk aan de gevolgen die dit heeft op één van de grootste organisaties ter wereld - de Britse National Health Service. De NHS biedt werk aan meer dan 1.000.000 mensen en besteedt ongeveer 5 miljard pond per jaar aan opleidingen (medische opleidingen inbegrepen). Het centrale HR-systeem team van de NHS schatte een paar jaar geleden dat er ongeveer 500 miljoen pond wordt verspild aan onnodige omscholing in introductieprogramma's.

Dit kan een storm van onwikkelingen betekenen voor voor leerlingen en afdelingen die zich bezig houden met leren en ontwikkelen. Er is minder tijd dan ooit, minder geld, maar ook een dringende behoefte om nieuwe vaardigheden, kennis en gedrag te ontwikkelen. De oude modellen van het oude meester-gezel principe en klassikale trainingen zijn niet schaalbaar genoeg. En omdat dit een gids voor leertechnologie is, kan je het al aan zien komen: technologie is een essentieel onderdeel van de mix. De ironie is dat de patiëntgerichte zorg, in alle delen van de wereld, een broeinest is van cutting-edge technologie. Terwijl veel leer- en ontwikkelfuncties zich beperkt voelen tot dezelfde instrumenten die zij 30 jaar geleden gebruikten.

Niet alleen de NHS worstelt met de tijds- en financieringsbeperkingen. Dit is een wereldwijd patroon. De zorgsector voelt wereldwijd de druk van bezuinigingen en de constante druk om meer te leveren voor minder.





Hoe worden leermanagement systemen ingezet in de zorg?

De twee belangrijkste punten voor leren en ontwikkelen binnen de zorgsector zijn tijd- en budgetsbeperkingen.

De financiering van gezondheidszorg is een wereldwijd probleem, wat overloopt in een tekort aan medewerkers in de zorgsector. Zij voelen constante druk om langer te werken. Daarnaast is er weinig geld of tijd over voor training en ontwikkeling.

Het implementeren van een LMS kan helpen deze problemen aan te pakken. Men kan de kosten van trainingen aanzienlijk verlagen door een aantal face-to-face elementen te vervangen door flexibele, herbruikbare en gemakkelijk toegankelijke leerinhoud. Bovendien kan men tijd besparen, waardoor het leren beter in het drukke werkschema past van de medewerker.

Ongeveer 7% van de LMS implementaties zijn momenteel in de zorgsector. Ze worden op verschillende manieren gebruikt, van onboarding tot de naleving van cursussen en bijscholing. Een tekort aan personeel in de

gezondheidszorg kan betekenen dat veel landen hun personeel in het buitenland gaan zoeken. Met een geïntegreerd LMS platform kan een belangrijk onderdeel van het wervingsproces met quizzes en assessments op afstand vormgegeven worden. Vooral in de Verenigde Staten leidt het verhoogde aantal patiënten tot een stijging van 'telemedici'; medisch personeel dat geografisch verspreid kan werken met patiënten op afstand. Voor het bereiken van deze werknemers zijn leertechnologieën een populaire optie. Zo kunnen ze overal ter wereld leren.

We zien ook een sterke stijging in de reacties van de patiënten als ervaringsdeskundigen van het onderwijs in de gezondheidszorg. Met een toename van het aantal online diagnostische instrumenten en digitale medische middelen, is het cruciaal dat de beschikbare informatie accuraat en gemakkelijk toegankelijk is. Lange wachtlijsten betekenen vaak dat mensen zelf op zoek gaan naar informatie voordat ze contact met medische professionals hebben gehad. Organisaties in de gezondheidszorg denken dan ook na over het verstrekken van up-to-date informatie aan het grote publiek. Leermanagement en sociaal leren platforms zijn beide mogelijke opties voor het efficiënt leveren van informatie aan deze doelgroep.



Volgens de World Health Organisation is er in de wereld een tekort aan 7,2 miljoen zorgprofessionals



Wat zeggen we?

Er worden stevige opmerkingen gemaakt over het leren in de gezondheidszorg onder de hashtag #wenurses. We hadden tientallen berichten kunnen plaatsen over de staat van leertechnologie in de zorg, maar deze 2 vormen een goede conclusie'



S Wright
@Woolpacks



Leren moet persoonlijker gericht worden, net als de zorg die wij bieden.

