



Digivaardig leiderschap

Wat houdt het in
& wat helpt

7 kenmerken
met ervaringen
en tips

Zorgaanbod
blijvend
garanderen

Kennis om
te kunnen
leiden

INHOUD

- 01 Voorwoord
- 02 Digitaal leiderschap
- 03 Bewust van noodzakelijke transformatie
- 04 Organisatie met visie
- 05 Werken volgens de organisatievisie
- 06 Stimuleer team tot innoveren
- 07 Verbindende rol betrokken partijen
- 08 Toegerust kennis en vaardigheden
- 09 Faciliteren leidinggevende
- 10 Wist je dat



VOORWOORD

Van digivaardig via zorgtechnologie naar digitaal leiderschap

Dit is al weer het derde e-magazine van **WGV Zorg en Welzijn over digitalisering en zorgtechnologie. Niet omdat we in herhaling willen vallen, maar omdat het een belangrijk thema blijft. Juist nu de arbeidsproblematiek nóg groter is geworden willen we u laten zien wat u kunt doen om het werk van zorgprofessionals te vergemakkelijken.**

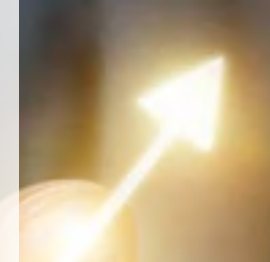
In onze [eerste magazine](#) kunt u lezen hoe de groei aan digitale ontwikkelingen iets vraagt van de hardware en software, maar zeker ook van de vaardigheden van de zorgprofessional. Ervaringen van een digitale starter en een digicoach zijn in dit magazine gecombineerd met praktische tips om digitale vaardigheden te helpen ontwikkelen. Het [tweede magazine](#) ging niet alleen over digitale vaardigheden, maar ook over zorgtechnologie. Een term die volgens een van de geïnterviewden

beter vervangen kan worden door hulpmiddelen. Naast praktijk ervaringen wederom veel tips over bijvoorbeeld borging voor een blijvend effect en handige sites.

Ons 3e e-magazine

De verschillende stappen zijn in deze magazines uitgewerkt, van ambitie tot en met vaardig in de dagelijkse praktijk. In dit 3e magazine zoomen we in op het cement tussen deze uiteenlopende bouwstenen. De verbinding tussen doelstelling en borging: digitaal leiderschap.

We presenteren onderzoeksresultaten (Wat zijn de succesfactoren voor digitaal leiderschap) en natuurlijk zijn ook de nodige praktijkervaringen en tips weer aanwezig. Doe er je voordeel mee en deel het magazine met leidinggevend in jouw organisatie! Heb je niet meteen tijd om dit magazine te lezen maar vind je het onderwerp wel belangrijk? Tijdens je ommetje of in de auto is dit interessant om naar te luisteren: podcast van Skipr & Zorgvisie [roosterproblemen gaan ten koste van digitalisering](#).





Digitaal leiderschap, wat houdt dat in?

De leidinggevende heeft een heel 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.

Maar digitaal leiderschap bestaat uit meer aspecten: Kunnen de leden van het MT de medewerkers stimuleren die moeite hebben met die digitale samenleving maar ook de koplopers helpen om de rest mee te krijgen? Is het thema digitale vaardigheden onderdeel van de visie? Staat het in de jaarplannen? Durven directieleden en managers een voorbeeld rol te pakken? Een mooie manier om daar achter te komen is de zelftest voor managers in te zetten in je organisatie en vervolgens gezamenlijk de uitkomsten te bespreken.

Zelftest voor managers

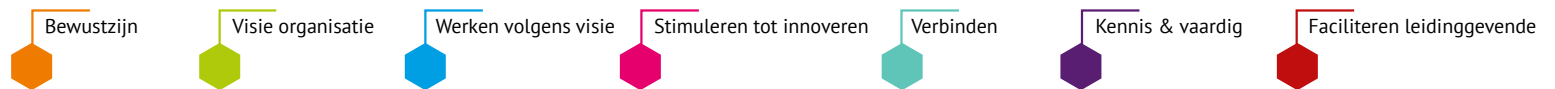
Sinds eind 2019 biedt de coalitie Digivaardiginzorg een zelftest voor managers, directie en bestuurders. Deze [Zelftest voor managers](#), is een vragenlijst met zo'n 30 vragen waar ze hun eigen digitale vaardigheden scoren én 30 vragen over digitaal leiderschap. Na het invullen ontvangt de leidinggevende een rapport per mail. Uit het rapport blijkt of iemand een analoge specialist,

een digitale specialist, een analoge leider of misschien al wel een digitale leider is. Is jullie management klaar voor de toekomst?

