

Eindevaluatieformulier

(januari 2024)

Je hebt van ons subsidie ontvangen. Daarom ontvangen we graag de resultaten van je project.

Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Venray
Naam project: I in het Hart
Doorlooptijd: 2024-2025

Gegevens projectleider (Gegevens projectleider worden op aeno.nl geplaatst)

Naam: Youri Veldman
Functie: Adviseur digitale transformatie
Telefoonnummer: 06 81 11 74 31
E-mailadres: youri.veldman@venray.nl

Thema project

Je hebt subsidie gekregen omdat jouw project bijdraagt aan (één keuze mogelijk)

- ☐ Arbeidsmarktstrategie
- ☐ Duurzame inzetbaarheid
- ☐ Eigen regie in loopbaanontwikkeling
- ☐ Leiderschap en cultuur
- ☒ Leren en ontwikkelen
- ☐ Vitaliteit
- ☐ Anders, namelijk (alleen mogelijk bij project dat nieuw en relevant was voor de sector)

Evaluatie

1. Verloop van het project en proces

Het project I in het Hart is ontstaan vanuit de overtuiging dat digitale transformatie alleen succesvol is als medewerkers daar volwaardig in kunnen meebewegen. Binnen de gemeente Venray merkten we dat de invoering van nieuwe systemen en digitale processen sneller verliep dan de ontwikkeling van de medewerkers die ermee werken. Vanuit signalen uit de organisatie – variërend van praktische frustraties in Teams tot onzekerheid bij het gebruik van nieuwe applicaties – groeide de wens om de mens centraal te stellen in onze digitale ontwikkeling.

In 2024 is een multidisciplinair projectteam gevormd met collega's uit HR, communicatie, informatiemanagement en leren & ontwikkelen. Samen ontwierpen we een praktische aanpak die niet draait om één grote toets of training, maar om een cyclisch leerproces dat aansluit op de realiteit van onze organisatie. We werken elk kwartaal met een herkenbaar thema, zoals AI geletterdheid of Slim en veilig

werken. Elk thema start met een korte digitale scan van tien tot 20 vragen en gerichte communicatie, gevolgd door korte trainingen en een evaluatie.

Belangrijk uitgangspunt is: alleen trainen waar dat nodig is. Medewerkers die onder een vastgesteld minimumniveau scoren, krijgen een uitnodiging voor een gerichte training; anderen kunnen vrijwillig deelnemen. Zo blijft de belasting beperkt en het leereffect hoog. De trainingen zijn kort, positief en direct toepasbaar.

Het proces verliep in de praktijk soepel en laagdrempelig. Medewerkers herkenden de thema's, reageerden positief op de toon ("eindelijk iets wat past bij hoe wij werken"), en leidinggevendenden konden de onderwerpen eenvoudig koppelen aan teamoverleggen. De vaste kwartaalcyclus bood rust, herkenbaarheid en structuur.



2. Bijdrage aan de projectdoelstelling

De doelstelling van *I in het Hart* is om structureel te werken aan digivaardigheid: medewerkers in staat stellen met vertrouwen, gemak en effectiviteit te werken in een digitale werkomgeving.

We zien duidelijke vooruitgang richting die doelstelling:

- **Stijgende deelname aan de themascans.** De deelnamegraad neemt per cyclus toe. Dat laat zien dat de aanpak herkenbaar en acceptabel is, en dat de drempel om mee te doen lager wordt.
- **Meer zelfinzicht bij medewerkers.** De korte scans en terugkoppeling helpen medewerkers om concreet te zien wat zij al beheersen en waar ruimte voor groei is. Dat vergroot eigenaarschap en maakt het gesprek over leren vanzelfsprekender.
- **Beter organisatiebeeld van knelpunten.** De geaggregeerde uitkomsten geven ons scherpere inzichten in terugkerende thema's en functiegroep-specifieke knelpunten. Daardoor kunnen we gericht interveniëren (bijv.

trainingsaanbod, handleidingen, werkafspraken) en prioriteren waar het meeste effect te behalen is.
Nog niet alle onderdelen zijn volledig geborgd. In sommige teams drukt werkdruk nog op deelname aan trainingen.