9:03 p.m. - 12 Nov 2015



Nick Lee
@N1ckL33



Meer zorg organisaties moeten stoppen met bang zijn om anders te zijn, probeer e-learning! Anders dan die centraal geproduceerde dingen.


8:45 PM - 12 Nov 2015






Wat weten we over de zorgsector?

We willen graag beginnen met een paar leerzame rechtstreekse commentaren van verpleegkundigen:



“Ik denk dat e-learning nog steeds vrij nieuw is en ik ben benieuwd om te zien hoe het zich ontwikkeld in de toekomst”



“Wat mij betreft moet e-learning verplicht worden, maar niet iedereen heeft de mogelijkheid en kennis om er mee om te gaan”

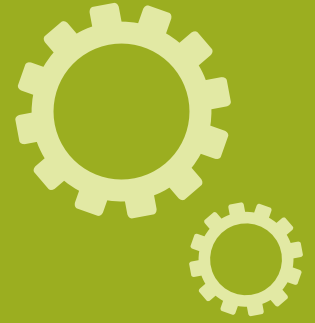


Veel IT-professionals leven in de veronderstelling dat iedereen 24/7 snel internet heeft en toegang heeft tot meer gadgets dan normaal is. Dit is echter niet de werkelijkheid tijdens de werkuren van de meeste zorgprofessionals.

Probeer maar eens een 12 jaar oude PC met een verouderd besturingssysteem te delen met 10 medewerkers per afdeling. Diezelfde PC die gedurende het grootste deel van de dag gebruikt wordt voor het patiënt informatie systeem. Of een half uur te lopen naar een bibliotheek of internetcafé. Of probeer gebruik te maken van de nieuwe technologie om digitaal te leren als je werkt als wijkverpleegkundige en slechts een bedrijfs-telefoon voor noodgevallen hebt.

We generaliseren dit natuurlijk - er zijn ook een aantal zorgmedewerkers die wel de kennis en mogelijkheid hebben om gebruik te maken van e-learning. Toch zijn er in de zorg nog een hoop mogelijkheden.



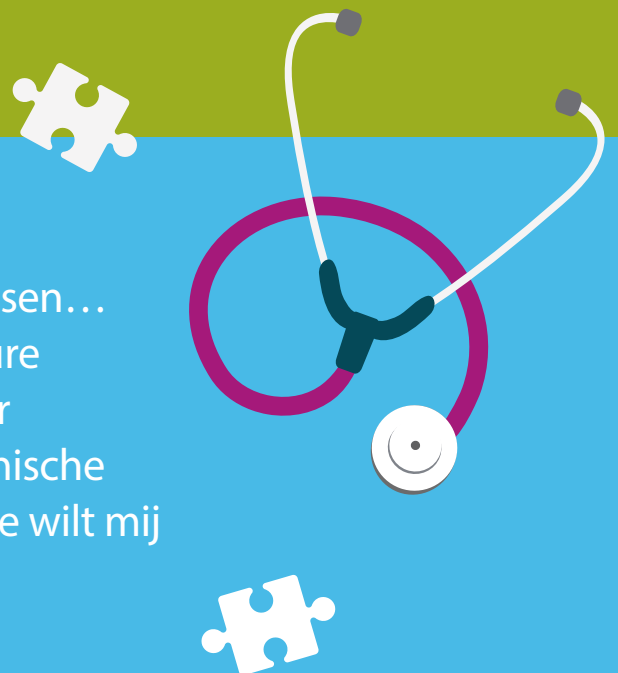


Wat betekent dat voor een leermanagementsystem?

