

# uitdagingen van de digicoach

MIEL VERSTAPPEN 17 AUGUSTUS 2020 18:35

MIEL VERSTAPPEN 29 NOVEMBER 2021 14:16

## DC weet zich niet goed te presenteren naar MT

Aansluiten werkoverleg, zelfscan in laten vullen – ANONIEM

Aansluiten bij beleidsafdeling waar digicoaches onder vallen, zodat zij het mee kunnen nemen in hun reguliere MT overleggen – ANONIEM

Doe een cursus "hoe presenteer ik (mezelf)". of iets in de trant van hoe heb ik impact – ANONIEM

MIEL VERSTAPPEN 26 NOVEMBER 2021 14:48

## 1. Mensen willen niet

Ik kan ze niet dwingen om te leren

je moet vooral aansluiten bij problemen in de praktijk, vanuit urgentie/relevantie – MARIANNE BOERSMA-GOMMERS

Mensen durven vaak niet een vraag te stellen in een groep. Wel "face-to-face" – ANONIEM

Houd het kort en sluit aan op een probleem dat dicht bij ze ligt. – ANONIEM

Ik probeer altijd een vertrouwde omgeving te creëren. – Chañury L. – ANONIEM

Tastbare onderwerpen behandelen, zo klein mogelijk beginnen – ANONIEM

Maak het probleem niet te groot en beander het daar waar het kan met humor of een kwinkslag. – ANONIEM

J.H. van Dijk: je wil mensen daar ophalen waar ze zijn, digitaal gesproken. – ANONIEM

Eerst beginnen met simpele dingen als scherm vergrendelen Windows L of printen Ctrl P, zodat direct "voordeel" wordt ervaren – ANONIEM

Inspelen op relevantie/ baat voor de medewerker. Ook de frustratie helder hebben en hierop inspelen. Zien bij de ander wat het voordeel is helpt ook. – ANONIEM

Begin bij hun vraag/behoefte. En vind de vorm die bij ze past (elearning, meekijken, etc) – ANONIEM

Benader het vanuit het principe "what's in it for them". Dus: benadruk vooral waar de winst zit, liefst zo concreet mogelijk. Bijvoorbeeld: het levert je 1 minuut winst per patiënt op. – ANONIEM

mensen willen heel graag, vinden wel dat ze soms teveel met digidingen bezig zijn, in korte tijd zijn er veel nieuwe applicaties over ze uitgestort – ANONIEM

Wij benaderen de nieuwe medewerkers en maken een afspraak – ANONIEM

vragen wat ze nodig hebben om wel aan de slag te gaan met digivaardigheid. vaak is het "tijd" vrij maken namelijk en willen ze best wel, maar is er geen rust en ruimte voor – ANONIEM

Zoek ambassadeurs binnen de teams. Enthousiastelingen die wél willen en hun collega's wellicht makkelijker kunnen overtuigen dan jij als buitenstaander – ANONIEM

MIEL VERSTAPPEN 26 NOVEMBER 2021 14:45

## 2. Ben ik zelf wel digivaardig genoeg?

Ik heb niet op alle vragen antwoorden, daardoor voel ik me onzeker

niemand is totaal digivaardig, de truc is dat je als dc laat zien dat digioleren heel normaal is en laat zien hoe je dat kan doen – MARIANNE BOERSMA-GOMMERS

Altijd eerlijk zijn in wat je wel en niet kunt. Ik val vaak terug op leveranciers/specialisten om de vragen wel beantwoord te krijgen. – ANONIEM

Dit eerlijk benoemen, dat wekt juist vertrouwen en 'bondgenootschap' op – ANONIEM

Analyseer hoe je zelf digitale problemen oplost en deel vooral hoe je dat dan doet. Het digitale klimaat gaat om continu nieuwe vaardigheden leren, met bouwstenen die min of meer hetzelfde blijven. – ANONIEM

Vraagbaak beschikbaar hebben, die naast de DigiCoach kan zitten en samen kan doornemen. Vaak helpt het al te weten dat je iemand aan de mouw kunt trekken. – ANONIEM

Ik weet niet alles maar weet wel waar ik de info kan vinden – ANONIEM

Aangeven dat je niet op alle vragen een antwoord hoeft te hebben. Verwijzen is ook al helpen. En digicoach ondersteunen met opleiding en leermateriaal. – ANONIEM

Nee op elk gebied. Wij hebben als digicoaches ondersteuning van applicatiebeheer. Je hoeft ook niet alles te weten als je dan maar weet waar iemand dan aan zijn info kan komen of dat jij het voor diegene uitzoekt – ANONIEM

Bondje sluiten met applicatiebeheerders idd – ANONIEM

### 3. Hoe vind ik de starters?

waar moet ik beginnen?

Door zelf te vertellen dat ik Digicoach ben en bereid zijn om dingen en eenvoudig uit te leggen. – ANONIEM

Zoek de mensen zelf op. Loop rond en maak een praatje. Vaak komen de vragen dan vanzelf. – ANONIEM

Neem bij je collega's de online test af om te zien hoe ze ervoor staan. – ANONIEM

Enquete, uitleg in teamoverleg. Via unitmanagers. – ANONIEM

Management vragen of afdelingsmanagers, waar zitten de digistarter. – ANONIEM

Via mensen uit het team zelf. Ik heb de ervaring dat ze van elkaar weten hoe het ervoor staat. Meerder mdw'ers die aangeven dat ze digibeet zijn. – ANONIEM

