



DIGIVAARDIG IN DE ZORG



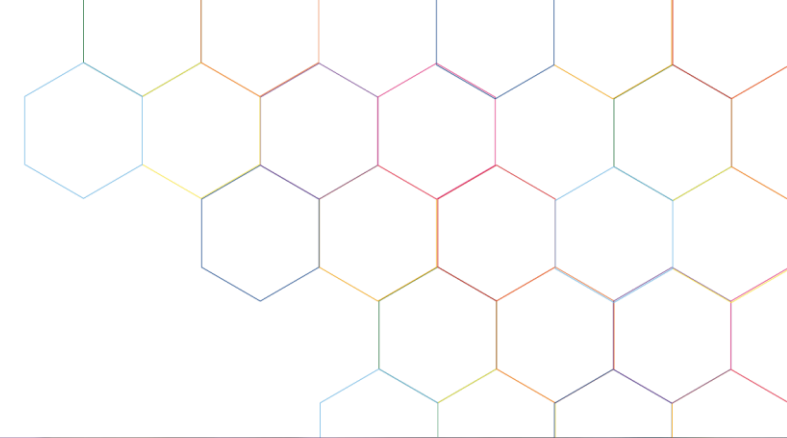
15^{de} Werkconferentie Digivaardig in de zorg

digivaardigindezorg.nl





DIGIVAARDIG IN DE ZORG



Starten met een
project digitale
vaardigheden
door Sonja Heijkamp

digivaardigindezorg.nl



DIGIVAARDIG
IN DE ZORG

Sonja Heijkamp

Na de werkconferentie

Na deze werkconferentie krijg je nog **alle presentaties** toegestuurd in de achterafmail!

Houd de website in de gaten voor volgend jaar voor:

- nieuwe bijeenkomsten
- digitips
- interviews

En nog veel meer voor jouw project Digitale vaardigheden!

Ga naar www.digivaardigindezorg.nl



Wie ben jij? (Chat)

Noteer je

- naam,
- sector,
- organisatie,
- functie en
- fase van je project digitale vaardigheden (oriëntatiefase, planfase, net begonnen, enz.)

Programma

- Definities
- Landelijke knelpunten
- Succesfactoren aanpak
- Maak je eigen plan: aan de slag a.d.h.v. tips uit de beproefde aanpak uit de praktijk (met een sleutelrol voor de digicoach, getest in meerdere sectoren)
- Doelen, resultaat, keuzes, leermiddelen, stakeholders, onderzoek, communicatie, borging enz.

De coalitie Digivaardig in de zorg

Iedereen in de zorg voldoende digivaardig om goede zorg – ondersteuning-begeleiding-preventie te kunnen leveren.

1 op de 6 van de Nederlanders werkt in de zorg...

**VERNIEUWDE
TECHNOLOGIE**

**DIGIBEET WORDEN
GING NOG NOOIT
ZO MAKKELIJK**

Loesje

Wat zijn digitale vaardigheden?

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.

Office-
programma's

Technologie en
e-Health

Domotica

Informatie-
beveiliging en
privacy

Applicaties

Apps en
instellingen

Basisvaardigheden

Social Media



Wat is een digitale starter?

Definitie: digitale starter

Wikipedia digibeet:

“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 de hard-, en software ondergaan de digitale starter vasthoudt aan oude en minder efficiënte manieren om te werken met computers.”

of

‘Een digitale starter is iemand die niet goed (genoeg) zijn weg weet te vinden in essentiële programma’s, bij geringe veranderingen vastloopt en niet zelf durft te zoeken naar een oplossing.’ (Zantvoord 2021)

of

Iemand die zichzelf lager dan een 6 scoort op de zelfscan!

Landelijke knelpunten digitale vaardigheden

VVT 16 % starter, 55+-ers 25%, (onderzoek juli 2020)
VG, 10% starter (Middin 2021 17%)
-**Huisartsenpraktijk** 17% en bij 50+-er 27%
GGZ, 9,5 % digistarter
Ziekenhuizen, 9,8 %, 46% bij de 60+-er

Moeizame adoptie ehealth

Geen goede digibegleiding
cliënten/ patiënten

Tijdverlies/
weinig efficiency

Onzekerheid

Uitstroom medewerkers en
remming instroom

Schaamte en angst
bij starters

Kwaliteit van zorg
onder druk

Beperkt gebruik applicaties en
afschuifstelsel bij medewerkers



Lesmateriaal voor jouw sector



[Gehandicaptenzorg >](#)



[Verpleeg- & verzorgingshuizen & thuiszorg >](#)



[Ggz >](#)



[Ziekenhuizen >](#)



[Huisartsen >](#)



Hier vind je ook een
voorbeeldplan en een
communicatieplan!

