

70-20-10: op een andere manier leren misschien?

Een Utrechtse casus



23 juni 2022

Martin Jansen, strategisch adviseur digitale innovatie

Robin Tromp, strategisch onderzoeksadviseur



Gemeente Utrecht

www.utrecht.nl/onderzoek

Anders kijken naar leren



Dit is ook leren...



‘70/20/10-leren’ – Wie kent die term?

Tijdens het werk (70%): Door te doen,	Van elkaar (20%): van elkaar leren, sociaal leren	Formele leeractiviteiten (10%): Activiteiten met vooropgezet leerdoel
• Pilots • Prototype • Internet-search • Problemen oplossen	• Expliciet feedback vragen • Samenwerken met externen • Multidisciplinair samenwerken • Valideren met gebruikers • Afkijken • Community of Practice • Presentaties geven	• Training volgen • Congres bezoeken • Cursus Power BI • Masterclass • Leergang

Onderzoek naar 18 casussen datagedreven innovaties

Leren=de gewenste kennis, vaardigheden en attitudes opslaan in het langetermijngeheugen van mensen.

Onderzoek 18 casussen veel geleerd, tav:

- Methoden en technieken
- Effectief inschakelen externen
- Multidisciplinair samenwerken
- Omgaan met veranderende doelstellingen
- Hoe je innovaties stuurt

3/18: formele opleidingen toegepast (cursus Power BI).

4/18 casussen: leren welbewust ingezet;

Rotterdam: "Je gaat toch niet keurig uitvoeren wat je ooit bedacht hebt?"



Wat helpt leren?

- Kijk af
- Blik terug (AAR)
- Organiseer krijgen van feedback
- Houd een leerlogboek bij
- Deel kennis
- Organiseer taakondersteuning
- Werk bewust aan transfer van kennis
- Leg geleerde vast
- Leren methodisch inzetten
- Aandacht aan performance support (format, script, checklist).

Organisatieperspectief: grofweg 2 leerstrategieën

Competentiegericht leren	Prestatiegericht leren
• Gericht op individu • Leerdoelen, toetsen • Gericht op competenties → opleidingsreflex • Er is een tekort! Opvullen! • Afvinkbaar; fijn bij compliance-eisen • Weinig tijd voor beschikbaar (2% werktijd) • Nadruk op generieke (soft) skills • Via Academies, L&D • Transfer formele leeroplossing laag • Training ontwerpen kost tijd	• Gericht op team • Doel on the fly, geen toets • Gericht op kritieke taken/prestaties • Verwerven • Meer onzichtbaar: <i>invisible learning</i> • Werken=leren, leren=werken • Specifieke skills voor de taak • In teams • Transfer is geen issue • Hoe kan ik dat me vandaag verwerven?

8 vakgroepen, met hun focus in 2022

2021 stond in het teken van de opzet van de vakgroepen en het trainen van de aanvoerders in 70:20:10. In 2022 ontwikkelen de vakgroepen zich verder. Iedere vakgroep heeft nu een 'focus' op een onderwerp, passend bij de vakgroep en het vakgebied.

Verankering gebeurt middels lijn betrokkenheid van leidinggevenden.

Datacoaching: Strategische (/domein overstijgende) vraagstukken opzoeken en ontlocken. Op dit moment worden datavraagstukken vaak op vraag behandeld, terwijl er tevens veel latente vragen zijn, die een intensiever proces van vraagarticulatie nodig hebben.

Geo-data/GIS: Ondersteuning bij de transitie van ArcMap naar ArcGIS Pro. Daarnaast focus op het stroomlijnen van het intakeproces en een backlog bijhouden. Nu is vaak onduidelijk 'Waar kan de organisatie heen met GIS vragen?'

Informatieproducten: Nu verschillende vakgroepen per tool. Het is krachtiger om ook te bundelen. Eén vakgroep met focus: UX-design van informatieproducten (evt. met verdiepende sessies per tool).

Datascientists: Leren werken met het nieuwe cloudbased data-innovatie lab, met ontwikkeling en productie in een continue afwisseling (CI/CD-omgeving Azure Devops).

Analisten & Modelleur: Ontwikkelen van een samenhangend gegevenslandschap voor gemeente Utrecht, gebaseerd op landelijke methodieken en datamodellen.

