
NEXT LEVEL

Opbrengsten en inzichten

INZICHTEN EN BEST PRACTICES



Tijdens de VG-innovators meeting zijn via een open space methode inzichten, kennis en ervaringen met elkaar gedeeld aan de hand van tien thema's. Deze tien thema's zijn door de aanwezigen zelf aangedragen. Deelnemers schoven vervolgens zelf aan bij thema's waar ze aan konden bijdragen of waar ze in geïnteresseerd waren. Waar mogelijk is geprobeerd te bepalen op welke manier het thema kan bijdragen aan de opschalen van zorgtechnologie.

Dit document geeft de opbrengsten van deze exercitie weer. Per thema is door de groep zelf geprioriteerd op basis van impact en investering. Deze is weergegeven in de prioriteitenmatrix. Daarnaast is ook een korte beschrijving gegeven van de discussie die gevoerd is. Twee thema's zijn uiteindelijk niet behandeld, maar zijn voor de volledigheid wel opgenomen in dit stuk.

Veel Leesplezier!

Erwin Pfeiffer (Triade)

Jethro Hardeman (Amerpoort)

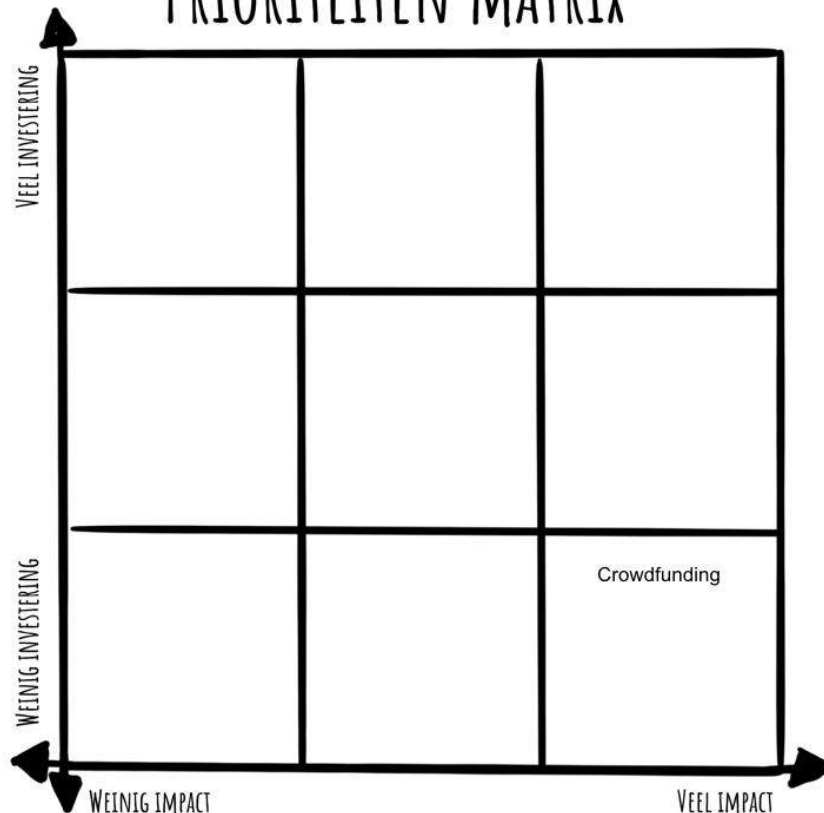
Bart Rijgersberg (Middin)

Sebastiaan ten Hove (Carante Next)

Léon Wijnen (Amarant)

