



- **DATA MAKES THINGS VISIBLE**
- **TECHNOLOGY MAKES THINGS POSSIBLE**
- **PEOPLE MAKE THINGS HAPPEN**

DGAM

Mensgerichte aanpak

OGSM periode na 2024

7 juni 2024



CHANGE = MENSGERICHT





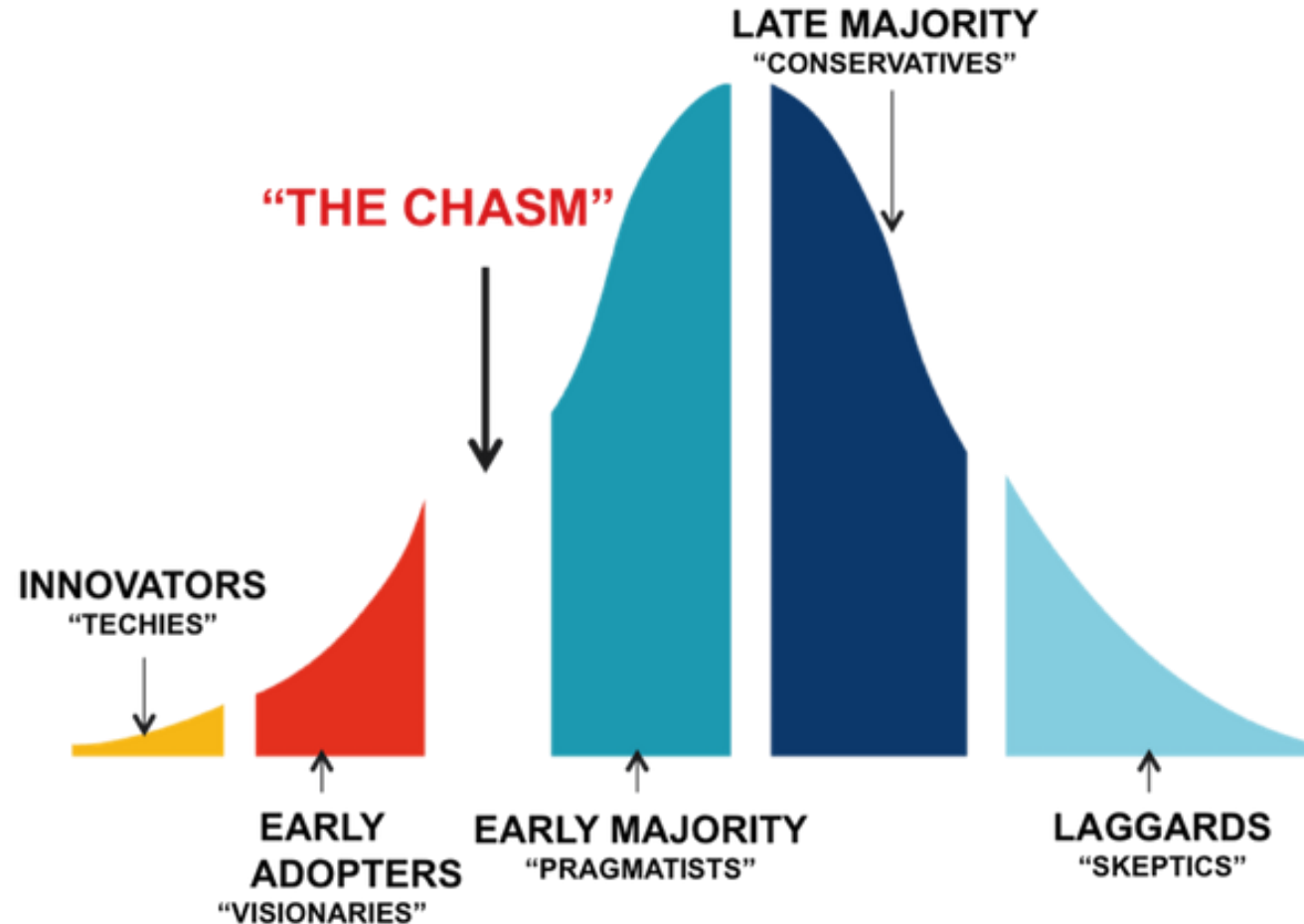
Aanpak DGAM voornamelijk focus op techniek/proces



