



Al is het nog zo mooi: het staat of valt met adoptie!

Sandra Reeb-Gruber, Shelby de Nijs en Sven Akkermans

Agenda

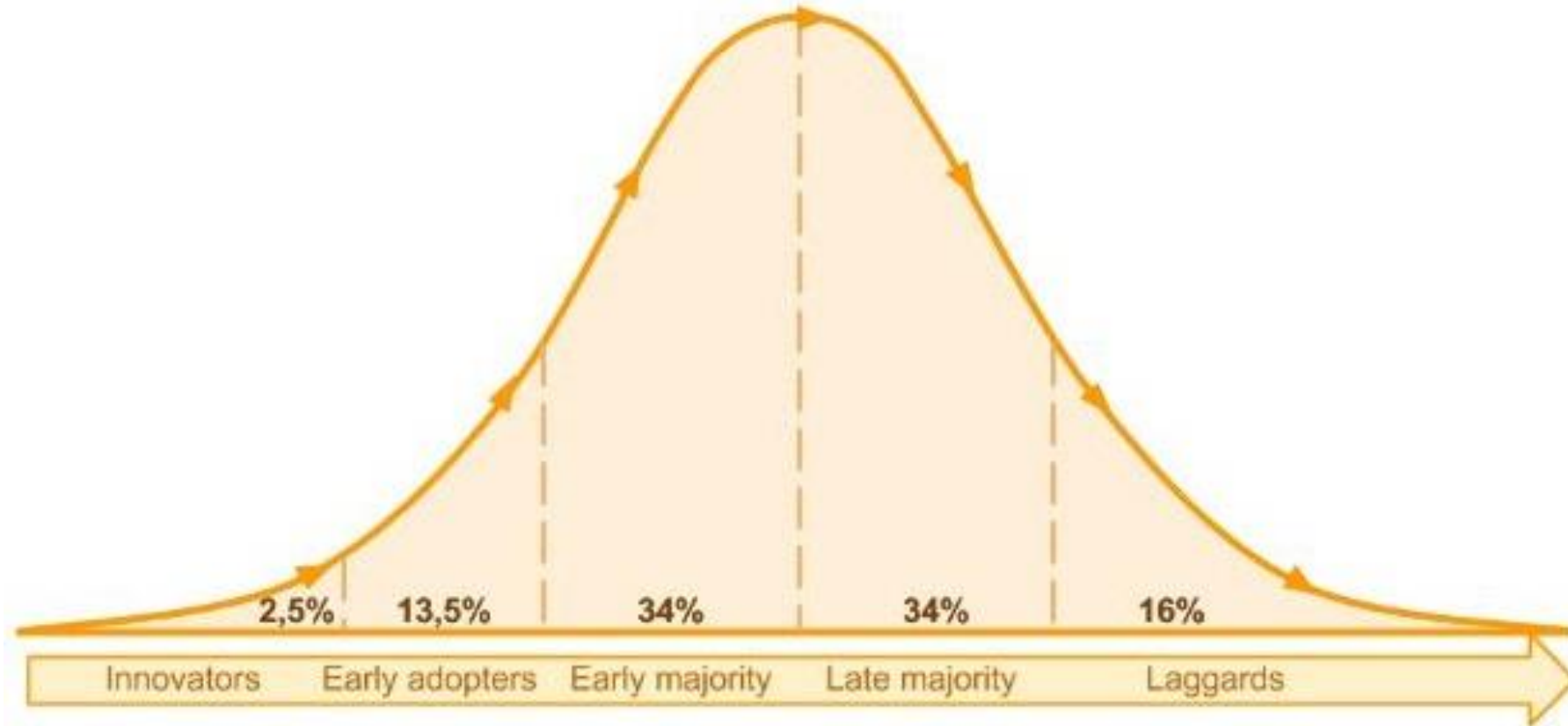
- ▶ Adoptie van IT toepassingen in onderwijs
- ▶ het ontwerpen van een generieke adoptiestrategie
 - ▶ Persona's
- ▶ Een eigen adoptiestrategie - een start maken
- ▶ Do's and dont's vanuit de ervaring
 - ▶ IBIS Inholland

