



WGV Zorg en Welzijn

**Functieprofielen
met digitale
vaardigheden**

**Draagvlak
creëren en niet
het wiel opnieuw
uitvinden**

*"Universitaire opleiding
nodig voor sommige
applicaties"*

Van digivaardig naar techvaardig!

**One size
fits all?
Nee!**

**Win een
gratis
Plan in 1
dag-sessie!**

**De digicoach
en de project-
leider: een
dynamisch
duo**

INHOUD

- 02 Voorwoord
- 03 Hoe beoordeel je digitale vaardigheden
- 04 One size fits all? Nee!
- 06 Draagvlak creëren en het wiel niet opnieuw uitvinden
- 07 Een plan Digitale vaardigheden in 1 dag
- 08 Wie doet wat?
- 09 De competenties van een digicoach
- 09 Wat levert het op?
- 10 Nieuw! Toolkit 'Digitale vaardigheden voor de leidinggevende'
- 11 Zorgtechnologie? Het zijn gewoon hulpmiddelen!
- 13 Functieprofielen met digitale vaardigheden: inspiratie en duidelijkheid
- 15 De digicoach en de projectleider: een dynamisch duo
- 17 Blijvend effect
- 18 Klikken mag
- 19 Advies via WGV Zorg en Welzijn

VOORWOORD

Door met digivaardig en verder met zorgtechnologie!

Kort voor de zomer van 2021 maakten we voor het eerst een e-magazine over digitale vaardigheden voor al onze leden. Veel werkgeversorganisaties hebben dat voorbeeld gevolgd en ook een magazine gemaakt.

Het verbeteren van digitale vaardigheden is een traject dat langdurig aandacht en inzet vraagt. Vandaar dat u in dit nieuwe e-magazine kunt lezen wat de nieuwe mogelijkheden zijn om medewerkers digitaal vaardiger te maken en dit goed te borgen in uw organisatie. Er zijn artikelen over de ontwikkelingen en ervaringen in onze eigen regio op dit gebied, waarbij u kans maakt op een gratis 'plan in 1 dag' workshop!

De krapte op de arbeidsmarkt is niet minder geworden, de technologische hulpmiddelen zijn wél in aantal toegenomen. Waar veel organisaties en medewerkers de afgelopen jaren stappen hebben gezet qua digitale vaardigheden, vormt de inzet van

zorgtechnologie toch nog een drempel. En dat terwijl deze hulpmiddelen zowel het leven van de cliënt of patiënt, als het werk van de zorgprofessional kunnen veraangename. Vandaar dat we ook daar aandacht voor hebben. Dat zorgtechnologie eigenlijk gewoon een van de vele hulpmiddelen is. Maar ook dat de er verschillende digitypes zijn, die op verschillende manieren kijken naar nieuwe ontwikkelingen.

Inspiratie om medewerkers enthousiast te maken om ook digitale en technologische middelen in te zetten, daar draait dit magazine om. Veel leesplezier!

Nog even terugkijken in het vorige e-magazine?

→ [vorige e-magazine](#)

Hoe beoordeel je digitale vaardigheden?



Wil je aan de slag met het verbeteren van digitale vaardigheden, dan wil je ook weten wat de huidige vaardigheden zijn. Daarvoor is een zelftest beschikbaar. Geen test waarin vaardigheden worden afgetoetst, want dat schrikt de digistarters af. In de zelftest schat de medewerker zélf zijn eigen vaardigheden in voor verschillende onderdelen.

De uitslag van de zelftest is alleen beschikbaar voor de medewerker zelf. Na afloop krijgt de medewerker een mail met de resultaten en tips over hoe hij of zij zich kan ontwikkelen, voor elk van de onderdelen. Wil je als organisatie beeld krijgen van de knelpunten op het gebied van digitale vaardigheden? Dan kan [de onderzoekstool](#) bij de zelftest een beeld geven van de digitale vaardigheid van de hele organisatie of een regio. De resultaten zijn anoniem, geaggregeerd op niveau van afdeling, locatie of leeftijdsgroep.

Elke sector een eigen test

Er zijn zelftesten beschikbaar voor verschillende zorgsectoren: ziekenhuizen, GGZ, gehandicaptenzorg, verpleeghuiszorg & zorg thuis en huisartsen. Per zorgsector zijn er specifieke vragen en kunnen de onderdelen enigszins variëren. Selecteer [hier](#) de juiste sector en je komt bij de bijbehorende zelftest.

Leidinggevend: digitale vaardigheden én leiderschap

Voor leidinggevend is een aparte test beschikbaar. Ontwikkeld met input van zorgmanagers en artsen. Deze [zelftest voor leidinggevend](#) bestaat uit twee delen. In het eerste deel beoordeelt de leidinggevende zichzelf op het gebied van digitale

vaardigheden. In het tweede deel wordt het digitaal leiderschap getoetst via vragen over visie, acties en strategie op dit gebied plus het enthousiasmeren en faciliteren van medewerkers. De leidinggevende ontvangt na het invullen een e-mail met daarin het persoonlijke resultaat en een vergelijking met andere leidinggevend op eenzelfde positie. Interessant om met je eigen collega-leidinggevend uit te wisselen waar het management staat en waar je naar toe wilt als digitaal leidinggevende.

Verschillende digitypes

Bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden van medewerkers gaat het om meer dan kennis en vaardigheden. Elke organisatie heeft een diversiteit aan medewerkers. Om digitale middelen goed in te voeren en te gebruiken is het van belang om rekening te houden met deze diversiteit.

Onderzoek van Utrechtzorg en Vilans onderscheidt verschillende types technologiegebruikers (ook wel persona's genoemd). Het blijkt dat motivatie, houding en zelfbeeld allemaal belangrijk zijn bij het accepteren en adopteren van digitale middelen. Via de [Zelftest: welk digitype ben jij?](#) met 40 stellingen krijg je daar zicht op. ■

One Size Fits All? Nee!



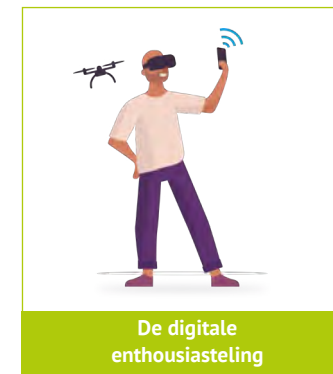
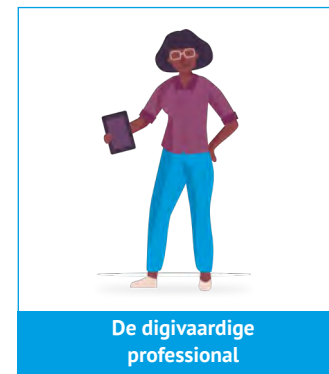
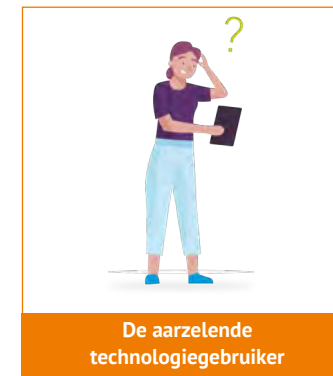
Om zorgaanbieders te ondersteunen bij het op maat toepassen van digitale middelen, zijn digitypes (persona's) ontwikkeld die ieder een groep zorgprofessionals vertegenwoordigen.