- Ontwerp het systeem voor de medewerker, niet als functie voor leren en ontwikkelen. Denk na over gebruikersgemak; is het duidelijk waar ze moeten zijn, waar ze op moeten klikken en wat ze moeten leren? Zodra je een gebruikersstappenplan moet maken, ben je verkeerd bezig. Houdt het simpel en begrijpelijk.
- Een gerelateerd onderdeel; doe slimme dingen achter de schermen. We kunnen weken bezig zijn met cliënten over ingewikkelde audience targeting en rapporten, allemaal om de leerervaring van medewerkers zo gemakkelijk mogelijk te houden.
- Kwalitatieve data er in, kwalitatieve data er uit. Het bijhouden van de organisatiestructuur van data, management hiërarchieën, nieuwe starters en oud-gebruikers is lastig in een uitgestrekte, 15.000 personen tellende organisatie in de gezondheidszorg. Het kan resulteren in een nachtmerrie spreadsheets, maar het is de moeite waard op de lange termijn.
- Verbeter voor u gaat creëren. Er is veel uitstekende leerstof beschikbaar en het is niet allemaal gebonden aan systemen. De truc is om inhoud slim te selecteren en de medewerker wegwijs te maken. Als ze hun toevlucht nemen tot Google weet je niet of en wát ze leren en of dit wel up-to-date is.
- Personaliseer de leerervaring. Geef mensen verschillende manieren om hun kennis te testen en ontwikkelen. Hebben alle medewerkers echt een 45 minuten durende informatie management cursus nodig? Kunt u uw publiek opdelen en zorgen voor korte oprfiscussussen of mensen toegang geven tot online assessments?

“Nu we het hebben over assessments en toetsen... Als de toets gemakkelijk te halen is, is het pure tijdverspilling. Bij het testen van inhoud voor onze LMS implementaties heb ik veel topklinische e-learning assessments gehaald. Geloof me, je wilt mij echt niet als dokter hebben!”

Tim Newham, Think Associates





Leermanagementsystemen in actie



Sussex Partnership National Health Service Foundation Trust

Sussex Partnership NHS Foundation Trust werd opgericht na een reeks fusies tussen verschillende stichtingen, wat geleid heeft tot een complex geheel van IT-infrastructuren. Dit betekende dat er meerdere platformen werden gebruikt om toegang te krijgen tot leren en het volgen van ontwikkeling, wat zorgde voor een onoverzichtelijke situatie voor zowel de medewerker als de manager.

Think Associates werkte nauw samen met de Trust om de bestaande gegevens te versterken, het volgen van vorderingen en rapportages te vereenvoudigen, aan de audit- en kwaliteitsdoelstellingen te voldoen en de gebruikerservaring van Totara LMS te verbeteren. Ze hielpen ook met het ontwerpen van nieuwe compliance onderdelen om bestaande bronnen en e-learning te combineren. Ook hielp Think met het creëren van nieuwe inhoud voor e-assessments en SCORM-pakketten. Daarnaast waren ze in staat om oude data van diverse bronnen samen te brengen in nieuwe rapportages in Totara LMS, toen het nieuwe platform klaar was voor de

lancering.

De zes weken durende omschakeling van project lancering tot installatie, gevolgd door drie weken van de configuratie, admin training en toetsing betekende dat de hele LMS live is gegaan in minder dan 10 weken. Met de verbeterde rapportagetool kan de Trust nauwkeurig rapporteren, met een aanzienlijke kostenbesparing wat bijdraagt aan een efficiëntere manier van werken. Sussex Partnership NHS Foundation Trust heeft nu een LMS die geschikt is voor de toekomst en werkt als onderdeel van een succesvolle combinatie voor betere leerervaringen en resultaten.

Verpleegstersportfolio met Think Associates

We ondersteunen onze klanten in de gezondheidszorg om dit proces te beheren op de meest gebruiksvriendelijke manier, met behulp van een krachtig e-portfolio en taxatie functionaliteit in Totara LMS.

We hebben nieuwe online manieren ontwikkeld die de NMC revalidatie templates (CPD Log, oefeningsgerelateerde feedback, reflectie accounts, oefeningen), wat organisaties de mogelijkheid geeft om een NMC-compliant e-portfolio snel te kunnen lanceren.





Systeem aanpassingen kunnen gemakkelijk en snel doorgevoerd worden om de basis functionaliteiten aan te vullen. Het feit dat Totara LMS geschikt is voor verschillende beoordelingsmogelijkheden tegelijk betekent dat het verplegend personeel kan profiteren van het uitvoeren van de beoordeling in een Trust-breed systeem met cross-organisatorisch bereik en relevantie. Er zijn verschillende manieren voor verpleegkundigen om zich te registreren en hun eigen CPD e-portfolio's bij te houden als onderdeel van het verzamelen van bewijsmateriaal.