Succesfactoren en kenmerken

Leiderschap in het algemeen kenmerkt zich door externe ontwikkelingen te volgen en te vergelijken met de eigen organisatie, visie hebben en uitdragen, inspireren en faciliteren maar natuurlijk ook daadkracht en voorbeeldgedrag. In het rapport [Leiderschap bij digitalisering in de zorg](#), benoemt auteur Marco Derksen de 7 kenmerkende eigenschappen van digitaal leiderschap. In 2022 is in opdracht van het ministerie van VWS onderzoek gedaan in de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT): [Succesfactoren van digitaal leiderschap in de VVT](#). In dit onderzoeksrapport komen de 7 kenmerken terug, mét de inzichten van leidinggevendenden uit innovatieve VVT-organisaties.

In dit magazine beschrijven we kort elk kenmerk en verwijzen daarbij naar handige tools of tips uit de praktijk.



Bewust van de noodzakelijke (digitale) transformatie

Geïnterviewde in het [onderzoeksrapport naar digitaal leiderschap in de VVT](#):

“ De urgentie wordt mogelijk meer ingezien als het ook letterlijk zichtbaarder wordt: Het zou goed zijn als we wachtlijsten meer inzichtelijk hebben. We weten dat er meer ouderen aankomen, maar waar zijn ze dan? Ergens op de telefoonlijn tussen alle instanties, waar ze steeds horen dat er geen plek is ”

Er zijn nog gaten in het rooster en de MT agenda is wéér veel te vol; de meeste leidinggevendenden hebben door de hoge werkdruk en arbeidsmarkttekorten alleen nog aandacht voor acute uitdagingen. De focus ligt op de korte termijn en ontnemt het zicht op de lange termijn strategie; het zorgaanbod in de (nabije) toekomst garanderen, met de inzet van technologie. Dat is eigenlijk tegenstrijdig, omdat technologie juist een belangrijk deel van de oplossing kan zijn!

Noodzaak

Bestaat er nog twijfel over de noodzaak om te investeren in digitale vaardigheden? In dit document ([Rapport nut en noodzaak](#)) staan 10 argumenten. Voor medewerkers gaat om het vergroten van werkplezier en



het verminderen van werkdruk, verzuim en verloop. Daarnaast nemen de kwaliteit van zorg en informatiebeveiliging toe. Er is meer tijd voor de patiënt en kostbare technologie wordt beter gebruikt. Kortom, het heeft effect op medewerkers én de kwaliteit van zorg.

Perspectief

Veel zorgmanagers denken bij de inzet van technologie vooral aan de effecten op het werk van de medewerkers. Zorgtechnologie zorgt er eveneens voor dat cliënten/patiënten minder afhankelijk zijn van zorgverleners. Het kan cliënten helpen om langer veilig thuis te wonen en kan bijdragen aan meer eigen regie en daarmee meer kwaliteit van leven. In het [onderzoek](#) onder leidinggevendenden geeft 90% van de respondenten aan dat technologie een voorwaarde is voor kwaliteit van werken. Slechts 60% ziet technologie als een voorwaarde voor kwaliteit van leven voor de client. Leidinggevendenden in extramurale zorg scoren zelfs 94% en 53%.

Ruimte in de agenda

Wat helpt om tijd te creëren voor de lange termijn strategie?

- (tijdelijk) iemand anders aan de slag met de roosteruitdagingen
- 1 MT-overleg vrijmaken om samen naar het meerjaren perspectief te kijken
- maak inzichtelijk hoe technologie kan bijdragen aan de uitdagingen (bijv. overzicht van mensen die niet zelfstandig medicatie kunnen beheren)
- gebruik de beschikbare scenario's en adviesrapporten uit je sector zoals dit [adviesrapport voor de ouderenzorg](#)
- heb als bestuurder ook aandacht voor belastbaarheid en denkruimte van leidinggevendenden.

