



**DIGIVAARDIG
IN DE ZORG**

Resultaat enquête digivaardigheid van collega's in de zorg





Inhoudsopgave



1. Inleiding	3
2. Verdeling	3
3. Geschatte digivaardigheid van collega's in de zorg	4
4. Specificering per sector	5
5. Opmerkingen deelnemers	7
6. Conclusie	14

1 Inleiding

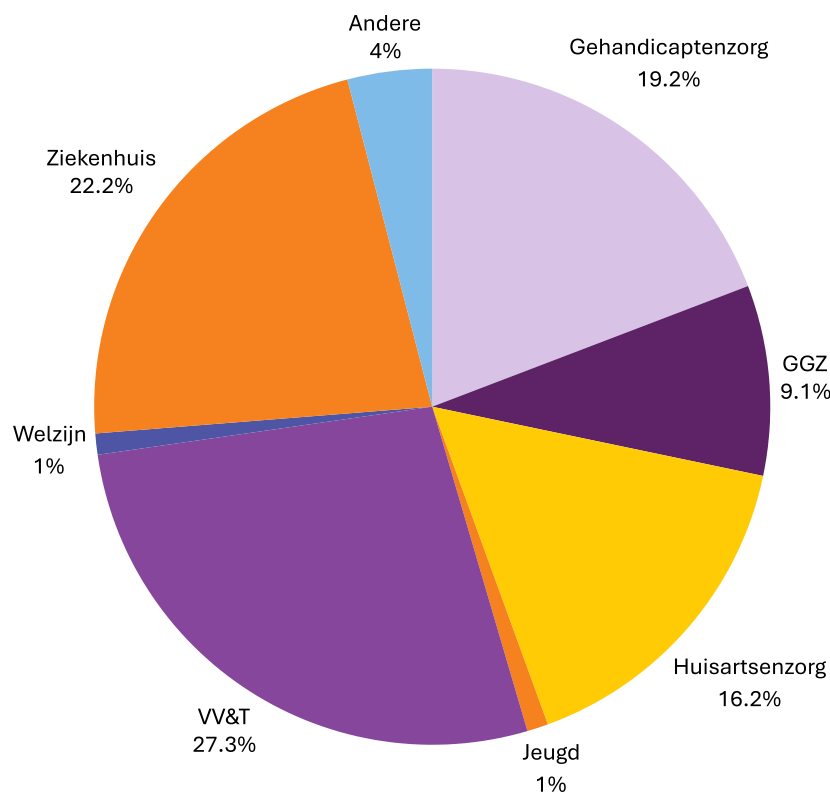
We wilden graag een beeld krijgen van de stand van zaken van de digivaardigheid van zorgprofessionals in 2025. De laatste grote landelijke onderzoeken in verschillende zorgsectoren dateren namelijk alweer van tussen 2019 tot 2023. We besloten daarom een enquête uit te zetten onder onze coalitieleden. Die enquête is in maart en april 2025 door 149 mensen ingevuld. We vroegen nadrukkelijk naar de digivaardigheid van medewerkers die in contact komen met cliënten en patiënten (dus niet de meer kantoorgeoriënteerde administratieve of leidinggevende functies).

We vroegen de deelnemers aan onze verkenning uit welke sector ze kwamen, in welke rol ze werkten en hoe ze hun collega's zouden onderverdelen in 3 categorieën. Daarnaast was er ruimte voor opmerkingen. Hoewel we weten dat deze aantallen onvoldoende zijn om als wetenschappelijk resultaat te tellen, vinden we het toch waardevol om de uitkomsten met jullie te delen en een overzicht te geven van de aanvullende reacties die gegeven werden.