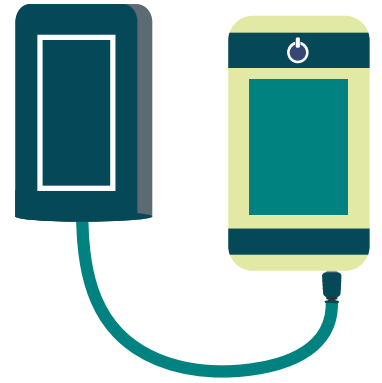
Totara LMS bevat ook standaard een 360 graden feedback module. Deze beoordelingsmodule in Totara LMS werkt goed voor de formele registratie van nabespreking en bevestiging. Net als de beoordelingsbuilder, zijn er een aantal functies en systeem-elementen in Totara LMS die gebruikt kunnen worden voor het volgen/opnemen van verpleegkundige CPD en het resultaat. Dit kan in een bijbehorend portaal worden opgenomen. Hieronder ziet u een voorbeeld van een revalidatie e-portfolio:



In dit voorbeeld kunnen verpleegkundigen op de knoppen onderaan de pagina klikken om toegang te krijgen tot de verschillende onderdelen van hun e-portfolio. Hier kunnen ze ook per onderdeel wijzigingen doorvoeren



Het bouwen van een business case



We weten voor welke uitdagingen de organisaties in de zorgsector staan en we weten dat leertechonologiën een effectieve manier zijn om deze uitdagingen aan te gaan.

Het plaatsen van een LMS in het hart van de leerstrategie kan tijd en geld besparen en maakt leerervaringen gebruiksvriendelijker en effectiever. Hoe kunnen we onze stakeholders overtuigen dat dit het geval is? Het kan u verrassen omt e weten dat dit niet alleen om geld gaat, zoals Tim Newham verklaart...

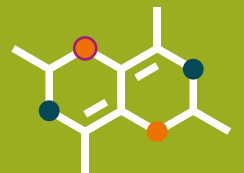
Financiën zijn belangrijk, maar...



Wij vinden de beste businesscases gericht op het mogelijk maken van veranderingen in leergedrag op de langere termijn en het bieden van support voor werknemers, in plaats van bijvoorbeeld geld besparen op klaslokalen. Dit komt omdat budgethouders in de NHS op zijn minst grote besparings doelstellingen hebben en de kostenbesparing voor een LMS daar weinig aan bijdraagt vergeleken met de andere kostenbesparende initiatieven. Daarnaast gelooft men vaak toch niet in rendement op de investering. De echte reden voor het introduceren van verdergaande technologie rondom leren is de doeltreffendheid van het leren, niet alleen de efficiëntie.



“Als de CEO zich alleen afvraagt wat de investering in het leren oplevert, gelooft hij niet in de waarde van het leren zelf”





Verdeel uw implementatie in kleine stappen.

Bewaar de award-winning multi-media, volledig meeslepende spel-achtige leerervaring voor het tweede of derde jaar. Als je de stakeholders dingen kunt laten zeggen als “Ik had niet gedacht dat het zo gemakkelijk zou zijn”, of “Het werkt gewoon”, zal je het vertrouwen verdiend hebben en krijg je de mogelijkheid om uitbreidingen toe te voegen.



Denk groots.

In de gezondheidszorg zijn onderwijs en prestaties nauw verbonden. Als we kijken naar prestatiebeloning of competentie gerelateerde loonsverhoging zijn deze sterk afhankelijk van de individuele leeroverzichten en de prestaties. Er zijn ook links tussen het leerproces van de medewerker en de professionele beroepseisen voor CPD en revalidatie. Uw LMS platform moet flexibel zijn en open staan om de workflow te integreren en de algemene administratie te verlagen.



Maak tijd voor betrokkenheid.