Een organisatie met visie op digitalisering

Op dit moment zijn er niet veel organisaties met een visie op digitalisering. Of een organisatievisie waar digitalisering in voorkomt. Visies lijken soms abstract maar kunnen goed werken in de praktijk, vooral in een grote organisatie. Het helpt namelijk om een meerjarenplan te maken en gericht aan de slag te gaan. In plaats van afwachten wat verschillende afdelingen en teams gaan doen.

Inspiratie is beschikbaar

Voorbeelden van organisatievisies en vragen die je kunt formuleren om je visie te formuleren of te actualiseren vind je op [de website van ActiZ](#). De informatie en reflectievragen die daar aan bod komen zijn ook voor andere zorgsectoren dan de VVT de moeite waard.

Een visie en dan?

De visie helpt om richting te geven aan keuzes en te bepalen welke stappen er gezet moeten worden. En die stappen moeten vervolgens ook worden gezet. Dat kan op allerlei manieren, top-down of bottom up. Via een speciale afdeling of functie (innovatie of zorgtech-ambassadeur) of juist niet. Elke aanpak heeft z'n voor én nadelen. Wanneer de top van de organisatie het belang benadrukt helpt dat om medewerkers de noodzaak te laten inzien. Tegelijkertijd is niet elke medewerker daar gevoelig voor en weten zorgprofessionals vaak zélf wat ze nodig hebben in hun werk. Het is prettig als een speciale functionaris het voortouw neemt en tijd heeft, maar jammer als de zorgprofessional zich daardoor niet betrokken



BELANGRIJKSTE TIPS:

- Een visie op digitalisering waar de top van de organisatie op stuurt én medewerkers stimuleren om innovatie ideeën aan te leveren.
- Innovatieafdelingen, I-nurses en tech-ambassadeurs stimuleren en helpen bij digitalisering en innovatie. Maar het is niet uitsluitend hun verantwoordelijkheid: leidinggevende ondersteunt, monitort en stimuleert.
- Denk ook na over de digitale transitie, dat is meer dan het inzetten van ICT-gadgets.

voelt. Gelukkig kunnen de verschillende aanpakken naast elkaar bestaan. Het is belangrijk dat de leidinggevende nauw betrokken is als belangrijkste schakel naar de medewerkers om de visie in praktijk te brengen.

Meer dan coole gadgets

Digitalisering gaat vaak over dezelfde dingen digitaal doen: handige gadgets die bestaande handelingen of processen vervangen zoals Medido of een slimme bril. Optimaliseren van het bestaande en inzetten wat er beschikbaar is. Maar met het dalend aantal zorgprofessionals en de toenemende vergrijzing, is een digitale transitie noodzakelijk: echt anders organiseren. Dat is meer dan een visie op digitalisering, dat is een visie op hoe je de zorg wilt en moet transformeren. Zoals bij De juiste zorg op de juiste plek wordt gekeken hoe je duurdere zorg kunt voorkomen door samen te werken en de mens centraal te stellen ([Juiste Zorg op de Juiste Plek](#)). Maar ook de behoefte aan zorg voorkómen door te werken aan preventie (zie ook [Alles is gezondheid](#)). Minder obesitas door gezonde voeding en meer beweging. Minder breuken door vallen te voorkomen. En daarbij kan de vaak al beschikbare techniek dan ondersteunen.

Het gaat niet alleen om techniek maar om wezenlijk anders werken en dat vraagt om veranderbereidheid. Marco Derksen (strategisch adviseur en docent digitale strategie) legt dit in deze podcast heel concreet uit na kritische vragen van de podcast hosts. [Digitale transitie, maar dan concreet | BNR Nieuwsradio](#)

Werken volgens de organisatievisie

Het spreekt voor zich dat een visie gaat leven door het mee te nemen in het jaarplan en met het team te bespreken. Daarbij is het belangrijk dat het niet alleen gaat om 'praten over', maar dat er concrete doelen zijn. Welk probleem wordt er opgelost, welk resultaat bereikt? Gaan jullie aan de slag met zelfredzaamheid, of een bepaald product bij meerdere cliënten uitproberen? Hoe concreter hoe beter!

Een planning, budget en evaluatie verminderen de vrijblijvendheid.

Het doel is niet om nieuwe stappen toe te voegen aan een bestaand proces, kijk ook met het team waar je mee kunt stoppen.

Angstig voor zorgtechnologie?

