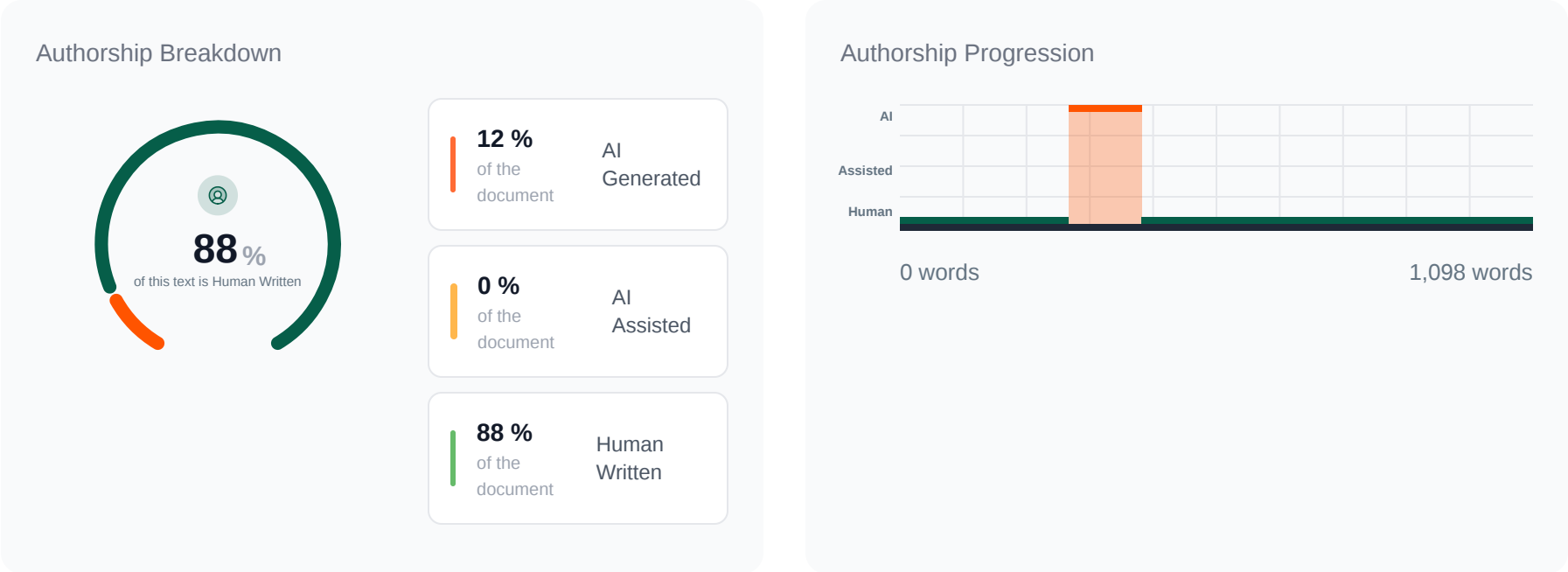


AI Detection Report for Nederlandse Digitaliseringsstrategie – Digitaal va...

Sep 23, 2026 | 1,098 Words | Pangram 4.0

Summary

We believe that this text is a mix of AI and human-written content.



Analyzed Text

Words that are underlined indicate AI phrases, while the numbers represent how frequently they are likely to appear in AI writing. These elements are not used to determine the results but are displayed separately as patterns commonly found in AI-generated text.