2 Verdeling

De verdeling over sectoren

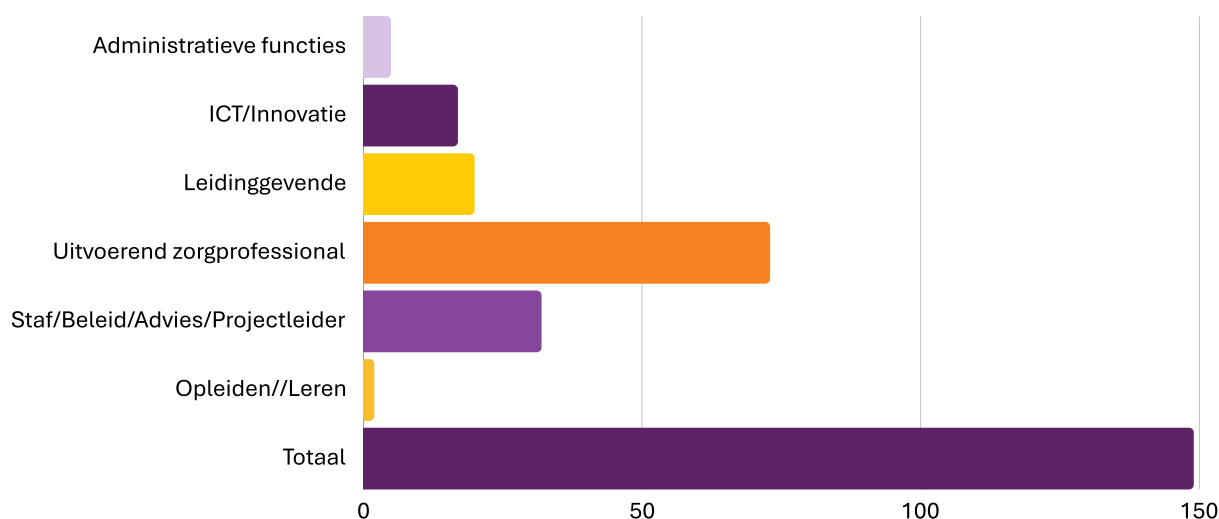
De verdeling van de invullers over de verschillende sectoren was als volgt:



De verdeling van de rollen van de invullers was als volgt:

Administratieve functies:	5 deelnemers
ICT/Innovatie:	17 deelnemers
Leidinggevende:	20 deelnemers
Uitvoerend zorgprofessional:	73 deelnemers
Staf/Beleid/advies/projectleider:	32 deelnemers
Opleiden/leren:	2 deelnemers

Totaal: **149 deelnemers**



3 Geschatte digivaardigheid van collega's in de zorg

We hebben voor deze vragenlijst 2 type medewerkers omschreven rondom het thema digivaardigheid. We vroegen de invullers om de algemene omschrijvingen door te lezen en dan een inschatting in percentages te maken. Hoeveel van hun collega's behoren tot deze twee types?

De overige collega's vielen dan in type 3 en/of 4 (van de 4 type technologiegebruikers van Vilans) en vallen buiten dit onderzoek. De 3 antwoorden moesten opgeteld 100% zijn.

We hebben uitgelegd dat het om een schatting gaat en dat je niet altijd zicht hebt op de hele organisatie. We vroegen hen daarom de scores te verdelen over het deel van de organisatie waar zij persoonlijk zicht op hebben.