Veel zorgprofessionals zijn bang dat door zorgtechnologie de zorg 'koud of kil' wordt. Of dat hun functie verschaamt of vervalst. Zij worden niet plotseling enthousiast als er een visie op digitalisering in het jaarplan staat. Wat wél helpt is duidelijk maken wat het op kan leveren voor de medewerker zelf en voor de cliënt/patiënt.

Veel leidinggevenden zien digitalisering en zorgtechnologie vooral als hulpmiddel voor de medewerker. Zij kennen nog onvoldoende de kansen om (meer) kwaliteit van zorg te (blijven) bieden.

Gebruik het MT, teamoverleg of een inspiratiesessie om ervaringen te delen. Zijn die ervaringen nog niet in je eigen organisatie aanwezig? Op de website van [Zorg van Nu](#) staan allerlei innovaties. Van hulpmiddelen om zelfstandig naar het toilet te gaan, een robohandschoen die ingezet kan worden bij krachtverlies, tot dunne darmonderzoek thuis via een camerapil en revalidatie en fysio met een VR bril. Ook bij de [kennisbank Vilans](#) is informatie te vinden over verschillende typen zorgtechnologie en wordt kennis gedeeld over best practices en pilots.

Vanzelfsprekend is de manier waarop er wordt gesproken over zorgtechnologie van belang. Het helpt als leidinggevenden dit positief en begrijpelijk verwoordt. Het helpt niet wanneer het wordt gebracht als een noodzakelijk kwaad. "We moeten digitaliseren door het arbeidsmarktekort" klinkt natuurlijk niet als een kans. Uitleggen dat blijven investeren in nieuwe technologieën omdat het past bij de waarden en visie van de organisatie, en kansen biedt voor zowel cliënten als medewerkers, is kansgerichte communicatie. Die wordt beter ontvangen.

Harde en zachte kosten en baten

Evalueer de praktijksituatie goed, wat heeft de inzet van zorgtechnologie opgeleverd, voor de client, voor de medewerker en financieel. Is er extra scholing nodig, is het geschikt voor andere situaties? Wat kost het aan inwerktijd, aanschaf en gewenning? Neem mee in je evaluatie.



Stimuleer het team tot innoveren

Bij kenmerk 3 staat beschreven dat het belangrijk is om je team te inspireren en mee te nemen in het belang van de digitale transformatie in de zorg. De digitale leider inspireert niet alleen maar stimuleert ook het inzetten van zorgtechnologie. Hoe?

• Digitale vertaalslag maken

Medewerkers kunnen over het algemeen prima aangeven tegen welke problemen ze aanlopen, maar ze leggen niet vaak het verband met een digitale oplossing. Als leidinggevende kun je zelf concrete voorstellen doen, de medewerker vragen of hij/zij heeft bedacht welke zorgtechnologie hier bij kan helpen, of een ambassadeur zorgtechnologie er bij betrekken.

• Ervaringen delen

Heeft een medewerker een succesverhaal over de inzet van zorgtechnologie? Laat diegene dat enthousiasme delen door er over te vertellen of het te laten zien. Dat werkt vaak nóg beter dan het verhaal van een leidinggevende.

Op allerlei plaatsen kunnen medewerkers zelf ervaren wat zorgtechnologie inhoudt: bij een innovatiehuis, het [Verpleeghuis van de toekomst](#), of de [TZA](#). Op een laagdrempelige manier kunnen mensen zelf ervaren hoe de verschillende producten werken.

• Open staan voor ideeën

De oproep om mee te denken, de ideeënbus, het levert maar zelden veel inbreng op. Dat ligt niet persé aan de oproep of de bus. Belangrijk is de houding van de leidinggevende: Luister écht naar

ideeën, ook als het druk is. Geef mensen de gelegenheid om iets uit te proberen en biedt daarbij ondersteuning aan. Laat medewerkers pionieren zonder daar een doelstelling aan te verbinden. Met andere woorden, geef het vertrouwen dat suggesties worden gewaardeerd en dat een idee ook mag tegenvallen.

• **Het actief ophalen van ideeën**, het leren van fouten en het belonen van ideeën helpt allemaal mee bij een innovatiecultuur, draagvlak creëren en oplossingen bieden voor wat wringt of pijn doet.

