



# Samen werken aan AI-geletterdheid

Binnen STZ werken zes ziekenhuizen samen aan een gezamenlijke aanpak voor scholing voor AI-geletterdheid. Door kennis, expertise en bestaande leermiddelen te bundelen, hoeven ziekenhuizen niet ieder afzonderlijk dezelfde oplossingen te ontwikkelen.

Het doel is dat medewerkers die met AI in aanraking komen over een gezamenlijke basis beschikken om AI **bewust, kritisch, doelgericht en verantwoord** te gebruiken. Tegelijk is er ruimte voor verschillen tussen functies, organisaties en leerbehoeften: **één gezamenlijke ambitie, met een passend leertraject op maat.**



## Wat moeten medewerkers beheersen

De vijf competenties beschrijven wat medewerkers in de basis moeten weten, kunnen en laten zien:

1

Begrijpt de werking en rol van AI in de ziekenhuiscontext.

2

Begrijpt hoe AI doelgericht en effectief toegepast kan worden in het werkproces.

3

Beoordeelt AI-output kritisch en zorgvuldig.

4

Handelt data- en privacybewust.

5

Handelt professioneel, verantwoord en duurzaam volgens de geldende afspraken.

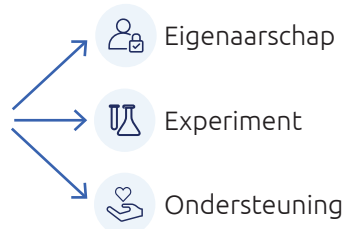
## Hoe professionals leren

AI krijgt waarde wanneer technologie aansluit op de zorgpraktijk, de organisatie en de professional. AI-geletterdheid ontstaat door toepassen, ervaringen bespreken en reflecteren.

Leren is:

- praktijkgericht en contextgebonden;
- sociaal en interactief;
- gepersonaliseerd en regiegericht;
- gericht op gedrag en toepassing;
- adaptief en continu.

Van losse scholing... naar leren in het dagelijkse werk



De zorgcontext bepaalt wat nodig is, de technologie wat mogelijk is en de professional welke keuze verantwoord is.

## Huidige AI leerlandschap

Er zijn veel leermiddelen over AI beschikbaar, zoals e-learnings, workshops, webinars, podcasts en praktijkmaterialen.



Toch is het vaak lastig om te bepalen:

- wat de kwaliteit en leerwaarde is;
- hoe het leermiddel bijdraagt aan AI-geletterdheid;
- voor welke doelgroep of leerbehoefte het geschikt is.



De volgende stap is daarom om leermiddelen gericht te testen, beoordelen en categoriseren.

## Van meten naar een gezamenlijke toolbox

1

**Meetinstrument**  
*Status: Afgerond*

Met het meetinstrument beoordelen deelnemers de duidelijkheid, relevantie en ervaren leeropbrengst van een leermiddel.

2

**Proeftuin**  
*Status: Voorbereiding*

STZ-ziekenhuizen testen bestaande leermiddelen. Een leermiddel kan worden opgenomen in de proeftuin wanneer het:

- tussen september en november wordt ingezet bij een groep medewerkers;
- deelbaar en bruikbaar is voor andere STZ-ziekenhuizen.

Na afloop vullen deelnemers het meetinstrument in. Daarnaast wordt ingeschat aan welke competenties het leermiddel bijdraagt.

3

**Toolbox**  
*Status: In ontwikkeling*

De resultaten uit de proeftuin vormen de basis voor een gezamenlijke toolbox. Per leermiddel wordt zichtbaar:

- aan welke competenties het bijdraagt;
- hoe deelnemers de kwaliteit en leerwaarde ervaren; voor welke doelgroep het geschikt is;
- wat de prijs, duur en leervorm zijn.

## Toekomstbeeld: van toolbox naar passend leren

**Zelfscan - inzicht in de leerbehoefte**  
*Status: In ontwikkeling*

De zelfscan geeft inzicht in welke mate medewerkers de competenties beheersen. Er komt een korte en een uitgebreide versie.

De resultaten geven op individueel, team- of organisatieniveau inzicht in sterke punten en ontwikkelbehoeften, gekoppeld aan de vijf competenties.

**Organisatieroute**

Scan → selecteer → leer

Gebundelde resultaten van de zelfscan maken de gezamenlijke leerbehoefte zichtbaar. De organisatie selecteert vervolgens gericht passend leeraanbod uit de toolbox.

**Individuele route**

Selecteer → scan → leer

De organisatie zet per competentie passende leermiddelen klaar uit de toolbox. De medewerker vult de zelfscan in en krijgt op basis van de uitkomst een passend individueel leerp pad.

Meer weten?  
Scan de QR code om het verzameldocument te bekijken!

