

# RESULTATEN VERKENNING Q1 2024

Welke zorgorganisaties besteden programmatisch aandacht aan de digitale vaardigheden van medewerkers?



Geschreven door  
*Suzanne Verheijden,*  
*Programmamanager Digivaardig in de zorg*

# Inleiding

In het eerste kwartaal van 2024 hebben we vanuit de Coalitie Digivaardig in de zorg een Microsoft Forms formulier verspreid onder de leden via onze communicatiekanalen. Het doel was om onze lijst met organisaties die programmatisch bezig zijn met een aanpak digitale vaardigheden te actualiseren. Tevens wilden we verkennen vanuit welke motieven organisaties dat deden en op welke manier ze daarbij gebruik maakten van ons aanbod. Tot slot wilden we inventariseren waar de behoefte ligt bij deelnemers.

De vragenlijst werd 231 keer ingevuld.

In deze samenvatting geven we kort de belangrijkste resultaten weer.

## Verdeling van deelnemers per sector

Het totale aantal organisaties dat bezig is met een programmatische aanpak is 564.

De verdeling per sector:

- VVT 222
- Huisartsen137
- Ziekenhuizen 61
- VG 59
- GGZ 45
- Welzijn 11
- Jeugdzorg 11
- Kraamzorg 4
- Overige 14

De verkenning leverde ons 40 nieuwe organisatienamen op voor onze lijst. Dit waren vooral huisartsenpraktijken. De overige namen waren al bij ons bekend waaruit wij concluderen dat we al een redelijk goed beeld hadden van de (wat grotere) organisaties die bezig zijn met het thema.

### **Belangrijk:**

In de bespreking van de resultaten in het projectleidersoverleg gaven projectleiders massaal aan dat er veel meer huisartsenpraktijken bezig waren in hun regio. Die namen zetten we de komende periode op onze lijst en nemen we mee in onze nieuwe telling. Voor de lezer is het dus goed om te weten dat m.n. de cijfers van de huisartsensector in deze verkenning een vertekend beeld opleveren en in werkelijkheid dus veel hoger liggen.



## Noodzaak aanpak digitale vaardigheden

Mensen geven aan dat de aanpak van digitale vaardigheden absoluut nodig is. Er wordt gesproken over digileed, onzekerheid, snelle digitalisering in de zorg, angst, weerstand en een drempel in gebruik van applicaties. Er wordt genoemd dat bij sommige medewerkers het digitale niveau echt heel laag is. Een projectleider zegt: “Medewerkers blijken vaak niet zo digivaardig als men zelf denkt of de organisatie verwacht.”

Mensen willen dat applicaties beter benut worden en de werkdruk verlaagd wordt. Oudere medewerkers hebben meer moeite met computers en scoren lager op digitale vaardigheden. Meerdere mensen geven aan dat het thema gelukkig veel meer aandacht krijgt en dat de bewustwording en acceptatie groeit. Toch zegt niemand dat iedereen nu digivaardig is. Een respondent zegt: “Het blijft een aandachtspunt met alle vernieuwingen.”

- 10 deelnemers gaven aan dat het thema niet leeft (1 x ziekenhuis, 1 x VG, 1 x VVT en 7 x huisartsen)
- 69 deelnemers gaven aan dat het thema leeft binnen de organisatie maar dat er (nog) geen activiteit plaatsvindt.
- 11 deelnemers gaven aan dat ze de afgelopen 0-6 maanden gestart waren met een aanpak.
- 66 deelnemers zijn al langer dan 6 maanden bezig.
- 31 organisaties gaven aan op dit moment actief te werken aan een plan. Deze zijn meegenomen in de telling van actieve organisaties.
- 10 deelnemers gaven aan dat het programma gedraaid heeft maar is afgelopen.

Opvallend is dat sommige deelnemers van de vragenlijst aangaven dat er geen aandacht werd besteed aan digitale vaardigheden in de organisatie, terwijl wij weten dat er een projectleider actief is en er digicoaches worden ingezet. Het leeft dus nog niet altijd in de hele organisatie.

**Respondent:**

“Veel medewerkers vragen extra instructies om digitaal vaardig te worden en hebben hierdoor moeite om digitale innovaties te omarmen”

## De inzet van digicoaches

Van de mensen die deze vraag beantwoordden gaf het overgrote deel aan dat er digicoaches worden ingezet. Een groot deel krijgt hier uren voor (zo'n 2/3e) of overweegt dit te gaan doen. Maar bij 1/3 van de organisaties moeten mensen dat binnen hun eigen werkuren doen en krijgen ze er geen extra tijd voor. Het aantal uren dat mensen krijgen als digicoach varieert van 1 tot 8 uur per week waarvan de meesten rond de 4 uur krijgen.

Er wordt enkele keren genoemd dat het lastig is om die uren te maken met de schaarste in de zorg. Mensen die het binnen hun uren moeten doen geven aan dat dat nauwelijks lukt. De organisaties die geen digicoaches inzetten geven aan dat er geen financiering voor is. De motivatie en support van leidinggevenden wordt als aandachtspunt genoemd.



2/3 van de digicoaches krijgt uren voor zijn of haar coaching.



