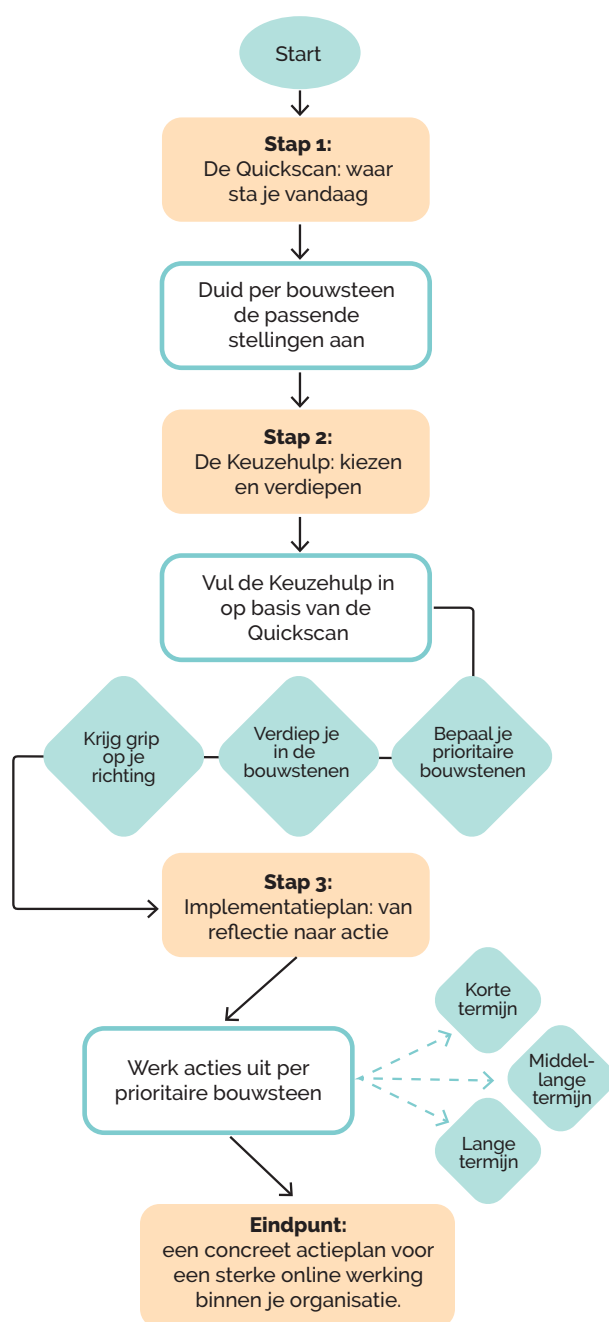


WERKFICHE: Invulpagina's voor de drie stappen



Stap 1 – Invullen van de Quickscan: waar sta je vandaag?

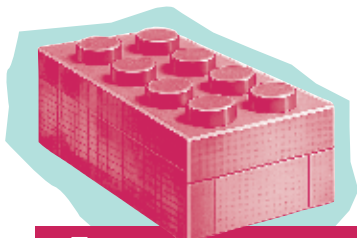
Voor je aan de slag gaat met het versterken van je online werking, is het belangrijk om eerst stil te staan bij hoe dit vandaag binnen je organisatie vorm krijgt. Wat loopt goed, en waar liggen nog groeikansen?

De Quickscan⁴ helpt je om dit in kaart te brengen. Deze reflectietool bestaat uit stellingen die peilen naar de mate waarin belangrijke elementen van online werken aanwezig zijn binnen je organisatie. **Per element zijn er drie stellingen: een groene, een oranje en een rode. Duid telkens de stelling aan die volgens jou het beste aansluit bij je gevoel of ervaring.** Bekijk de stellingen steeds vanuit je eigen functie. Wanneer een stelling niet van toepassing is (bijvoorbeeld als jullie nog geen online activiteiten ondernemen, of als je binnen jouw functie niet met het betreffende onderwerp in aanraking komt), kun je haar overslaan. De stellingen staan thematisch, dus per bouwsteen, bij elkaar. Er zijn 7 bouwstenen waarmee de organisatie gericht aan het bouwen kan gaan.