Willen is even belangrijk als kunnen

Bart van Mierlo van Vilans vertelt hoe ze^[1] zijn gekomen tot de ontwikkeling van 'digitypes' die 4 veelvoorkomende types zorgprofessionals vertegenwoordigen. "Het begon met een onderzoek waarbij zorgprofessionals de vraag kregen 'Hoe word jij digitaal vaardig?' Wat bleek: naast het kunnen gebruiken van digitale middelen is het willen gebruiken van die middelen ook heel relevant." Daarnaast werd duidelijk dat het verschil in vaardigheden tussen zorgprofessionals vaak erg groot is. Bart: "Veel organisaties hanteren een One Size Fits All implementatie. Bijvoorbeeld bij de introductie van een nieuw ECD wordt een e-learning aangeboden. Maar de minder digitaal vaardige medewerkers weten soms niet hoe een e-learning te bereiken en te gebruiken is. En de zeer digitaal vaardige medewerkers vinden een e-learning vaak oninteressant, zij worden daardoor niet gemotiveerd."

[1] Het onderzoek naar digitale vaardigheden in de zorg is een samenwerking van Vilans, practoraat Tech@doptie en de coalitie Digivaardig in de zorg.

Het onderzoek leidde tot de beschrijving van de 4 digitypes:



“

Termen als zorgtechnologie en innovatie spreken de digitale enthousiasteling erg aan, ze zijn benieuwd naar alle mogelijkheden. Maar digistarters en aarzelende types helemaal niet. Voor hen zijn dit 'besmette' termen, het schrikt hen juist af.”

Aanpak Dimence



MANIER VAN LEREN EN ZELFSTANDIGHEID

Handige tools

Hoe kom je erachter welke types er in je team of afdeling werken? Hoe ga je om met de verschillende digitypes? Daar zijn verschillende praktische middelen voor ontwikkeld. Om te beginnen de [Zelftest - Welk digitype ben jij?](#), zodat je weet welk soort medewerkers er in jouw organisatie werken.

Daarnaast zijn er per digitype tips over wat goed werkt als het gaat om faciliteren, stimuleren en communiceren.

[Tips](#) voor succesvolle implementatie van technologie. Bart noemt een mooi communicatie-voorbeeld: "Een Brabantse thuiszorgorganisatie gebruikt de technologie Robotic Proces Automation. Die term spreekt weinig medewerkers aan. Daarom wordt deze technologie gepresenteerd als een soort digitale medewerker, met een eigen naam en een mailadres. Truus klinkt een stuk minder intimiderend!"

Als derde benadrukt Bart dat het belangrijk is dat ondersteuning en leermiddelen aansluiten bij wensen en behoeften van verschillende zorgprofessionals: "Webinars zijn de afgelopen tijd veel gebruikt. Dat werkt goed voor digivaardige zorgprofessional. Voor de digistarter en de aarzelende technologie-gebruiker is het minder geschikt. Voor hen is het te klassikaal en te veel informatie tegelijk. Zij hebben meer aan kleine brokjes informatie. Een digicoach is een interventievorm die dichtbij is en aansluit bij de leerbehoefte."

Zorgaanbieders gebruiken de digitypes als handvatten om zorgprofessionals beter te faciliteren. Zorgorganisatie Dimence heeft in kaart gebracht welke manier van leren past bij welk digitype. Dit gebruiken ze om het scholingsaanbod zo veel mogelijk af te stemmen op de wensen en behoeften van zorgprofessionals. [Meer info over Dimence's aanpak.](#)

Wat levert de Zelftest op?

"Waarom zou je een zelftest inzetten? Op de eerste plaats zorgt de zelftest voor reflectie van de zorgprofessional zelf." Bart vervolgt: "Het belangrijkste is om de bevindingen te bespreken in het team. Herken je de verdeling van digitypes in het team? En waar zit dan de ondersteuningswens? Zo kun je maatwerk ondersteuning inzetten en soms kunnen teamgenoten elkaar dan ondersteunen." Als laatste noemt hij dat organisaties zo meer zicht hebben op de stand van zaken van digitale vaardigheden van zorgprofessionals in de organisatie, zodat meer gericht en passende ondersteuning kan worden geboden. ■

“*Het is jammer als blijkt dat een digitale cadeaubon voor je medewerkers leidt tot talloze vragen bij de helpdesk over hoe je die bon kunt gebruiken.*”

TIPS:

Vilans kan zorginstellingen hierin ondersteunen. Ga je als leidinggevende of projectleider zelf hiermee aan de slag, denk dan aan de volgende punten:

- Zorg voor opvolging na het inzetten van de test, bespreek de resultaten en evalueer bijvoorbeeld ook de bestaande ondersteuning.
- Redeneer vanuit de zorgprofessional, ga voor maatwerk en bespreek het per team.
- Doe geen aanname dat de aanpak van het ene team ook werkt bij het andere team.

Draagvlak creëren en het wiel niet opnieuw uitvinden



Interview met Ingeborg van Velden en Jan Blaauw

De Noorderboog heeft gebruik gemaakt van de methode Plan in 1 dag. Het

bleek prima te passen in de twee pijlers die voor hen heel belangrijk zijn binnen de organisatie: draagvlak creëren bij iedereen die bij het thema betrokken is en leren van ervaringen van de organisaties die hen voorgingen. We spreken Ingeborg van Velden, beleidsadviseur met zorgtechnologie/innovatie in haar pakket en Jan Blaauw, regiomanager. Jan is tevens portefeuillehouder zorg en innovatie vanuit MT.



Ingeborg: "Uit onderzoek van studenten bleken er uitdagingen te zijn op het gebied van digitale vaardigheden bij onze medewerkers en we besloten daarmee aan de slag te gaan.

We willen het werk van onze medewerkers zo aangenaam en makkelijk mogelijk maken en de urgentie is hoog door het arbeidsmarkttekort. We hebben gekozen voor de formule van Plan in 1 dag om direct draagvlak te creëren. Er zaten die dag veel partijen aan tafel die allemaal een bijdrage kunnen leveren aan ons project digitale vaardigheden. De snelheid waarmee het plan zo tot stand kwam vond ik aantrekkelijk. Ik ben heel tevreden over de uitkomst van de dag en de energie die er zat. Wat mij heel erg aansprak was dat het

plan direct getoetst werd bij onze medewerkers die hun mening konden geven. Ik schrok tijdens die gesprekken wel van het gehalte digitale starters. Het gaat echt om basisvaardigheden die soms wel heel ingewikkeld zijn voor mensen. Maar de 'eagerness' om het toch te kunnen vond ik prachtig. Het werd helder dat we echt op maat een aanbod moeten neerzetten voor elke medewerker. Medewerkers gaven aan het belangrijk te vinden om meegenomen te worden in dit soort plannen en daar was nu mooi gelegenheid voor. Dat blijven we ook doen."