Projectorganisatie



[Bijeenkomsten >](#)



[Zelftest: 'Welk digitype ben jij?' >](#)



[Info voor digicoaches >](#)



[Zelftest voor managers in de zorg >](#)



[Rapport 'Nut en noodzaak van het investeren in digitale vaardigheden in de zorg' >](#)

Succesfactoren aanpak in de organisaties



Commitment en voorbeeldrol bestuurder, directie, leidinggevenden (digitaal leiderschap)

Een visie op digitalisering in de praktijk



Statement: geen keuze maar noodzaak.
Maar.... met positieve insteek! (we helpen je)

Het afschuifstelsel van de starter doorbreken

Geen focus op starter, iedereen digitaal vaardig

Benadrukken nut en noodzaak en lange termijn perspectief



Inzicht vergroten in wat nodig is (zelftest)

Opname in competentieprofiel, functioneringsgesprekken, inwerkprogramma enz.

Verleturen en out-of-the-pocketkosten reserveren

Digiweten en early adopters benutten en coaching door **digicoach** op de werkplek zelf!



TIJD!

Boodschap: meer tijd voor patient en prettig werken voor jou



Gebruik van humor, bloopers, luchtigheid en speelse activiteiten

De digicoach als grootste succesfactor

Ik help starters bij de uitrol van alle nieuwe applicaties

Ik help bij de zelfscan en we maken samen een leerplan

Ik doe een intake

Ik betrek collega's met verstand van zaken

Ik ga naast iemand zitten om het samen te doen

Ik verhelder de leervraag.



Ik ben altijd positief

Ik voer campagne en stimuleer collega's om digivaardig te worden

Ik heb geduld

Ik coach

Ik heb didactisch inzicht

Ik ben digitaal vaardig



Meest gestelde vragen over de digicoach

Wil je daar de antwoorden op horen? 😊

Download de pdf!



SCAN ME

Waarom? Aanleiding

Wat is de reden voor jouw organisatie om met dit programma te starten? (Chat)

Veelgehoorde redenen:

- Toenemende digitalisering in de zorg
- Ambities op het gebied van ehealth/ zorgtechnologie
- Medewerkers onvoldoende digivaardig
- Goed werkgeverschap
- AVG-wet vraagt actuele kennis en vaardigheden
- Of praktisch: we gaan een nieuw ECD uitrollen en.....

Keuzes maken met je projectteam

1. Verplicht of vrijwillig?
2. Richten op alle medewerkers of alleen de zorgprofessionals
3. Toevoegen basisvaardigheden aan eHRM, functioneringsgesprekken?
4. Inzet van studenten/ samenwerking onderwijs?
5. Leertijd medewerkers vergoeden?
6. Onderzoek?
7. Planning/ timing/ wanneer starten?
8. Inbedding? Welke afdeling, projectleider?
9. Extramuraal, welke aanpassingen nodig t.o.v. intramuraal?

Voorbeelddoel en eindresultaat

Doel

Verhogen kwaliteit van zorg, werkplezier en effectiviteit van werken door het verbeteren van de digital- en techvaardigheden van alle medewerkers.

Resultaat

Elke medewerker beschikt over de benodigde digitale vaardigheden om zijn functie goed te kunnen uitoefenen nu en in de toekomst.

Meetbare resultaten

Wat zouden resultaten zijn die jij zou kunnen/ willen behalen? (chat)

Bijvoorbeeld:

- Zelfscan en 1 meting gedaan
- % telefoontjes naar helpdesk gedaald
- Aantal zorgprofessionals dat vanuit persoonlijk account rapporteert
- Aantal zorgprofessionals dat inlogt op persoonlijk account
- % uitgenodigde medewerkers ingelogd in digitale leeromgeving
- Alle teamleiders bespreken digitale vaardigheden met teams voor datum x
- Digitale vaardigheden onderdeel van jaargesprek / MTO / etc.

Rollen en verantwoordelijkheden

Succes bereik je samen!