Voor de opschalingsfase van DGAM (vanaf 2025) is er meer expliciete aandacht voor menskant nodig



... met als uiteindelijk doel om de 'chasm' te overbruggen.
Van 10% early adopters naar 50% early majority en verder..



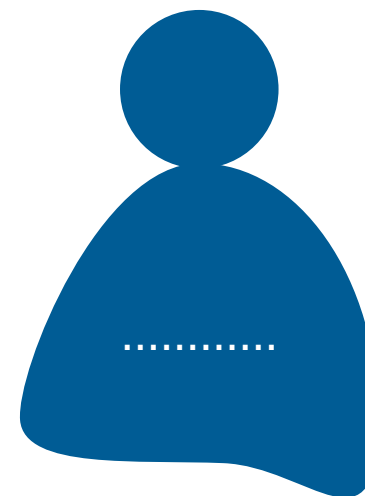


Richting gevende principes

- Elke verandering gaat over de **as techniek – proces – mens**. Mensgerichte aanpak moet dus altijd in relatie worden gezien tot de andere twee (techniek en proces).
- Om DGAM te laten landen in de gehele organisatie moet de mensgerichte aanpak zich **richten op de verschillende rollen in de line of sight**.
- Verschillende type mensen worden ook op **verschillende manieren in beweging gebracht en gemotiveerd**. Dus waarom ze aan de slag willen gaan met DGAM zal ook door verschillende type mensen anders beantwoord worden.
- **Top down én bottom up** kunnen niet zonder elkaar in grote organisatorische veranderingen en worden in dit plan ook parallel aan elkaar ingezet.



Voorbeeld rollen in de line of sight:



Actie: rollen aanpassen en verder invullen vanuit werkpakket 1 DGAM programma RWS



Belangrijke vragen te beantwoorden:



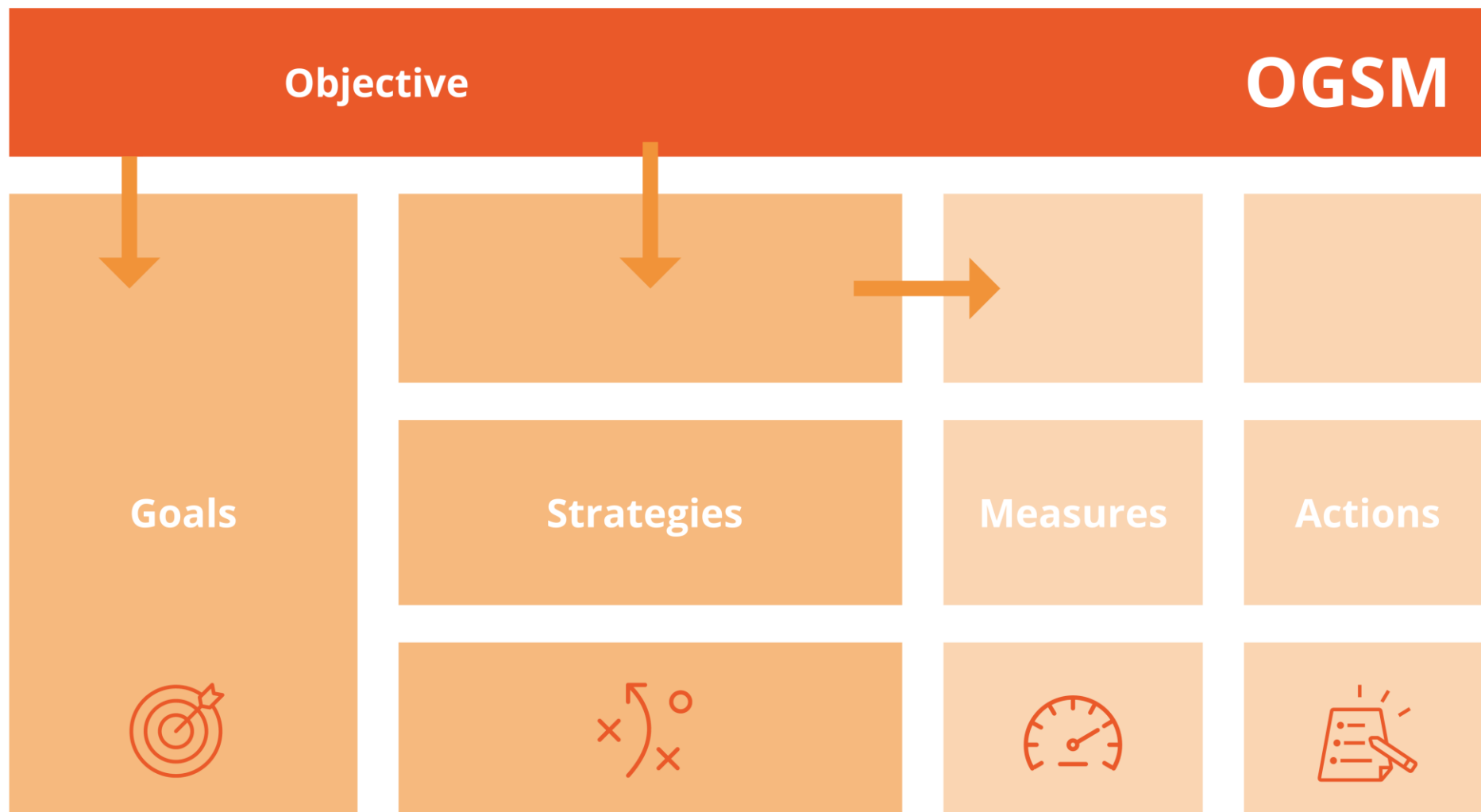
Vanuit de verschillende rollen in de line of sight:

Welke verschillende drijfveren passen bij deze verschillende rollen om met DGAM te werken?

Welke vakkennis en vaardigheden hebben deze verschillende rollen nodig om met DGAM te werken?



Methodiek gebruikt om focus te bepalen:



Doelstelling van WP8 in het huidige DGAM programma:

Waarborgen dat kennis en ervaring welke is opgenomen binnen of tijdens de looptijd van het DGAM-programma zo effectief mogelijk wordt doorvertaald naar leren buiten of na afloop van het DGAM-programma.

Objective mensgerichte aanpak DGAM na 2024 (voorstel):



“Datagedreven” wordt een overbodige term binnen assetmanagement, doordat alle betrokken RWS- én beherend aannemer-medewerkers datagedreven assetmanagement als standaard manier van werken hebben geadopteerd.

“Datagedreven” wordt een overbodige term binnen assetmanagement, doordat alle betrokken RWS- én beherend aannemer-medewerkers datagedreven assetmanagement als standaard manier van werken hebben geadopteerd.

DGAM een overbodige term

Het is een uniforme term. Datagedreven is standaard onderdeel geworden van assetmanagement en wordt dus als vanzelfsprekend beschouwd.

Alle betrokken RWS- én beherend aannemer-medewerkers

We doen dit samen, dus deze objective geldt voor alle betrokken medewerkers van RWS en die van beherend aannemers, die de rollen voor de gehele line of sight invullen.

Standaard manier van werken geadopteerd

Adoptie = Medewerkers zijn bekend met de tools die vanuit DGAM worden aangereikt (hoe), kennen en herkennen de reden voor de keuze van DGAM (waarom) ÉN ondernemen de acties die daar bij passen (wat).