Universitaire opleiding nodig voor sommige applicaties

Jan: "Blijkbaar hebben wij nog een enorme achterstand in dingen die mensen nog niet kunnen op digitaal gebied. Daar moeten we echt rekening mee houden bij de implementatie van digitale zaken. Daarnaast moeten we ons ook afvragen of we niet heel veel dingen gebruiken die erg ingewikkeld zijn en veel simpeler kunnen." Hij vult

lachend aan: "Voor sommige applicaties heb je een universitaire opleiding nodig om het gebruik voor elkaar te krijgen! Als ik mijn jaarplan moet maken ben ik twee uur lang aan het klikken. En dat geldt soms ook voor applicaties die medewerkers dagelijks moet gebruiken. We moeten dus goed kijken of applicaties aansluiten bij de gebruiker. Zorgmedewerkers kunnen digitalisering ook nog niet altijd goed koppelen aan zorgprocessen. Daar zit een gap. Daar hebben we werk in te doen. Als leidinggevend moeten we beeld hebben van de vaardigheden die ontbreken bij medewerkers die wel nodig zijn voor



het werk. Mensen moeten hun digitale vaardigheden ook op orde hebben net als hun BIG- vaardigheden. Je moet mensen niks verwijten maar kijken waar het tekort aan vaardigheden mee te maken heeft en wat ze nodig hebben. Duidelijk maken dat het hen ook tijd oplevert en misschien ook alleen beginnen met technologie die zichtbaar tijd bespaart. En we moeten benadrukken dat het echt een onderdeel is van hun vak.” Ingeborg vult aan: “En daarbij moeten we ons realiseren dat digitale vaardigheden voor elke functie anders zijn en dat we dus op maat ondersteuning aan moeten bieden. Een digitaal vaardige professional kan ook bijdragen aan meer regie voor onze doelgroep. Dan kunnen ze hulp bieden bij het implementeren van zorgtechnologie bij de cliënten”.

Visiedag eHealth

Voor het thema eHealth heeft de Noorderboog een vergelijkbare werkwijze uitgekozen. Ze zijn eerst aan de slag gegaan met het uitproberen van allerlei producten om ervaring op te doen. Vervolgens is er een grote visiedag georganiseerd met de medezeggenschapsraden, medewerkers, Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Daar hebben ze geopend met een inspiratiesessie van een spreker over de zorg van de toekomst. Daarna waren de bestuurder en innovator van tante Louise uitgenodigd om te vertellen over hun ervaringen in de VVT in Brabant. Vervolgens gingen de deelnemers aan de slag met de visie en de belangrijke elementen die ze uit de ochtend gehaald hadden en konden ze zorgtechnologie uitproberen.

Jan: “Zo’n dag is ook mooi om de voortrekkers een positie te geven en de technologie die we al gebruiken te laten presenteren en hun ervaringen daarna te delen. Uiteindelijk moet het plan van de medewerkers zijn en goed bij hen aansluiten. Het onderwijs moet natuurlijk ook mee en dit onderdeel maken van de BOL en BBL-opleidingen. Dat redden we niet in een half jaar. De weg naar het eindresultaat is nog een lange weg.”

Ingeborg: “Als vervolg op deze dag worden er nog meerdere inspiratiesessies over zorgtechnologie verzorgd en een brainstorm-sessie met zorgprofessionals om te horen wat zij nodig hebben om het succesvol in te zetten. We denken ook na over het benutten van de kracht van peer-2-peer leren, zoals de rol van digicoach en de ambassadeur zorgtechnologie.

Wat mij betreft hebben deze thema’s voorrang op sommige andere projecten omdat het echt bij gaat dragen aan de oplossingen op het gebied van arbeidsmarkttekort en de toekomst van de zorg. En ik hoop dat we in de VVT hier gezamenlijk in op blijven trekken en de ruimte krijgen om ons te ontwikkelen zonder dat alles direct ‘evidence based’ hoeft te zijn”.

We wensen jullie vanuit WGV Zorg en Welzijn veel succes bij deze mooie initiatieven om van digivaardig ook techvaardig te worden!

Een plan Digitale vaardigheden in 1 dag!

Hoe maak je als zorgorganisatie een plan Digitale vaardigheden op maat? Er is ongelooflijk veel kennis aanwezig op de landelijke **kennissite**, maar een plan moet aansluiten bij de digitale volwassenheid en visie van de organisatie én passen bij de cultuur en werkwijze. Bovendien raakt zo’n plan allerlei afdelingen zoals communicatie, ICT, opleiden, HR, innovatie en het management. Het is belangrijk dat deze afdelingen goed betrokken worden. Buro StrakZ is expert op dit thema en heeft al veel organisaties in verschillende zorgsectoren op weg geholpen met de formule Plan in 1 dag. Een dag waarbij alle genoemde afdelingen samen leren van de landelijke ervaringen en onderzoeken en keuzes maken die bepalend zijn voor het plan. Zo beslissen ze die dag bijvoorbeeld of ze digitale vaardigheden verplicht stellen of niet, hoeveel digicoaches ze in willen zetten, of ze alleen met de zorgprofessionals aan de slag gaan of van schoonmaker tot bestuurder gaan leren. Er vinden speeddates plaats met digitaal vaardige zorgprofessionals en digitale starters uit de eigen organisatie. Zij geven hun mening op de eerste ideeën en vertellen wat zij nodig hebben van de organisatie om (nog) digivaardiger te worden.

Het resultaat aan het einde van de dag? Een concreet plan waaraan alle afdelingen hun commitment geven en een ja, een nee, een mits of een tenzij van de zorgbestuurder. Noorderboog, een VVT-organisatie uit onze regio, ging aan de slag met deze formule en vertelt erover in dit interview.

Win een gratis ‘Plan-in-1-dag’ sessie!

Het leuke is dat we vanuit WGV Zorg en Welzijn een gratis Plan in 1 dag ter waarde van 1500 euro weg mogen geven aan onze leden! Wie het eerst komt..... Mail naar j.wiggers@wgvozorgenvelzijn.nl als je kans wilt maken op deze dag onder begeleiding van expert digitale vaardigheden: **Suzanne Verheijden**.



Wie doet wat?



Dat digitale vaardigheden een voorwaarde zijn om goede zorg te kunnen verlenen is bij de meeste organisaties ondertussen volkomen duidelijk. Daarnaast wordt steeds meer zorgtechnologie ingezet als hulpmiddel om zowel het leven van de cliënt/patiënt als van de medewerker te verbeteren. De ontwikkelingen gaan snel en niet alle zorgprofessionals gaan daar gemakkelijk in mee.

Dat digitale vaardigheden een voorwaarde zijn om goede zorg te kunnen verlenen is bij de meeste organisaties ondertussen volkomen duidelijk. Daarnaast wordt steeds meer zorgtechnologie ingezet als hulpmiddel om zowel het leven van de cliënt/patiënt als van de medewerker te verbeteren. De ontwikkelingen gaan snel en niet alle zorgprofessionals gaan daar gemakkelijk in mee.

Daarom hebben steeds meer zorginstellingen een aantal medewerkers met een speciale rol of taak, bijvoorbeeld als digicoach, iNurse of ambassadeur zorgtechnologie. Maar wie doet nou precies wat en is het voldoende om dit soort 'taakhouders' in te zetten? Details vind je in deze [folder](#).

Vaardigheden en nieuwe technologie

De digicoach is (over het algemeen) een zorgprofessional die naaste collega's persoonlijk en op maat helpt om hun vaardigheden op digitaal gebied te vergroten. In een veilige setting sluiten ze aan bij de individuele vraag en het niveau van de collega die uitdagingen kent op dit gebied. Digicoaches lossen geen technische problemen op, maar geven veel voorkomende problemen wel door aan de ICT-collega's. Digicoaches richten zich op hun collega's, zodat die hun werkzaamheden makkelijker kunnen doen.