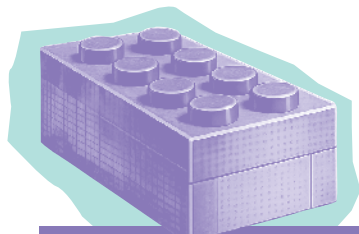
De Quickscan is bij voorkeur een teamoefening. Laat je collega's die eveneens met het betreffende thema in aanraking komen de Quickscan eerst individueel invullen. Dit kunnen leidinggevendenden zijn, maar ook praktijkwerkers, ICT-medewerkers, of de Data Protection Officer. Denk daarbij ook na over betrokkenheid over de grenzen van verschillende diensten heen.

Verschillende antwoorden zijn waardevol en geven inzicht in hoe de werking wordt ervaren vanuit uiteenlopende rollen en perspectieven. Het kan daarom ook zinvol zijn om de Quickscan te laten invullen door collega's die minder of onrechtstreeks met het thema bezig zijn.

Leg daarna de resultaten samen en ga erover in gesprek binnen het team. Waar zien jullie gelijkenissen? Waar verschillen de inzichten? Welke groeipunten komen naar voren? Zo ontstaat een rijker beeld van de huidige praktijk. De resultaten zijn geen eindpunt, maar vormen het vertrekpunt voor verdere reflectie. Op basis van de input uit de Quickscan en het gesprek bepalen jullie in de volgende stap de prioritaire bouwstenen waarop jullie willen werken.



1 Strategie: meerwaarde, visie en positionering	Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is	
Visie op online werken	Er is een duidelijke visie op online werken in de organisatie en ik weet wat ze concreet betekent voor onze werking.	☐
	Er is een visie op online werken, maar die is onvoldoende uitgewerkt, niet scherp of onvoldoende gekend binnen het team.	☐
	Er is geen visie op online werken binnen onze organisatie.	☐
Meerwaarde van online werken (1)	Binnen onze organisatie wordt breed begrepen en gedragen waarom we inzetten op online werken.	☐
	Het 'waarom' is deels duidelijk, maar wordt niet door iedereen op dezelfde manier begrepen of gedragen.	☐
	Het 'waarom' is onduidelijk en wordt niet organisatiebreed gedeeld.	☐
Meerwaarde van online werken (2)	Ik weet welke meerwaarde online werken oplevert voor mijn team en/of organisatie en ik weet hoe ik dit concreet kan maken.	☐
	Ik heb een algemeen beeld van de meerwaarde van online werken, maar ik kan dit niet concreet maken.	☐
	Het is voor mij niet duidelijk waarom we inzetten op online werken.	☐
Doelstellingen	Ik weet welke doelstellingen we met online werken willen bereiken en gebruik deze als richtinggevend kader in mijn werking.	☐
	Ik ken de grote lijnen van de doelstellingen, maar ze zijn te algemeen om richting te geven in de praktijk.	☐
	Het is voor mij niet duidelijk welke concrete doelstellingen we nastreven met online werken.	☐
Verankering in de organisatie	Online werken is ingebed in de werking van mijn organisatie als één van de prioriteiten en wordt actief meegenomen in planning, keuzes en de dagelijkse praktijk.	☐
	Online werken krijgt geregeld aandacht, maar dit hangt af van de context of individuele initiatieven en is niet structureel verankerd in de werking.	☐
	Online werken blijft eerder bijkomstig en wordt niet als vaste prioriteit meegenomen in de planning, keuzes of dagelijkse praktijk.	☐
Concrete uitwerking in de praktijk	Onze organisatie zet actief en structureel in op online activiteiten om ons doelpubliek of doelstellingen te bereiken.	☐
	Onze organisatie onderneemt enkele online activiteiten, maar deze zijn nog beperkt en niet structureel uitgebouwd.	☐
	Onze werking gebeurt vrijwel uitsluitend fysiek, met weinig tot geen online activiteiten.	☐
Afstemming online–offline werking	Onze online en offline werkvormen zijn bewust op elkaar afgestemd en versterken elkaar in de praktijk.	☐
	Er is enige samenhang tussen online en offline werkvormen, maar dit gebeurt eerder <i>ad hoc</i> en niet systematisch.	☐
	Onze online en offline werkvormen functioneren los van elkaar en worden niet op elkaar afgestemd, of er is op dit moment geen online werking aanwezig.	☐
Positionering (strategisch)	Het is duidelijk hoe we ons als organisatie online positioneren in het bereiken van onze doelgroep, het aangaan van interactie en het oppikken van signalen.	☐
	Er is een algemeen beeld van onze rol online, maar dit is niet scherp uitgewerkt.	☐
	Het is onduidelijk welke rol we als organisatie online willen opnemen.	☐