“Datagedreven” wordt een overbodige term binnen assetmanagement, doordat alle betrokken RWS- én beherend aannemer-medewerkers datagedreven assetmanagement als standaard manier van werken hebben geadopteerd.

Goals: Om te weten of we op de goede weg zijn.

Het aantal assets waaraan via standaarden van DGAM gewerkt wordt stijgt

Percentage predictief stijgt
Percentage correctief daalt

Waardering voor predictief handelen is ingericht en wordt gevoeld.

Op alle niveaus groeit de intrinsieke motivatie en eigenaarschap voor DGAM

Een stijgend aantal mensen is actief betrokken bij sectorbrede kennisdeling en -uitwisseling van ervaringen op het gebied van DGAM

“Datagedreven” wordt een overbodige term binnen assetmanagement, doordat alle betrokken RWS- én beherend aannemer-medewerkers datagedreven assetmanagement als standaard manier van werken hebben geadopteerd.

Strategieën (sporen) > De gekozen route om de doelstelling te behalen.

TOP DOWN INSPIREREN

Top Down geeft sturing aan DGAM door het formuleren van kaders, het vervullen van de inspirator rol en het thema prioriteit te geven! Hiermee geven ze invulling aan **leiderschap**.

INDIVIDU MOTIVEREN

Iedere betrokken medewerker is gemotiveerd om met DGAM te werken, doordat zij vanuit individuele behoefte en kennisniveau DGAM hebben kunnen adopteren en zich hierin ondersteund voelen.

TOOLS AANREIKEN

Alle kennis en tools voor DGAM zijn beschikbaar. Door het inrichten van een toegankelijke plek voor training & opleiding en het faciliteren van een centrale plek waar mensen met vragen terecht kunnen.

INDIVIDU MOTIVEREN

Iedere betrokken medewerker is gemotiveerd om met DGAM te werken, doordat zij vanuit individuele behoefte en kennisniveau DGAM hebben kunnen adopteren. (comfort bieden)

Rijkswaterstaat en beherend aannemers reserveren tijd en middelen voor deze strategie. Dit belegt iedere organisatie op eigen wijze, wel worden deze keuzes met elkaar besproken en gecoördineerd.

De strategie gaat over het individu. Het leren kennen van het individu is daar een groot onderdeel van. We stellen voor om gebruik te maken van de bekende "line of sight" binnen assetmanagement (asset-owner, assetmanager, service provider etc).

Zo wordt er rekening gehouden met verschillende rollen en verantwoordelijkheden verdeeld over verschillende lagen van de organisatie van strategisch, tactisch tot operationeel level. Verschillende rollen kennen ook verschillende behoeftes.

"Waarom moet ik data-gedreven werken?" zal een ieder anders kunnen beantwoorden.

We kijken hier niet alleen naar professionele rollen maar ook naar verschillende type mensen. De verschillende motivaties moeten boven water komen in deze strategie.

Voorbeeld acties:

- Profielen binnen line of sight in kaart brengen
- Behoeftes per profiel ophalen middels interviews
- "Waarom DGAM?" koppelen aan profielen
- Activerende acties om van de Attention naar Action te bewegen (AIDA)

Verschillende 'leerstijlen' worden bediend (bv adhv leerstijlen van Kolb)

We vertalen DGAM door naar praktische voorbeelden (taal van de ontvanger)

Ook aandacht voor ethische / morele aspecten van DGAM

"Omdat de DG het belangrijk vindt!"

"Omdat ik techniek en met data werken te gek vind!"

LET OP:
Dit is een eerste aanzet, samen verder definiëren

TOP DOWN INSPIREREN

Top Down geeft sturing aan DGAM door het formuleren van kaders, het vervullen van de inspirator rol en het thema prioriteit te geven! Hiermee geven ze invulling aan **leiderschap**.

De opschalingsfase van DGAM heeft steun en leiderschap vanuit het management nodig. Er is een zekere urgentie nodig om de bal te laten rollen. Alarmbellen moeten bij het management doorklinken en daarmee het thema hoge prioriteit geven.