• Faciliteren van medewerkers

De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor digitale basisvaardigheden, zoals mailen, elektronisch dossier, e.d.. Helaas is er minder aandacht voor de

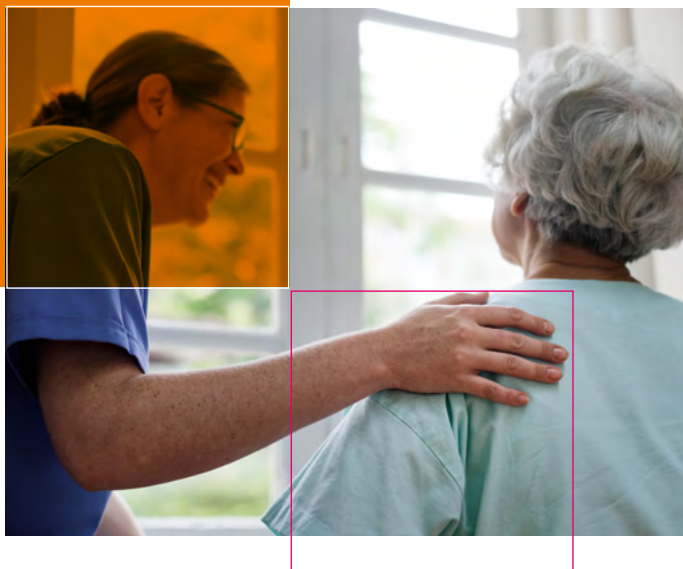
techvaardigheden, zoals werken met slim incontinentiemateriaal, robotica en wearables. Zorg er voor dat je medewerkers tijd en ruimte krijgen om hun kennis van zorgtechnologie te vergroten, ondanks alle personele uitdagingen. (Meer hierover in dit artikel in ICT&Health)

Biedt scholing aan (bijvoorbeeld via een educatieve app Factz) of via de hiervoor genoemde innovatielabs. Of speel één medewerker vrij om zich met de nieuwe technologie bezig te houden en vervolgens collega's te helpen. Bijvoorbeeld als ambassadeur zorgtechnologie of i-nurse.

• [De I-nurse en de digicoach, 2 rollen uitgelegd.](#)



Verbindende rol tussen alle betrokken partijen



“ De ervaring leert dat klein beginnen beter werkt dan een organisatie-brede uitrol. Eerst testen in een team. Blijf rekening houden met medewerkers die angstig zijn voor nieuwe techniek ”

Digitalisering en zorgtechnologie is niet van de afdeling ICT, de innovator of projectleider. Zij zijn allemaal vanuit hun vakgebied betrokken bij het onderwerp. De digitaal leider vormt de verbindende rol tussen alle betrokkenen. De leidinggevende kent de behoeften en uitdagingen op de werkvloer en heeft daarom een rol bij de keuze en implementatie van technologie, de planning, evaluatie en monitoring hiervan. Niet om alles op het bordje van de manager te leggen. Maar om goed aan te sluiten bij het dagelijkse werk in de zorg.

Wat leeft er bij medewerkers?

Zorg dat je de behoeftes en voorwaarden van de uitvoerende medewerkers kent, door dit met het team te bespreken. Dat helpt om goed te bepalen welke technologie wanneer ingezet kan worden. Wanneer medewerkers meedenken ontstaat er vanzelf draagvlak. De leidinggevende kan ook goed inschatten of het team klaar is voor de nieuwe toepassing of dat er scholing of communicatie nodig is.

Kiezen voor een product

Als digitaal leidinggevende zorg je er voor dat de oplossing het juiste antwoord is op de vraag van de medewerkers. Bij de keuze tussen producten kun je innovatoren, projectleider en IT collega's inschakelen. Maar blijf betrokken en kritisch op toegankelijkheid, gebruiksgemak voor cliënten en samenwerking met andere toepassingen.

Invoeren nieuwe technologie

Benadruk vanaf de start van de implementatie de meerwaarde. Zorg dat je de verschillende betrokkenen met elkaar in

contact brengt. Dit helpt ook om de eerste uitdagingen snel op te lossen. De ervaring leert dat klein beginnen beter werkt dan een organisatie-brede uitrol. Eerst testen in een team. Functioneert de nieuwe technologie naar wens en zijn de kinderziekten verholpen, dan kan er worden opgeschaald naar meerdere teams. Blijf rekening houden met medewerkers die angstig zijn voor nieuwe techniek.