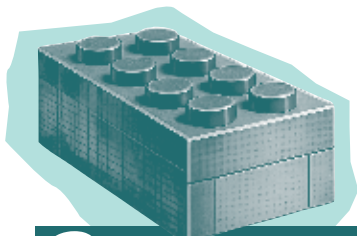


2 Interne afspraken

Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is



Algemene afspraken rond online werken	Binnen onze organisatie zijn er duidelijke afspraken rond online werken (bijvoorbeeld bereikbaarheid, gebruik van kanalen, deontologie en omgaan met signalen): ik ken deze en pas ze toe.	☐
	Er bestaan afspraken, maar deze zijn niet altijd helder, volledig of praktisch toepasbaar.	☐
	De afspraken rond online werken zijn onbestaand, mij niet bekend, of onduidelijk.	☐
Interne afstemming	Online werken wordt binnen de organisatie structureel afgestemd met duidelijke afspraken over een gedeelde aanpak (bijvoorbeeld welke online kanalen gebruikt mogen worden, hoe ze worden ingezet, en met welk doel).	☐
	Er is soms afstemming, maar dit gebeurt niet systematisch of verschilt per situatie.	☐
	Online werken gebeurt vooral individueel, met weinig of geen teamafstemming.	☐
Bescherming en ondersteuning van medewerkers	Ik voel mij ondersteund en beschermd in mijn online aanwezigheid als medewerker en weet waar ik terecht kan voor vragen of ondersteuning, zowel inhoudelijk als technisch.	☐
	Ik voel mij gedeeltelijk ondersteund, maar richtlijnen en ondersteuning zijn niet altijd duidelijk of voldoende uitgewerkt.	☐
	Ik ervaar weinig ondersteuning of bescherming in mijn online aanwezigheid.	☐
Positionering (operationeel)	Ik weet duidelijk hoe ik mij professioneel positioneer in de online context en kan mijn rol consequent vertalen naar online handelen.	☐
	Dit lukt niet altijd consequent en ik ervaar soms onduidelijkheid over mijn rol online.	☐
	Ik weet niet goed hoe ik mij professioneel online moet positioneren of hoe ik er moet handelen.	☐
Positionering (operationeel)	Als ik online zorgwekkende signalen tegenkom, is het duidelijk voor mij wat ik binnen mijn rol mag en kan doen.	☐
	Ik heb een algemeen beeld van mijn rol, maar mijn rol, handelingsruimte en bevoegdheden zijn niet altijd scherp, wat in de praktijk soms tot onduidelijkheid leidt.	☐
	Ik ben onzeker over mijn handelingsruimte en bevoegdheid in zulke online situaties.	☐
Tijd en middelen	Ik krijg voldoende tijd binnen mijn takenpakket om online werken kwaliteitsvol op te nemen en me hierover bij te scholen.	☐
	Ik probeer online actief te zijn, maar dit is niet structureel ingebed in mijn takenpakket en voelt als een extra taak.	☐
	Ik kom er door tijdsgebrek niet toe om online te werken.	☐