ICT kan wellicht rapporten uitdraaien van de laatste keer dat iemand ingelogd heeft. Als dat lang geleden is, vind ik het de moeite waard om eens langs te lopen met de vraag hoe dat komt en of ik kan helpen. – ANONIEM

opnemen in het introductie programma. – ANONIEM

Promoten via een campagne op intranet. – ANONIEM

wij willen graag een maandelijks moment organiseren waar de digicoaches alle nieuwe medewerkers van de locatie ontmoeten en samen de zelftest invullen. Eventuele starters zijn meteen in de picture en zij hebben de coach dan ook irl al ontmoet. – MURYEL ROZEMEIJER

### 4. De teamleider/ manager pakt de rol niet

J.H. van Dijk: het ontbreekt medewerkers in de zorg aan tijd om zich programma's eigen te maken. – ANONIEM

Meenemen inhoudelijk in proces. – ANONIEM

visie en strategie met oog op toekomst hot item. – ANONIEM

Onderzoek of teamleiders/managers zelf digitaal vaardig zijn, dit kan zomaar een horde zijn. – ANONIEM

dit zijn je sponsors, sponsorprogramma opzetten. – ANONIEM

Appel op organisatiebrede management/bestuur: als het daar niet gedragen wordt, kan het heel lastig worden. – ANONIEM

1 manager/teamleider als digicoach opleiden en in team van digicoaches opnemen. – MURYEL ROZEMEIJER

Hogerop escaleren. – ANONIEM

cursus digitaal leiderschap aanbieden. – ANONIEM

### 5. Ik heb geen tijd

en de medewerkers al helemaal niet

Werkdruk is hoog. Er wordt niet altijd tijd toegestaan om dingen uit te leggen terwijl het tijdwinst oplevert. – ANONIEM

hierin is het management essentieel; borgen zijdat dc's tijd krijgen en spreken ze zich uit over het belang ervan? – MARIANNE BOERSMA-GOMMERS

Medewerkers bij coaching na werktijd tijd vergoed. Vaste uren voor digicoachwerkzaamheden. – ANONIEM

probeer duidelijk te maken dat je altijd eerst moet investeren voordat je kunt oogsten. – ANONIEM

Als jouw oplossing de zorgverleners tijd gaat besparen, benoem dat dan als je jezelf wilt laten uitnodigen. Ja, het kost nu 15 / 30 minuten, maar dat gaat het je zeker ook opleveren als je mijn tips in de praktijk gaat brengen! – ANONIEM

Waar is de businesscase? Hoe ga je directie vragen voor meer tijd? – ANONIEM

Zoveel mogelijk aansluiten bij de praktijk van de digicoach en medewerker. Hun schema volgen en daar op inspelen. Veel handreikingen doen. En voordelen benoemen. – ANONIEM

binnen onze organisatie heeft de digicoach 4 uur per week. – ANONIEM

het is een kip/ei verhaal, met meer tijd krijg je meer werk, als je er geen tijd in kunt stoppen gebeurt er ook niets. – ANONIEM

wij hebben inzichtelijk gemaakt wat het aan tijd kost als mensen niet vaardig zijn. – MURYEL ROZEMEIJER

### 6. Er komt niemand op mijn spreekuur

Op werkoverleg in quiz vorm leren. – ANONIEM

Wij hebben om deze reden de speekuren weer gestopt, en gaan opnieuw inzetten op het benaderen van de teams. – ANONIEM

Lunchbijeenkomst waar je op een beamer (of digitaal) kort een bepaalde handeling laat zien bv. – ANONIEM

Begint bij ons nu te lopen door mond op mond reclame. Collega's die elkaar vertellen dat een dc inschakelen erg handig is. – ANONIEM

Voordat ik op locatie ga werken laat ik via de mail weten dat ik aanwezig zal zijn. Ik loop ook rond op de afdelingen om een gesprekje aan te gaan met zorgmedewerkers. Ik plan soms ook ruim van te voren afspraken in. – Chañury L. – ANONIEM

Vanuit het ICT servicepunt vang je soms Digi(on)vaardigheden op, deze mensen kan je een persoonlijk gesprek adviseren. – ANONIEM

Op locatie aanwezig zijn, vooraf melden dat je spreekuur hebt en over de afdelingen rondlopen en in gesprek gaan met de medewerkers. – ANONIEM

Nodig jezelf uit bij teamoverleggen van anderen. Dan is de drempel veel lager. – ANONIEM

digitopper van de maand instellen (diegene die het meest gevraagd heeft) – ANONIEM

Naar de medewerker toe ipv andersom. – ANONIEM

proactief benaderen ipv afwachten – ELLEN OPHOFF

haak in op zaken die volgens medewerkers niet werken en biedt een eenvoudige betere oplossing (bijv een word bestand omzetten in pdf ipv eerst printen, scannen en dan mailen naar jezelf als pdf – ANONIEM

Weet dat aanleren van nieuw gedrag gewoon veeeeeeel herhaling nodig heeft. – ANONIEM

De taak bewaking bij iemand beleggen (teamleider of iemand uit het team, evt degene uit het team enkel als signaleerder naar teamleider toe) – ANONIEM

zorg voor goede look en feel handleidingen – ANONIEM

Korte filmpjes delen en herhaal wat er in het vorige filmpje is gedeeld. – ANONIEM

**MIEL VERSTAPPEN** 26 NOVEMBER 2021 14:50

## 7. Mensen vallen snel weer terug in oud gedrag

of vragen collega's om hulp

Gelukkig gebeurt dit ook, als de mensen maar geholpen worden en niet te lang alleen blijven zitten met een vraag, dat is toch het belangrijkste.. – ANONIEM

Verzamel de beste/leukste "Wist je datjes" en laat die regelmatig op intranet, nieuwsbrieven, etc. terugkomen. Bv: Kopieer en plak met CTRL+C en CTRL+V – ANONIEM

\*\*\*\*\*