De iNurse wordt ook wel Ambassadeur Zorgtechnologie genoemd, afhankelijk van de zorgsector. In ziekenhuizen kennen ze de iNurse in de VVT en VG wordt gesproken over ambassadeur zorgtechnologie. Deze zorgprofessionals houden zich bezig met zorginnovaties zoals e-health en zorgtechnologie. Zij weten welke nieuwe ontwikkelingen beschikbaar zijn en op welke manier dit bijdraagt aan het welzijn van de patiënt/cliënt en het werk van de zorgprofessional. iNurses/zorgambassadeurs zijn vaak betrokken bij het besluit om zo'n hulpmiddel aan te schaffen. De iNurse of ambassadeur denkt vanuit de cliënt/patiënt en kent ook de wensen van de collega's. Ze spreken hun taal maar begrijpen ook de taal die de ICT'er spreekt. Zo hebben ze echt een verbindende rol.

Er is meer nodig

Een digicoach, iNurse of ambassadeur zorgtechnologie inzetten is niet genoeg. Hoe enthousiast en creatief ze ook zijn en hoe hard ze ook werken. Er is meer nodig om de hele organisatie voldoende vaardig te maken zodat beschikbare producten en applicaties kunnen worden gebruikt. Kwaliteit van zorg leveren is een gemeenschappelijk doel van de hele organisatie. In allerlei processen hoort het belang van digitale vaardigheden dan ook terug te komen. Een paar voorbeelden:

- **Leidinggevenden** moeten niet alleen het onderwerp digitale vaardigheden bespreken, maar er ook voor zorgen dat het onderlinge hulp- en afschuifstelsel wordt doorbroken.
- **Directie en bestuur** zijn duidelijk over visie op zorg en technologie. Zelf geven ze het goede voorbeeld door hun eigen vaardigheden te ontwikkelen en het thema op te nemen in organisatieplannen.
- **In zorginhoudelijke trainingen** worden nieuwe eHealthproducten opgenomen. Voor de verschillende digitypes (zie artikel op [pagina 4](#)) is een passend leeraanbod beschikbaar.
- **De afdelingen innovatie en IT** houden rekening met de vereiste vaardigheden van cliënten/patiënten en medewerkers bij de introductie van zorgtechnologie en applicaties.

Of ze nu digicoach, iNurse, ambassadeur zorgtechnologie of nog anders worden genoemd is niet belangrijk. Het gaat er om dat dit een ontwikkeling is die de hele organisatie raakt. Het thema écht inbedden in alle processen vergroot de impact van digicoaches, iNurses, ambassadeurs zorgtechnologie of hoe ze ook worden genoemd. Kortom, iedereen doet wat nodig is voor digitale vaardigheden en technologische mogelijkheden.

Wat levert het op?

De competenties van een digicoach

Uit verschillende onderzoeken blijkt de digicoach een belangrijke succesfactor om medewerkers die moeite hebben met digitale werkzaamheden te helpen. Een geduldige, didactisch vaardige medewerker die veiligheid creëert voor de digitale starter, de leervraag verheldert, leermiddelen zoekt die passen bij de leervoorkeur en collega's 'on the job' coacht om stap voor stap vaardiger te worden.

Over het algemeen is digicoach een rol, maar sommige organisaties maken er een aparte functie van. Beide varianten zijn mogelijk.

Ook de manier waarop een digicoach wordt ingezet kan per organisatie verschillen. Toch zijn de taken, verantwoordelijkheden en competenties globaal hetzelfde. FWG heeft in samenwerking met de coalitie digivaardig in de zorg een [voorbeeldfunctiebeschrijving Digicoach](#) opgesteld. Zoals gebruikelijk worden de taken/verantwoordelijkheden, de activiteiten en de functie-eisen beschreven. Handig, voor zowel de rol als de functie digicoach.

Iedereen weet dat digitale werkzaamheden onderdeel uitmaken van het werk van een zorgprofessional. En dat het een voorwaarde is om zorgtechnologie en e-health in te zetten.

Maar zo gauw het gaat om investeren in de ontwikkeling van de digitale vaardigheden komen de vragen over kosten en opbrengsten. Hoe maak je duidelijk wat het oplevert als medewerkers digitaal vaardig zijn? Dat is niet eenvoudig in euro's uit te drukken. Maar er zijn allerlei alternatieve methoden om de resultaten te meten.

Rendement

Investeren in digitale vaardigheden heeft effect op medewerkers én de kwaliteit van zorg. In dit [document](#) vind je 10 argumenten rondom het nut van investeren in digitale vaardigheden. Voor medewerkers gaat om het vergroten van werkplezier en het verminderen van werkdruk tot minder verzuim en verloop. Maar ook innovatie, kwaliteit van zorg en informatiebeveiliging nemen toe. Er is meer tijd voor de patiënt en kostbare technologie wordt beter gebruikt.

Motivatie door concrete doelen

De ontwikkeling van vaardigheden zichtbaar maken is niet alleen interessant om inzage te hebben in het rendement van de investering. Het is ook een enorme stimulans! Zichtbare resultaten werken motiverend voor elk mens en voor teams om samen aan doelen te werken.

Er zijn allerlei grote en kleine meetbare doelen die je kunt stellen en vervolgens meten. Op een feitelijke of een ludieke manier. 10 voorbeelden:

1. Stijging van het aantal gebruikers van een roosterapp/EPD/e-learning met x% na 1 jaar.
2. Elke leidinggevende heeft onderwerp Digitale vaardigheden met zijn/haar team besproken.
3. Digitale vaardigheden zijn een vast onderdeel van het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
4. Aantal telefoontjes naar de helpdesk is met x% gedaald na 1 jaar.
5. Digtips op intranet worden gemiddeld x keer per item bekeken.
6. Digitale vaardigheden zijn een vast onderdeel van MTO en jaargesprekken.
7. Inventariseer via een korte vragenlijst hoe mensen hun eigen digitale vaardigheden nu inschatten t.o.v. een jaar geleden.
8. Organiseer een typecursus voor leidinggevend en kantoorpersoneel en breng de groei en tijdswinst in beeld.
9. Organiseer een e-health quiz of maak een leuke groeimeter die na elke succesvolle inzet van e-health beter gevuld is.
10. Maak een digitale doelenmuur, beloon de digiheld van de maand (persoon die het meest is gegroeid of een ander heeft geholpen).

Niet genoeg inspiratie? Deze en andere tips vind je [hier](#). ■

Nieuw!

Toolkit 'Digitale vaardigheden voor de leidinggevende'

De leidinggevende heeft een hele belangrijke rol in een project Digitale Vaardigheden. Hij/zij kan de teams en de individuele medewerker actief ondersteunen, afschuifsystemen en taboes doorbreken, nieuwe werkwijzen implementeren en de juiste omstandigheden creëren voor het aanleren van nieuwe vaardigheden. Zo kunnen bestaande en nieuwe medewerkers digitaal vaardig worden in een veilige omgeving. Er was al een zelftest voor managers rondom digitaal leiderschap om een beeld te krijgen van de eigen digitale vaardigheden en leiderschapsvaardigheden, maar nu is er dus ook een toolkit om met teams aan de slag te gaan als manager.

In [deze nieuwe toolkit](#) heeft de Coalitie Digivaardig in de zorg een paar hulpmiddelen opgenomen om leidinggevend mee te nemen in het project. Doel: urgentie duidelijk maken en hen digitaal leiderschap laten tonen.

In de toolkit vind je:

Een PowerPointpresentatie die je kunt geven aan managers (met ruimte om zelf de gegevens van jouw organisatie aan te vullen).