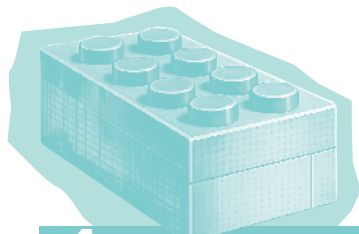
3

Kennis, vaardigheden & attitude

Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is



Digitale vaardigheden	Ik beschik over sterke digitale vaardigheden en kan zelfstandig met online tools werken binnen mijn rol; indien nodig kan ik gericht ondersteuning inschakelen.	☐
	Ik beschik over digitale basisvaardigheden en word hierbij ondersteund indien nodig.	☐
	Ik voel me onvoldoende vaardig om kwaliteitsvol online te werken en/of ervaar een gebrek aan ondersteuning.	☐
Digitale vaardigheden (2)	Ik begrijp hoe online omgevingen werken en hoe interacties en informatie zich daar ontwikkelen, en pas mijn gedrag hier adequaat op aan binnen mijn professionele context.	☐
	Ik kan me in de online wereld bewegen, maar heb soms ondersteuning nodig om online situaties correct in te schatten of gepast te reageren binnen complexe online interacties.	☐
	Ik ervaar moeilijkheden om me zelfstandig en gepast te bewegen in de online wereld en heb nood aan ondersteuning om online situaties correct te begrijpen en er adequaat op te reageren.	☐
Vaardigheden in digitale tools	De beschikbare digitale tools die we als medewerker mogen gebruiken zijn duidelijk voor mij, ik kan ermee werken en ze ondersteunen mij om mijn online werking vlot en efficiënt uit te voeren.	☐
	Ik kan werken met de beschikbare digitale tools, maar dit verloopt niet altijd vlot of efficiënt en ik bots nog regelmatig op vragen of moeilijkheden.	☐
	Ik vind het moeilijk om met de beschikbare digitale tools te werken en heb nood aan extra vaardigheden en ondersteuning.	☐
Vorming en opleiding	Ik krijg binnen mijn organisatie actief kansen (bijvoorbeeld vorming, coaching of oefenkansen) om mijn digitale vaardigheden te ontwikkelen.	☐
	Ik krijg af en toe de kans om mijn online vaardigheden te ontwikkelen, maar dit gebeurt niet structureel en vaak op eigen initiatief.	☐
	Ik krijg weinig tot geen kansen om mijn online vaardigheden verder te ontwikkelen.	☐
Omgaan met online verontrustende signalen	Ik weet hoe ik kan omgaan met online verontrustende signalen. Ik kan terugvallen op een kader (bijvoorbeeld duiding, overleg, doorverwijzing) dat mij handelingszekerheid geeft bij zulke situaties.	☐
	Ik heb geen duidelijke aanpak of vaste werkwijze bij dit soort situaties. Er zijn afspraken binnen de organisatie, maar deze verhelpen de onzekerheid in mijn handelen niet.	☐
	Ik weet niet wat ik moet doen met zulke signalen. Binnen mijn organisatie zijn hierover geen duidelijke afspraken.	☐
Omgaan met online verontrustende signalen (2)	Het is voor mij duidelijk welke online signalen ik moet opvolgen en welke niet.	☐
	Bij sommige signalen is het me duidelijk wanneer ze zorgwekkend zijn en opvolging vragen, maar dit lukt niet altijd.	☐
	Ik vind het moeilijk om online signalen te herkennen als relevant of verontrustend.	☐



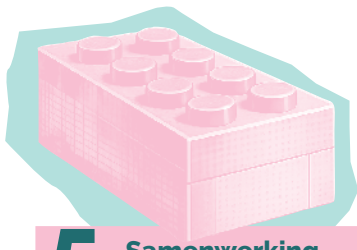
4

Online beeldvorming & tools

Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is



Inzicht in de online leefwereld van de doelgroep	Ik heb een goed zicht op de online leefwereld van mijn doelgroep (bijvoorbeeld waar deze mensen online actief zijn, hoe zij de online wereld beleven, wat er online speelt).	☐
	Ik heb een algemeen beeld van de online leefwereld van onze doelgroep, maar dit is niet scherp en ik vind het moeilijk om dit nauwgezet op te volgen.	☐
	Ik heb weinig zicht op hoe onze doelgroep zich online beweegt en gedraagt. Ik kan dit niet nauwgezet opvolgen.	☐
Afstemming van de werking op de online leefwereld	Ik stem mijn manier van werken bewust af op de online leefwereld van onze doelgroep (ik gebruik bijvoorbeeld online kanalen en platforms).	☐
	Ik houd hier soms rekening mee, maar dit gebeurt niet consequent of systematisch of even vlot als bij de offline leefwereld.	☐
	Mijn manier van werken is weinig of niet afgestemd op hun online leefwereld.	☐
Gebruik van online informatie in de werking	Ik gebruik online informatie actief om mijn inzicht in situaties en doelgroepen te versterken.	☐
	Ik gebruik online informatie soms, maar dit gebeurt niet systematisch.	☐
	Ik gebruik online informatie weinig tot niet in mijn werking.	☐
Gebruik van online informatie in de werking (2)	Ik koppel online informatie actief aan offline observaties om tot een volledig en correct beeld te komen; overlegmomenten en samenwerking met partners ondersteunen dit.	☐
	Ik koppel online informatie aan offline observaties, maar dit lukt niet altijd. Overleg met partners helpt me hierbij.	☐
	Ik vind het moeilijk om online informatie te koppelen aan offline observaties en zoek geen contact met partners om tot een volledig beeld te komen.	☐
Inzet op online beeldvorming en rolafbakening	Het is voor mij duidelijk hoe we binnen onze organisatie omgaan met het opvolgen van de online leefwereld van de doelgroep. Ik weet wat er hierbij binnen mijn rol verwacht wordt (bijvoorbeeld observeren, analyseren, actief handelen).	☐
	Binnen onze organisatie is dit wel besproken, maar ik vind het moeilijk om dit consequent toe te passen in mijn online werk.	☐
	Het is voor mij niet duidelijk hoe we omgaan met het opvolgen van de online leefwereld van de doelgroep. Ik vind het moeilijk in te schatten wat er binnen mijn rol verwacht wordt.	☐



