



Innovatie Beleid

Zorggroep Ter Weel

Opsteller: Annet de Smidt

Datum: 21-3-2022

Status: definitief. Versie 1.0. Vastgesteld door DT d.d. 21-3-2022

1. Visie innovatie.....	4
1.1 Visie/Missie Ter Weel.....	4
1.2 Wat is innovatie?.....	4
Waarom wil Ter Weel innoveren?.....	4
1.3 Scope en doelstelling innovatie Ter Weel.....	5
Doelstelling innovatie.....	5
Aansluiting vraag en oplossing.....	5
Toekomstbeeld innovatie Ter Weel.....	5
1.4 Gerelateerd beleid.....	5
1.5 Samenwerkingsverbanden.....	5
2. Uitgangspunten/randvoorwaarden.....	6
2.1 Eisen inzet innovatie.....	6
Prioritering innovatie.....	6
2.2 Randvoorwaarden.....	6
Medewerkers.....	6
Opleiding en scholing medewerkers.....	7
Zorgtechnologie en medewerkers.....	7
Organisatie.....	7
ICT.....	7
Goed bestuur en verantwoord innoveren.....	7
Cliënten/bewoners.....	7
Digitale vaardigheid bewoners.....	7
Clientparticipatie.....	7
3. Infrastructuur.....	8
3.1 Inrichting van organisatie.....	8
Programmaleider.....	8
Innovatieteam.....	8
Projectleider.....	8
3.2 Continue inventarisatie behoeften en vraagstukken Ter Weel.....	9
Medewerkers.....	9
3.3 Continue inventarisatie bestaande innovaties en zorgtechnologie.....	9
4. Uitvoeringsprogramma en Do-check-Act cyclus.....	9
4.1 Borgingstraject innovatie (plan-do-check-act-cyclus).....	10
5. Werkwijze op werkvloer.....	10
6. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	10

7. Evaluatie	10
8. Bronnen en verdere informatie	10
Voordeel innovatieteam.....	11
Samenstelling	11
Werkwijze	11
Overleg.....	11
Kennis en scholing.....	12
Tijdsinvestering	12
Evaluatie	12
Bijlage 2 Honingraatmodel.....	13
Verkennen samen met het innovatieteam.....	13
Zinvol uitproberen samen met de projectleider	13
Pilot samen met de projectleider (fase in gebruik nemen).....	13
Borgen en opschalen samen met projectleider	13
Up to date houden door afdeling	14

1. Visie innovatie

In dit document is de visie op en het innovatiebeleid van Ter Weel beschreven. Om innovatie goed in te bedden in de organisatie is besloten het programma innovatie op te zetten onder leiding van een programmaleider innovatie (beleidsmedewerker van team beleid en kwaliteit). Naast dit beleid is een uitvoeringsprogramma innovatie opgesteld. Daarin is beschreven hoe, wanneer en welke innovaties Ter Weel de komende jaren wil gaan implementeren.

1.1 Visie/Missie Ter Weel

Vanuit de missie en visie van Ter Weel willen we een organisatie zijn die zich ontwikkelt tot een ondernemende, transparante, gastvrije, flexibele en financieel gezonde organisatie. Die de toekomst van de zorg voor de (kwetsbare) ouderen, haar medewerkers en vrijwilligers kan borgen en in staat is haar aanbod aan te passen aan de wijzigende omstandigheden. Zorggroep Ter Weel biedt een hoge kwaliteit van zorg met veel privacy en bewegingsvrijheid voor de cliënten in kleinschalige woongroepen, waarbij service en gastvrijheid kernwaarden zijn. De cliënt blijft zo lang mogelijk in regie over zijn/haar gezondheid en leefstijl.

1.2 Wat is innovatie?

Innovatie is een veelomvattend onderwerp. Innovatie wordt in de literatuur gedefinieerd als vernieuwing, een nieuw idee, goed, dienst en/of proces. Dit kan binnen een organisatie zijn maar ook in een breder kader. Een innovatie is pas een innovatie als het ook geïmplementeerd is binnen bijvoorbeeld een werkproces. Innovatie heeft altijd met verandering te maken, maar is meer dan een willekeurige verandering. Innovatie is een actieve en doelbewuste verandering van een oude naar een nieuwe situatie.