Betrek:

- Bestuur/ directie/ MT/ leidinggevenden
- HR
- Opleiden
- ICT
- Security-officer
- Innovatie/ i-nurses/ zorgtechnologen
- Zorgprofessionals

Bedenk voor elke stakeholder/ samenwerkingspartner 1 concreet doel. Wat verwacht je van hen? (Chat)

Wie zou je waarvoor in kunnen zetten?

- **Leidinggevenden:** bespreekbaar maken, stimuleren, faciliteren, voorbeeldgedrag;
- **Communicatie:** communicatiecampagne ontwikkelen en realiseren;
- **ICT:** heel belangrijk dat ze info leveren maar ook begrijpen wat een digicoach wel en niet doet, over en weer informeren;
- **P&O/ HR:** introductie nieuwe medewerkers, functieprofiel, jaargesprek e.d.;
- **Opleidingen:** Leer managementsysteem, digitale vaardigheden bij zorginhoudelijke trainingen, leeraanbod voor elk digitype;
- **Medewerker:** heeft eigen verantwoordelijkheid om vaardigheden op peil te hebben en houden en kan verwachtingen uitspreken. Wat heb je nodig om.....?

Vorbereiding

1. Projectleider benoemen
 2. Link zoeken met bestaande of nog te lanceren digitale projecten
 3. Digicoaches werven, selecteren & opleiden
 4. Communiceren naar leidinggevenden en medewerkers over project digitale vaardigheden
 5. Optie: Zelfscan invullen door medewerkers evt samen met digicoach als intake
 6. Digicoach begeleidt medewerkers
 7. Medewerkers ontwikkelen zelf vaardigheden o.a. via kennissite en eigen leermiddelen
- ∞ digicoaches wisselen ervaringen uit

Een spetterende start

Wat zou je kunnen doen om een spetterende start van je project te krijgen?

Voorbeelden:

- 1 april grap/ Valentijnsdag
- Persconferentie ;-)
- Posters, ansichtkaartenpostvak of e-card, visitekaartjes, kraampje, digicoach-poloshirt, pagina intranet, digicookies, kadobon gratis digicoaching, doelenmuur, digiquiz tijdens de lunch, lestival, escaperoom, deurhangers, Piece-of-cakesessie enz.
- Vlog bestuurder over urgentie en doel en aanbod hulp
- Bij elke medewerker afspraak in het rooster

Hoe ontwikkel je de vaardigheden?

- Houd in je aanbod rekening met de 4 typen technologiegebruikers
- Vind de starter
- Betrek de leidinggevende
- Zorg dat de digicoaches bekend zijn: zij ondersteunen op maat, met geduld en zorgen voor veiligheid
- Lesmateriaal op digivaardigindezorg.nl beschikbaar
- Benut de stafafdeling: onder de aandacht brengen, borging van vaardigheden, stimuleren kennisuitwisseling, etc.
- Trainingen kleine groepjes
- Stappenplannen voor applicaties, tutorials, wikipagina
- Digitips delen
- Masterclasses
- Digitale applicaties in inhoudelijke trainingen borgen
- Strippenkaart voor leeraanbod

Aanvullingen?

Communicatie

Zorg voor een communicatiekalender zodat je doorlopend aandacht kan blijven genereren voor het thema.

Maak het ook leuk! Belangrijkste:

- Enthousiasmering medewerkers
- Uitleg doel
- Vindplaats/ contactgegevens digicoaches
- Storytelling/ succesverhalen
- Onderscheid de verschillende doelgroepen
- Zet diverse communicatiemiddelen in
- Een 'boodschap' voor medewerkers (meer tijd voor client prettiger werken voor jou) en voor management (minder stress, meer werkplezier, betere kwaliteit van zorg)
- Format communicatieplan beschikbaar!

Jouw ideeën?