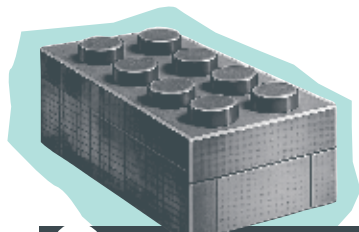
5

Samenwerking

Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is



Gedeelde visie	We hebben samen met partnerorganisaties een gemeenschappelijke visie op geweldpreventie en zijn het eens over de rol die de online wereld daarin speelt.	☐
	Er zijn verschillende accenten tussen partnerorganisaties, maar er is wel een gedeelde basis en minimale overeenstemming.	☐
	Er bestaan fundamenteel verschillende visies.	☐
Rolduidelijkheid in partnerschap	De rollen en verantwoordelijkheden rond online geweldpreventie binnen onze lokale partnerschappen zijn duidelijk afgebakend en goed op elkaar afgestemd.	☐
	De rolverdeling tussen onze organisatie en partners is niet altijd duidelijk. We werken niet complementair: er is soms overlap en er is sprake van hiaten.	☐
	Ik heb geen duidelijk zicht op welke rol onze organisatie en partners opnemen en hoe verantwoordelijkheden verdeeld zijn.	☐
Online dimensie binnen het lokale netwerk	De online dimensie wordt structureel meegenomen in lokale samenwerkingsverbanden. Er is een gedeeld en gedragen besef dat dit essentieel is, en online signalen, leefwereld en trends maken systematisch deel uit van onze overlegmomenten.	☐
	De online dimensie wordt soms meegenomen in overlegmomenten en samenwerkingen, maar dit gebeurt niet structureel of consequent. Het belang ervan wordt wel erkend, maar nog niet altijd vertaald naar de praktijk.	☐
	De online dimensie wordt nauwelijks meegenomen in lokale samenwerkingsverbanden en overlegmomenten. Online signalen, leefwereld en trends komen weinig of niet systematisch aan bod.	☐
Afstemming lokale online initiatieven	We hebben goed zicht op wat andere lokale partners online doen, en zij op onze online werking. Waar mogelijk proberen we deze op elkaar af te stemmen om onze impact te vergroten.	☐
	We hebben een versnipperd zicht op de online werking van partners. We missen een duidelijk en volledig beeld van wie wat doet.	☐
	We hebben onvoldoende zicht op de online werking van onze partners.	☐
Lokale multidisciplinaire casusbesprekingen	In casusbesprekingen waaraan ik deelneem, wordt de online dimensie systematisch meegenomen en is dit een vast onderdeel van de bespreking en aanpak.	☐
	In casusbesprekingen bekijken we niet consequent welke rol de online dimensie speelt. Dit gebeurt soms, maar niet structureel.	☐
	De online dimensie van een case komt zelden of niet aan bod in casusbesprekingen. Informatie uit de online leefwereld nemen we niet in beschouwing.	☐
Informatiedeling	Er zijn duidelijke afspraken over informatiedeling met lokale partners. Ik weet hoe, wanneer en met welk doel online informatie gedeeld mag worden.	☐
	De afspraken over informatiedeling met partners zijn niet altijd helder. Ik moet hierbij regelmatig op mijn gevoel afgaan.	☐
	Ik ben erg onzeker over de vraag welke informatie er wel of niet gedeeld mag worden.	☐