Innovatie kan divers van aard zijn, zowel technologisch als sociaal. Sociale innovatie is vernieuwing van of in een proces. Dit kan bijvoorbeeld zijn verschuiving van verantwoordelijkheden. Daarnaast kan er een innovatie in een werkproces plaats vinden. Deze veranderingen in (werk)processen leiden tot verbetering van de kwaliteit en productiviteit van ons werk. Een technologische innovatie is een nieuwe techniek gaan gebruiken. Denk hierbij aan bijvoorbeeld domotica, technieken, maar ook software.

In dit beleid wordt alle innovatie bedoeld. Met daarin de centrale vraag: Hoe kunnen we ons werk anders inrichten vanuit de behoefte van de cliënt en medewerker al dan niet met hulp van zorgtechnologie.

Waarom wil Ter Weel innoveren?

Zorggroep Ter Weel wil mee in de huidige tijd en ontwikkelingen. De organisatie moet toekomstbestendig zijn. Dit betekent dat we constant kritisch moeten kijken of de werkprocessen nog aansluiten bij de behoeften van onze bewoners en medewerkers.

Er is een nieuwe generatie ouderen, die meestal digitaal vaardiger zijn en meer van de wereld hebben gezien, dan de generatie voor hen. Voor deze ouderen zijn autonomie en regie belangrijk. We willen onze bewoners zo lang en zo veel mogelijk eigen regie laten behouden over hun zorg en welbevinden. Innovatie en daarbij de mogelijke inzet van zorgtechnologie ondersteunt onze bewoners in het langer zelfstandig leven.

Daarnaast hebben we hebben we meer ouderen de verzorgen met in de gunstigste situatie hetzelfde aantal medewerkers, maar waarschijnlijk minder medewerkers. De zorg zal anders ingericht moeten worden, willen we de zorgvraag van ouderen kunnen beantwoorden met het aantal medewerkers dat beschikbaar is. Om de vraagstukken rondom minder personeel en meer bewoners het hoofd te kunnen bieden, zal nu actie ondernomen moeten worden om werkprocessen aan te passen. Zodat het werk voor onze zorgprofessionals behapbaar blijft. Innovatie en eventueel zorgtechnologie helpt ons daarbij.

Innovatie is een manier van denken en zorg dragen voor de toekomst. Reden voor Ter Weel om innovatie hoog op de agenda te zetten.

1.3 Scope en doelstelling innovatie Ter Weel

Innovatie is een veelomvattend onderwerp. Voor dit beleid wordt de focus gelegd op innovatie op de werkvloer vanuit zorgtechnologie en sociale innovatie.

Doelstelling innovatie

Ter Weel wil een organisatie zijn waar medewerkers op een open en creatieve manier naar hun werk kijken waardoor een cultuur ontstaat waar innoveren vanzelfsprekend is.

Daarbij staat niet het innoveren zelf of de zorgtechnologie centraal, maar wel de vraag: wat kunnen we doen om de zorg van vandaag en morgen nog meer te laten aansluiten op de behoefte van onze bewoners en medewerkers?

Aansluiting vraag en oplossing

Deze vraag betekent dat er inzicht moet zijn in de behoeften en vraagstukken van de bewoners/cliënten en de zorgmedewerkers. Alleen door aansluiting te vinden tussen vraag en oplossing draagt innovatie daadwerkelijk bij aan het toekomstbestendig houden van onze zorg.

Innovatieve en technologische mogelijkheden ontwikkelen zich snel. Naast inzicht in de vraagstukken en behoeften van cliënten en medewerkers, wordt ook vanuit de ontwikkelingen in innovatie en zorgtechnologie onderzocht wat van toegevoegde waarde kan zijn voor Ter Weel.

Voor effectieve adaptatie op de werkvloer richt innovatie zich op de toegevoegde waarde voor cliënt en medewerker.

Toekomstbeeld innovatie Ter Weel

Ter weel is op dit moment geen koploper op het gebied van innovatie en de inzet van zorgtechnologie. Vanuit de strategie die in 2022 wordt opgesteld zal bepaald worden of Ter Weel van achterhoede naar voorhoede of zelfs koploper wil door ontwikkelen de komende jaren op het gebied van innovatie en inzet van zorg technologie.

1.4 Gerelateerd beleid

Innovatie raakt de gehele organisatie. Het heeft raakvlakken met veel ander beleid binnen Ter Weel. Immers overal kan je anders gaan werken waarbij vraag en oplossing worden samengebracht. Dit beleid en het uitvoeringsprogramma innovatie hebben dan ook een link met al het beleid, maar in het bijzonder personeels-, investeringsbeleid.