Adoptie

- ▶ “Iemand doet iets op een andere manier dan voorheen (structureel)”
 - ▶ Gebruik van een nieuw product
 - ▶ Nieuw gedrag
- ▶ Is een proces, waarin sommige mensen het nieuwe sneller adopteren dan anderen
 - ▶ Innovators
 - ▶ Early adopters
 - ▶ Early majority
 - ▶ Late majority
 - ▶ Laggards



De adoptiecurve



Het adoptieproces van de meerderheid

- 1) Bewustzijn/ kennis
- 2) Overtuiging
- 3) Besluit
- 4) Initieel gebruik (testen)
- 5) Bevestiging / afwijzing besluit

De adoptiebeïnvloeders

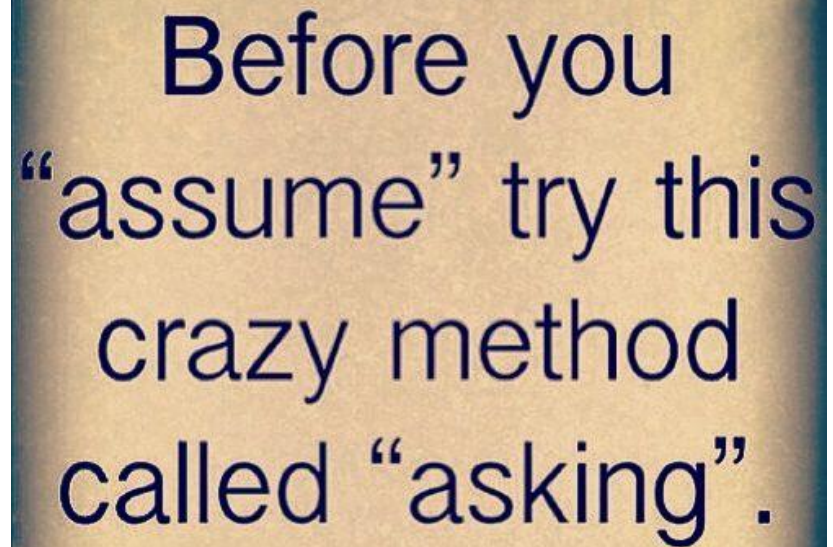
Naast communicatie, tijd en (sociale) systeem...

- ▶ **Relatief voordeel**
 - ▶ Mate waarin het nieuwe als een verbetering wordt gezien t.o.v. het huidige
- ▶ **Compatibiliteit**
 - ▶ Mate waarin het nieuwe aansluit bij de waarden, ervaringen en behoeften van de beoogde gebruikers
- ▶ **Complexiteit**
 - ▶ Mate waarin het nieuwe makkelijk/moeilijk te begrijpen en te gebruiken is
- ▶ **Probeerbaarheid**
 - ▶ Mate waarin het nieuwe uitgeprobeerd kan worden voordat een adoptiebesluit wordt genomen
- ▶ **Waarneembaarheid**
 - ▶ Mate waarin het nieuwe tastbare (gewenste) resultaten oplevert

Adoptie van IT-toepassingen in onderwijs

- ▶ Digitaal werken = anders werken = iets op een andere manier doen dan voorheen, dus... adoptie!
- ▶ Technologische superioriteit verhoogt adoptie niet
- ▶ Algemene adoptietheorie toepasbaar
 - ▶ Compatibiliteit, relatief voordeel en complexiteit kernbeïnvloeders
- ▶ Maar ook: beeld van / visie t.a.v. IT!
 - ▶ Deterministisch
 - ▶ Technologie centraal
 - ▶ Instrumenteel
 - ▶ Sociale context en comfort centraal
- ▶ Veel verschillende doelgroepen (17-64 jaar)

De juiste adoptiestappen



Before you
“assume” try this
crazy method
called “asking”.

- ▶ Leer de doelgroep kennen, ga er niet vanuit dat je hun argumenten al kent!
- ▶ Wie zijn ‘ze’?
- ▶ Waar liggen hun behoeften?
- ▶ Wat hebben ze nodig om met jouw nieuwe toepassing aan de slag te kunnen én te willen?