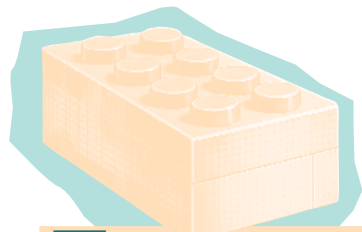
6

Wettelijke, deontologische en ethische aandachtspunten

Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is



Juridisch kader bij online werken	Ik ben op de hoogte van juridische bepalingen bij online werken (bijvoorbeeld communicatie en interactie, beheren van kanalen, organiseren van activiteiten). Ik kan ze correct toepassen in verschillende online situaties, ook bij risico's of complexiteiten.	☐
	Ik ben over het algemeen goed bekend met het juridisch kader waarin ik werk, maar specifieke online situaties of contexten roepen bij mij toch onzekerheid op.	☐
	Ik ken de juridische bepalingen die gelden bij online communicatie en activiteiten niet. Dit houdt me tegen om volwaardig en met vertrouwen online te werken.	☐
Beroepsgeheim en discretieplicht	Ik ken de regels rond beroepsgeheim en/of discretieplicht binnen mijn werking en pas deze correct toe op online informatie. Ik weet hoe ik met deze informatie moet omgaan in online contexten.	☐
	Ik ken de regels rond beroepsgeheim en/of discretieplicht, maar het toepassen ervan op online informatie is niet altijd vanzelfsprekend. Hierdoor voel ik me soms onzeker in mijn handelen.	☐
	Ik vind het moeilijk om deze regels correct toe te passen op online informatie.	☐
Privacy en gegevensbescherming	Ik pas privacy- en gegevensbeschermingsregels consequent toe in mijn online werk en ga hier zorgvuldig mee om (bijvoorbeeld bij het delen, opslaan en registreren van informatie).	☐
	Ik hou rekening met privacyregels, maar in de praktijk twijfel ik soms of ik ze op de juiste manier toepas of mis ik zekerheid in complexe situaties.	☐
	Ik ken de privacy- en gegevensbeschermingsregels niet en hou er geen rekening mee in mijn online handelen.	☐
Ondersteuning bij juridische en deontologische kwesties	Ik weet goed waar ik (intern of extern) terecht kan voor ondersteuning bij juridische en deontologische kwesties en kan deze ondersteuning vlot inschakelen wanneer nodig.	☐
	Ik weet waar ik terecht kan voor ondersteuning bij juridische en deontologische kwesties, maar de ondersteuning is onvoldoende beschikbaar of afgestemd op mijn werking.	☐
	Ik weet niet waar ik terecht kan voor ondersteuning en heb het gevoel dat ik er alleen voor sta.	☐
Ethische afwegingen	Ik neem in online situaties doordachte en onderbouwde beslissingen en gebruik actief regels, waarden en mogelijke impact als basis voor mijn handelen.	☐
	Ik probeer regels, waarden en impact mee te nemen in mijn online handelen, maar heb niet altijd houvast en beslis soms sneller op gevoel dan op basis van een gestructureerde afweging.	☐
	Ik vind het moeilijk om in online situaties doordachte en onderbouwde keuzes te maken in mijn handelen.	☐
Ondersteuning bij ethische kwesties	Ik kan bij ethische afwegingen en dilemma's terugvallen op duidelijke en structurele ondersteuning (bijvoorbeeld overleg, supervisie, richtlijnen) en sta er dus niet alleen voor.	☐
	Er is ondersteuning beschikbaar, maar ik moet hier vaak zelf het initiatief in nemen.	☐
	Ik ervaar weinig tot geen ondersteuning en maak keuzes eerder op gevoel of zonder houvast.	☐