Een document waarin managers helder wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om digitale vaardigheden aan te passen en wat zij daaraan kunnen doen. Dit document bevat praktische tips van ervaren projectleiders.

Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan op gebied van digitale vaardigheden dat leidinggevend kunnen gebruiken in gesprekken met hun medewerkers.

Een rapport waarin uitgebreid het nut en de noodzaak van het verbeteren van digitale vaardigheden in kaart wordt gebracht.

→ Ga naar de toolkit
Activeren leidinggevend

Ontwikkeld met dank aan de coalitieleden, Q-Academie en Buro StrakZ.

Heb jij een leidinggevende die hier heel actief in is en daarover wil vertellen op onze website? Neem dan contact op met Jan Wiggers via j.wiggers@wgvzorgenwelzijn.nl.



Vraag aan de zorgpraktijk

We vroegen Kristel Schrijver, innovatiestrategus bij Medrie (een regio-organisatie voor huisartsen) wat zij verstaat onder digitaal leiderschap.

“Digitaal leiderschap betekent dat leidinggeven veiligheid en een leerklimaat voor alle medewerkers creëren, bovenal voor digistarters. Veiligheid om je vraag te stellen op alle digivaardigheidsniveaus en ook bereidheid stimuleren bij medewerkers om te willen leren. Dat betekent ook creëren van urgentiebesef bij alle medewerkers. Waarom is dat zo belangrijk en wat wordt er van mij verwacht, wat heb ik nog te ontwikkelen, maar ook hoe kan ik mijn collega's ondersteunen? Hierin zie ik bij Medrie ook mooie voorbeelden ontstaan. Welke talenten hebben medewerkers naast hun functie nog meer die inzetbaar zijn voor de organisatie? Denk aan kennis over Lean, begeleiden van teams bij samenwerkingsvraagstukken, maar die talenten kunnen bijvoorbeeld ook heel goed ingezet worden in de rol van digicoach. Op deze manier ontwikkelen we binnen de organisatie een cultuur van leren met en van elkaar!”

Zorgtechnologie? Het zijn gewoon hulpmiddelen!



Kim Runhaar:
Coördinator LivingLab
TZA IJssel-Vecht en
ervaring in de zorg
o.a. bij De Baalderborg
Groep. Allebei al jaren
 bezig met het thema
zorgtechnologie.

Jolanda van Til:
Coördinator academie
TZA IJssel-Vecht,
projectleider zorg &
technologie bij het
Deltion College en
docent-onderzoeker bij
Windesheim.

Interview
met

“

Kim Runhaar en
Jolanda van Til

Zorgtechnologie, sommige organisaties zijn er al jaren mee bezig en werken aan nog betere implementatie. Andere organisaties maken net kennis met de mogelijkheden. Maar nagenoeg alle zorginstellingen zien zorgtechnologie als voorwaarde om goede zorg te kunnen blijven bieden en waar mogelijk de kwaliteit van leven te verbeteren. Er is meer bereidheid om hier in te investeren. Kim Runhaar en Jolanda van Til van de Technologie & Zorg Academie (TZA) IJssel-Vecht vertellen over hun ervaringen.

Het woord **zorgtechnologie** of **technologische hulpmiddelen** vindt Jolanda eigenlijk maar niks: “Het zijn gewoon hulpmiddelen. De term ‘technologie’ kan afschrikkend werken. Of het op een accu werkt of in de cloud staat, dat is niet van belang. Het gaat om middelen die we kunnen inzetten voor de individuele zorgvraag en het vergroten van kwaliteit van leven. Middelen die vormgeven aan de Juiste Zorg Op de Juiste Plek en bijdragen aan positieve gezondheid.” Kim vult aan: “Dat klopt, de term is voor sommige mensen een soort drempel. Wanneer medewerkers zichzelf niet digitaal vaardig vinden, of het onzin vinden om via een fitbit of smartwatch meer te gaan bewegen, is de kans kleiner dat ze cliënten adviseren om dit soort hulpmiddelen in te zetten.”

Om zorgprofessionals enthousiast te krijgen over het inzetten van technologische hulpmiddelen hebben Kim en Jolanda een aantal tips:

→ Het begint bij de cliënt of patiënt

De patiënt of cliënt is altijd het uitgangspunt vertelt Jolanda. “Als zorgprofessional kijk je samen met je cliënt naar wat er nodig is om positieve gezondheid vorm te geven,” vertelt Jolanda “Dat kan een technologisch product zijn maar dat hoeft natuurlijk niet.” Kim vult aan dat de vraag naar technologie per sector verschilt: “In de GGZ en VG kwam dit al snel op gang. Cliënten/bewoners vragen daar zelf om een tablet of smartphone. Wil je laagdrempelig aansluiten op een zorgvraag van je cliënt met technologie, begin dan met een eenvoudig product. Zoals een digitaal fotolijstje, een videodeurbel of google home. Een eenvoudig product dat bovendien vaak beantwoord aan een behoefte.”

→ Maak medewerkers nieuwsgierig naar zorgtechnologie

Beiden geven aan dat nieuwsgierigheid naar nieuwe middelen belangrijk is. Als die belangstelling er nog niet is, werken verhalen van ervaringsdeskundigen inspirerend.

”

“



Jolanda: “Wanneer iemand vertelt ondanks blindheid nog steeds rijsttafels te koken, krijgt het onderwerp technologie een positieve lading. Zorgprofessionals worden dan benieuwd naar meer en andere mogelijkheden. Daarbij komt dat er ook technologie is die het werk van de zorgprofessional plezieriger maakt. Bijvoorbeeld een goede tillift of het rollassist laken dat helpt bij wisselligging.”

→ Collega als ambassadeur

Niet elke verpleegkundige, begeleider, arts, ergotherapeut, logopedist of andere zorgprofessional heeft evenveel affiniteit met zorgtechnologie, weet Kim. “Maar wanneer er in een team iemand is die vooruitloopt, kan hij of zij de teamgenoten daar in meenemen. Zo kom je stap voor stap verder.”

Het aanbod in zorgtechnologieproducten is groot en verandert telkens. Het helpt als medewerkers weten waar ze informatie kunnen vinden over de mogelijkheden. Op [pagina 18](#) vind je allerlei bronnen waar je informatie en opleidingen kunt vinden.

Positieve ervaring opdoen en zaken uitproberen

Natuurlijk is het belangrijk dat medewerkers digivaardig worden en daar de tijd en hulp bij krijgen die nodig is. Daarnaast zijn positieve ervaringen met technologie ook nodig.

Jolanda: “Als blijkt dat een technologisch hulpmiddel ervoor zorgt dat een cliënt iets zelfstandig kan doen en het je werk als zorgprofessional makkelijker maakt, dan denk je eerder aan technologie. Vandaar dat we bij de TZA een LivingLab en een ProbeerService hebben ingericht voor (toekomstige) zorgprofessionals: gewoon producten lenen en uitproberen met je cliënt. Een positieve ervaring maakt enthousiast en voorkomt een eventuele miskoop.”

De eigen organisatie werkt ook mee

Kim geeft aan dat de drempel om met zorgtechnologie aan de slag te gaan kan liggen bij hoe een organisatie dit faciliteert: “Om een product te kunnen gebruiken heb je bijvoorbeeld goede wifi nodig en ondersteuning om die wifi te kunnen gebruiken. Dat moet niet alleen voor de

medewerkers beschikbaar zijn, maar natuurlijk ook voor cliënten! Soms moet je daarvoor interne afspraken en processen aanpassen. Gelukkig krijgt technologie bij het ontwerpen van een intern proces steeds vaker een plek.”