(co) Financiering

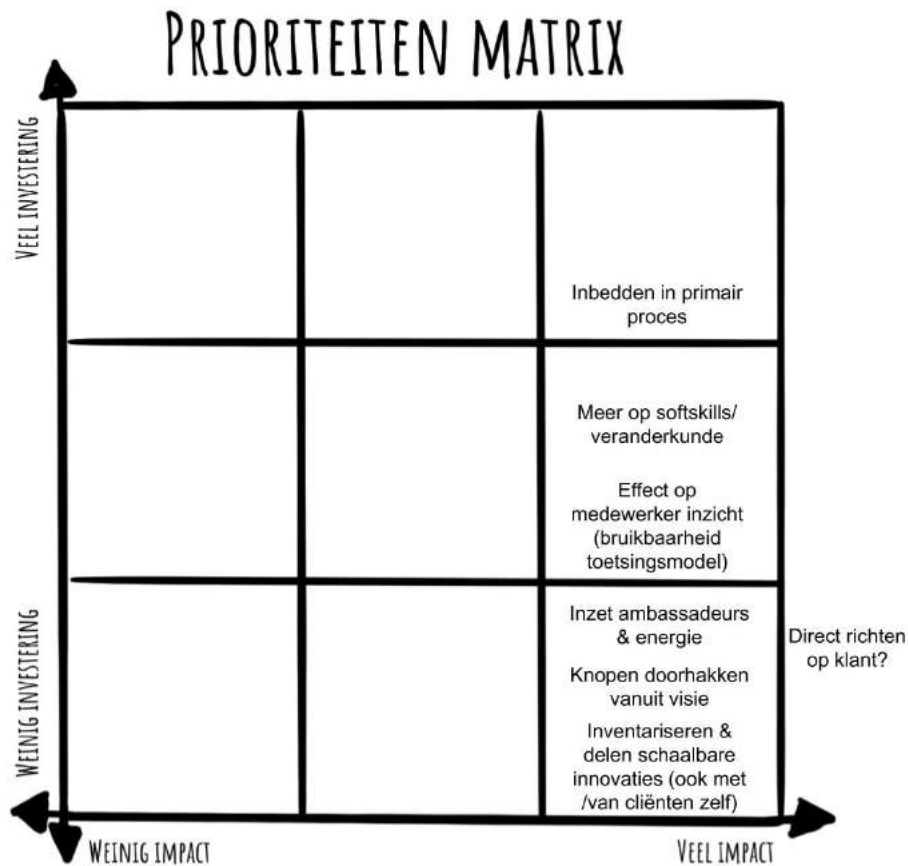
PRIORITEITEN MATRIX



Kleine en concrete stappen in de ontwikkeling

De grote conclusie was “klein beginnen”, met daarom maar één post-it. Door te zoeken naar concrete initiatieven die onze support nodig hebben. Daarnaast concrete pakketten aanbieden waarin we naar elkaar duidelijk maken wat de ander krijgt als die budget inlegt. In alle stappen van de ontwikkelingen in de innovatie de doorloop klein houden, dus een commitment voor het komend half jaar. Je krijgt recht van spreken naar gelang je inlegt dus een soort “crowdfunding” of intekenlijst. Aansluiten bij het eerder genoemde platform om je in te tekenen en aan te geven wat er allemaal te doen is.

