



## Toolkit Digitale Vaardigheden voor leidinggevenden in de zorg



### Beste leidinggevende,

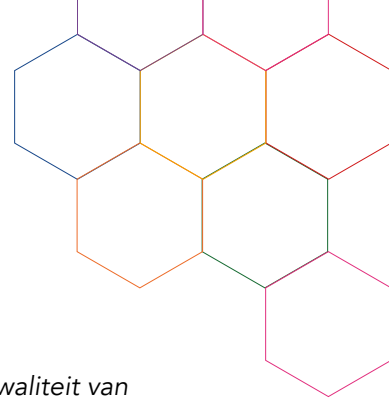
Met dit document willen we je informeren over het thema Digitale Vaardigheden in de zorg en handvatten geven om daar als leidinggevende een stimulerende rol in te vervullen in jouw organisatie. We nemen je mee in het belang en de definities en geven je vervolgens tips voor de dagelijkse praktijk.

#### Waarin is het thema digitale vaardigheden belangrijk in de zorg?

- toename digitalisering werkprocessen en gebruik van digitale applicaties
- toename inzet technologie en e-health t.b.v. kwaliteit van leven cliënten
- toename digitale vragen van cliënten en naasten
- er is een grote groep digitale starters in zorgorganisaties\*
- wijziging privacywetgeving 25 mei 2018 en uitdagingen op dit thema in de praktijk

*\* 16% van de zorgmedewerkers in de VVT-sector beoordeelde zichzelf als digitaal starter evenals 10% in de VG-sector en 19% in de huisartsenzorg. 20% van de zorgmedewerkers in de GGZ-sector bleek zichzelf op tenminste één thema (bijvoorbeeld privacy) niet digitaal vaardig te voelen.*

We zijn als coalitie van mening dat het niet meer mogelijk is om in de zorg te werken zonder te beschikken over basisvaardigheden op digitaal gebied. Dat geldt niet alleen voor de uitvoerende zorgmedewerker, maar voor medewerkers van alle afdelingen.



## Definitie Digitale Vaardigheden

Alle vaardigheden die nodig zijn om digitale technologie te benutten om de kwaliteit van de zorg te vergroten en efficiënter, makkelijker, veilig en transparant te werken.

In het leeraanbod op de website wordt dit veelal vertaald in de thema's: basisvaardigheden, applicaties, veilig internetten en privacy, apps en instellingen, social media, Office, e-health en zorgdomotica.

## Definitie digitale starter

Iemand die een onvoldoende scoort op de zelftest van zijn/haar sector op [www.digivaardigindezorg.nl](http://www.digivaardigindezorg.nl) of:

*'Een digitale starter is iemand die zich conservatief en terughoudend opstelt ten opzichte van het aanleren van nieuwe digitale vaardigheden. De digitale starter staat stil in het leerproces als het om deze vaardigheden gaat. Dit heeft als gevolg dat met de constante verbetering die hard-, en software ondergaan de digitale starter gebruiker vasthoudt aan oude en minder efficiënte manieren om te werken met computers.'* (Wikipedia, digibeet)

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de digitale starter angst, weerstand en stress ervaart achter de computer en zich schaamt voor zijn of haar gebrek aan vaardigheden.



### Een paar voorbeelden uit verschillende zorgsectoren

- Sandra is nieuw binnen de organisatie en raakt volledig in paniek van alle nieuwe programma's waarin ze moet werken. Huilend: "Ik vind werken in de zorg geweldig, maar heb al een keer een burn-out gekregen door al die computers!"
- Karin is al 25 jaar verpleegster. Ze moet nog 3 jaar tot haar pensioen. Ze hoort dat ze een EPD moet gaan gebruiken. Ze ligt nachtenlang wakker van de stress en besluit de zorg te verlaten.
- Harold is een begeleider van begin 60, draait alle zware diensten op de woning omdat hij tijdens de lichte diensten moet whatsappen met jongeren en dat niet kan. Hij schaamt zich enorm.
- Samira is doktersassistente en weet niet hoe je een Word-document op kan slaan als pdf. Ze print nu dagelijks alle documenten, scant ze, mailt ze naar zichzelf en slaat de scan op.
- Beppie ervaart een enorme werkdruk, met name door de administratieve taken.



## Doel van een aanpak rondom Digitale Vaardigheden

Verhogen kwaliteit van zorg, werkplezier en effectiviteit van werken door het verbeteren van de digitale vaardigheden van alle medewerkers.

### Opbrengsten

Het resultaat van deze aanpak is dat elke medewerker beschikt over de benodigde digitale vaardigheden om zijn of haar functie goed uit te kunnen oefenen, nu en in de toekomst. Daarmee realiseer je samen meer tijd voor de cliënt/patiënt, meer werkplezier, een efficiënte werkomgeving en een goede kwaliteit van zorg.