Kosten/ businesscase

- Inzet digicoaches (voor digistarters > 10 uur per jaar; overige medewerkers 2 uur per jaar)
- Opleiden digicoaches en evt. intervisie.
- Evt. verletkosten scholing medewerkers
- Out-of-pocketkosten scholing (bijv. cursus of e-learning zorgtechnologie of Outlook)
- Communicatiemiddelen
- Uren projectleider
- Uren overige projectteamleden

Borging

1. Evaluatie: wat, hoe, door wie (tips onderzoek op website)
2. Borging: in P&O beleid: functieprofielen, jaargesprekken, inwerkprogramma, etc.
3. Pas het scholingsaanbod aan op leerbehoeftes
4. Houd rekening met vaardigheden van medewerkers bij nieuwe IT projecten
5. Neem het onderwerp op in de jaarplannen van leidinggevenden
6. Breng de rol digicoach onder in je organisatie

Let op! De leidinggevende is de:



Rapport, samenvatting, succesfactoren en to-do list



 **buro strakz**

In opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. **Jet Zantvoord, Lotte Kortland en Suzanne Verheijden. Juli 2022.**

De succesfactoren van digitaal leiderschap in de VVT

De noodzakelijke lijn tussen de verschillende aspecten en stakeholders op het gebied van zorgtechnologie en digitalisering



Een onderzoek naar succesfactoren bij leidinggeven aan digitalisering

De urgentie voor de inzet van technologie in die sector groeit en de mogelijkheden op dat gebied gaan hard. Dat vraagt een actieve rol van de leidinggevende. In dit onderzoek is kwalitatief en kwantitatief onderzoek verricht naar de kenmerken van digitaal leiderschap. De uitkomsten zijn aangevuld met kennis van experts uit de praktijk. Het volledige rapport vindt u [hier](#).

De leidinggevende als lijn
De resultaten laten zien dat een overgroot deel van de leidinggevenden de noodzaak inzet van digitalisering en de inzet van technologie binnen de VVT-sector. Een leidinggevende is de onmisbare lijn die (met voeding uit de organisatie) alle aspecten en stakeholders op het gebied van digitalisering en zorgtechnologie met elkaar verbindt. Alle processen die eruit voortkomen vragen digitaal leiderschap en dat vraagt betrokkenheid vanaf dag één. Het succes van digitalisering valt of staat met het enthousiasme, verandermanagement, lef, ondernemerschap en de verbindende rol van de manager.

Korte termijn problematiek versus lange termijn strategie
Veel leidinggevenden worden echter nog afgeleid door de waan van de dag: de roosters, de werkdruk, het verzuim en het arbeidsmarkttekort. Innovatie wordt gezien als iets dat 'erbij komt' en digitalisering is voor veel leidinggevenden een nieuw vakgebied waar de kennis en vaardigheden nog niet optimaal voor ontwikkeld zijn. Daardoor wordt er nog te weinig strategisch nagedacht over de lange termijn en komt technologie als thema weinig terug in de jaarplannen. De leidinggevenden die wel actief zijn op het gebied van digitalisering binnen hun team voelen zich soms alleen staan binnen het MT of de RVB en moeten hard werken om collega's mee te krijgen in digitalisering. Medewerkers hebben hun handen vol aan de dagelijkse praktijk en hebben hulp nodig om de bestaande werkwijzen los te laten en kennis en vaardigheden nodig om met de toenemende technologie om te gaan.

Positieve ontwikkelingen
Gelukkig groeit volgens de geïnterviewden het besef dat digitalisering en technologie nodig zijn, en zijn er volop goede voorbeelden. Er wordt bijvoorbeeld steeds meer kennis gedeeld tussen organisaties en de regionale samenwerking en uitwisseling in de keten groeit. Subsidies en gelabeld budget helpen de inzet van technologie te vergroten en er wordt door leidinggevenden zelfs gevraagd naar landelijke normen voor de inzet van zorgtechnologie die een verplichtend karakter bieden. De kennis over wat werkt en wat er nodig is groeit. Zoals digitaal vaardige professionals, een positieve boodschap die bij elke kans verspreid wordt onder medewerkers en cliënten, en ambassadeurs die hen daar op de werkvloer zelf bij ondersteunen.