Haal de informatie op

- ▶ Begrijp dat er onderscheid is tussen rollen, maar ook tussen mensen
- ▶ Spreek met meerdere groepen, maar ook binnen de groepen met meerdere mensen
- ▶ Begrijp dat het makkelijker is om aan te geven wat nu fout gaat, dan hoe het straks moet zijn

“If I had asked people what they wanted, they would have said faster horses” (Henry Ford)

Vraag door, categoriseer en vertaal

- ▶ Verzamel de frustraties, pijnpunten en ideeën en maak hier overkoepelende onderwerpen van.
- ▶ Vertaal deze onderwerpen naar scenario's
- ▶ Groepeer niet op rol, maar op denk-, leer- en werkstijl

Persona's

- ▶ Creëer groepen op basis van de manier waarop mensen met de verandering omgaan en willen werken.
- ▶ Negeer daarbij formele rollen zoveel mogelijk
 - ▶ Werkstijl (scenario's)
 - ▶ Competentieniveau
 - ▶ Uitdagingen (problemen/bottlenecks)
 - ▶ Apparaatgebruik (nu en straks)
- ▶ Homogeniteit is geen doel, maar heterogeniteit ook niet

Persona's

- ▶ Wat hebben deze groepen nodig aan adoptiemiddelen?
 - ▶ Informatie
 - ▶ Trainingsintensiteit
 - ▶ Trainingsvorm (klassikaal, e-learning, handleiding etc.)
 - ▶ Makkelijker focussen op de voordelen voor de specifieke groep

Een korte quiz

- ▶ Hou de kleur kaart omhoog die het best bij jou past

Ik werk het liefst...

Altijd met een vaste basis, een kantoorplek met eigen bureau

Zoveel mogelijk thuis

Volledig los van locatie

Met een flexplek op kantoor, soms thuis of op andere locatie

Ik werk het liefst...

Individueel

In een samenwerkingsverband met
vaste structuur en fysieke
overlegmomenten

Met een digitale
samenwerkingsomgeving in een los
verband

Met een groep mensen die digitaal
samenwerken en soms fysiek
overleggen

Ik leer het liefst iets nieuws...

Door middel van een cursus met een groep

Met individuele uitleg

Door zelf een handleiding door te lezen

Door een e-learningmodule

Ik gebruik zoveel mogelijk...

Een vaste PC

Een laptop

Mijn smartphone

Een tablet

Ik ben...

Vaak aan het worstelen met de digitalisering van mijn werk

Afhankelijk van een goede uitleg, maar vind uiteindelijk mijn weg

Met een klein beetje uitleg al in staat om nieuwe toepassingen onder de knie te krijgen

Op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en pik nieuwe toepassingen snel op

“Uitslag”

▶ Meeste rood?

- ▶ “Klassieke werker”
- ▶ Moeite met digitalisering
- ▶ Liefst fysiek op werkplek

▶ Meeste groen?

- ▶ Individualist
- ▶ ‘Diginerd’
- ▶ Zoekt het zelf wel uit

▶ Meeste geel?

- ▶ Flexibiliteit boven alles
- ▶ Wil van alles wat
- ▶ Wil zelf bepalen hoe, wat en waar

▶ Meeste blauw?

- ▶ Wil wel digitaliseren
- ▶ Heeft de juiste hulp nodig
- ▶ Wil niet alle structuur kwijt

“Uitslag”

- ▶ Sla de mensen niet plat, maak geen karikatuur
- ▶ Bied een divers programma aan qua trainingsniveau en -type
- ▶ Verzand niet in 100 persona's, maar koppel niet de verkeerde dingen

Een adoptiestrategie maken

- ▶ **Brainstorm**

- ▶ Hoe zouden jullie het aanpakken?
- ▶ Op welke manier kun je mensen bij jouw organisatie meenemen?

Oefening

- ▶ Uitgangspunt is 4 persona's
 - ▶ Elke persona is een kleur
- ▶ 5 criteria opstellen, bijvoorbeeld
 - ▶ Digivaardigheid
 - ▶ mate van mobiel werken,
 - ▶ mate van samenwerken,
 - ▶ manier van lesgeven (regulier- distance learning)
 - ▶ ...
- ▶ De criteria dmv vragen laten turven
 - ▶ Welke persona's herken je?
 - ▶ Wat denk je dat je bent en wat ben je écht?