Human Written | 295 Words | High Confidence

Nederlandse Digitaliseringsstrategie – Digitaal vakmanschap vraagt meer dan een training 23 SEPTEMBER 2026 - ARNO VAN WAESBERGHE Met de Nederlandse Digitaliseringsstrategie (NDS) hebben Rijk, gemeenten, provincies en waterschappen voor het eerst een gezamenlijke strategie voor het realiseren van een digitale overheid. Dit heeft als doel als één overheid taken betrouwbaar, efficiënt en verantwoord uit te blijven voeren voor burgers en ondernemers die kunnen rekenen op veilige, toegankelijke en betrouwbare digitale dienstverlening. De NDS gaat: standaardiseren waar nodig; bundelen van investeringen en capaciteit; actief sturen op uitvoering en opschaling. De NDS kent zes prioriteiten: cloud, data, artificiële intelligentie, burger en ondernemer centraal, digitale weerbaarheid en autonomie en tot slot digitaal vakmanschap. In deze reeks artikelen lichten we toe. In dit artikel staat digitaal vakmanschap centraal. Voor deze serie artikelen is beperkt gebruik gemaakt van AI Drie pijlers voor effectief digitaal werken Voor een effectieve implementatie van nieuwe tools zijn er drie pijlers die in samenhang aandacht verdienen. De tools (het systeem) zelf, governance en werkafspraken en tot slot het gebruik. Het systeem moet het werkproces ondersteunen en eenvoudig zijn in gebruik. De governance en werkafspraken zorgen voor uniformiteit waar nodig. Maar als het systeem niet gebruikt wordt (op de juiste manier), dan zal de implementatie niet het gewenste effect hebben. Een goede adoptiestrategie richt zich op het juiste gebruik Juist de samenhang tussen de drie pijlers zorgt ervoor dat de digitalisering meer wordt dan het beschikbaar stellen van nieuwe functionaliteit. De echte

 **Human Written** | 295 Words | **High Confidence** .ll

veranderopgave is niet technisch, maar organisatorisch. Het doel is dat medewerkers anders, efficiënter gaan samenwerken, informatie delen, besluiten nemen en hun werk organiseren. Houding, gedrag en het vermogen om digitale mogelijkheden effectief toe te passen zijn minstens zo belangrijk als vaardigheden. Adoptie is organisatieverandering. De nadruk ligt vaak op kennis bij de implementatie van nieuwe tools.

 **AI** | 121 Words | **High Confidence** .ll

Uitleg over functies, knoppen en mogelijkheden zijn de basis. Dat is noodzakelijk, maar onvoldoende. Weten hoe een toepassing werkt, betekent nog niet dat medewerkers begrijpen waarom een andere werkwijze nodig is. De verandering accepteren of het geleerde daadwerkelijk toepassen is de ambitie. Als de aandacht beperkt blijft tot instructies en trainingen, bestaat het risico dat medewerkers terugvallen op vertrouwde werkwijzen zodra de implementatie is afgerond. Het ADKAR-model biedt een bruikbare kapstok om adoptie als volwaardig veranderproces vorm te geven: Awareness: begrijpen waarom de verandering nodig is. Verbind digitaal werken aan concrete organisatiedoelen, zoals betere dienstverlening, efficiëntere samenwerking, informatieveiligheid of vermindering van administratieve lasten. De verandering moet herkenbaar bijdragen aan het werk en niet worden gepresenteerd als een afzonderlijk ICT-project.

 **Human Written** | 682 Words | **High Confidence** .ll

Desire: bereid zijn om mee te veranderen. Medewerkers moeten ervaren wat de verandering voor hun werk betekent en welke meerwaarde zij ervaren. Zichtbaar voorbeeldgedrag van leidinggevend en heldere keuzes zijn hierbij essentieel. Knowledge: weten wat er wordt verwacht en hoe het werkt. Pas wanneer het waarom duidelijk is en er bereidheid bestaat om aan de verandering bij te dragen, worden trainingen en werkafspraken in de dagelijkse praktijk toegepast. Ability: het nieuwe gedrag kunnen toepassen. Medewerkers moeten kunnen oefenen in hun eigen werkpraktijk. Dat vraagt om praktische begeleiding, voldoende tijd om te leren, ondersteuning op de werkvloer en een laagdrempelige vraagbaak. Reinforcement: het nieuwe gedrag blijven volhouden. Om een nieuwe werkwijze te verankeren in de dagelijkse praktijk moet het gebruik en gedrag gemonitord en besproken worden en waar nodig bijgesteld. Successen worden zichtbaar gemaakt en knelpunten kunnen leiden tot aanpassing van tools of werkafspraken. Zo wordt het leren een continu proces. Deze inzet van het ADKAR-model bij de implementatie van nieuwe instrumenten maakt daarmee duidelijk dat adoptie geen activiteit is die na de technische implementatie komt. Adoptie begint al bij de keuze voor een oplossing en loopt door zolang de techniek, werkprocessen en organisatiebehoeften zich ontwikkelen. Sturen op werkelijk gebruik. Het daadwerkelijk gebruik in de organisatie moet centraal staan bij de adoptieaanpak, niet de deelname aan trainingen. De sleutel hiervoor ligt bij de laatste twee onderdelen: Ability en Reinforcement. Zoals gezegd is een knoppentraining van belang, maar de vraag is of de medewerker de nieuwe functionaliteit dagelijks kan en wil toepassen. Door na de knoppentraining aandacht te besteden aan de vertaling naar het dagelijks werk wordt de toepasbaarheid vergroot. De medewerker ziet in de praktijk wat de nieuwe tools toevoegen en hoe deze het dagelijks werk makkelijker,