Leren met en van elkaar

Er zijn allerlei plekken en manieren om ervaringen en kennis te delen. Zo hebben de coördinatoren van de TZA's, zorginnovatoren en zorgopleiders elkaar nodig om het juiste aanbod te kunnen bepalen, vertelt Jolanda. “Dit is echt een onderwerp om samen met anderen aan te werken. Instellingen kunnen bijvoorbeeld ook studenten inzetten als adviseur om uit te zoeken wat zou kunnen werken op een afdeling. Dit kan tijd besparen. Interessant voor studenten én organisaties. Collega's uit een andere instelling hebben mogelijke interessante ervaringen en tips, dus zoek elkaar op.”

Tot slot noemen Kim en Jolanda dat innoveren ook betekent gewoon aan de slag gaan en proberen wat werkt. Daarvoor is niet altijd een heel gedetailleerd projectplan nodig. ■

“

Als blijkt dat een technologisch hulpmiddel ervoor zorgt dat een cliënt iets zelfstandig kan doen en het je werk als zorgprofessional makkelijker maakt, dan denk je eerder aan technologie.”

”



Functieprofielen met digitale vaardigheden: inspiratie en duidelijkheid

Welke digivaardigheden moeten medewerkers minimaal beheersen om hun functie goed uit te oefenen? Dat is natuurlijk niet voor elke functie hetzelfde. Waar een zorgprofessional goed de weg moet kennen in het elektronisch dossier is dat voor de controller of horecamedewerker niet relevant. Belangrijk is dat iedereen over die digitale vaardigheden beschikt die nodig zijn om de functie goed te kunnen vervullen.

FWG heeft voor vier veelvoorkomende functies in de VVT digitale vaardigheden opgenomen in functieprofielen en voorbeeld functiebeschrijvingen. Het gaat om de functies Helpende, Verzorgende IG, MBO-verpleegkundige en HBO-verpleegkundige.

Input voor deze profielen en de beschrijvingen kwam van VVT-organisaties zelf. Het leverde ook een overzicht op van maar liefst 400 digitale vaardigheden. Je kunt het zelf bewerken, bijvoorbeeld door de voor jullie relevante vaardigheden te selecteren! Dit overzicht, maar natuurlijk ook de functieprofielen en voorbeeld functiebeschrijvingen, zijn [hier](#) te vinden.

Bijvoorbeeld

Bij de MBO-verpleegkundige is bijvoorbeeld in de beschrijving de volgende activiteit opgenomen: *'Je zet waar nodig domotica, zelfmeetsystemen en andere zorg technologische producten in bij de zorgverlening'*. En bij de activiteiten rondom rapporteren is het ECD expliciet benoemd. Bij de functie-eisen is het onderdeel 'Kennis' uitgebreid met kennis

van de applicaties, zorgtechnologie en preventieve zorg, zowel voor het zelf inzetten en toepassen maar ook om anderen hierover ook uitleg te kunnen geven. Maar dan in het typische functiebeschrijvingjargon. Ook bij de andere onderdelen zoals sociale vaardigheden en zelfstandigheid is met enkele woorden of zinnen een standaard beschrijving aangevuld met vereisten op digitaal vlak.

Wat kun je met de inventarisatie van vaardigheden?

BESPREKEN

Je hoeft niet onmiddellijk de functiebeschrijvingen aan te passen (al mag het natuurlijk wel als je daar toch net mee bezig bent). Het is vooral een bron van inspiratie. Leidinggevenden en HR kunnen aan de hand van de beschrijving met medewerkers in gesprek gaan. Voor medewerkers is het nu vaak onduidelijk wát ze allemaal moeten kunnen. Zeker digitale starters hebben het gevoel dat ze een eindeloos aantal vaardigheden zouden moeten hebben. Dat levert stress op. Het gesprek voeren over digitale vaardigheden zorgt ervoor dat het niet langer een taboe is. Het thema bespreken aan hand van deze concrete vaardigheden maakt duidelijk waar het om gaat. In overleg kan vervolgens worden afgesproken welke vaardigheden verder worden ontwikkeld.

BORGEN

Voor organisaties die al stappen hebben gezet in het ondersteunen van hun medewerkers op digitaal gebied, zijn deze producten een goede manier om de ontwikkeling te borgen. Je kunt per functie vaststellen welke vaardigheden mensen minimaal moeten beheersen of ontwikkelen. Neem deze vaardigheden op in competentiebeschrijvingen, jaargesprekken en vacatureteksten. Zo zorg je ervoor dat digitale vaardigheid niet vrijblijvend is, maar verankerd in de organisatie. Over het algemeen verandert de indeling van de functie niet wanneer digitale vaardigheden worden toegevoegd aan de functiebeschrijving.

VOORBEREIDEN

Ga je aan de slag met nieuwe zorgtechnologie, bedenk dan ook welke vaardigheden dit vraagt van de medewerker. Voor een aantal producten is dat uitgewerkt, het overzicht digitale vaardigheden en eindtermen (de 400 vaardigheden) kan je helpen om voor andere zorgtechnologieproducten te inventariseren welke vaardigheden nodig zijn. ■

Voorbeeld functiebeschrijvingen VVT:

- > [HBO-verpleegkundige](#)
- > [Helpende](#)
- > [MBO-verpleegkundige](#)
- > [Verzorgende](#)



De digicoach en de projectleider: een dynamisch duo



Liberein (VVT-organisatie) is net gestart met het programma Digitale Vaardigheden. We spreken Nienke de Haan (projectleider Digitale Vaardigheden, adviseur zorgtechnologie en van oorsprong ergotherapeute) en Ellen Theussing (persoonlijk begeleider, allround verpleegkundige en vers van de pers gestart als digicoach).

“

Nienke vertelt enthousiast over het project: “We konden gebruik maken van de transitie-middelen topic 7 en hebben met het MT een sessie gedaan via de Plan-in-1-dag methode. We hebben zojuist 11 digicoaches opgeleid die allemaal uren krijgen om binnen onze organisatie van 1300 medewerkers de digivaardigheid te vergroten. De digicoaches hebben verschillende disciplines waar ze uit komen zoals: zorg, welzijn, administratie en ICT. Een hele leuke enthousiaste en gevarieerde groep.

We zien dat er een wereld van verschil zit tussen de ICT-kant en de zorg. Medewerkers vinden het moeilijk om met ICT te werken. Ook het ICT-team realiseert zich dat er meer nodig is om medewerkers mee te nemen. Veel medewerkers hebben echt extra tijd nodig om dingen onder de knie te krijgen.”

Ellen vult aan: “Ik werk in een team met collega's van een gemiddeld wat hogere leeftijd en ik merk dat ze digitaal communiceren lastig vinden. Ze hebben daar extra begeleiding in nodig. Ik had die rol van digicoach eigenlijk al een

beetje in mijn team en ben blij dat er nu een project is en ik er ook echt uren voor heb. Ik scoorde best goed op de zelftest digitale vaardigheden dus ik durf het wel aan. We zijn net begonnen met een nieuw Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) met dubbele authenticatie en dat levert bij collega's de nodige stress op. Alles moet digitaal in het dossier komen en met al die formulieren hebben ze extra hulp nodig. En dat doe ik graag. Sommige collega's zijn boven de 60 en die vragen zich af: “ik werk al jarenlang in de zorg, waarom moet ik nu opeens digivaardig worden?” Ze schamen zich ook. Sommige collega's krijgen echt stress en worden er onzeker en ongelukkig van. Ik vind het echt leuk als iemand hulp durft te vragen en dan trots is dat ze bijvoorbeeld zelf een formulier heeft ingevuld in het ECD”.