Engineers: Verdere opstart. Voorbereiden op nieuwe en bestaande technieken (API techniek, geoweb services, datawarehouse, etc.). Leren per situatie te beoordelen en adviseren welke ontsluitingstechniek het beste is.

Recordmanagers: Onderzoeken van synergie tussen recordmanagement en datastewardschap.

Datastewards: Focus op gebruik datacatalogus en het verbeteren van datakwaliteit conform het bestaande datakwaliteit-framework, overgenomen van gemeente Delft.

En....het is geen wedstrijd!



Wie zijn de datacoaches?



...”een mooi stel hoor”



Even terug in de tijd...ontstaan datacoach

Veranderende vraag in onze gemeentelijke organisatie:
Van 'klassiek' onderzoek doen naar 'helpen' bij...



...what's in a name: kan ook zijn onderzoeksadviseur, kennismakelaar...etc.



Ons traject onder begeleiding van Tulser

(liep van eind 2020-medio 2021)



1

- Onze meerwaarde en prestaties

2

- Onze activiteiten

3

- Opbouw leersysteem

4

- Eigenstandig verder



Wat is onze toegevoegde waarde?



Datacoach: brug tussen data en beleid en praktijk



Gemeente Utrecht

We leveren meerwaarde op...

1

Adviseren over
onderzoek

2

Kennis van
analysemethoden

3

Ophalen,