1.5 Samenwerkingsverbanden

Bij innovatie is het van belang de verbinding met anderen ook buiten Ter Weel te zoeken. Vanuit het programma innovatie wordt dan ook samengewerkt met andere organisaties en programma's. Met

elkaar worden onder andere inzichten en kennis gedeeld zodat een lerend netwerk in de regio en landelijk ontstaat.

Ter Weel is aangesloten bij diverse Zeeuwse zorgnetwerken. Binnen deze netwerken zijn ook werkgroepen actief die zich met de onderwerpen innovatie en zorgtechnologie bezighouden. Daarnaast is Ter Weel onderdeel van "[Anders werken in de zorg](#)" en werken we nauw samen met [Viazorg](#).*

De standpunten en besluiten van de diverse netwerken en werkgroepen worden ook meegenomen in het beleid en uitvoeringsagenda innovatie van Ter Weel.

*Viazorg kan Ter Weel ondersteuning bieden door de inzet van zorgvernieuwers bij het implementeren van zorgtechnologie. Daarbij blijft Ter weel zelf verantwoordelijk voor de implementatie en de inzet van medewerkers daarbij.

2. Uitgangspunten/randvoorwaarden

Effectieve innovatie is een voortdurend proces van gedachten wisselen met elkaar, elkaar scherp houden, dingen uitproberen, bijstellen en successen waar mogelijk opschalen. Dit vraagt creativiteit, lef, tijd en vertrouwen van en in elkaar.

2.1 Eisen inzet innovatie

Niet iedere innovatie is wenselijk om in te zetten. In principe wordt vanuit een knelpunt innovatie ingezet. Als er een match is tussen het op te lossen vraagstuk en de innovatie als oplossing dan wordt aan de hand van onderstaande vijf eisen bepaald of de innovatie verder verkent en daarna geïmplementeerd wordt.

Een innovatie moet zorgen voor:

1. Verbetering van kwaliteit van zorg
2. Vermindering van de zorgvraag (op termijn). Ofwel doordat cliënten zelfstandig dingen kunnen gaan doen ofwel dat een grote zorgvraag voorkomt wordt.
3. Ondersteuning van medewerkers
4. Vergroten van welzijn van de cliënten
5. Ondersteuning van de organisatie

Als een innovatie aan één van bovenstaande eisen voldoet, kan de innovatie verder verkend worden met hulp van het honingraat-model ([bijlage 2](#)).

Echter als een innovatie ten koste gaat van een van de bovenstaande eisen, dan wordt deze niet verkend.

Prioritering innovatie

Prioritering geschiedt op basis van de hoeveelheid eisen waar de innovatie aan voldoet. Met andere woorden als een innovatie aan één eis voldoet en een andere innovatie aan twee eisen, zal de andere innovatie prioriteit krijgen.

2.2 Randvoorwaarden

Innoveren gaat niet vanzelf. Ter Weel heeft een aantal randvoorwaarden bepaald om innovatie tot een succesvol instrument te maken voor een toekomstbestendig Ter Weel.

Medewerkers

Startpunt is dat medewerkers en Ter Weel zich bewust worden dat over een aantal jaar een groot tekort is aan zorgpersoneel en we te maken hebben met een ander type ouderen.

Om draagvlak te creëren moeten medewerkers leren anders te denken over hun werk en het werkproces. Een vraag zoals: 'Waar kan ik het werkproces vernieuwen waardoor de zorg die we

geven meer aansluit op de behoeften van mijn cliënten en mijzelf?’ zal vanzelfsprekend moeten zijn bij medewerkers. Daarmee wordt ook de medewerkers participatie vergroot. Doordat medewerkers zelf kunnen benoemen welke behoefte zij hebben om hun werk uit te kunnen voeren, kunnen zij ook oplossingen aandragen.

Opleiding en scholing medewerkers

Medewerkers moeten vertrouwd raken met de vernieuwing/innovatie. Of dit nu een nieuwe technologie of een sociale innovatie is. Gedegen scholing en oefenmogelijkheden zijn dan onontbeerlijk. Wanneer medewerkers vertrouwd raken via scholing met een nieuwe technologie/innovatie wordt het makkelijker de nieuwe technologie ook in de dagelijkse praktijk te gebruiken. Het kost wel tijd om medewerkers vrij te maken voor scholing.

