

**DIGIVAARDIG
IN DE GEMEENTE**

April
2021

Implementatie gemeente Westerkwartier



Introductie

In 2019 heeft de gemeente Westerkwartier het informatiebeleidsplan met als motto 'De I is van Iedereen' vastgesteld. Dit plan heeft een looptijd van vier jaar (2020 – 2023) en is opgebouwd uit vier sporen. Eén daarvan is het spoor "vertrouwen in verandering". Dit spoor gaat over de ondersteuning van de organisatieontwikkeling.

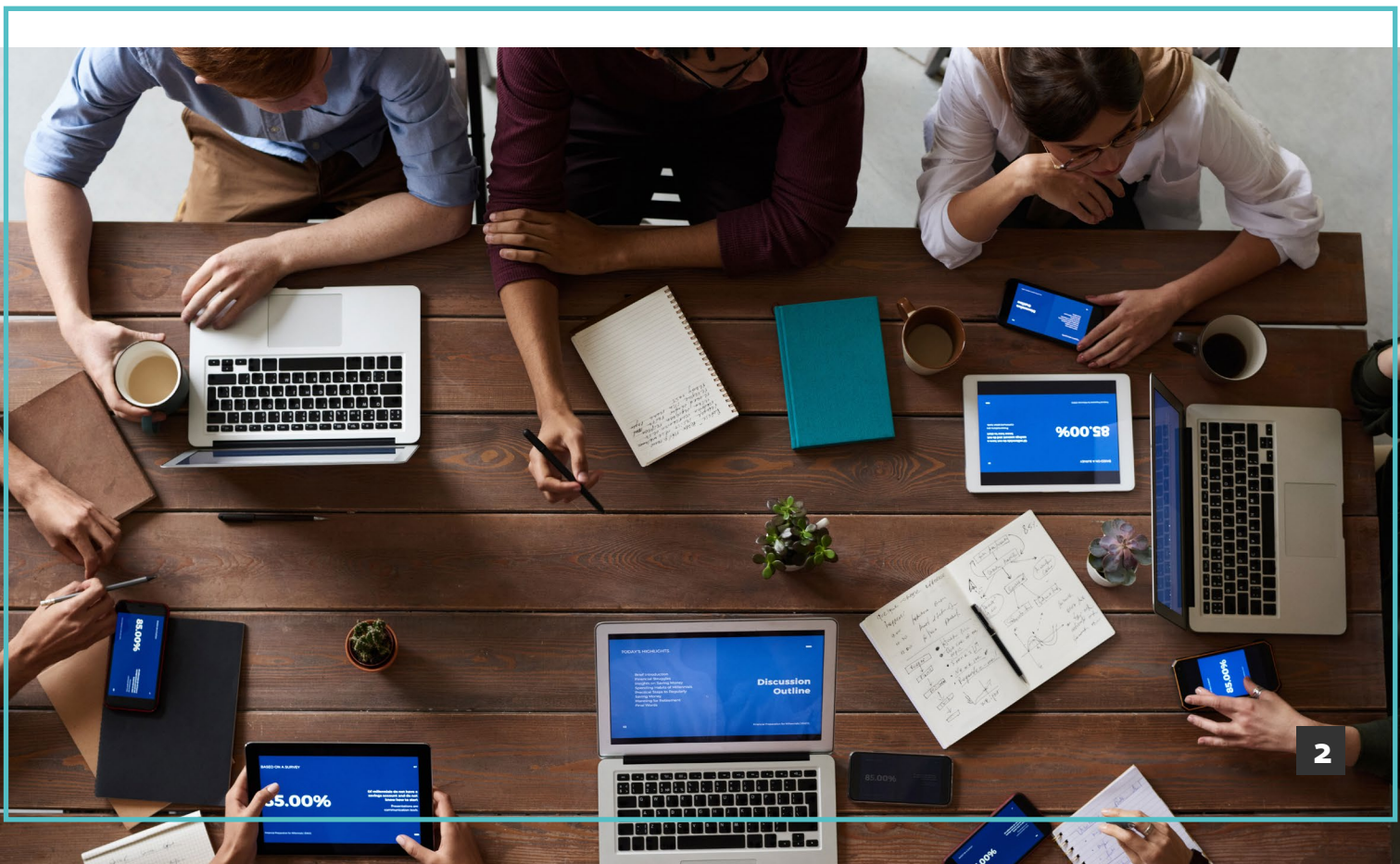
Belangrijk en eerste onderdeel daarvan is het verbeteren van de digitale vaardigheden van onze medewerkers. Goede digitale vaardigheden zijn onontbeerlijk in de werkomgeving van vandaag de dag. Met de toenemende digitalisering en introductie van nieuwe technologieën neemt dit belang toe. Dat geldt overigens ook voor het leven buiten de werkomgeving.