Hoe kan het slimmer?
De vraag: 'Hoe kan het slimmer?' zou wellicht de meest gestelde vraag moeten zijn op de werkvloer en in het MT. Digitalisering vereist concrete doelen die gemonitord en geëvalueerd worden, met extra aandacht voor de vereiste digitale vaardigheden van de leidinggevende, medewerker en cliënt. Die technologie wordt als minder 'koud' ervaren wanneer mensen dat laagdrempelig en eventueel onder begeleiding van een ambassadeur of innovatieteam mogen uitproberen. Het vraagt ook dat deze skills in het opleidingsplan staan. Technologie krijgt meer tijd om te landen als een project past in de planning van een team en problemen ook echt oplost. Een leidinggevende die het belang erkent, ziet dat tijd ook vaak een kwestie van prioriteit is. Een innovatiecultuur met ruimte voor ideeën en het maken van fouten plus regionale of landelijke kennisdeling is daarbij essentieel om stappen vooruit te zetten. Daarnaast zijn belangrijke voorwaarden: werkzame technologie (met stabiele wifi); intuïtieve applicaties en inzicht in het daadwerkelijke gebruik; goede ICT-ondersteuning met aandacht voor alle vier de typen technologiegebruikers; voorbeeldgedrag van het hele MT. Zo gaat digitalisering bijdragen aan meer welzijn, regie, vrijheid en veiligheid voor ouderen.

 **buro strakz**

In opdracht van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Juli 2022.

Leidinggeven aan digitalisering en zorgtechnologie in de VVT

To-do lijst



Onderzoeksrapport lezen met succesfactoren?



Leidinggeven aan digitalisering en zorgtechnologie in de VVT

To-do lijst



Wat kun je doen om alle processen rondom digitalisering en zorgtechnologie op jouw locatie aan elkaar te verbinden? Gebruik deze to-do-lijst om te kijken hoe ver je al bent en waar verbetermogelijkheden liggen.

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Ik kan in eigen woorden uitleggen wat het belang is van de transformatie van de VVT-sector | <input type="checkbox"/> Ik maak gebruik van ervaringen van collega leidinggevendenden van binnen en buiten de organisatie en neem deel aan regionale kennissessies |
| <input type="checkbox"/> Ik spar regelmatig met mijn collega's uit het MT over de meerjarenvisie | <input type="checkbox"/> Ik reserveer ruimte in de begroting om de benodigde ICT-randvoorwaarden voor mijn teams op orde te brengen, en te monitoren |
| <input type="checkbox"/> Ik beschik over een actuele organisatievisie op het gebied van digitalisering en zorgtechnologie | <input type="checkbox"/> Ik stimuleer medewerkers actief om hun knelpunten en ideeën te delen |
| <input type="checkbox"/> Ik heb een helder verhaal om mijn medewerkers te informeren en inspireren en beschik over daarbij behorende communicatiemiddelen | <input type="checkbox"/> Ik zet het onderwerp zorgtechnologie en digitalisering standaard op het werkoverleg met mijn teams |
| <input type="checkbox"/> Ik vertaal de organisatie doelen in concrete doelen en acties in mijn jaarplan | <input type="checkbox"/> Ik daag medewerkers uit om te bedenken hoe ze het leven van cliënten prettiger kunnen maken met de inzet van technologie |
| <input type="checkbox"/> Ik organiseer scholing voor mijn medewerkers, zowel op het gebied van digitale vaardigheden als op zorgtechnologie en stimuleer dat mensen daaraan deelnemen ondanks de uitdagingen in het rooster | <input type="checkbox"/> Ik daag medewerkers uit om te bedenken hoe ze hun werk makkelijker kunnen maken met de inzet van technologie |
| <input type="checkbox"/> Ik zet ambassadeurs (digicoaches, i-nurses) in op de werkplek zelf en ondersteun deze actief in hun rol ten opzichte van medewerkers en cliënten | <input type="checkbox"/> Ik creëer veiligheid rondom het maken van fouten bij digitalisering en benadruk het leereffect er van |
| <input type="checkbox"/> Ik toon lef, ondernemerschap en heb voldoende digitale vaardigheden passend bij mijn functie | <input type="checkbox"/> Ik spreek met projectleiders en innovatoren concreet af hoe ik bij kan dragen aan een succesvolle inzet van technologie in mijn teams |
| <input type="checkbox"/> Ik heb kennis van verandermanagement en weet wat de succesfactoren zijn om mijn medewerkers mee te nemen in digitale ontwikkelingen | <input type="checkbox"/> Ik ben op de hoogte van het toetsingskader van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (Igj-ehealthkader) en gebruik het als kapstok om te voldoen aan de eisen en inspiratie voor een |
| <input type="checkbox"/> Ik ben actief betrokken bij de keuze, het | |

Tip: Maand van de digitale fitheid (maart)