inbedden en
duiden van
informatie

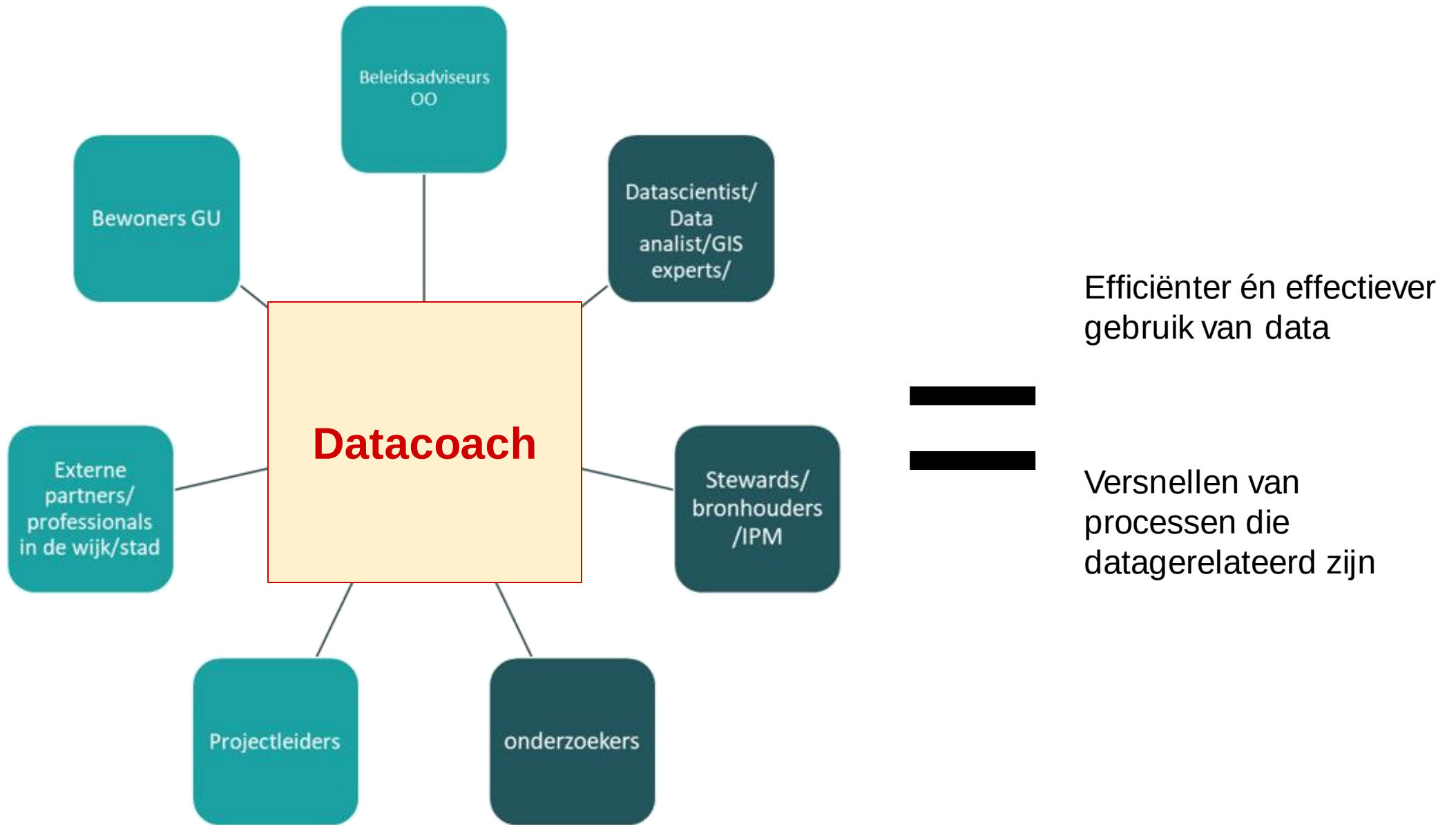
4

Aansluiten van
producten op de
behoefte

Maar...dat deden we toch al?



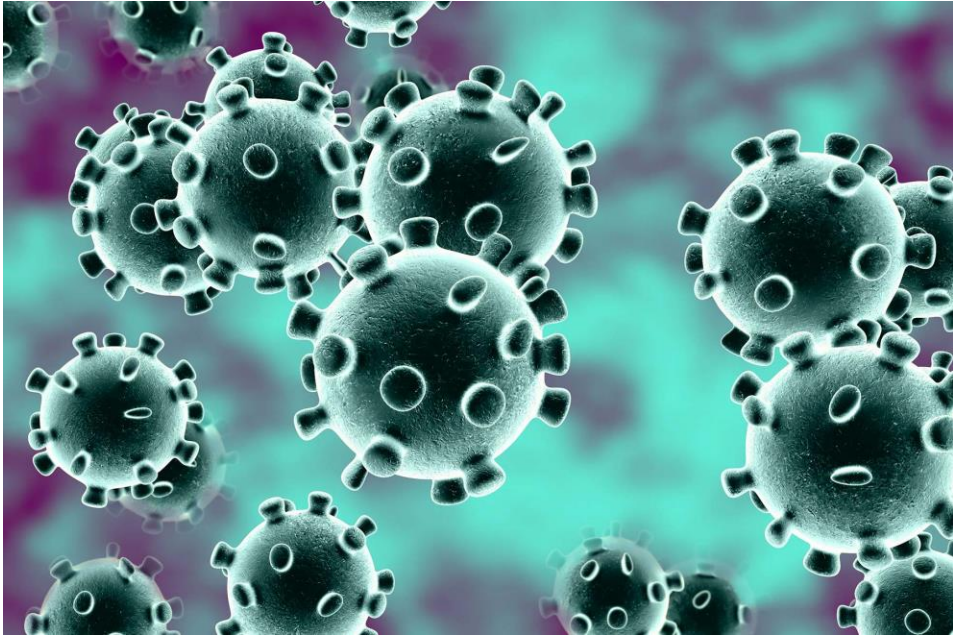
Datacoach: de spin in het dataweb



En daarmee voel ik me een beetje als...



Ons werk is duidelijk...en dan? Dubbel pionieren...



Wat persoonlijke voorbeelden



VS.



Vraagstukken/uitdagingen in datacoachrol



Wat is dat gezonde verstand dan?
Wat doe je precies?



Hoe onafhankelijk zijn we?
Zijn we de kritische meedenker?



Wat zijn vraagstukken
die ons allemaal
boeien?

Wat heb je nodig voor een goed traject?

Leer van onze opgedane ervaring met 70/20/10 ;-)

1

Iemand die de
'kar' trekt, ruimte
en waardering
van
leidinggevende

2

Goed beeld van
waar je
toegevoegde
waarde ligt

3

Commitment van
de deelnemers,
'leren' we echt
met en van elkaar
in ons werk nu (!)

4

Bespreken van
casuïstiek en het
geleerde
vastleggen (uit
dat hoofd)

70-20-10: op een andere manier leren misschien?

Een Utrechtse casus



23 juni 2022

Martin Jansen, strategisch adviseur digitale innovatie

Robin Tromp, strategisch onderzoeksadviseur



Gemeente Utrecht

www.utrecht.nl/onderzoek