Hieronder een overzicht van de response per meting:

	Meting 1	Meting 2
Uitgenodigd	364	420
Ingevuld	339	399
Niet ingevuld	25	21

3. Randvoorwaarden voor succes

De resultaten konden alleen worden bereikt doordat een aantal randvoorwaarden vanaf het begin goed was ingericht:

- Bestuurlijk en ambtelijk draagvlak. De directie positioneerde digitale vaardigheden nadrukkelijk als organisatie brede opgave, niet als ICT-onderwerp. Hierdoor ontstond ruimte om tijd en middelen vrij te maken.
- Tijd en ruimte om te leren. Leidinggevend en kregen expliciet de opdracht om leren te faciliteren in hun teams. Het principe "leren mag onder werktijd" verlaagde de drempel voor deelname.
- Samenwerking tussen disciplines. HR, IV, Communicatie en Leren & Ontwikkelen werkten samen vanuit één verhaal. Dit voorkwam versnippering en zorgde dat techniek, gedrag en cultuur in balans bleven.
- Heldere communicatie en herkenbare branding. De naam *I in het Hart* en een consistente visuele stijl maakten het project zichtbaar en sympathiek. Hierin communiceren we met een blik op sterk. Niet van dit doe jij fout. Maar meer van we gaan kijken waar we je kunnen helpen groeien.
- Privacy en vertrouwen. De metingen worden anoniem geanalyseerd; individuele scores zijn alleen inzichtelijk voor de medewerker zelf. Op organisatieniveau worden de resultaten geaggregeerd, zodat patronen zichtbaar worden zonder individuen te benoemen. Dit waarborgt vertrouwen en stimuleert open deelname.

Deze randvoorwaarden vormen de basis voor duurzame borging van de aanpak.

3. Draagvlak en betrokkenheid

Het draagvlak binnen de organisatie is vanaf het begin groot geweest. De directie en het managementteam onderstreepten dat dit geen ICT-project is, maar een organisatievraagstuk dat iedereen raakt. Die boodschap zorgde voor brede erkenning. HR, informatiemanagement en communicatie trokken gezamenlijk op, waardoor zowel inhoud als toon aansloten bij de praktijk van medewerkers.

De herkenbare naam *I in het Hart* en de positieve insteek ("leren mag, fouten ook") zorgden voor een menselijke en uitnodigende toon die het enthousiasme versterkte.

4. Waardering en ervaringen

De waardering van medewerkers is hoog. Zij ervaren de aanpak als praktisch, relevant en niet belerend. Korte trainingen, concrete tips en de mogelijkheid om zelf te bepalen wat ze leren, maken dat het project breed wordt geaccepteerd. Ook het projectteam kijkt positief terug: de samenwerking tussen disciplines heeft

geleid tot een integrale aanpak waarin leren, technologie en gedrag elkaar versterken.

Een belangrijk resultaat is dat digivaardigheid inmiddels wordt gezien als een **voorwaarde voor goed werk**, niet als extra thema. Daarmee is een cultuurverandering in gang gezet.

5. Niet-geplande resultaten en effecten

Het project heeft geleid tot meerdere positieve neveneffecten. Er kwamen nieuwe thema's in beeld – zoals AI-geletterdheid en datagedreven werken – die voortbouwen op dezelfde principes van leren in kleine, cyclische stappen.

6. Lessen en borging

De belangrijkste les is dat digivaardigheid geen project is, maar een proces. De kracht zit in het ritme van herhaling, het kleine stapje per kwartaal en de positieve toon. Door het leerproces cyclisch te organiseren blijft het behapbaar én duurzaam.

De komende periode wordt de aanpak verder geëvalueerd en zeer waarschijnlijk voor de komende jaren voortgezet. De kwartaalcyclus blijft behouden en wordt gekoppeld aan thema's binnen de organisatie. Daarmee wordt *I in het Hart* geen tijdelijk initiatief, maar een blijvende beweging waarin leren, digitalisering en mensontwikkeling hand in hand gaan.

Samenvattend

I in het Hart laat zien dat een lichte, cyclische en mensgerichte aanpak werkt. Door elk kwartaal te meten, gericht te trainen en transparant terug te koppelen, ontstaan meer zelfinzicht bij medewerkers, beter zicht op organisatiebrede knelpunten en vooral: meer vertrouwen en plezier in digitaal werken.

"De digitale transformatie lukt pas echt als iedereen meedoet – en dat begint bij aandacht voor de mens in het hart van de organisatie."