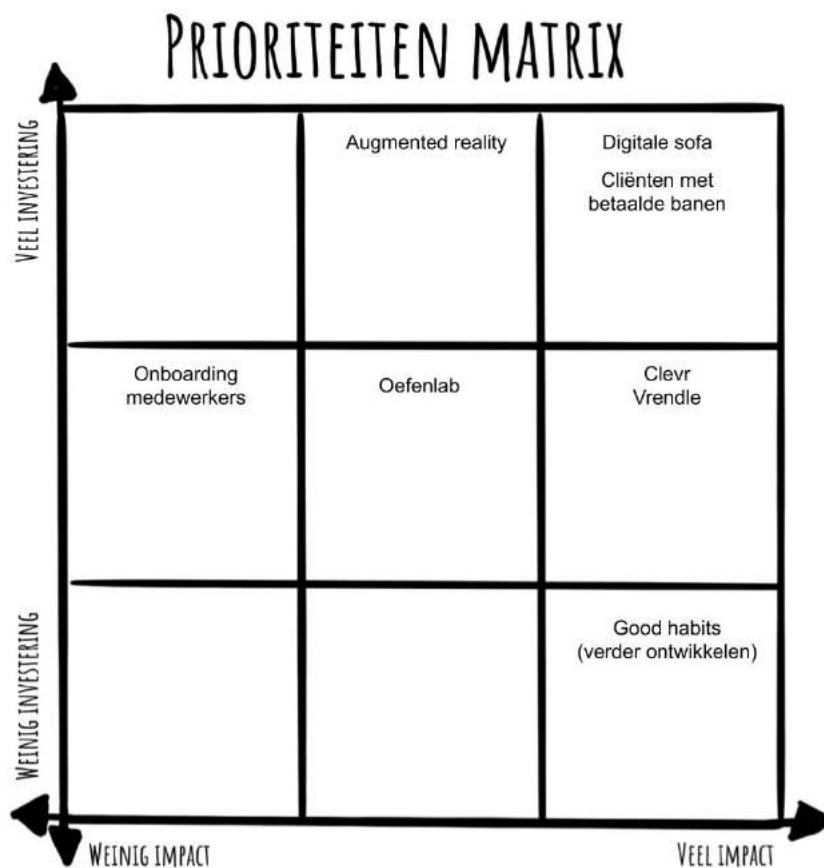
Opschaling



Quick wins: innovatieresultaten bekend en beschikbaar maken voor iedereen!

Opschalen gaat over het bekend en beschikbaar maken voor iedereen. Dan hebben we het over binnen de organisatie en samenwerking tussen organisaties. Binnen de organisatie gaat het om stimuleren medewerkers en inzichtelijk maken. Samenwerking tussen organisaties gaat over: leren van elkaar, delen en inventariseren. Daarnaast wordt ontwikkeling geïdentificeerd naar de mondige cliënt die organisaties uitdaagt om dingen beschikbaar te maken die ze zelf vinden. Het zijn wel post-its met weinig investering en hoge impact dus Quick Wins.

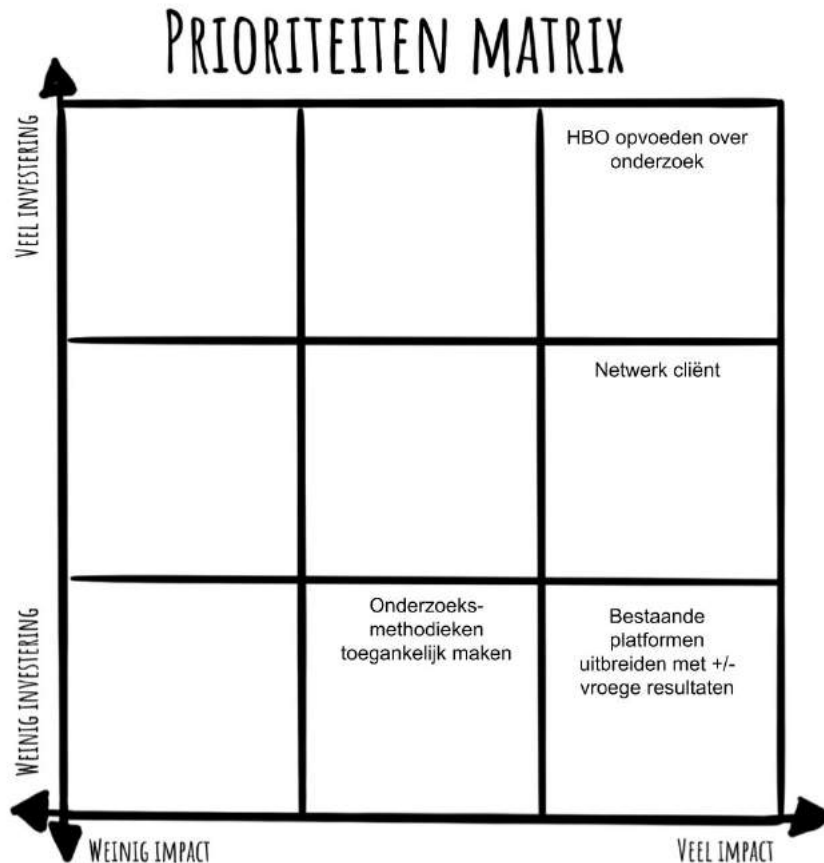
Gamification en VR (big data)



Vanuit het positieve leren omgaan met Gamification en VR

Heel veel toepassingen zijn er al en gaan vooral in op het leren en nieuwe ervaringen opdoen. Het is van belang te beginnen vanuit een positieve setting zoals nieuwe woningen alvast bekijken. Hiermee worden technologieën niet alleen/voor het eerst gezien als deel van de behandeling, maar wordt ook van positieve kanten kennis opgedaan. Voor medewerkers is het ook een mooie manier om de ouderwetse manier van leren en 'onboarden' te verbeteren. Om deze verbetering te realiseren moeten we samenwerken binnen de hele sector. Ook hier weer cliënt centraal zetten. Zij ervaren het en kunnen de werkelijkheid het best in beeld brengen.