Naast het bekendmaken van de urgentie is het ook belangrijk te motiveren en inspireren. Bijvoorbeeld door een filmpje over DGAM vanuit de DG.

Ook kan het management een standaard manier van werken faciliteren door een set aan randvoorwaarden en richtlijnen (een praktisch kader voor DGAM) te trainen en daarmee uniformiteit te bewaken.

En het bovendien te integreren in de assetmanagement policy. Waarin helder verantwoordelijkheden en daarbij horende acties beschreven staan.

Voorbeeld acties:

- Budgetten en capaciteit beschikbaar stellen. (vraag aan regiodirecteuren)
- "Zo doe je DGAM" beschikbaar
- Filmpje DG
- Hechting met AM 2.0

LET OP:
Dit is een
eerste aanzet,
samen verder
definiëren

TOOLS AANREIKEN

Alle kennis en tools voor DGAM zijn beschikbaar. Door het inrichten van een toegankelijke plek voor training & opleiding en het faciliteren van een centrale plek waar mensen met vragen terecht kunnen.

Om te zorgen dat datagedreven werken de standaard wordt, moeten tools beschikbaar gesteld worden in de vorm van kennisproducten.

Medewerkers die vragen hebben over DGAM moeten op een plek terecht kunnen. Bijvoorbeeld bij een helpdesk/centraal loket (on of offline)

Ook is het belangrijk een brede uniformiteit te waarborgen, zowel binnen RWS als bij behorend aannemers door de ervaringen vanuit bovenstaande strategieën te blijven samen brengen in een CoP en hiermee een 'collectief geheugen' in de sector op het gebied van DGAM te creëren en in stand te houden.

Ruimte voor learning by doing wordt geboden binnen de geboden kaders.

Voorbeeld acties:

- DGAM kennis bibliotheek lanceren
- Kennisproducten doorontwikkelen ("Zo doe je DGAM")
- Kennisproducten doorvertalen naar training & opleiding
- Inrichten centraal loket
- Strategie CoP bepalen (regionaal, sectoraal, landelijk?)

LET OP:
Dit is een
eerste aanzet,
samen verder
definiëren



Nog te verwerken in strategieën?

- **Spread the word / 'olievlekken'**
 - In projecten leren (met betrokkenen uit de hele keten)
 - Successen delen (Via CoPs, via magazines (vb Zeelandbrug, proeftuin Eefde))
 - Realisme inbrengen (het is een marathon, geen sprint)
 - Specifieke CoP over mensgerichte aanpak (bv kennis delen over 'change-aanpak' in betrokken organisaties)
 - Blijven herhalen (ook vanuit mngt / sturing / programma uithoudingsvermogen laten zien)
- **Voortgang implementatie DGAM ook datagedreven monitoren**
 - Benchmarken bv tussen regio's en/of projecten (competitie creëren)



Overige notities/feedback (CoP 4 juni)

Kennisbibliotheek

Welke producten leveren we op in de kennisbibliotheek?

Is er al een beheerder per product? En wordt hier de juiste opvolging aan gegeven?

Wat is het bereik van de bibliotheek?

Scope: breder dan RWS.. Nog te definiëren (bouwend ÉN techniek NL)

Mensen motiveren voor voorspellen

Brandjes blussen is zichtbaar... voorspellen niet, hoe maak je mensen gemotiveerd?

Intrinsiek gemotiveerd om predictief aan de slag te zijn: om voorspelbaar onderhoud toe passen. Successen viere

Infra tech > Kennisbibliotheek lanceren

Laten zien wat de intentieovereenkomst heeft opgeleverd. Via deze methodiek hebben we de volgende resultaten geboekt..

Deuren openhouden

Op de INFRA, nu van de 5 groten... mogen anderen ook aanhaken?

Idee: Binnen regionale CoPs plaatsmaken voor kleinere partijen.

Deuren openhouden is belangrijk! Soms heeft iemand een specifieke techniek die kan helpen.