7 Bewust investeren in online werken	Duid in deze kolom telkens de stelling aan die volgens jou het meest van toepassing is	
Investeren in digitale infrastructuur	Onze organisatie is bereid om te investeren in goed werkende en geschikte digitale toestellen (laptop, smartphone, headset, camera ...) zodat medewerkers kwaliteitsvol online kunnen werken.	☐
	Onze organisatie is in zekere mate bereid om te investeren in digitale infrastructuur, maar de beschikbare apparatuur is niet altijd voldoende, geschikt of betrouwbaar, of niet afgestemd op de noden van medewerkers in de praktijk.	☐
	Onze organisatie investeert niet of nauwelijks in geschikte digitale toestellen, waardoor kwaliteitsvol online werken wordt bemoeilijkt of afhankelijk wordt van individuele oplossingen.	☐
Inzicht in middelen en personeelsinzet	We hebben zicht op de middelen en de personeelsinzet die we investeren om online werken kwaliteitsvol uit te bouwen. Tijd, opleiding, tools en personeelsinzet zijn hierbij duidelijk in kaart gebracht.	☐
	We hebben een vaag beeld van de investeringen die we hierin doen, maar geen concrete of volledige inschatting van tijd, middelen en personeelsinzet.	☐
	We hebben geen duidelijk zicht op hoeveel tijd, middelen en personeelsinzet we investeren in online werken.	☐
Inzicht in opbrengst van online werken	Binnen onze organisatie staan we regelmatig stil bij wat online werken oplevert in de praktijk, zowel bij de concrete opbrengsten als bij de bredere impact ervan op onze maatschappelijke opdracht. We brengen dit in kaart en nemen deze inzichten mee om onze werking bij te sturen en te verbeteren.	☐
	We staan hier soms bij stil, maar dit gebeurt niet op een structurele of vaste manier en wordt niet altijd verder opgevolgd.	☐
	We staan hier zelden of niet bij stil. De meerwaarde van online werken wordt niet geëvalueerd in onze organisatie.	☐
Strategische afweging rond online werken	Kosten en opbrengsten van onze online werking worden bewust en strategisch tegen elkaar afgewogen en meegenomen in beleids- en begrotingskeuzes.	☐
	De afweging tussen kosten en opbrengsten gebeurt soms, maar eerder impliciet of occasioneel.	☐
	Er is geen bewuste kosten-batenreflectie van online werken binnen de organisatie.	☐
Evaluatie en bijsturing van online werken	In mijn organisatie wordt de online werking regelmatig bijgestuurd op basis van een evaluatie van de verhouding tussen kosten en baten.	☐
	Evaluaties of bijsturing van het online werken binnen de organisatie gebeurt soms, maar niet systematisch. Dit gebeurt vooral bij nieuwe acties of vanuit individuele interesse.	☐
	Ik zie weinig tot geen evaluaties of bijsturing van de online werking.	☐

Stap 2 – Invullen van De Keuzehulp: kiezen en verdiepen

In deze stap werk je verder met de resultaten van de Quickscan. Op basis van de vorige stap vul je de Keuzehulp in door te tellen hoe vaak je groen, oranje en rood hebt aangeduid. Je kan dit aanvullen met een korte toelichting of commentaar.

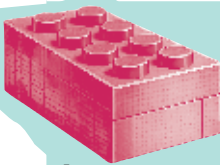
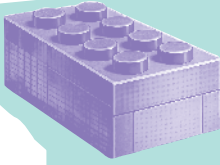
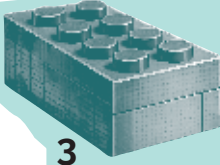
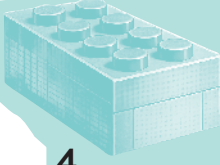
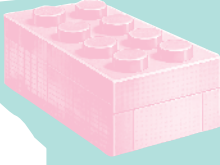
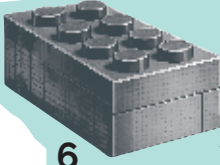
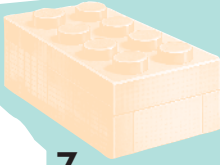
Belangrijk is om je niet blind te staren op de scores. Ze zijn niet absoluut of allesbepalend, onder andere omdat bepaalde stellingen konden worden overgeslagen indien ze niet van toepassing waren.

Het is in deze fase vooral waardevol om de resultaten samen met het team te bespreken: waar zien we sterke punten en waar liggen de uitdagingen? Zo krijg je een duidelijk beeld van de huidige stand van zaken binnen je organisatie.

Op basis van deze bespreking bepaal je als leidinggevende, in samenspraak met het team, per bouwsteen in welke mate je hierop wil inzetten door een prioriteitsniveau toe te kennen (1 ster = lage prioriteit, 5 sterren = hoge prioriteit). Kies hierbij bewust voor de prioriteiten die op dit moment het meest relevant zijn voor jouw organisatie, zodat je stap voor stap verder kan bouwen. De scores zijn daarbij slechts een hulpmiddel en geen leidende basis voor de prioritering, aangezien verschillende factoren een rol kunnen spelen in de uiteindelijke keuzes (bijvoorbeeld urgentie van risico's, beschikbare middelen, strategische focus van de organisatie, of reeds lopende initiatieven binnen bepaalde domeinen).