Evidence verzamelen en delen

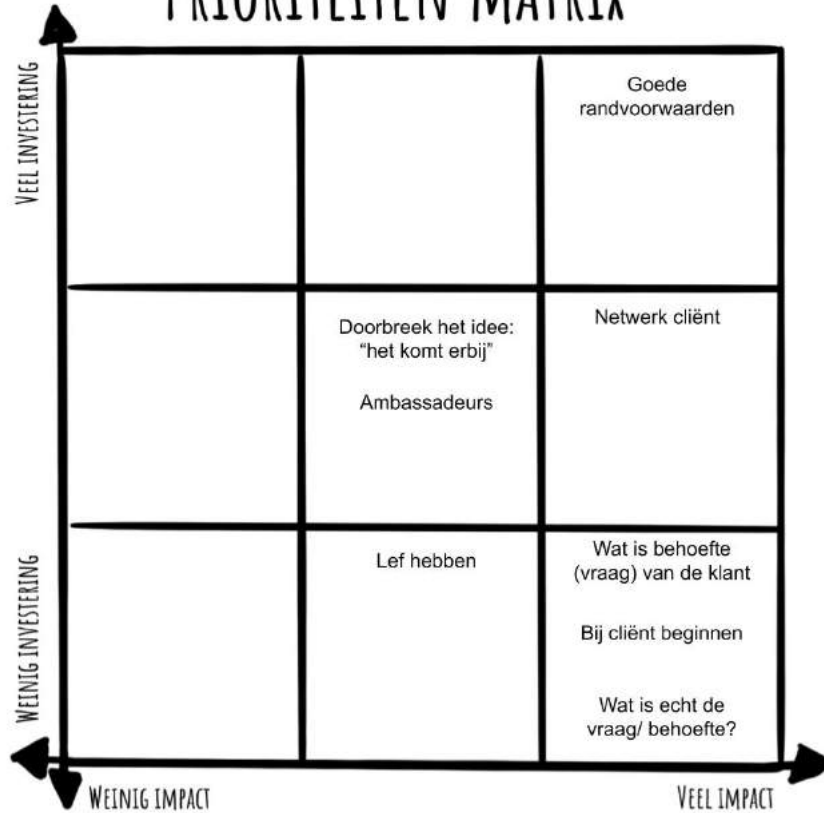


Onderzoeksresultaten gestructureerd delen en (beter) vindbaar maken van best practices