Bias

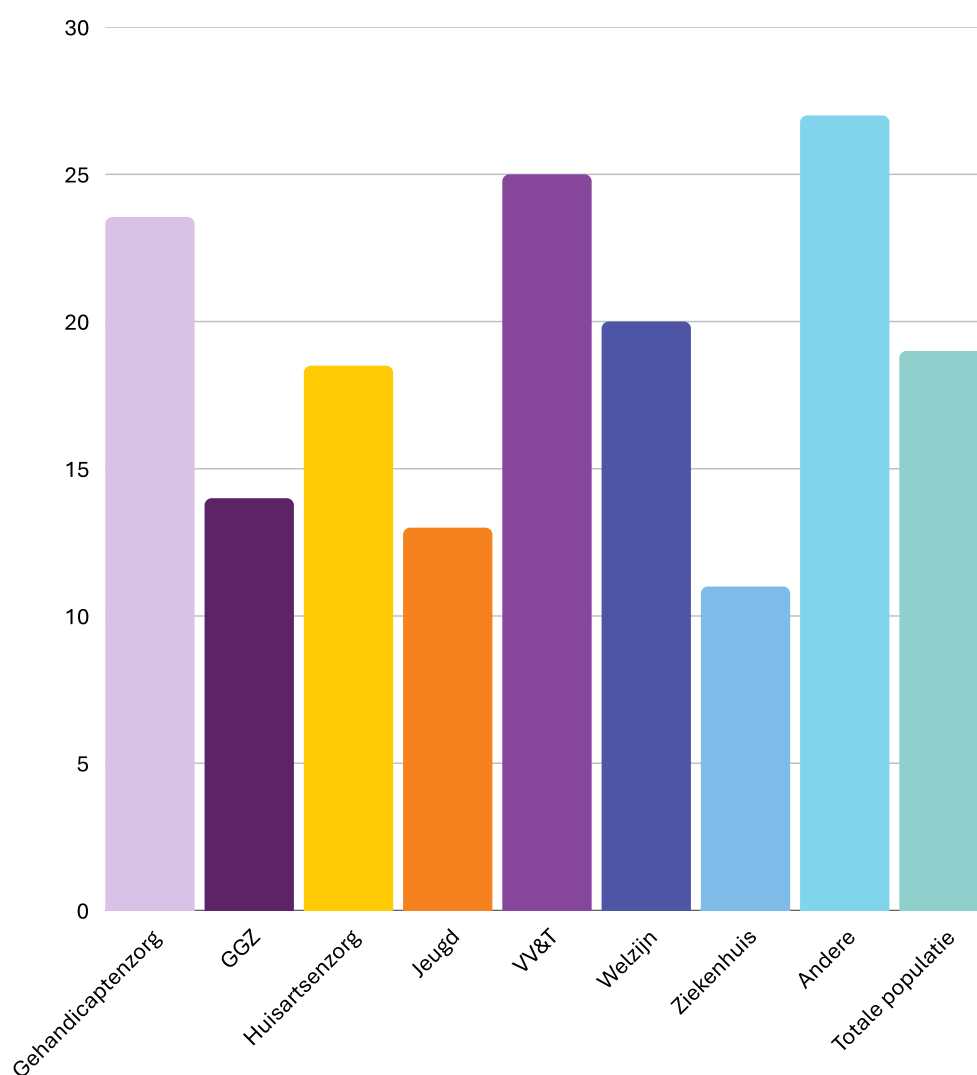
Het is algemeen bekend dat als je mensen vraagt om hun eigen rijvaardigheid te vergelijken met die van een ander, de geïnterviewde zichzelf altijd rooskleurig scoort. Als je vraagt wie er beter is in digivaardigheid zal dat niet anders zijn. En mannen scoren zichzelf volgens internationaal onderzoek altijd een punt hoger op zelfscans dan vrouwen. (Of...vrouwen scoren zichzelf altijd een punt lager dan mannen!) Neem dat mee in je achterhoofd bij het lezen van de resultaten 😊.

Hoeveel procent van jouw collega's herken jij in deze omschrijving?

