



Digitale leiders gezocht voor onze zorgorganisatie!

Voor onze organisatie zijn wij op zoek naar digitale leiders (32-35 uur per week m/v/x). We vinden het zorgvuldig omgaan met het begrip tijd belangrijk. Dus wanneer willen we graag dat je solliciteert, en net zo belangrijk: wanneer liever niet?

& DOOR SUZANNE VERHEIJDEN

Laten we beginnen met de selectiecriteria voor sollicitanten die we liever niet zien komen:

- Als je nog met papieren vergaderstukken werkt.
- Als je met een papieren agenda werkt en elke dag van je secretaresse een printje krijgt met de afspraken van die dag.
- Als je niet uit kunt leggen wat AI is en/of zegt dat het allemaal zo'n vaart niet gaat

- lopen met die kunstmatige intelligentie (of niet weet wat hallucineren betekent als het gaat om AI).
- Als je met je vingers denkbeeldige aanhalingstekens maakt bij het woord kunstmatige intelligentie (en daar zelf heel hard om moet lachen).
 - Als je geen gebruik gaat maken van ambassadeurs op je werkvloer om je medewerker mee te nemen naar de digitale toekomst - zoals een i-nurse, CNIO, CMIO, digicoach of tech-ambassadeur.
 - Als je voor alle digitale thema's op jouw

- locatie je medewerkers bij vragen direct doorverwijst naar de ICT-manager, de security-officer, de innovator, de digicoach/ i-nurse/tech-ambassadeur zonder je er zelf mee te bemoeien.
- Als je het werkwoord 'moeten' gebruikt rondom technologie zoals in de zin "we moeten wel met technologie aan de slag vanwege de arbeidsmarkttekorten en dubbele vergrijzing".
 - Als je de visie op digitalisering van je organisatie niet kent of nog nooit besproken hebt met je team.

VAARDIGHEDEN

- Als je het goed vindt dat Hannie, die over twee jaar met pensioen gaat, alle digitale taken delegeert en weigert technologie in te zetten (omdat dat volgens haar leidt tot een verarming van de zorg) en jij tegen klagende collega's zegt: "Jullie moeten het nog even twee jaar met haar uitzingen".
- Als je tijdens implementaties zegt: "Het moet van het hoofdkantoor, dus we doen het maar."
- Als je trots bent op al je wandelende 'Wiki's' in je team en ook je nieuwe medewerkers werft op basis van hun huidige kennis in plaats van op hun wendbaarheid en veranderbereidheid.
- Als je projecten, protocollen, taken of nieuwe diensten blijft stapelen zonder ooit ook met dingen te stoppen. Als je elke week een kick-off organiseert maar zelden een kick-aff.
- Als je tegen je innovatiemedewerkers bij elk goed idee zegt: "Ik heb je gehoord, ik begrijp je en ik zet het op de lijst voor als we weer wat meer ademruimte hebben."
- Als je tegen stagiaires met frisse ideeën zegt: "Luister meisje ... " - terwijl je eigenlijk snotneus bedoelt- "... we doen het hier al jaren zo!
- Als je nog nooit geëxperimenteerd hebt met een taalmodel omdat je allemaal onnodig vindt.
- Als je geen drie voorbeelden kunt noemen van bewezen zorgtechnologie voor jouw locaties en sector.
- Als je jezelf nog nooit de vraag hebt gesteld bij processen: "Kan dit slimmer?"
- Als je technologie presenteert in je team als iets heel bijzonders en nieuws.
- Als je niet weet wat digitale dementie is en het thema overmatig schermgebruik nog nooit besproken hebt op je teamoverleg.
- Als je überhaupt geen team-overleggen houdt.
- Als je wel een teamoverleg houdt maar zodra het digitaal plaats vindt je secretaresse inschakelt om Teams op te starten en de camera en het geluid aan te zetten.
- Als je, over Teams gesproken, nog Word-documenten als bijlage mailt in plaats van een link vanuit SharePoint.
- Als je denkt dat SharePoint een soort Repair-
- Een heldere visie op digitalisering en sturing van onze Raad van Bestuur op het vertalen daarvan naar de praktijk.
- Een inspirerende bestuurder die zowel het MT als de medewerkers weet te inspireren met behulp van storytelling, maar ook niet bang is om te sturen op cijfers en databanken.
- Een werkomgeving in Microsoft 365 waarbij we toezien op de gemaakte afspraken over gedrag.
- Een betaalde omgeving van CoPilot en persoonlijke hulp in jouw eerste maand om daar optimaal gebruik van te kunnen maken.
- Uren voor de ambassadeurs die jouw medewerkers meenemen in de wereld van digitalisering, aangestuurd door een innovatie faciliterend regionaal team.
- Een HR-afdeling die jou proactief ondersteunt bij het vinden van veranderkrachtige, digitaal vaardige medewerkers of ze helpt om digivaardiger te worden.
- Een team met data-specialisten die al jouw gegevens rondom bedrijfsvoering, up-to-date houden met gebruik van AI en actief met je meedenken over businesscases voor innovaties.
- Een servicedesk waar medewerkers nooit langer dan 2 minuten hoeven te wachten op een antwoord op hun vraag die eenvoudige en begrijpelijke taal gebruikt (en niet vraagt of iemand de computer al aan en uit heeft gezet).
- Applicatie-beheerders die geen mails sturen met opsommingen van de technische updates, maar die medewerkers vertellen wat die updates hun opleveren voor hunzelf en voor de cliënt. En die goed kijken naar de modules in de applicaties die jou ondersteunen in je werk in laats van het ingewikkelder maken.
- Een controller die snapt dat de kosten soms voor de baten uitgaan.
- De nieuwste technologie rondom transcriberen zodat jouw gesprekken en vergaderingen automatisch worden uitgetypt en samengevat zodat jij optimale aandacht aan je medewerkers kunt geven.