1/3 van de digicoaches moet de coaching in eigen uren doen



# De waardering van ons aanbod

---

Er komen veel complimenten binnen over het aanbod van de Coalitie Digivaardig in de zorg. Deelnemers zijn enthousiast over de bijeenkomsten. Mensen zijn blij dat door de website met hulpmiddelen het wiel niet opnieuw hoeft te worden uitgevonden, vinden het leerzaam en leuk om artikelen te lezen. Een respondent zegt: "Ik vind dat jullie mooie dingen doen, ik verwijs de digicoaches altijd naar jullie aanbod". Ze zijn positief over het huidige aanbod dat voldoet aan hun behoeften en noemen het compleet, creatief, superleuk, praktisch, gebruiksvriendelijk, of "een ware schatkist". "Het verrast me altijd weer hoeveel er op staat" wordt genoemd in de opmerkingen.

Enkele deelnemers hebben behoefte aan een uitbreiding van het leeraanbod. Er is bijvoorbeeld behoefte aan meer leermiddelen rondom het werken met Google. En iemand geeft aan dat het lastig is om af te wegen wat je overneemt, gebruikt, aanpast of zelf ontwikkelt. Meerdere deelnemers geven aan de zelftest gebruikt te hebben voor inventarisatie van digitale vaardigheden in de organisatie of regio.



Niet alles is geschikt voor iedereen (denk aan andere versies van programma's of applicatienamen), maar mensen pikken er uit wat ze kunnen gebruiken. De bootcamp voor digicoaches en de digitips worden erg gewaardeerd. En mensen bedanken het team voor het aanstekelijke enthousiasme. Meerdere mensen geven aan dat Digivaardigindezorg.nl een mooi aanbod biedt maar dat het leuren en trekken blijft om medewerkers er ook echt gebruik van te laten maken omdat ze het gewoonweg 'niet leuk vinden' of 'écht niet uit zichzelf aan de slag gaan'.

Iemand geeft aan nog meer behoefte te hebben aan onderbouwing middels wetenschappelijk onderzoek en iemand noemt dat leermiddelen niet voor iedereen de juiste manier van leren is en dat 'veel van hun vak therapeuten toch echt behoefte hebben aan iemand die naast hen zit'.

Sommigen zijn door deze verkenning in aanraking gekomen met de website en geven aan zich te gaan verdiepen. Anderen geven aan dat ze de site meer zouden kunnen benutten.



## De behoefte van de leden

---

De meeste coalitieleden geven aan dat het aanbod nu voldoende is en hebben geen behoefte aan andere dingen dan die geboden worden. Wat genoemd wordt als wens is:

- Leermiddelen rondom Google
- Leermiddelen over slim e-consulten verwerken
- Leermiddelen over beter beheer over documenten die patiënten mailen
- Leermiddelen over het werken met Android
- Meer onderzoek naar wat een aanpak digitale vaardigheden aan meerwaarde oplevert voor de organisatie in uren en geld (hoe verdienen je het terug)
- Tips hoe je de leidinggevende actief kan betrekken en het ziekenhuis zo ver krijgt om aan de slag te gaan. Met aandacht voor alle functies.
- Meer sence of urgency bij het hoger management
- Leermiddelen rondom Outlook
- Aandacht voor de meer gevorderde medewerker
- Hoe motiveer je mensen?
- Een kit voor digicoaches over hoe je zelf leermiddelen ontwikkelt
- Meer gericht op jeugdzorg
- Meer aandacht voor cliënten

---

### **Respondent:**

“Laten we samen verder bouwen aan het versterken vande digitale vaardigheden van medewerkers in de zorg!”

# Overige opmerkingen

Deelnemers kregen de mogelijkheid om aan het einde van de vragenlijst nog een opmerking toe te voegen. Een greep uit de reacties:

- “Ik denk dat het goed is dat medewerkers zichzelf in eigen tijd ontwikkelen. In het hele leven heb je behoefte aan digitale vaardigheden. Dat zou wat mij betreft door alle gremia uitgedragen mogen worden”
- “Vind het erg leuk om te zien dat onze praktijk langzaam digitaal wordt. Dank voor de vele tips!”
- “We gaan er vanuit de CR vol voor!”
- “Zo fijn dat dit er is!”
- “Fijn dat de website er is”
- “Ga zo door!”
- “Goed bezig jullie”
- “Dank voor het goede werk”
- “Bedankt, dit is hard nodig in de huisartsenzorg”
- “Het is mooi dat er steeds meer aandacht komt voor het digivaardiger worden”

## Dankwoord en vervolg

Dank voor iedereen die de moeite heeft genomen om de vragenlijst in te vullen. De vele complimenten bezorgden ons een brede glimlach op het gezicht. Het urgentiegevoel versterkte ons vertrouwen en de suggesties nemen we mee in onze plannen en bespreken we met de stuurgroep.

Namens het hele team dank en veel succes met het vervolg! Bij vragen kunt u ons altijd mailen op [info@digivaardigindezorg.nl](mailto:info@digivaardigindezorg.nl).

Voor evenementen kunt u terecht op [www.digivaardigindezorg.nl/bijeenkomsten](http://www.digivaardigindezorg.nl/bijeenkomsten).

Namens het team

Suzanne Verheijden  
Programmamanager Digitale vaardigheden