Medewerker 1

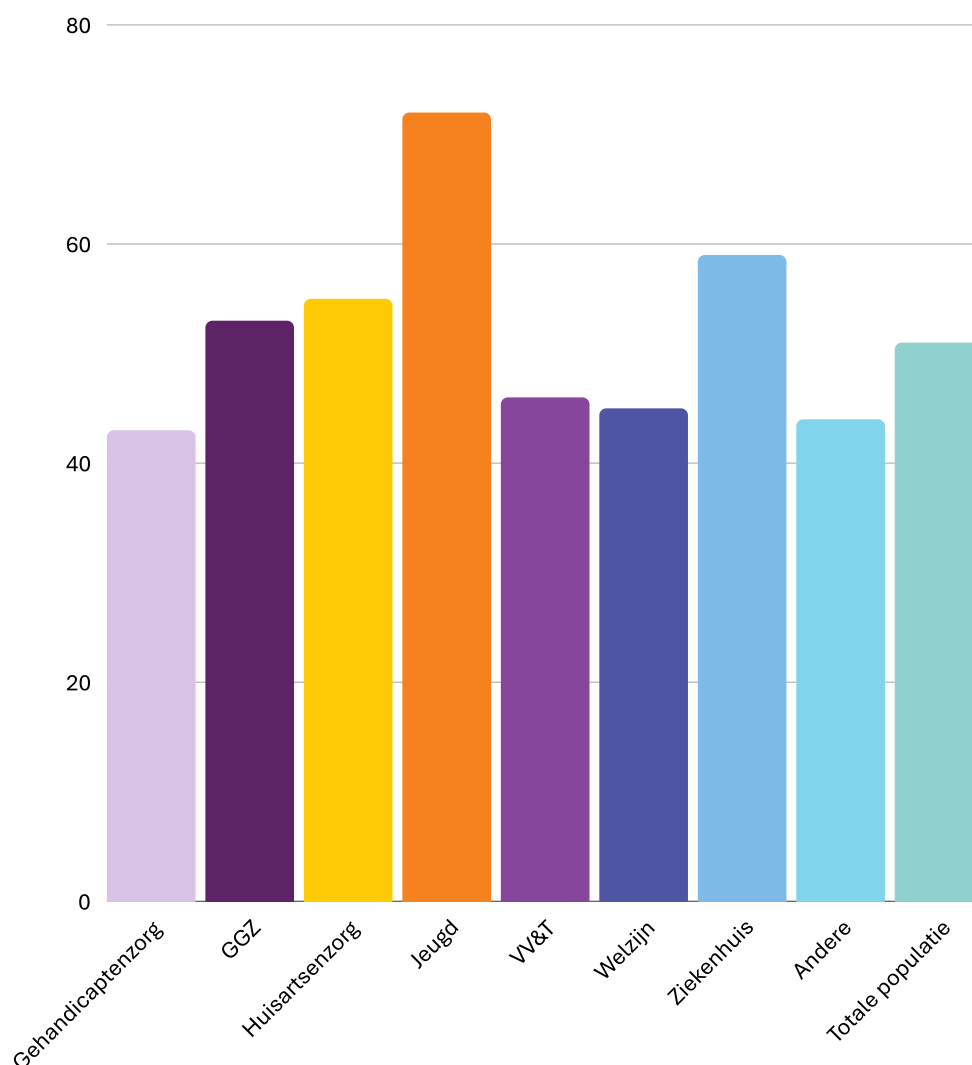
Deze medewerker heeft erg veel moeite met de digitale applicaties die dagelijks gebruikt worden in de zorg. Hij of zij is onvoldoende digivaardig, struggelt met de digitale applicaties van de organisatie en zorgtechnologie. Hij of zij ontwikkelt zich daar maar heel minimaal in en probeert die digitale taken te vermijden of delegeert deze zoveel mogelijk naar collega's.

Verdeeld over de sectoren was dit de uitslag:



19,49% Is het gemiddelde over de hele populatie

Hoeveel procent van jouw collega's is basisvaardig en valt buiten deze omschrijvingen (en dus buiten het onderzoek)?



52,3 % is het gemiddelde over de gehele populatie (na verwerking rekenfouten invullers)

Als we kijken naar het totaal over alle sectoren heen geven 149 invullers dus aan dat 19 % van hun collega's behoren tot groep 1 en 33 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 52 % van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

4 Specificering per sector

Als we inzoomen op de specifieke sectoren zien we deze resultaten.

In de **gehandicaptenzorg** beoordeelden 29 invullers dat 24 % van hun collega's behoren tot groep 1 en 37 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 61 % van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

In de **VVT** beoordeelden 40 invullers dat 25 % van hun collega's behoren tot groep 1 en 36 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 61% van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

In de **huisartsenzorg** beoordeelden 24 invullers dat 19 % van hun collega's behoren tot groep 1 en 30 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 49 % van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

In de **ziekenhuizen** beoordeelden 33 invullers dat 11% van hun collega's behoren tot groep 1 en 29 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 40 % van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

In de **ggz** beoordeelden 13 invullers dat 14% van hun collega's behoren tot groep 1 en 33 % tot groep 2. Dat betekent dat volgens deze score in totaal gemiddeld 47 % van de medewerkers onvoldoende digivaardig is in de ogen van de invullers.

Voor de **jeugdzorg**, **welzijnssector** en de categorie **overige** zijn de aantallen te laag om een representatief gemiddelde te delen.

5 Opmerkingen deelnemers

We boden aan het einde van deze korte vragenlijst de mogelijkheid om een opmerking te plaatsen over dit thema. Daar is enorm veel gebruik van gemaakt.