### Wat kun jij doen als leidinggevende?

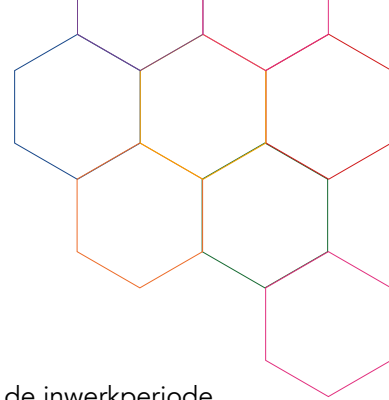
Jij kunt helpen door het onderwerp bespreekbaar te maken bij je medewerkers. Met extra aandacht voor de digitale starters. Als leidinggevende heb je hierin een belangrijke rol en voorbeeldfunctie. We helpen je daarvoor met de onderstaande tips gebaseerd op recent onderzoek en praktijkervaring in diverse sectoren.

## Tips voor leidinggevenden:



### Aan de slag met je team

- Hebben jullie een digicoach? Nodig hem of haar uit in je team. Nog geen digicoach? Stel iemand aan die jouw teamleden een aantal uur per week gaat ondersteunen om basisvaardig te worden. Bekijk op de [website](#) het functie- en competentieprofiel dat ontwikkeld is voor de VVT-sector maar voor alle sectoren ter inspiratie kan dienen.
- Creëer veiligheid en haal het niet-digivaardig zijn uit de taboesfeer. Je kunt de inhoud van modules op de [website](#) doorspreken om te zien wat er zoal is aan leermiddelen en hulpmiddelen en wat het thema inhoudt.
- Bespreek met je eigen team het nut en het belang van het versterken van digitale vaardigheden. Maak duidelijk dat het een onderdeel is van het vak. Een veel gebruikte slogan bij organisaties is 'Iedereen digivaardig. Meer tijd voor de cliënt/patiënt en prettiger werken voor jou!'
- Geef op positieve wijze extra aandacht aan de digitale starters. Beloon de inzet en maak inzichtelijk wat het oplevert. Verplaats je in de digitale starters. Waar gaat het mis? Wat heeft iemand nodig? Je leest er alles over in dit [adviesdocument](#).
- Inventariseer met je teamleden wat ze willen leren. Je zou je team ter voorbereiding hierop kunnen vragen de [zelftest basisvaardigheden](#) van jouw sector (vvt, gehandicaptenzorg, ggz, ziekenhuizen of huisartsenzorg) in te vullen. Maak de doelen zichtbaar als geheugensteuntje en stimulans.
- Neem een voorbeeldrol en benoem ook voor jezelf een doel/digitale uitdaging en laat zien hoe je hiermee aan de slag bent.
- Gebruik de 4 typen technologiegebruikers en de digitypetest die daarbij hoort om met je team in gesprek te gaan. Dit geeft je onder andere informatie over hoe gemakkelijk jouw team nieuwe technologie zal adopteren.



### Aan de slag in de organisatie

- Zorg dat de digicoach of een digivaardige medewerker een rol krijgt in de inwerkperiode van nieuwe medewerkers zodat ze vanaf de start meegenomen worden in de werking en het nut van al jullie digitale middelen.
- Doorbreek het afschuifstelsel waarbij collega's elkaar compenseren op het gebied van digitale vaardigheden en stimuleer dat iedereen de digitale taken die horen bij de functie zoveel mogelijk zelf uitvoert.
- Ken de competenties uit de zelftest Digitale Vaardigheden en neem deze mee in jaargesprekken, coachingsgesprekken en sollicitatiegesprekken ter toetsing. Gebruik hiervoor het persoonlijk ontwikkelplanformulier
- Benut samen met ICT de **tips** rondom het implementeren van ICT en e-health op basis van de 4 typen technologiegebruikers.
- Stem samen met HR af welke basisvaardigheden van elke medewerker worden verwacht in elke functie en neem het indien mogelijk op in je functieprofielen.
- Neem klachten over applicaties serieus en draag bij aan een toegankelijk en overzichtelijk applicatielandschap.



### Aan de slag met je eigen digitale vaardigheden

- Bekijk de website: [www.digivaardigidezorg.nl](http://www.digivaardigidezorg.nl).
- Sluit aan bij een van onze gratis evenementen om je kennis op het thema te vergroten.
- Vul de **zelftest voor leidinggevend** in en ga met je MT-collega's in gesprek hoe jullie digitaal leiderschap vormgeven.

---

Succes met het vergroten van de vaardigheden van je medewerkers en van jezelf!

Team Coalitie Digivaardig in de zorg  
in samenwerking met Q-Academie en Buro StrakZ

Tel: 070 41 90 309  
[info@digivaardigidezorg.nl](mailto:info@digivaardigidezorg.nl)

[www.digivaardigidezorg.nl](http://www.digivaardigidezorg.nl)

