

Hoe Digitaal Vitaal is jouw organisatie?

Doe de check!



Checklist Digitaal Vitaal

Hoe digitaal vitaal is jouw organisatie?

Transformeer je organisatie van Digitale Chaos ... Naar Digitaal Vitaal!

Digitaal Vitaal is een innovatieve aanpak van AVK die werknemers in staat stelt veerkrachtig te navigeren door het steeds digitaler wordende tijdperk. Een tijdperk waarin de technologieën, zoals Microsoft 365 en AI, sneller ontwikkelen dan we bij kunnen houden.

Daarnaast zijn de eisen en verwachtingen hoog zijn en neemt de druk om te presteren en 'mee te groeien' alleen maar toe.

Word volledig ontzorgd met onze Digitaal Vitaal aanpak

Met Digitaal Vitaal heb je gegarandeerd de beste aanpak voor jouw organisatie. Je weet precies wat het de organisatie oplevert en wat de maandelijkse investering is.

De digitaal vitaal aanpak van AVK ontzorgt, niet alleen je ICT-afdeling, maar ook HRM en zelfs het management. We begeleiden je huidige medewerkers én de toekomstige collega's naar een slimme manier van werken. Werkprocessen worden bekeken en waar nodig en gewenst in samenspraak verder geoptimaliseerd. Passend bij jullie ambitie en het startniveau brengen we een traject in kaart dat leidt tot het overeengekomen resultaat. Voor een vast bedrag per maand, helder en overzichtelijk.

- ✓ Roadmap van digitale chaos naar Digitaal Vitaal werken
- ✓ Strategisch en operationeel
- ✓ Van training en coaching tot borging van nieuwe kennis en gedrag
- ✓ Vast bedrag per maand, helder en overzichtelijk

Meer informatie?

Kijk op www.avk.nl/digitaal-vitaal en download de brochure.

Of neem direct contact met ons op. Wij helpen je graag verder!

085-2083388

info@avk.nl

- Maak een inventarisatie van de huidige situatie op hoofdlijnen. (Vraag eventueel naar onze zelfscans!)
 - Hoe staat het met mijn persoonlijke digitale vitaliteit?
 - Hoe staat het met de digitale vitaliteit van mijn team waar ik mee samenwerk?
 - Hoe staat het met de digitale vitaliteit van het bestuur/management?
 - Hoe staat het met de digitale vitaliteit van kantoormedewerkers?
- Hoe staat het met de digitale vitaliteit van eerstelijnsmedewerkers (productie, zorgprofessionals, onderwijzers, buitendienst etc.)?
Ga het gesprek aan met bestuur/management om de digitale ambities in beeld te brengen en bespreek de eventuele mismatch tussen de ambities en de digitale vitaliteit van de medewerkers.
- Breng op hoofdlijnen in beeld wat consequenties zijn van niets doen versus handelen op diverse thema's, van risico's naar businesscase voor:
 - Investeren in structureel leren en ontwikkelen van digitale vitaliteit.
 - Inzet van slimme tools zoals Microsoft 365, Teams en bijvoorbeeld Copilot.
 - Maken van goede werkafspraken over digitaal samenwerken (digitale etiquette).
 - Organiseren van bewustwording rondom digitaal veilig werken, rekening houdend met security, privacy en informatiebeheer.
- Bepaal de Digitaal Vitaal doelstellingen:
 - Voor het individu (ik)
 - Voor het team (wij)
 - Voor de organisatie (ons)
- Laat IT de Ingebruikname Score (Adoption score) in Microsoft 365 activeren. Zie:
 - Blog: <https://avk.nl/blogs/microsoft-365/adoption/>
 - Met behulp van inzet door AVK: <https://avk.nl/training/microsoft-365/projecten/adoption-score/>
- Laat een nulmeting door medewerkers uitvoeren. (Vraag eventueel naar onze instaptoetsen en nulmetingen.)
- Scherp eventueel de doelstellingen aan op basis de resultaten van de nulmeting.
- Heb bij interne communicatie doorlopend aandacht voor veranderingen ten aanzien van digitalisering en laat dit liever doen door een communicatiespecialist dan door een IT'er. Richt bijvoorbeeld een "Digitaal Vitaal" intranet SharePoint site in waar mensen het laatste Digitaal Vitaal nieuws kunnen lezen en verwezen worden naar nulmetingen, tips, content, klassikale trainingen en elearnings.
- Richt een "Digitaal Vitaal Superheroes team" op (ook wel "ambassadeurs" genoemd), met mensen die digi-nieuwsgierig zijn en graag anderen helpen. Zorg er voor dat superheroes iets kunnen verdienen of krijgen door zich op te werpen als "vrijwilliger". Bijvoorbeeld:
 - Hardware: een betere laptop, een mooie headset, etc.
 - Software: met eerdere toegang tot nieuwe features of licenties zoals Microsoft 365 Copilot
 - Training: meer en intensievere, diepgaandere trainingen

- Zorg dat de “Digitaal Vitaal superheroes” weten wat er van hen verwacht wordt. Een superhero:
 - wil graag als eerste meegenomen worden in de nieuwe ontwikkelingen.
 - krijgt gelegenheid meer te ontwikkelen in Microsoft 365 (trainingen).
 - is digitaal handig en nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen.
 - vindt het fijn een collega op weg te helpen.
 - is zichtbaar, bijvoorbeeld met een aangepaste e-mail handtekening.
 - werkt samen met collega superheroes in een MS Teams omgeving om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen.
 - toont voorbeeldgedrag ten aanzien van digitale etiquette.
 - neemt directe collega’s mee in aankomende veranderingen.
 - is géén helpdesk!

- Neem de organisatie gestructureerd mee in de visie en aanpak. Kies per kwartaal een thema wat in dat kwartaal de volle aandacht krijgt.

- Blijf medewerkers trainen, een topsporter stopt toch ook niet met trainen!

- Zorg voor een gevarieerd aanbod voor leren en ontwikkelen:
 - Voor digi-starters:
 - Klassikale training
 - 1 op 1 Coaching en of vloerlopers
 - Koppelen van digi-starters aan de superheroes
 - Online content die aansluit bij de klassikale training

 - Voor meer digi-vaardige mensen (gevarieerde leervormen, waarbij je zelf kiest voor de best passende vorm):
 - Klassikaal
 - Online klassikaal
 - Online leren (elearning)
 - FAQ’s / how-to’s / QRC’s
 - PowerHours; korte sessies van 1 uur om bijgepraat te worden op één onderwerp, “hoe kan ik...”
 - een draaitabel maken
 - een Team slim inrichten
 - kiezen tussen een SharePoint site, Team, kanaal of map
 - sjablonen gebruiken... etc.

 - Voor “Digitaal Vitaal Superheroes” (verdiepende trainingen):
 - Klassikaal
 - Online klassikaal
 - Vervroegde toegang tot nieuwe content

- Evalueer elk kwartaal, doe succesmetingen (vervolgmetingen) om resultaten te valideren en “best practices” op te halen. Gebruik resultaten voor het stellen van nieuwe doelen en deel dit alles met de rest van de organisatie.