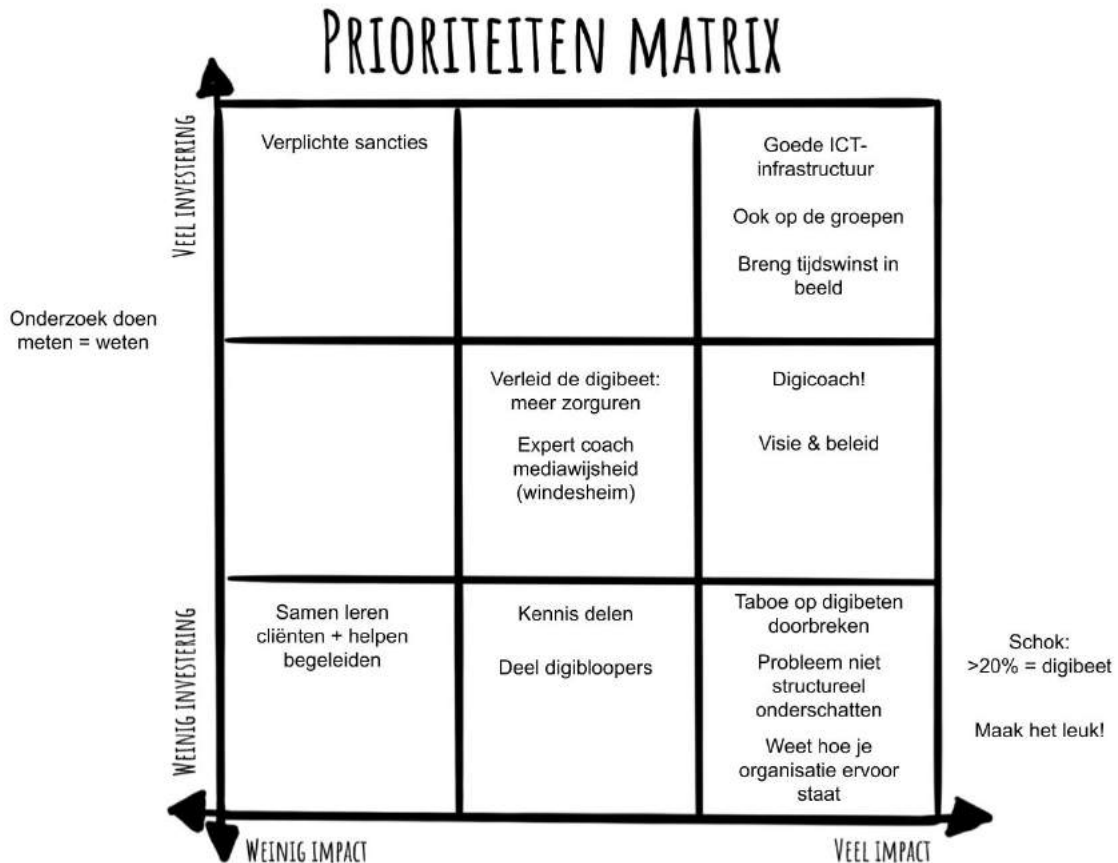
De industrie staat bekend om een jonge onderzoekstraditie en weinig mogelijkheden om onderzoeksresultaten te delen. Er mist een plek waar informatie verzameld wordt waardoor onderzoeken 'verdwijnen' in laadjes. Laten we in samenwerking met HBO-opleidingen kijken of er meer structuur en standaardisatie kan worden aangebracht. Hiermee kunnen opbrengsten van onderzoeken beter met elkaar vergeleken en gedeeld worden. Een (bestaand) platform moet intensiever gebruikt worden om onderzoeksmethoden toegankelijk te maken en zowel positieve als negatieve resultaten te delen. Hiermee kunnen best practices worden gevonden en ingezet in pilots.