Zorgtechnologie en medewerkers

Op dit moment is de digitale vaardigheid onder medewerkers niet heel groot. Met name bij de inzet van zorgtechnologie zal aandacht en scholing moeten zijn voor de digitale vaardigheden van medewerkers. Zonder digitaal zelfvertrouwen en zelfredzaamheid zal de het lastiger zijn om een technologie volledig te implementeren.

Organisatie

ICT

Zonder een functionele en betrouwbare ICT-infrastructuur werken zorg technologische oplossingen niet. ICT moet ondersteunend zijn aan de innovatie om zo innovatie en technologische vernieuwing te laten slagen. Dit betekent dan ook dat ICT-infrastructuur op orde moet zijn en prioriteit heeft binnen Ter Weel.

Goed bestuur en verantwoord innoveren

Doelen met betrekking tot innovatie zijn vastgelegd in het uitvoeringsprogramma. Waarbij aandacht is voor de borging, risicomanagement en kwaliteitsborging van de ICT-omgeving met focus op cliëntveiligheid, zorgcontinuïteit en informatiebeveiliging. Dit programma wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Bestuurlijk is er commitment voor innovatie en wordt er jaarlijks tijd en geld gereserveerd voor innovatie. Het bestuur draagt binnen en buiten Ter Weel uit dat innovatie speerpunt is binnen Ter Weel.

Cliënten/bewoners

Niet alleen medewerkers krijgen te maken met innovatie en zorgtechnologie. Ook onze bewoners zien de veranderingen in hun eigen leefomgeving. Zij zullen meegenomen moeten worden bij veranderingen vanuit innovatie of zorgtechnologie.

Digitale vaardigheid bewoners

Net als bij onze medewerkers zal bij zorgtechnologie waar onze bewoners mee gaan werken of te maken krijgen, aandacht moeten zijn aan scholing van de bewoners over de technologie. Alleen dan slaagt de implementatie. Dit geldt niet voor iedere technologie, maar een technologie waar bewoners mee gaan werken is hen betrekken vanaf de start van de inzet een must.

Clientparticipatie

Bewoners en hun naasten hebben net als onze medewerkers inzicht in knelpunten en ideeën over mogelijke oplossingen. Deze bron moet dan ook zeker benut worden op afdelingen bij het oplossen van vraagstukken. Dit kan gedaan worden via de bestaande overleggen en bijeenkomsten, maar ook

door de centrale cliëntenraad actief op de hoogte te houden van de in te zetten innovaties en de uitvoeringsagenda.

3. Infrastructuur

Naast een beleid en visie op innovatie is een goede en effectieve infrastructuur om innovatie in de organisatie in te bedden onontbeerlijk. De infrastructuur stoelt op een aantal pijlers.

1. Inrichting van organisatie
2. Continue inventarisatie behoeften en vraagstukken Ter Weel
3. Continue inventarisatie bestaande zorgtechnologie
4. Uitvoeringsprogramma
5. Borgingstraject innovatie (plan-do-check-act-cyclus)

3.1 Inrichting van organisatie

Om binnen Ter Weel ook daadwerkelijk gestructureerd aan de slag te kunnen gaan met innovatie wordt gewerkt met een programmaleider en een innovatieteam.

Programmaleider

Binnen Ter Weel is een beleidsmedewerker aangesteld als programmaleider innovatie. De programmaleider is verantwoordelijk voor de coördinatie van het uitvoeringsprogramma en is eerste aanspreekpunt innovatie binnen Ter Weel.

Er wordt altijd contact opgenomen met de programmaleider innovatie als een innovatie

- grote impact heeft op het werkproces

en/of

- op meerdere locaties/afdelingen ingezet kan worden (in de toekomst)

en/of

- de innovatie een zorgtechnologie betreft

Innovatieteam

Om innovatie te kunnen inbedden in het werkproces moet er ruimte en aandacht zijn voor innovatie. Medewerkers kunnen vaak wel knelpunten benoemen, maar het dieper nadenken over oplossingen vraagt soms meer tijd dan beschikbaar is op de werkvloer. Om vraagstukken en oplossingen samen te brengen is het innovatieteam beschikbaar.

Het innovatieteam kan gevraagd worden om mee te denken over vraagstukken en hun oplossing. Het innovatieteam bespreekt samen met (een afvaardiging van) de werkvloer het vraagstuk en kan vanuit zijn expertises meedenken in de oplossing. Op het moment dat een innovatie geïmplementeerd wordt, is de afdeling verantwoordelijk voor de implementatie.

Voor de samenstelling en werkwijze van het innovatieteam [zie bijlage 1](#).