“Digitale Fitheid is een antwoord op veel urgente aandachtgebieden van mensen die meer dan 4 uur per dag voor hun werk naar een scherm kijken. De meeste mensen zijn daar niet heel bedreven in. Zoeken naar informatie kost al gauw 240 uur per jaar en onnodig gehannes met de computer ook nog eens 200 uur. Ondertussen raak je moe en gefrustreerd en verlang je naar rust, maar ook naar slagkracht. Met digitale fitheid wordt een uitweg geboden door te kijken naar de menskant van digitalisering. Met tips, inspiratie, lessen, concrete hulp én aandacht.” (www.maandvandedigitalefitheid.nl)

Digifit Challenge

- ✓ Maart is de maand van de digitale fitheid! Daarom organiseert Digivaardig in de zorg de ‘Digifit challenge’. Dagelijks uitdagende opdrachten via e-mail om nóg digitaal fitter te worden. De challenges kunnen ook gedownload worden [via de website](#).
- ✓ Interview met zorgorganisaties over de Digifit challenge: [Zorgorganisaties doen de Digifit challenge - Digivaardigindezorg](#)

Alle succesfactoren op een rijtje:

Alle handige linkjes van onze website:



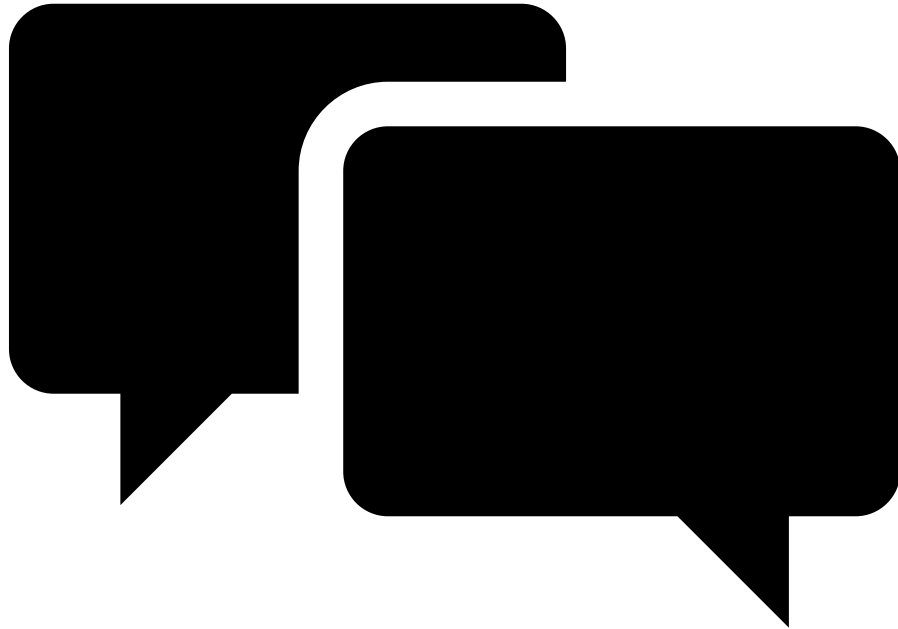
<https://www.zorgvoorinnoveren.nl/actueel/nieuws/2023/02/23/aan-de-slag-met-digitale-vaardigheden-met-behulp-van-onze-nieuwe-handreiking>



https://www.digivaardigidezorg.nl/wp-content/uploads/2023/10/DiVa_Linkjeslijst_def.pdf

Vragen?

Je bent welkom bij de projectleidersbijeenkomsten
en WhatsAppgroep voor projectleiders!



Die leuke cartoons downloaden?



SCAN ME

Programma

13.00-13.25	Opening Digivaardig in de zorg			
WORKSHOPS RONDE 1 13.30-14.30	Meten is (z)weten	Starten én stoppen met digitalisering!	Herkennen en helpen van minder digitaal vaardigen	Hoe maak je een organisatie digivaardig?
14.30-14.45	Pauze			
WORKSHOPS RONDE 2 14.45-15.45	Innovatie hoort in het (nascholings)onderwijs!	Teamrollen en de kracht van DISC	DigiVitaler	De kunst van het vragen stellen
15.45-16.15	Kahoot-quiz: win mooie prijzen!			



DIGIVAARDIG IN DE ZORG



Einde!

www.digivaardigindezorg.nl

info@digivaardigindezorg.nl

digivaardigindezorg.nl