Van Digitale Dinsdag naar alle dagen van de week

Het team zit vol ideeën, Nienke: “We gaan aan de slag met Digitale Dinsdag waar we digitips en informatie gaan delen, we gaan spreekuren houden maar vooral ook bij alle teams langs. We informeren alle teamleiders zodat zij er ook

“

Ik werk in een team met collega's van een gemiddeld wat hogere leeftijd en ik merk dat ze digitaal communiceren lastig vinden. Ze hebben daar extra begeleiding in nodig.”

“

We hopen echt tijdwinst te kunnen realiseren voor onze medewerkers om zo quality-time voor de cliënt te hebben.”

aandacht aan besteden. Zij kunnen ook de zelftest digitaal leiderschap invullen. Stagiaires en leerlingen willen we vanaf de start begeleiden in onze applicaties. Medewerkers gaan we 1 op 1 coachen.

Per locatie maken de coaches een eigen plan, deze plannen delen we met de projectleider en de andere digicoaches. Zo leren we van elkaar en zitten we zoveel mogelijk op één lijn met coachen. Ook werken we aan een plan met communicatie en HR voor hun onderdeel. Een van de eerste communicatie-acties is fotolijstjes met informatie over het project naast alle sleutelkastjes. We hebben kaartjes met contactgegevens voor in de postvakken. Elke locatie heeft een digiteam met een eigen emailadres en 06-nummer. We gaan samen met medewerkers de zelfscan of de digitypetest invullen van de Coalitie Digivaardig in de zorg en Vilans. Ook willen we verhalen van teamleiders delen over hun ervaringen in het project. Ik probeer als projectleider de digicoaches zoveel mogelijk te faciliteren en te ontlasten zodat ze zich echt met hun werk als digicoach bezig kunnen houden en niet met de organisatie-sores. We hopen echt tijdwinst te kunnen realiseren voor onze medewerkers om zo quality-time voor de cliënt te hebben”.

Belangrijke competenties voor het dynamische duo

Waar moet een digicoach eigenlijk aan voldoen? Ellen weet het wel, dat hebben ze met het hele nieuwe team tijdens de digicoachtraining uitgebreid verkend.

“Een digicoach moet vooral geduldig zijn en laagdrempelig”

Nienke: “Daar hebben we ook met name op geselecteerd.” En de projectleider, wat voor vaardigheden zijn belangrijk voor die rol?

Nienke: “Een projectleider moet ook veel geduld hebben en vasthoudend zijn. Focus houden en niet het werk van anderen gaan doen.” En voegt daar lachend aan toe: “En heel goed kunnen zuchten, want de organisatie gaat niet vanzelf. Leren van elkaar is ook belangrijk. Ik neem als projectleider deel aan het projectleidersoverleg van de coalitie digivaardig in de zorg en heb veel informatie gehaald van die website. Dat vind ik echt een super handige en overzichtelijke website met veel praktische tips en concrete plannen. Petje af. Ook regionaal delen we kennis tussen projectleiders en digicoaches. Allemaal net gestart met het project en volop van elkaar leren. (NB: iedereen is welkom!)”



Wensen

Wanneer ben je tevreden op 31 december 2022 om 23.59 uur?

Nienke: “Ik wil dat digitale vaardigheden in de vacatures komen met een aanbod voor begeleiding daarbij. Ik hoop dat alle digicoaches met plezier terugkijken op een ontzettend leuk eerste anderhalf jaar. Ik denk niet dat we in anderhalf jaar klaar zijn maar ik hoop dat onze digicoaches dan goed gevonden worden en medewerkers echt geholpen hebben.”

Ellen beaamt dat: “Ik hoop dat mijn collega's tevreden zijn over hun eigen digivaardigheid en blij en trots dingen zelf doen.”

Extra aandacht

Het is een groot project waar je ongelooflijk veel doelen mee kunt bereiken. Ik vraag de

dames wat ze geleerd hebben tot nu toe en waar ze extra op willen letten om hier een succes van te maken. Ellen: “Ik heb veel geleerd van de training: ik zag een mooi voorbeeld bij een collega die heel goed doorvroeg. Daar wil ik ook mee aan de slag.”

Nienke: “Ik schrik van de problemen die er zijn met digitale vaardigheden in combinatie met laaggeletterdheid en slechte beheersing van de Nederlandse taal. Dat speelt echt ook een rol in de problemen die mensen ervaren met computers. Daar wil ik echt aandacht voor hebben. En ik merk echt dat je hier elkaar in nodig hebt. Dit moet je echt samen doen want -het is een cliché- maar dan kom je echt wel verder dan in je eentje!” ■

Blijvend effect

Het ontwikkelen van de vaardigheden van de medewerkers vraagt veel tijd en kost ook geld. Op zich al reden genoeg om ervoor te zorgen dat deze investering een blijvend resultaat heeft. Maar de digitale ontwikkelingen zijn nooit 'klaar', sterker nog, het gaat steeds sneller. Het is daarom voor de organisatie en de mensen die er werken belangrijk om ervoor te zorgen dat het effect blijvend is.

Voor een goede borging is het van belang dat digitale ontwikkeling op allerlei terreinen goed is ingebed. Blijvende aandacht voor het onderwerp door regelmatig hierover te communiceren, het op de managementagenda te houden en medewerkers te stimuleren. De rol van digicoach goed verankeren door deze een structurele plaats in de organisatie te geven en de digicoach-capaciteit aan te laten sluiten bij de hoeveelheid vragen van medewerkers. Medewerkers duidelijk maken dat digitale vaardigheden belangrijk zijn, van vacaturetekst, selectiegesprek tot jaargesprekken. Met andere woorden: digitale vaardigheden zijn geen keuze of luxe, maar wordt door alle medewerkers herkend en erkend als voorwaarde voor het leveren van kwalitatief goede zorg.

Check!

Een overzicht met zaken waar je aan kunt denken bij het borgen van de digitale vaardigheden vind je hiernaast. Check wat de stand van zaken is en bedenk eventueel extra acties om het te verbeteren (uitgangspunt is een project met digicoaches).



Borging: waar moet je aan denken

Medewerkers

- ☐ Het is duidelijk waar medewerkers terecht kunnen met digitale vragen.
- ☐ Medewerkers schuiven hun digitale taken niet meer door naar een digivaardige collega.
- ☐ Het ontwikkelen van digitale vaardigheden is niet vrijblijvend.

Leiderschap en organisatiecultuur

- ☐ Er is geen taboe meer op niet-digivaardig zijn, het is bespreekbaar.
- ☐ De portefeuille Digitale Vaardigheden is belegd.
- ☐ Het management laat digitaal leiderschap zien.
- ☐ Er is aandacht voor nieuwe technologie en de vaardigheden die daarbij horen.
- ☐ Leidinggevendens laten voorbeeldgedrag zien qua digitale vaardigheden.

HR

- ☐ Digitale vaardigheden zijn opgenomen in de functiebeschrijving.
- ☐ Digitale vaardigheden maken deel uit van vacatureteksten en sollicitatiegesprekken.
- ☐ Bij functionerings- of coachingsgesprekken worden digitale vaardigheden besproken.
- ☐ Van alle medewerkers is inzichtelijk of ze over de basis digitale vaardigheden beschikken.