Ervaringen verzamelen en delen

Het evalueren doe je niet alleen aan het eind van het project. Vanaf dag één maak je tijd om betrokkenen naar hun ervaring te vragen. Werkt het prettig? Wat gaat er nog niet goed? Wat vinden de cliënten er van? Wat moeten we aanpassen? Wat levert het op? Deze ervaringen kunnen helpen om overige teamleden te enthousiasmeren. Maar ook om tot een businesscase te komen en ook op andere plekken met de nieuwe techniek aan de slag te gaan. Daarbij is het belangrijk om deze ervaringen te delen met collega leidinggevendenden.

Toegerust met basiskennis en vaardigheden & bewust van mogelijkheden

Het onderzoek naar Digitaal leiderschap is uitgevoerd door Suzanne Verheijden van Buro StrakZ. In het rapport werpt ze de volgende vraag op: “Hoe kun je leiding geven aan iets waar je geen kennis van hebt maar dat je organisatie en de samenleving overspoelt? Dat kan niet. Je hoeft geen ‘digi-nerd’ te zijn maar je moet de technologie begrijpen om te overzien wat de consequenties zijn voor je processen, je dienstverlening en je medewerkers. Je moet basisvaardigheden hebben om een voorbeeldrol te vervullen. Hoe geloofwaardig ben je als je zorg op afstand via digitale tools stimuleert bij je medewerkers en zelf met een papieren agenda blijft werken?”



Dat is een terechte vraag, maar in een wereld waarin elke dag weer nieuwe digitale en technische tools worden opgeleverd is het ondoenlijk om zelf alles bij te houden. Hoe krijg je zicht op de kansen en mogelijkheden?

Interne kennis benutten

Zoek naar manieren om de kennis in je eigen organisatie te vinden en delen. Bijvoorbeeld door een masterclass te laten verzorgen door de innovatoren, of door tijdens heidagen of leiderschapssessies ook innoveren en de digitale transformatie op de agenda zetten. Ook kan de innovator in elk plan aangeven wat er van de leidinggevende

wordt verwacht. Scholing voor het MT/de directie én de bestuurder helpt natuurlijk om die kennis op niveau te krijgen.

Inspiratie van buiten halen

- Bekijk hoe de innovatiestrategie van Sensire er uit ziet: [Webinar innovatiestrategie van Sensire](#).
- De Actiz academie biedt webinars, bijeenkomsten en e-learnings aan over zorginnovatie, waarbij ook leidinggeven aan digitalisering voor managers aan bod komt [Zorginnovatie | ActiZ](#).
- Een training over zorgtechnologie in jouw sector en de manier waarop je leiding geeft aan toenemende digitalisering is beschikbaar bij Buro StrakZ [Training Leiding geven aan digitalisering](#).
- Bezoek ‘zusterorganisaties’ die al verder zijn om van hun ervaringen te leren. Niet alleen voor de in te zetten producten, maar ook om te horen over de verandermanagementstrategie en communicatie die ze hebben gebruikt.
- Werk samen in de regio met andere zorgaanbieders. Zodat niet alleen de medewerkers, maar ook de systemen goed samenwerken. Op de site van anders werken in de zorg werken meerdere zorgorganisaties in een regio samen. Zij kiezen een kansrijke innovatie uit, testen die op kleine schaal en voeren het daarna verder in. Van elkaars ervaringen leren en het kijken of het gewenste effect wordt bereikt zijn de kern van de aanpak. [anderswerkenindezorg.nl](#).
- Of luister tijdens een ommetje eens naar een van de podcasts waarin bestuurders en leidinggevendenden vertellen over hun aanpak: [dapper digitaal leiderschap](#).



Vereiste faciliteiten voor leidinggevende

Basisvoorwaarden

Om succesvol leiding te kunnen geven aan digitalisering en innovatieve techniek moeten basisvoorwaarden op orde zijn. Technologische basisvoorwaarden zoals goed werkende wifi, voldoende smartphones en/of tablets. En een goed uitgeruste en bereikbare ICT afdeling voorkomt dat medewerkers het gevoel hebben een extra taak te hebben gekregen. Applicaties die onderling gekoppeld zijn en intuïtief werken vormen een andere uitdagende randvoorwaarde.

Hoe regel je dat?

- Geef als MT voorrang in de begroting aan de noodzakelijke investeringen (need-to-haves) om samen met ICT de juiste ICT-randvoorwaarden te realiseren ten opzichte van de introductie van nieuwe tools (nice-to-haves).
- Stimuleer samenwerking en uitwisseling tussen ICT-afdelingen van zorginstellingen in je regio om het wiel niet opnieuw uit te vinden.