 **Human Written** | 682 Words | **High Confidence** 

veelal leuker en efficiënter maken. Ook leiderschap is onmisbaar. Leidinggevend vertalen organisatiebrede afspraken naar de dagelijkse teampraktijk. Het goede voorbeeld geven, ruimte creëren om te leren, verwachtingen duidelijk maken en medewerkers aanspreken wanneer afgesproken werkwijzen niet worden gevolgd zijn overbekende randvoorwaarden die het echte verschil maken. Zij maken digitaal vakmanschap onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van de medewerker, in plaats van een vrijblijvende persoonlijke voorkeur. Borging via HR-instrumenten Herhaalde communicatie of een jaarlijkse opfrustraining alleen is niet genoeg om het nieuwe gedrag te blijven volhouden in de organisatie. Duurzame borging ontstaat wanneer digitaal vakmanschap onderdeel wordt van de reguliere organisatieontwikkeling en van wat de organisatie onder professioneel handelen verstaat. Zonder deze structurele verankering kan opgedane kennis wegzakken en blijft digitaal gedrag steken in goede bedoelingen. HR-instrumenten helpen om digitaal vakmanschap te borgen in de organisatie. Door hier aandacht aan te besteden bij de werving en onboarding van nieuwe medewerkers creëer je een goed startpunt met de nieuwe medewerker. Door digitaal vakmanschap en de werkafspraken onderdeel te maken van de gesprekcycclus krijgt dit blijvende aandacht. Door digitaal vakmanschap onderdeel te maken van deze HR-instrumenten wordt duidelijk dat digitaal werken een normaal onderdeel is van iedere functie en van de ontwikkeling van iedere medewerker. De daadwerkelijke werking ervan staat of valt met de toepassing door leidinggevend zoals hierboven beschreven. HR, IV, ICT en het lijnmanagement hebben daarom gezamenlijk een verantwoordelijkheid: HR zorgt voor de borging in de instrumenten, IV en ICT voor tools inhoudelijke samenhang en ondersteuning, en leidinggevend voor de vertaling naar het dagelijkse werk. Van digitale middelen naar digitaal vakmanschap De NDS koppelt digitaal vakmanschap nadrukkelijk aan permanente ontwikkeling van digitaliseringskennis én aan een moderne digitale werkomgeving waarin ambtenaren over de juiste middelen beschikken om hun werk effectief uit te voeren. Ook noemt de NDS een personeelsstrategie voor digitalisering en meer regie op de ontwikkeling en uitwisseling van digitaliseringskennis als strategische doelen. Dat benadrukt de kern van de opgave: een digitale overheid ontstaat niet alleen door te investeren in technologie, standaarden en voorzieningen. Het vraagt medewerkers die begrijpen waarom digitale verandering nodig is en bereid zijn anders te gaan werken. Duurzaam digitaal vakmanschap ontstaat daarom uit de combinatie van passende tools, heldere governance en werkafspraken, een volwaardige adoptieaanpak, zichtbaar leiderschap en structurele borging via HR. Als deze elementen elkaar versterken wordt digitaal werken een vanzelfsprekend onderdeel van het vakmanschap van iedere overheidsprofessional.