Bij Bouwsteen 1: Strategie: meerwaarde, visie en positionering, zal je merken dat het prioriteitsniveau al als hoog is ingevuld. Dit benadrukt het fundamentele belang van deze bouwsteen. Het is aangewezen om steeds vanuit deze bouwsteen te vertrekken: vanuit de meerwaarde van online werken voor je organisatie ontwikkel je een duidelijke visie, die richting geeft aan hoe je je concreet positioneert in de online leefwereld van je doelgroep. Bekijk dus eerst samen deze eerste bouwsteen en ga na of er nog *valkuilen of zwaktes* zijn, of – als jullie nog in een beginfase van online werken staan – er *nog geen duidelijke visie* op dit vlak is. Benoem deze duidelijk en bespreek ze met je team. Vanuit die basis kan je vervolgens verdergaan naar de andere bouwstenen en bepalen welke bouwstenen prioritair moeten worden uitgewerkt.

Na het invullen van de Keuzehulp en het bepalen welke bouwstenen prioritair zijn voor het uitbouwen van jullie online werking, neem je de uitleg erbij om je gericht verder te verdiepen in deze bouwstenen. Dit kan opnieuw gezamenlijk besproken worden met het team. Zo ontstaat een eerste richting voor jullie online werking: waar jullie naartoe willen, hoe jullie de gekozen bouwstenen concreet kunnen invullen en vormgeven binnen de organisatie. Deze richting wordt omgezet in gerichte acties in Stap 3.

Stellingen per bouwsteen	Scores	Prioriteitsniveau + Verklaring / Commentaar (Kleur + vul in)
 1 Meerwaarde, visie en positionering		★★★★
 2 Interne afspraken		☆☆☆☆
 3 Kennis, vaardigheden en attitude		☆☆☆☆
 4 Online beeldvorming en tools		☆☆☆☆
 5 Samenwerking		☆☆☆☆
 6 Wettelijke, deontologische en ethische aandachtspunten		☆☆☆☆
 7 Bewust investeren in online werken		☆☆☆☆

Stap 3 – Invullen van het Implementatieplan: van reflectie naar actie

Je hebt nu je prioritaire bouwstenen bepaald en een duidelijke richting voor je organisatie voor ogen. Deze inzichten vertaal je via dit Implementatieplan naar concrete acties. In het Implementatieplan bepaal je per bouwsteen die als prioriteit is aangeduid welke acties je concreet wil ondernemen. De Assistentiekit biedt daarvoor inspiratie, ideeën en concrete informatie om acties rond online werken vorm te geven en te onderbouwen. Vervolgens werk je elke actie verder uit aan de hand van het sjabloon.

In dit sjabloon geef je de acties een plaats op de tijdslijn (korte, middellange en lange termijn). De acties die je op deze verschillende termijnen uitwerkt staan niet los van elkaar, maar bouwen op elkaar voort en versterken elkaar. Zo vertaal je je reflecties naar een concreet plan van aanpak en werk je aan een sterke online werking binnen de organisatie.

We benadrukken hier opnieuw het belang om te starten met Bouwsteen 1 **Strategie: meerwaarde, visie en positionering**. Zoals bij het bouwen van een huis vormt een duidelijke visie het fundament voor verdere keuzes. Acties hebben pas echt effect wanneer ze hierin verankerd zijn. Begin daarom met acties binnen deze bouwsteen en werk van daaruit verder naar de andere prioritaire bouwstenen.



Vul dit sjabloon in per actie. Er kunnen meerdere acties worden ondernomen per bouwsteen en per termijn.

De prioritaire bouwsteen:	
De concrete actie:	
De termijn van de actie: ☐ Korte termijn (0–6 maanden) Concrete eerste stappen die snel kunnen worden gezet ☐ Middellange termijn (6–18 maanden) Structurele verbeteringen en verdere uitbouw ☐ Lange termijn (18+ maanden) Duurzame verankering in beleid en werking	
De start- en einddatum:	
Doelstelling <i>van de actie</i>	
Verantwoordelijke <i>voor de uitvoering</i>	
Middelen <i>zoals tijd, software, budget, externe expertise of specifieke tools</i>	
Indicator <i>Hoe je het resultaat meet</i>	
Opvolging <i>Moment(en) van evaluatie en bijsturing</i>	
Opmerkingen	