We delen de uitspraken die het meest genoemd werden of er juist uitsprongen.



Opmerkingen gehandicaptenzorg

“Het lijkt erop dat mensen in de zorg bang zijn om fouten te maken op digitaal gebied. Dat lijkt het ontwikkelen van digitale vaardigheden in de weg te zitten.

Het is soms zoeken de juiste ondersteuning te bieden. Zeker met de snelle ontwikkeling van digitale mogelijkheden”.

“Collega’s willen liever met cliënten bezig zijn, dan ‘met de computer’. Alle veranderingen geven regelmatig stress, zoals de overgang naar een nieuw cliëntendossier.”

“Ik denk dat er voor iedereen van elk niveau regelmatig nuttige tips zijn te halen uit het e-mails van Digivaardig in de zorg”.

“Zolang er niets aan een applicatie verandert, kan een groot deel zich wel redden. Maar als al de lay-out wijzigt raken veel medewerkers van de leg. We horen vaak 'was ik er net bijna aan gewend, is het weer nieuw'. Dit maakt hen onzeker en werkt demotiverend om er weer mee te leren omgaan. Individuele ondersteuning wordt zeer gewaardeerd.”

“Zou het beter zijn als de zorgmedewerkers zich puur richten op hun vak en passie en de administratieve taken overlaten aan een administratieve duizendpoot die daar energie van krijgt, zodat je ieder zijn talenten benut?”

Opmerkingen VVT

“Meer kijken naar vaardigheden passend bij functie. Dus van een helpende (niv 2.) hoeft minder verwacht te worden in de applicaties dat ze gebruiken dan bijvoorbeeld een verpleegkundige (niv 4.). Maar ook wat is daarin ieders verantwoordelijkheid om zelf stappen te doen, en wat is verantwoordelijkheid van een organisatie?”

“Het is niet helpend als het systeem faalt.”

“Uitleg is vaak in computertaal dan ben je me in tegel 1 al kwijt”

“De zorgsector digitaliseert in hoog tempo, met elektronische dossiers, digitale communicatie en slimme technologieën die steeds meer onderdeel worden van het dagelijks werk. Het is daarom essentieel dat zorgmedewerkers beschikken over voldoende digitale basisvaardigheden om veilig, efficiënt en zelfverzekerd met deze systemen te kunnen werken.

Investeren in digitale vaardigheden betekent niet alleen betere zorg voor cliënten, maar ook meer werkplezier en minder werkdruk voor medewerkers. Het is belangrijk dat er blijvende aandacht is voor scholing en ondersteuning, zodat iedereen mee kan blijven doen in een steeds meer digitale werkomgeving.”

Opmerkingen huisartsenzorg

“Ik denk dat als ik naar ons team kijk, de meesten absoluut voldoen aan de digitale vaardigheden die op dit moment nodig zijn om de functie te kunnen uitoefenen. Die zijn nog vrij beperkt, hoe dat zich in de (nabije) toekomst gaat verhouden weet ik niet.”

“Vroeg beginnen met digitale vaardigheden; de jeugd weet de telefoon te vinden maar ik bedoel toch echt andere skills.”

“Jongere collega's (die niet binnen afzienbare tijd met pensioen gaan) met minder digivaardigheden adviseer ik weleens om met de digivaardigheid aan de slag te gaan. Hierbij benoem ik dan dat er zeker niet minder digitaal zal worden gewerkt in de toekomst. Als zij hun werk leuk willen blijven vinden zijn ze zelf verantwoordelijk voor hoe ze ook het digitale aspect leuk (kunnen gaan) vinden.

Ik vind dat de meeste digi-minderv aardige medewerkers zelf weinig doen om die vaardigheden beter onder de knie te krijgen. Ook digitalisering is een serieus belangrijk onderdeel van het werk.”

“Vanuit het management zou meer uitgelegd mogen worden hoe belangrijk het is digitale vaardigheden te verbeteren en bij te houden. Er wordt daardoor een afwachtende houding aangenomen bij medewerkers. = lekker makkelijk. Het kan een probleem worden als op korte termijn besloten wordt flink te investeren in allerlei applicaties en de medewerkers het stoom uit de oren komt om bij te benen. Preventief zorgen voor digitale vaardigheden zou kunnen vallen onder preventieve gezondheid.”