Leren & Ontwikkelen

- ☐ Voor elk type technologiegebruiker is er een passend leeraanbod.
- ☐ In (zorg)inhoudelijke trainingen komen technologische ontwikkelingen ook aan bod.
- ☐ In het scholingsbudget zijn digitale vaardigheden een vast onderdeel.
- ☐ Nieuwe medewerkers worden meteen goed ingewerkt op relevante applicaties.

Inzet Digicoach

- ☐ De inzet en organisatorische positie van de digicoach zijn begroot en vastgelegd.
- ☐ De digicoach is betrokken bij nieuwe IT ontwikkelingen.
- ☐ Nieuwe medewerkers krijgen een duidelijk overzicht met uitleg van de applicaties.

Communicatie

- ☐ Regelmatig en herhaaldelijk communicatiemiddelen gebruiken om medewerkers te enthousiasmeren en te informeren.
- ☐ Alle medewerkers uit de organisatie, van uitvoering tot beleid, zijn bereikt tijdens het project.

Klikken mag

Vaardigheden en kennis ontwikkelen

→ www.digivaardigindezorg.nl

Hier vind je alles wat je nodig hebt voor een project om je medewerkers digitaal vaardiger te maken. Van projectplan van aanpak tot leermiddelen per sector en van podcasts, communicatiemiddelen tot verschillende vragenlijsten.

→ Training TechAmbassadeur - TZA

Tijdens deze training leer je in 6 bijeenkomsten van een dagdeel, een online module én een praktijkopdracht, hoe je zorgtechnologie verantwoord een stap verder brengt. Voor zorgprofessionals met diploma niveau 3, 4 of 5 (geaccrediteerd voor 30 punten).

→ www.factzgame.nl

Leren via gamification op je eigen telefoon of tablet en zo je kennis vergroten (en borgen door slimme algoritmen) over zorgtechnologie in de VG-sector en de VVT-sector. Op 2 niveaus: Basis en Ambassadeur Zorgtechnologie (geaccrediteerd voor 9 en 16 punten V&VN). In combinatie met de Kennisgame voor ambassadeurs is de training ambassadeur Zorgtechnologie (2 dagen) beschikbaar.

Verschillende producten kun je tijdens de training zelf uitproberen. Kennis, ervaring, praktische tips om collega's te betrekken plus het evalueren van zorgtechnologie.

→ E-learning Slimme Zorg van Nu

Gratis e-learning over zorgtechnologie en slimme zorg voor verpleegkundigen via Zorg van Nu. Er zijn 3 modules die elk bestaan uit verschillende blokken. In elk blok worden theorie en vragen afgewisseld met video's van ervaringen van zorgverleners en cliënten/patiënten met slimme zorgtechnologie.

→ TZA regio IJssel - Vecht

→ TZA regio Twente

Producten zelf ervaren en lenen kan op steeds meer plaatsen in het land. In onze regio kun je terecht bij de Technologie & Zorg Academie (TZA). Wil je eerst eens rondneuzen vanachter je beeldscherm? Dat kan met deze virtuele tour door het Innovatielap waarin je filmpjes van allerlei producten kunt zien én uitgelegd krijgt [De rondleiding | TZA](#).

eHealth en zorgtechnologie overzichten

→ WGV Zorg en Welzijn en digivaardigheid

De WGV heeft een dertigtal veel gebruikte Zorgtechnologie tools overzichtelijk op haar website geplaatst. Ook is er een mooie video gemaakt over zorgtechnologie en digivaardig in de zorg: [Zorgtechnologie - WGV Zorg en Welzijn](#). Daarnaast is er informatie te vinden over [digivaardig in de zorg](#).

→ GGD AppStore

De GGD AppStore biedt een begrijpelijk en transparant overzicht van relevante en betrouwbare gezondheidsapps en websites (zogenaamde E-Public Health toepassingen).

→ Inspiratiebox 'Technologie in de langdurige zorg'

Vilans heeft een overzicht van mogelijke middelen voor de langdurige zorg, gekoppeld aan zorgdoelen. Per categorie zelf uit te printen.

→ www.zorgvannu.nl

Deze website is een bron van inspiratie: meer dan 160 verschillende zorgoplossingen. De meest complete site die er is!

→ www.hulpmiddelenwijzer.nl

Er zijn honderden artikelen die het dagelijks leven vergemakkelijken. Deze onafhankelijke site van Vilans helpt om een bewuste keuze te maken.



Advies via WGV Zorg en Welzijn

Het adviesteam Innovatie & Inspiratie is ontstaan vanuit de WGV Stuurgroep Zorgtechnologie. Het adviesteam heeft als doel om organisaties te ondersteunen bij o.a. het ontwikkelen van een visie op het inzetten van zorgtechnologie. Een visie voorkomt dat er zomaar zorgtechnologie wordt ingezet, alleen omdat het beschikbaar is.

Aanbod

WGV biedt 10 zorg- en welzijnsorganisaties gratis consultatie bij het bepalen van de eerste of volgende stap in het implementatieproces. In drie gesprekken met de directeur-bestuurder en enkele medewerkers maken we een start. De focus van de gesprekken ligt op:

- Verhelderen van de vraag
- Omzetten van deze vraag naar korte en langere termijn doelen, alsmede acties die ervoor gaan zorgen dat deze doelen worden bereikt
- Coaching om deze doelen te bereiken, gericht op actieve betrokkenheid van medewerkers én facilitering vanuit de organisatie

Ook kunt u bij het adviesteam terecht voor hulp bij de implementatie van zorgtechnologie, de mogelijkheden en specifieke vragen over technologieën. U spart met het team over bewustwording en draagvlak. Een laagdrempelige aanpak en een concreet plan maken hier ook deel van uit.

Meedoen?

Neem contact op met Martine Duenk per mail:

m.duenk@wgvzorgenwelzijn.nl of telefonisch: 06 10 40 30 87.

Eerst meer informatie? Klik [hier](#).

WGV biedt 10 zorg- en welzijnsorganisaties gratis hulp bij de implementatie van technologie.

Adviesteam

Het adviesteam bestaat uit leden die jarenlange ervaring hebben met dit thema én beschikken over actuele kennis en ervaring over zorgtechnologie.

- **Laura Steman**, Regionaal projectleider Technologie voor Warme Zorg / Solis Zorgtechnologie
- **Dr. Marjolein den Ouden**, Lector Technology, Health & Care en Practor Zorg en Technologie, ROC van Twente
- **Dr. Henk Herman Nap**, senior researcher eHealth bij Vilans
- **Stephanie Koenderink**, Stafmedewerker innovatie & techniek, De Parabool
- **Martine Duenk**, projectleider Zorgtechnologie bij WGV Zorg en Welzijn



WGV Zorg en Welzijn

Contact

Postadres

Postbus 2057
7420 AB Deventer

Bezoekadres

Zutphenseweg 51
7418 AH Deventer

Heeft u een vraag? Dan kunt u ons tijdens kantooruren bellen op 088 255 6650.

Wilt u meer weten over de ondersteuning die WGV biedt, mail naar Jan Wiggers j.wiggers@wgvzorgenwelzijn.nl

KvK: 40076981

BTWnr: NL 8030.44.379.B01

WGV Zorg en Welzijn heeft een ANBI-status.

© 2021 WGV Zorg en Welzijn

www.wgvzorgenwelzijn.nl