Het plan van aanpak 'Digivaardig in de gemeente' met als doel het verbeteren van de digitale vaardigheden van onze medewerkers is vorig jaar samen met de gemeenten Assen en Groningen opgesteld. Het plan dat door de directie van de gemeente Westerkwartier in augustus 2020 is vastgesteld, kent twee fasen: ontwikkeling en implementatie

van het programma en beheer en borging. Elke gemeente is daarbij zelf verantwoordelijk voor de implementatie in de eigen organisatie. Het programma digivaardig in de gemeente is een onderdeel van het Dienstverlenings- en werkconcept Dichtbij en Duurzaam (DWDD).

In het kader van het nieuwe DWDD werken we toe naar een combinatie van thuiswerken, op kantoor en op locatie. Plaats- en tijdonafhankelijk werken en meer gebruik van digitale mogelijkheden zijn daarbij belangrijke instrumenten. Daarvoor worden medewerkers optimaal digitaal gefaciliteerd en ondersteund in de digivaardigheid. Het programma Digivaarig geeft daar invulling aan.

In dit document geven we een advies omtrent de implementatie van het programma "digivaardig in de gemeente" specifiek voor de gemeente Westerkwartier.





Programma

Het doel van het project is het ontwikkelen van digitale vaardigheden van medewerkers om:

- Inwoners beter te bedienen
- Efficiënter te werken
- Duurzame inzetbaarheid te vergroten
- Werkplezier te vergroten

Dit doen we door het opzetten van een programma digitale vaardigheden met de gemeenten Assen en Groningen, met hierin een platform met lesmateriaal, zelfscan, communicatiecampagne, toolkit voor leidinggevend, inspiratiesessies, scan voor digitaal leiderschap en de inzet van digicoaches. Hieronder een toelichting op de ontwikkelde middelen en diensten:

1. Een compleet platform/site digitale vaardigheden met de volgende onderdelen:

- Zelfscan voor medewerkers en leidinggevend (resultaten per gemeente en team zijn inzichtelijk, de resultaten zijn anoniem)
- Advies aan medewerkers op welke onderdelen ze zich verder kunnen ontwikkelen
- Praktijk-gestuurde, digitale leeromgeving
- Modulaire leercontent op verschillende digitale domeinen
- Technische inrichting en implementatie
- Community voor digicoaches

2. Digicoach

Een digicoach is een medewerker die binnen zijn/haar eigen takenpakket collega's ondersteunt bij het ontwikkelen van hun digitale vaardigheden. Geduldige, coachende en digitaal en didactische vaardige medewerker die veiligheid creëert voor de collega's, de leervraag verheldert, leermiddelen zoekt en collega's 'on the job' coacht om stap voor stap vaardiger te worden.

3. Communicatiecampagne

Cruciale voorwaarde voor het welslagen van dit project is een goede communicatiecampagne binnen de deelnemende gemeenten. Het enkel en alleen beschikbaar stellen van leermiddelen is niet voldoende. De campagne richt zich op het enthousiasmeren van medewerkers, het uitleggen van nut en noodzaak, het verbinden van digitale starters met gevorderden en het normaliseren van het verschil in vaardigheden en het permanent leren.

4. Toolkit leidinggevend

Om de teamleider/coach te ondersteunen bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden van zijn/haar medewerkers is er een toolkit ontwikkeld. Die bestaat uit een document met meer informatie over het project, waar welke informatie gevonden kan worden en hoe de teamleider/coach de medewerker kan helpen/ondersteunen bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden.

5. Trainingen/inspiratiesessies

Om medewerkers verder te helpen bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden organiseren we een webinarserie. Daarin gaan we medewerkers inspireren en prikkelen om met hun digitale vaardigheden aan de slag te gaan.

6. Scan voor digitaal leiderschap

Digitaal leiderschap is belangrijk om verdergaande digitalisering en automatisering van onze diensten en processen te stimuleren. Door visievorming, voorbeeldgedrag en inspiratie kunnen leidinggevend de ontwikkeling van de digitale vaardigheid van medewerkers versnellen. Met de scan willen we (meer) bewustwording voor dit onderwerp creëren.

Doelstelling programma

Zelfscan

95% van de medewerkers heeft de scan in 2021 gedaan.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid de zelfscan digitale vaardigheden te doen. Aan de hand van de ingevulde scan krijgen zij een opleidingsadvies waarmee zij opleidingsmodules kunnen volgen.

Lesmateriaal

75% van de medewerkers heeft in 2021 de modules gevolgd vanuit het persoonlijke opleidingsadvies.

De teamleider/coach heeft een stimulerende rol. Zo kan de teamleider/coach in gesprek gaan over digitale vaardigheden aan de hand van het opleidingsadvies. Hier kan de digicoach indien nodig bij ondersteunen.

Scan digitaal leiderschap

Leidinggevendens krijgen vanaf 22 april 2021 de mogelijkheid om de scan voor digitaal leiderschap in te vullen. Leidinggevendens hebben tot 21 mei 2021 de tijd om de scan in te vullen. Het invullen van de scan duurt ongeveer 15 minuten.



Hoe gaan we dat bereiken?