DIGITAAL LEIDERSCHAP VERGT OOK IETS VAN ONZE ORGANISATIE

- café is, waar je gereedschappen met elkaar deelt.
- Als je bij de introductie van elke nieuwe applicatie drie maanden voor de lancering je hele team een computercursus geeft waar ze met 25 man moeten proberen het tempo bij te houden.
 - Als je het slim vindt van je team dat ze het wachtwoord voor het ECD/EPD op een Post-it geschreven hebben en op de computer geplakt hebben. En dat ze zo de ICT-service-desk ontlasten door niet steeds te hoeven bellen als ze het kwijt zijn.
 - Als je eigen wachtwoord 'Welkom02' is.
 - Als je probeert zo min mogelijk medewerkers uit generatie Z aan te nemen omdat die niet weten wat arbeidsethos is en je de helft van de tijd niet begrijpt waar ze het in godsnaam over hebben.
 - Als je een telefoon hebt met een boomer-flap.

Maar ook niet:

- Als je technologie ziet als doel in plaats van middel.
- Als je niet weet wie waarvoor verantwoordelijk is bij de inzet van technologie.
- Als je technologie over de schutting pleurt zonder aandacht te hebben kennis, vaardigheden en gedrag en zorgt dat het geborgd is in het zorgproces.
- Als je nog steeds het voorbeeld van robot Paro of Zora gebruikt als je het over sociale robotica hebt.
- Als je op Ctrl + F hebt gedrukt en ziet dat de woorden digitalisering, zorgtechnologie, innovatie of AI niet voorkomen in je jaarplan. Als je niet weet wat er gebeurt als je op Ctrl + F drukt.
- Als je samenwerking in de keten rondom digitalisering delegeert aan de helpdeskmedewerker.

Gewenste leidinggevende

Herken jij je totaal niet in het bovenstaande en raak je een beetje verontwaardigd bij het lezen ervan? Dan zou jij wel eens de leidinggevende kunnen zijn die wij zoeken. En wij snappen dat digitaal leiderschap ook iets van onze organisatie vraagt.

Dit is wat wij daarom bieden:

- Stabiele WiFi die overal in het pand werkt en niet alleen als je het zorgoproepsysteem tegen het raam houdt.
- Single Sign-On voor de belangrijkste applicaties van jou als leidinggevende.

En natuurlijk: lekkere koffie bij de vergaderingen, net zoals die te vinden is op alle andere afdelingen bij ons in de zorg. ■

Met de groeten van Buro StrakZ.

Meer weten over digitaal leiderschap en horen hoe je dat wel doet? Op 22 januari 2026 verschijnt mijn nieuwe boek 'Lieve Mon@!' vol praktische tips voor het leiding geven aan digitalisering in de zorg, bij uitgeverij van Gorcum.