Implementatiemethodieken

PRIORITEITEN MATRIX



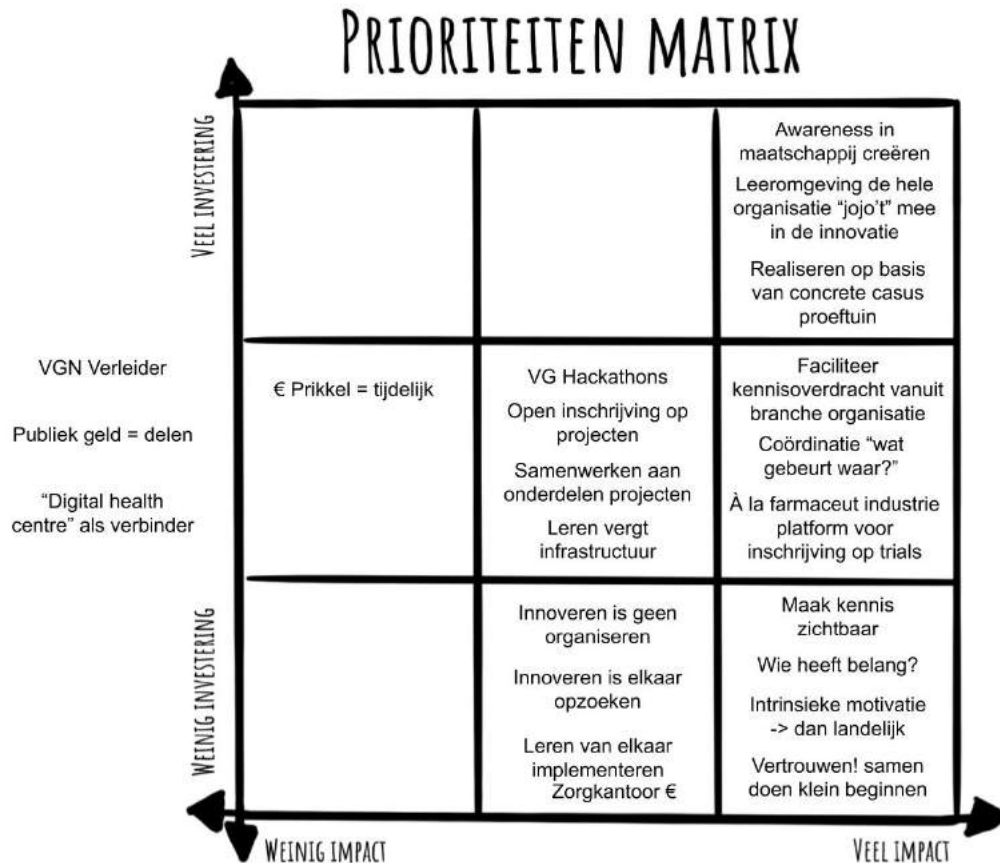
Digivaardigheid en mediawijsheid



Digivaardigheid niet onderkennen en positief benaderen

Onvoldoende digivaardigheid is eigenlijk een groot probleem, zowel voor medewerkers als voor cliënten. Er heerst een enorm taboe omheen net als laaggeletterdheid waardoor ook bestuurders er niet van op de hoogte zijn. Een probleem dat veel meer aandacht nodig heeft. Het wordt ook onderschat bij implementatie van eHealth. Het geldt niet alleen als zorgprofessionals maar van schoonmaker tot bestuurder. Leuk idee is het inzetten van cliënten als digicoach.