Opmerkingen ziekenhuizen

“De werkdruk op de werkvloer is te hoog om tijd te steken in het ontwikkelen van digitale vaardigheden.”

“Goed dat er aandacht voor is, als ict'er merk je dat veel gebruikers digibeeet zijn.”

“Heel belangrijk om mensen mee te nemen in de transitie. Zowel hulpverleners als zorgvragers”

“Ik merk dat jong personeel minder moeite heeft dan de medewerker vanaf de leeftijd 50”

“Moeten nog verbeteren en tijdens de opleiding al worden meegenomen.”

“Ontzettend belangrijk om aandacht voor te blijven vragen!”

“Weinig ondersteuning. Zoek het zelf maar uit. Geen controle op digitale vaardigheden. Achterblijvers blijven achterblijvers.”

Opmerkingen ggz

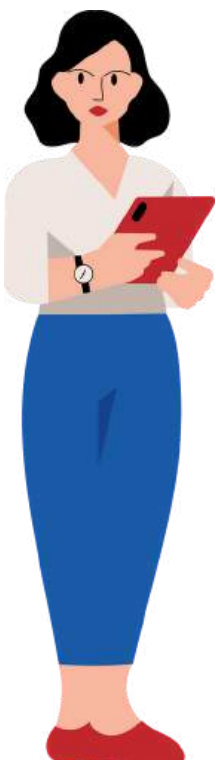
“Het is een noodzakelijke basisvoorwaarden, voor jezelf maar zeker ook om je client in mee te kunnen nemen/te begeleiden, in ons geval binnen de GGZ.”

“Ik denk dat we allemaal overweg kunnen met de 'verplichte' digitale middelen om ons werk te kunnen doen. Maar dat we nog lang niet op de hoogte zijn van alles wat ons werk makkelijker kan maken.”

“Management meekrijgen
=
grootste uitdaging”

“Wij zien met name problemen bij het invoeren van nieuwe applicaties en systemen”.

“Het gaat niet alleen om vaardigheid. Wanneer je wel gebruik maakt van mail en een werkportaal, maar je hebt alleen belangstelling voor het ECD dan is het ook gedrag”.



Opmerking Jeugdzorg



“Door tijdsdruk wordt hier minder aandacht aan besteed.”

Opmerking welzijnssector



“We lopen zo ver achter..
heerst helaas echt nog een
mindset dat mensen gewoon
niet willen.”

Opmerkingen overige



“Je bent eigenlijk nooit bij
want de ontwikkelingen
gaan zo snel, er komt
iedere dag wel weer wat
nieuws bij.”



“De werkdruk is zo hoog dat
medewerkers zich niet de tijd
gunnen op te leren en digitaal
vaardiger te worden. De client zit
voor je neus dus nu even snel
invullen en niet nadenken hoe
dat anders en in toekomst
sneller kan.”

Op basis van de mening van de invullers is er voor meer dan de helft van de zorgprofessionals, 52%, winst te behalen op het gebied van (basis) digitale vaardigheden. Hoewel we in de analyse zeker meenemen dat mensen zichzelf hoger inschatten dan anderen, herkennen we de cijfers en opmerkingen uit de praktijk en lijkt de urgentie om aandacht aan digivaardigheid te besteden onverminderd groot naarmate de ontwikkelingen op technologisch gebied over ons heen razen. Er is extra aandacht nodig bij updates en de uitrol van nieuwe applicaties maar ook de applicaties zelf vragen aandacht in toegankelijkheid en gebruikersgemak.

Wil je als organisatie aan de slag? Download dan ons voorbeeldplan of de [linkjeslijst](#) met linken naar alle belangrijke documenten op onze website. Je bent welkom bij een van onze gratis [evenementen](#). Het eerstvolgende evenement is onze live werkconferentie op 17 juni.

Wil je weten wat de te behalen tijdswinst is bij het verbeteren van digitale vaardigheden? Meld je dan aan voor onze [nieuwsbrief](#) zodat je de resultaten van ons lopende onderzoek na de zomer (2025) kunt lezen.

Namens Digivaardig in de zorg,

Suzanne Verheijden
Programmanager Digitale vaardigheden