Budget

Geoormerkt budget voor zorgtechnologie, op organisatieniveau en bij voorkeur ook een eigen innovatiebudget per locatie. Vaak loopt innovatie stuk op financiering, terwijl echt tijdbesparende technologie de investering terugverdient.

Hoe krijg je dat voor elkaar?

- In het onderzoek naar de succesfactoren van digitaal leiderschap geeft een bestuurder aan: "Strategie gaat boven geld. Men denkt steeds: Ik heb er nu even geen geld voor, ik doe het even niet. Digitalisering is een fundamentele beweging die je moet doen. Je moet een strategie hanteren waarin het moet en je het geld bij elkaar moet krijgen om het te realiseren." Tegelijkertijd zijn de meeste leidinggevers in dit onderzoek overtuigd van de noodzaak: "We zijn allemaal doordrongen van het feit dat het een onderdeel gaat zijn van de reguliere zorg" geeft een geïnterviewde manager aan.

“

Als we geen tijd creëren voor medewerkers op het gebied van zorgtechnologie en digitalisering blijven we achter de feiten aanlopen”



- Benut een fondsenwerver voor externe financiering. Ga in gesprek met het zorgkantoor over gezamenlijke projecten, eventueel in samenwerking met werkgeversorganisaties WGV Zorg en Welzijn. Of benut beschikbare transitie-middelen.

Tijd

Het is een soort vicieuze cirkel, innoveren en leren werken met nieuwe toepassingen kost tijd. Door de personeelstekorten en hoge werkdruk is er weinig tijd beschikbaar. Maar werken met deze nieuwe toepassingen gaat juist tijd besparen. Deze cirkel moeten we doorbreken, zodat medewerkers slimmer kunnen werken, e-health en zorgtechnologie kunnen benutten. De focus ligt vaak op de problemen van de korte termijn, maar de problemen van

de lange termijn zijn nog veel groter. Zoals Suzanne Verheijden schreef in [ICT & Health](#) "Als we geen tijd creëren voor medewerkers op het gebied van zorgtechnologie en digitalisering blijven we achter de feiten aanlopen." We moeten de cirkel doorbreken. Waarom? Omdat slimmer werken, digitale vaardigheden, e-health, zorgtechnologie en digitalisering in de zorg nodig zijn om de problemen die er spelen te tackelen."

Tijd vrijmaken om medewerkers te laten leren en ervaren is belangrijk, maar daarbij rekening houden met de verschillende type technologiegebruikers is net zo belangrijk. In het vorige magazine van WGV Zorg & Welzijn schreven we over de 4 typen technologiegebruikers waar je rekening mee moet houden. Lees het [hier](#) terug.

Wist je dat



5

Dat WGV Zorg en Welzijn, net als de andere 12 werkgeversorganisaties van Nederland, zich hard maakt voor dit thema om al hun regionale leden te voeden, te inspireren en een platform te geven voor hun ervaringen?

1

De website [ZorgInnovatie.nl](https://www.zorginnovatie.nl) allerlei zorginnovaties in verschillende stadia deelt: getest, in concept of geïmplementeerd? Handig om met en van elkaar te leren.

2

Je op de website Digivaardig in de zorg inspirerende interviews met managers en bestuurders kunt vinden waarin zij hun visie geven? O.a. de voorzitter van de RvB van Carint Reggeland en Tinie Hendriks, directeur bij de Dimence Groep. [Interviews met managers en bestuurders - Digivaardiginzorg.](#)

3

Er een overzicht is van financiële ondersteuning voor het ontwikkelen, implementeren of opschalen van zorginnovatie: [Financiële ondersteuning | Zorg voor innoveren.](#)

4

Ook op de [Wegwijzer bekostiging digitale zorg 2023](#) van de NZA relevante informatie te vinden is over vergoedingsmogelijkheden.

6

Er niet alleen trainingen zijn voor zorgprofessionals om kennis te maken met [zorgtechnologie](#), maar ook een training [Leiding geven aan digitalisering](#) van Buro StrakZ. En je via een educatieve app Factz kennis kunt maken met de nieuwste producten?!

7

Je bij [TZA](#) producten kunt uitproberen en bekijken in het LivingLab! Kijk wat er mogelijk is bij TZA in jouw regio.



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.

© 2022 WGV Zorg en Welzijn

www.wgvzorgenwelzijn.nl