Landelijke Regionale samenwerking

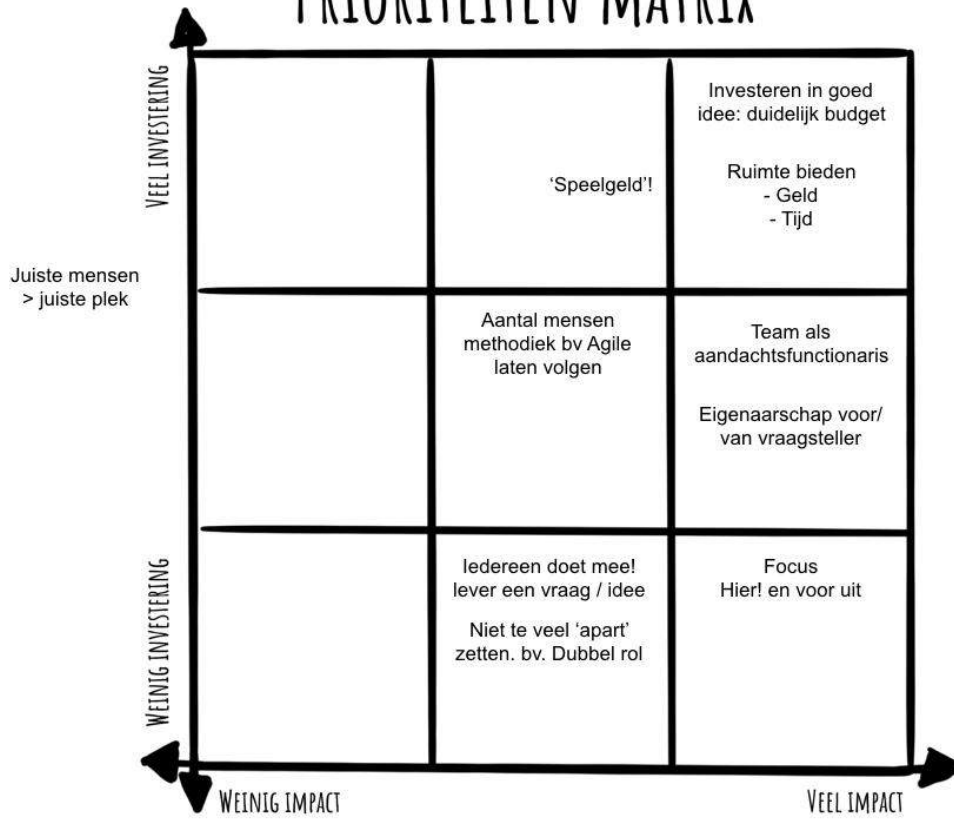


Op relevante schaal samenwerken en bij succes op grotere schaal delen

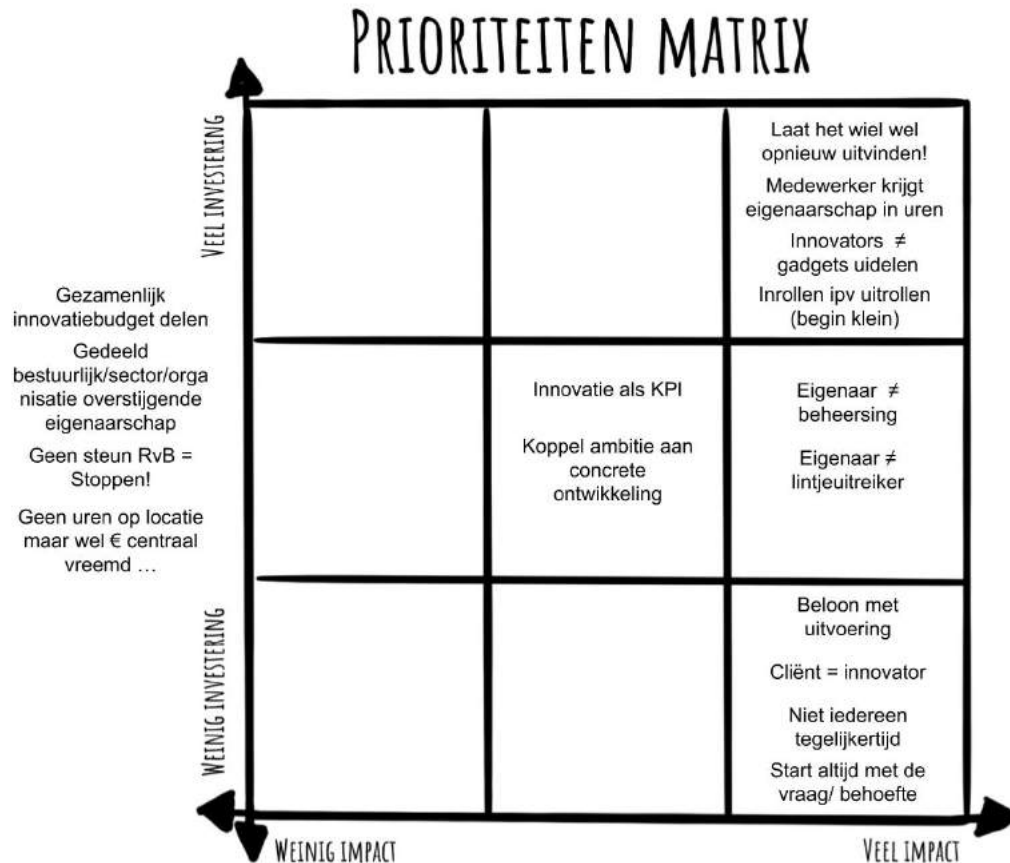
Concluderend uit de discussie rondom landelijk of regionaal volgt: begin met regionaal en als je wat bereikt en het werkt goed kun je opschalen naar landelijk. Neem landelijke samenwerking als intrinsieke motivatie niet als uitgangspunt (landelijk om het landelijk). Potentieel samenwerking en kennisdeling van aanhakende partij te financieren vanuit Zorgkantoor. Kennis zichtbaar maken in bijvoorbeeld een innovatieplatform (naar voorbeeld van farmaceutische industrie) of organisatie-overstijgende hackathon. Verder besproken:

- De gehele organisatie betrekken bij innovatie van cliënt(behoefte) "omhoog" en terug. Een golfbeweging of jojo in de organisatie creëren waarin iedereen innovatie ervaart en het blijft hangen.
- Landelijk samenwerking om maatschappelijke awareness rondom onze doelgroep te creëren.
- Een voorwaarde voor samenwerking is vertrouwen in elkaar.
- Daarnaast is geld vaak een tijdelijke prikkel en niet voldoende motivatie.