Behalen doelstelling zelfscan:

Voor de livegang:

- De teamleider/coach krijgt 22 april de toolkit met informatie over het project. Eventueel bespreekt de teamleider dit in de periode daarna indien wenselijk met medewerkers in het teamoverleg. De teamleider/coach krijgt de optie om de digicoach aan te laten sluiten in het teamoverleg.

Tijdens het programma:

- *Week van de digitale vaardigheden:* door het organiseren van de week van de digitale vaardigheden (gezamenlijk met drie gemeenten) willen we medewerkers laten zien dat het leuk en nuttig is om te ontwikkelen in digitale vaardigheden. In die week organiseren we een digitale escaperoom, een digiquiz met digicoaches en een inspiratiesessie waarbij we de site lanceren. De week wordt niet verplicht gesteld en kost per sessie +/- een uur.
- Vanaf juli krijgt het team maandelijks een mail vanuit het project met hierin hoeveel mensen de scan al hebben ingevuld en waarom het leuk/handig is om de scan in te vullen. Ook vragen we of er nog hulp nodig is (zodat er eventueel een digicoach ingeschakeld kan worden). Eventueel organiseren we een (digitaal) inloop-

spreekuur met digicoaches om de scan samen te doen.

- Communicatiecampagne wordt opgestart om medewerkers te informeren en motiveren. Deze campagne start (week van 26 april) met het uitnodigen van mensen voor de week van de digitale vaardigheden. Zodra het platform live staat is de campagne gericht op belang van het invullen van de zelfscan en hulp van de digicoach benoemen (via Westernet, e-mail vanuit teamleider/coach). Daarbij houdt communicatie er rekening mee dat het programma digivaardig in de gemeente onderdeel is van het DWDD.

Behalen doelstelling lesmateriaal:

- Vanaf september gaat de teamleider/coach medewerkers stimuleren om aan de slag te gaan met het opleidingsadvies. Een digicoach kan hier desgewenst bij ondersteunen.
- We geven vanuit het project tips aan de teamleider/coach om het gesprek aan te gaan over digitale vaardigheden (bijvoorbeeld in de vorm van gesprekskaartjes). Ook vragen we om feedback om het programma door te kunnen ontwikkelen.





Inzet medewerkers

Medewerkers kunnen het platform benaderen vanuit hun eigen werkomgeving. Er komt een vaste link op Westernet, zodat men de site altijd terug kan vinden. Het invullen van de scan kost +/- een uur, afhankelijk van het profiel dat men kiest

(Beleidsmedewerker, Financieel, Ondersteunend/secretarieel/, Buitendienst etc.). De maximale hoeveelheid vragen zijn 120. Dat lijkt veel, maar deze kunnen vrij eenvoudig beantwoord worden.

Planning

Programma globaal gezamenlijk

Week 14 t/m 17 informeren
directie/leidinggevenden

Week 17 Starten communicatie
richting medewerkers

Week 20 Kick-off

Week 21 t/m 24 Webinarserie

Week 24 evaluatie

Hieronder is deze planning gedetailleerd uitgewerkt voor het Westerkwartier.



Planning Westerkwartier

Vorbereiding	Oplegger richting directie	26 maart
	Toelichten plan directie	1 april
	Afspraak verbinding DWDD	6 april
	<i>Technische check site > digicoaches</i>	7 april
	<i>Inhoudelijke check site > medewerkers</i>	21 april
	Plan nogmaals toelichten directie	21 april
	DTO Presentatie	22 april
	Scan digitaal leiderschap delen met teamleider/coach	22 april (week 16 t/m week 20)
	DTO presentatie en pakketje digitale vaardigheden	22 april
	Start communicatiecampagne (informer/stimuleren + link DWDD)	26 april
Start programma	Kick-off (week van de digitale vaardigheden) Inclusief Zeepkistsessie van DWDD en digivaardig	17 mei
	Sluiten scan digitaal leiderschap	21 mei
	<i>Advies omtrent beheer klaar (tijdsinspanning / geld)</i>	24 mei
	Webinarserie	24 mei t/m 28 juni
	Check scan percentage gehele organisatie + communicatie via Westernet	1 juli
	<i>Evaluatie project overkoepelend deadline</i>	14 juni
	Check scan percentage gehele organisatie + communicatie via Westernet	1 augustus
	Trainingen a.d.h.v. uitkomsten scan (15% bijvoorbeeld anders geschoold)	Na zomer
Continueren programma	Leidinggevend stimuleren medewerkers scan/lesmateriaal	Vanaf september
	Check scan percentage gehele organisatie + communicatie via Westernet	1 september
	Check scan percentage gehele organisatie + communicatie via Westernet	1 oktober
	Afstemmen samenwerking met de andere gemeenten	1 oktober
	Doorontwikkeling site/programma	1 november
	Eindevaluatie Westerkwartier (en hoe programma verder ontwikkelen)	30 november
	<i>Éénmeting (optioneel)</i>	2022

Digivaardig in de gemeente