Projectleider

De projectleider begeleidt de afdeling bij de pilot en implementatie van de innovatie of technologie. De projectleider heeft nauw contact met de programmaleider innovatie. Op deze manier wordt ieder project op via dezelfde methode uitgevoerd en wordt de afdeling niet belast met het leiden van het project.

3.2 Continue inventarisatie behoeften en vraagstukken Ter Weel

Om vraagstukken op een innovatieve manier op te lossen zal inzichtelijk gemaakt moeten worden welke vraagstukken er voorliggen op de werkvloer. Op deze manier wordt uitgegaan van wat er nodig is om het welzijn van bewoners en medewerkers te vergroten.

Medewerkers

De medewerkers op de werkvloer hebben als geen ander inzicht in de vraagstukken van henzelf en de cliënten. Zij zijn dan ook bij uitstek geschikt om knelpunten te signaleren en er mee aan de slag te gaan al dan niet onder begeleiding van het innovatieteam.

Daarnaast zijn locatiemanagers, kwaliteitsverpleegkundigen, teamcoaches, coördinatoren welbevinden, zorgcoördinatoren de aangewezen personen om vraagstukken te signaleren. Zij hebben immers kijk op de werkvloer.

Bewoners/cliënten

Cliënten hebben vaak ook een goede kijk op knelpunten op de werkvloer. Deze inzichten zijn waardevol om de kwaliteit van zorg en toekomstbestendigheid te vergroten. Vanuit client en familieparticipatie kunnen ook vraagstukken naar voren worden gebracht.

Locatiemanagers, zorgcoördinatoren en de individuele medewerkers kunnen de vraagstukken gesignaleerd door cliënten en familie meenemen naar het innovatieteam.

Door ook regelmatig contact tussen de programmaleider en de cliëntenraden kunnen vanuit die hoek ook knelpunten naar het innovatieteam worden gebracht.

3.3 Continue inventarisatie bestaande innovaties en zorgtechnologie

De programmaleider en het innovatieteam houden bij welke zorg innovaties en technologieën binnen en buiten Ter Weel ter beschikbaar zijn, zodat een goede match gemaakt kan worden tussen vraagstukken van de werkvloer en oplossing met hulp van zorgtechnologie.

Via deze weg kan ook nieuwe innovatie of zorgtechnologie geïntroduceerd worden binnen Ter Weel, mits deze aan de eisen van innovatie voldoet.

4. Uitvoeringsprogramma en Do-check-Act cyclus

Om de vertaalslag van beleid naar uitvoering op de werkvloer te maken wordt gewerkt met een uitvoeringsprogramma innovatie. Dit programma geeft handvatten hoe en welke innovatie te implementeren.

In het uitvoeringsprogramma worden projecten opgenomen die een grote impact kunnen hebben op de afdeling of organisatie. Kleinere innovaties kunnen door de afdelingen zelf worden opgepakt.

Een multidisciplinair overleg onder leiding van de programmaleider innovatie stelt het uitvoeringsprogramma op. Het multidisciplinair overleg bestaat uit:

1. Programmaleider innovatie
2. Het innovatieteam
3. Afvaardiging kwaliteitsverpleegkundigen
4. Afvaardiging teamcoaches
5. Afvaardiging coördinatoren welbevinden
6. Afvaardiging locatiemanagers
7. Afvaardiging communicatie
8. Afvaardiging inkoop
9. Directeur zorg, behandeling en welzijn
10. Directeur zorgondersteuning

Het uitvoeringsprogramma wordt voor goedkeuring voorgelegd aan het DT en ter informatie verzonden aan de adviesorganen.

Het uitvoeringsprogramma innovatie wordt halfjaarlijks geëvalueerd in het DT en zo nodig bijgesteld. Jaarlijks bespreekt de programmaleider het uitvoeringsprogramma met de adviesorganen voor input. Daarnaast wordt jaarlijks een jaarverslag aangeleverd aan het DT.

4.1 Borgingstraject innovatie (plan-do-check-act-cyclus)

Iedere afdeling neemt innovatie en de onderdelen van het uitvoeringsprogramma van toepassing op de afdeling, op in het jaarlijkse ontwikkelplan.

De geïmplementeerde innovaties op de afdeling worden meegenomen in de PCDA -cyclus van de betreffende afdeling.