PRIORITEITEN MATRIX



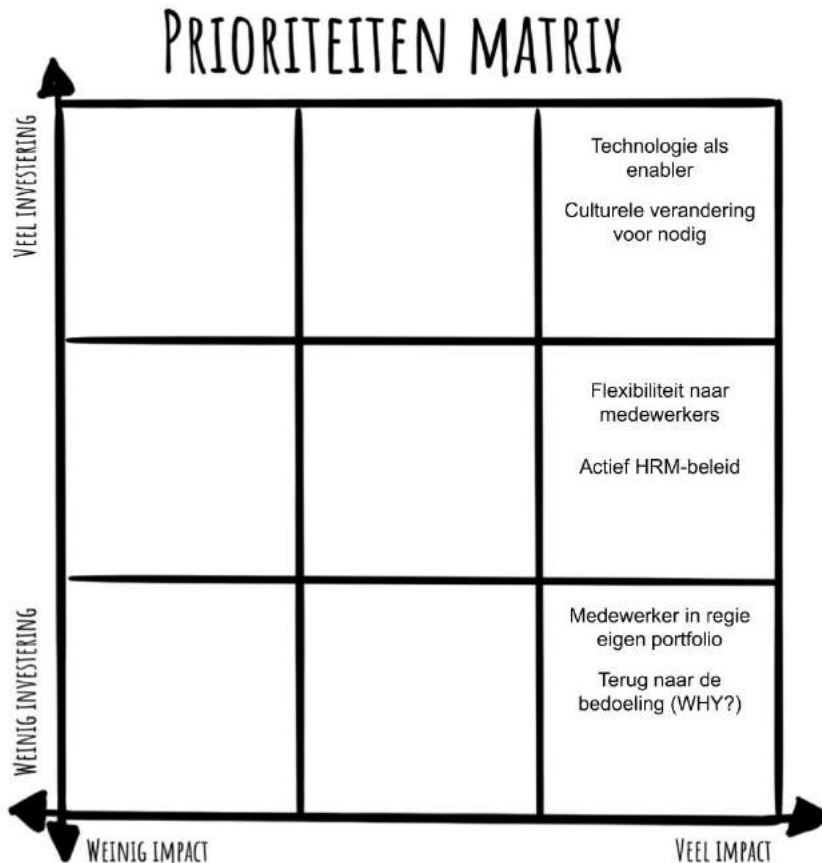
Eigenaarschap van innovatie(trajecten)



Innovatie doen, concreet maken en belonen

Hoe maak je iemand tot eigenaar? Maak er een KPI van en koppel ambitie/thema aan concrete projecten. Bijvoorbeeld digitalisering, koppel het aan een locatie of dagbesteding en maak het concreet. Eigenaar zijn is innovatie ervaren. Het draait dan niet om iets nieuws uit te vinden, maar om leren te innoveren (door het proces te doorlopen). Eigenaarschap is dan ook niet beheersen of lintjes uitreiken. Start altijd met de vraag en ga niet innoveren om te innoveren en hou altijd de cliënt in het oog. Beloon beste ideeën met uitvoering en waar mogelijk de uren van de medewerker voor innovatie-eigenaarschap.

Arbeidsmarktproblematiek



De medewerker in zijn kracht zetten

Impactvolle verbetering niet alleen bij de klant en/of cliënt centraal stellen, maar ook de wensen van de medewerkers. Instellingen zouden meer ruimte moeten bieden aan flexibele inzet van personeelsleden. Hierin de regie bij de medewerker neerleggen. Misschien zo ver gaan als zijn eigen portfolio laten bepalen en niet aanpassen aan roosters e.d.. Daarnaast als zorginstelling werken aan de Why-vraag. Om betekenisvoller te zijn voor medewerkers die zich kunnen identificeren met “als ik daar ga werken ben ik dit en dat”. Actief werken aan een HRM-beleid waarin feedback geven wordt ondersteund. Toch ook teruggevallen op technologie: werkprocessen vergemakkelijken en versnellen met behulp van technologie. Daar is cultuur een onderdeel van die ook echt moet veranderen.