Grote organisaties in de gezondheidszorg zijn ongelooflijk complex. De politieke en rationele macht kan van de meest onverwachte plaats komen. Uw businesscase zal veel sterker zijn als u de steun van zoveel mogelijk groepen heeft, waaronder de belangrijke medewerkersgroepen (vakbond) en de IT-afdeling. Maak het voor hen gemakkelijk om ja te zeggen.



Betrokkenheid is breder dan de organisatie.

Ontdek wat er bij andere organisaties werkt. Zorgorganisaties hebben het grote voordeel dat zij geen last hebben van moordende concurrentie. Dat maakt het gemakkelijker om aan andere ziekenhuizen te vragen hoe zij met bepaalde dingen omgaan en hoe zij het geregeld hebben. Er zijn een aantal uitstekende samenwerkingsnetwerken tussen zorginstanties in het Verenigd Koninkrijk. Niet iedere organisatie zal hetzelfde willen, maar als u het project kent en een systeem overweegt dat in een gelijkwaardige organisatie al in gebruik is, kunnen de grootste onzekerheden weggenomen worden. Dit vinden investeerders en stakeholders vaak een fijne gedachte.



Waar gaat het heen met de leertechnologiën?

We zien een aantal trends –zorg ervoor dat uw systeem flexibel is en toekomst-proof om te profiteren. Een aantal trends zijn specifiek voor de zorg, maar ze zijn vooral belangrijk voor deze sector:

- **Van e-learning tot technologie-ondersteund leren.** Er is al een kunstmatige scheiding tussen 'online leren' en alle andere vormen van leren. Wij hebben de voorkeur om te praten over technologische verbeteringen - hoe technologie naadloos aansluiten en onzichtbaar de leerling helpen? Of dat nu gaat om het gemakkelijk boeken van klassikale sessies, intranet uitzendingen van medische lezingen of zelfs het overtuigen van IT afdelingen via Twitter. Technologie is een geweldig hulpmiddel voor collaboratief delen en leren.
- **Van zakelijk-gericht naar leerling-gericht.** Leerlingen voelen zich vaak niet prettig bij een leermanagement systeem. Voor hen voelt het als een controlesysteem. Mensen worden gedwongen tot standaard leertrajecten met weinig personalisatie. Toekomstgerichte organisaties veranderen 'het invullen van leerwegen' veelal naar 'het moeten kunnen aantonen van de bekwaamheid'. Dit werkt in de gezondheidszorg heel goed, dankzij de interne controle op basis van een 'laat maar zien hoe je het doet'- aanpak. Als leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces, maken ze slimme beslissingen over waar ze leren. Dit ligt vaak buiten de grenzen van het bedrijfsnetwerk. Vraag hen om een portfolio van bewijsmateriaal te verzamelen en geef vervolgens de managers toegang om dit portfolio te beoordelen en beslissingen te nemen over de competenties en leerbehoeftes van hun team. Dit heeft een uitstekend neveneffect op de herpositionering van de leer- en ontwikkelingsfunctie van 'politieman' naar designer en begeleider.
- **Van monolitische systemen naar gecentraliseerde systemen.** In tijden van beperkte budgetten, zou je verwachten dat iedereen gebruik maakt van dezelfde aanpak. In onze ervaring zijn er bij het ontwerpen van een gezondheidszorg-breed systeem zoveel diverse organisaties, leerlingen en processen. Iedereen hetzelfde product aanbieden is daarom geen optie. Een betere oplossing is het aanmoedigen om lokale beslissingen te maken over de leerstof en de platformen, delen waar mogelijk, maar de focus op open data-normen te behouden. Deze open data standaarden worden gebruikt voor veilig verkeer van leerlinggegevens tussen organisaties. De goedkeuring van Open Badges is hier een uitstekend voorbeeld van.

Wilt u meer weten?

Bent u werkzaam in de zorgsector en wilt u meer weten over het gebruik van Totara LMS, dan kunnen wij u helpen.

U kunt contact opnemen met Atrivision via info@atrivision.com of ons bellen op 033 204 80 32 om meer te weten te komen over hoe Totara LMS gebruikt kan worden om kosten te verlagen, tijd te besparen en leren te verbeteren in uw organisatie.