5. Werkwijze op werkvloer

Aan de hand van het honingraat model van Vilans wordt bepaald of een innovatie ingezet gaat worden en hoe deze geïmplementeerd gaat worden. Het honingraat-model bestaat uit vijf fases: verkennen, pilot (zinnvol uitproberen), in gebruik nemen, borgen en opschalen, up-to-date houden. Het is een cyclisch model en na iedere fase wordt opnieuw bekeken of naar de volgende fase overgegaan kan worden of niet.

[Zie bijlage 2](#) voor verdere uitleg van het honingraatmodel.

6. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Directieteam is verantwoordelijk voor uitvoering en continuïteit van het beleid en programma innovatie.

Locatiemanagers en teamcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de desbetreffende projecten die uitgevoerd worden op hun locatie/team. Ze zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid binnen hun locatie/team.

Programmaleider innovatie is verantwoordelijk voor de voortgang, evaluatie en coördinatie van het uitvoeringsprogramma innovatie en het innovatieteam.

7. Evaluatie

Dit beleid wordt één (1) jaar na eerste vaststelling geëvalueerd door de directeur zorg, welzijn en behandeling en de programmaleider innovatie. Daarna wordt het beleid iedere twee jaar beoordeeld of het bijgesteld moet worden.

8. Bronnen en verdere informatie

Hieronder staat een lijst met websites en organisaties waar informatie is gehaald voor dit beleid.

[honingraatmodel-ontwikkeling-en-implementatie-van-technologie.pdf \(vilans.nl\)](#)

[Anders werken in de zorg](#)

[Thuis in het Zeeuwse Verpleeghuis | Viazorg](#)

[Waardigheid en trots - kwaliteit verpleeghuiszorg](#)

[Missie en Visie Ter Weel](#)

[Innovatie wikipedia](#)

Bijlage 1 Innovatieteam

Om innovaties en zorgtechnologie in te bedden binnen Ter Weel en de knelpunten en de innovatieve/technologische oplossingen samen te laten komen is een innovatieteam opgericht. Dit team heeft kennis van de organisatie en van de bestaande innovaties/zorgtechnologieën binnen en buiten Ter Weel.

Voordeel innovatieteam

Het voordeel van een innovatieteam is dat zij de verbinder zijn tussen innovaties/zorgtechnologie en de werkvloer. Door begeleiding van het innovatieteam zal er sneller een match komen tussen het vraagstuk en een innovatie. De afdeling hoeft niet zelf het wiel uit te vinden, maar maakt gebruik van de expertise van het team. Daarbij komt dat ieder vraagstuk via dezelfde methode onderzocht wordt, wat een planmatige aanpak mogelijk maakt.

Het innovatieteam is niet verantwoordelijk voor de implementatie van de innovatie. Dit is en blijft de afdeling, maar doordat het team het gesprek met de afdeling aangaat, kan de afdeling onderbouwde keuzes maken ten aanzien van innovatie.

Het innovatieteam is nieuw binnen Ter Weel. Dit betekent dat de hieronder beschreven samenstelling en werkwijze herzien kan worden, als blijkt dat het niet werkbaar is. De werkwijze en inzet van het innovatieteam wordt een half jaar na start geëvalueerd en daarna jaarlijks.

Samenstelling

Het innovatieteam bestaat uit maximaal zes collega's die allen interesse en affiniteit hebben met innovatie, technologie en anders kunnen kijken naar processen. Zij komen uit de zorg en zorgondersteuning. Om een vraagstuk ook vanuit ICT te benaderen zit ook een afvaardiging van ICT in het innovatieteam.

Minimale bezetting:

- 1 medewerker zorg
- 1 medewerker zorgondersteuning
- 1 medewerkers ICT/functioneel beheer
- 1 programmaleider innovatie – tevens coördinator innovatieteam

Om lid te worden van het innovatieteam dient men zich aan te melden. Er wordt een gesprek gevoerd met de kandidaat lid om te bepalen of diegene een goede aanvulling is op het team. Dit gesprek wordt gevoerd door de programmaleider en een afvaardiging van het innovatieteam.

Werkwijze

Vraagstukken voor het innovatieteam moeten vanuit de organisatie komen. Iedereen, onder andere locatiemanagers, kwaliteitsverpleegkundigen, teamcoaches, coördinatoren welbevinden, zorg coördinatoren en de individuele medewerker kunnen vraagstukken voorleggen aan het innovatieteam. Deze groep heeft immers kijk op welke vraagstukken er leven op de afdeling.

Overleg

Het innovatieteam komt eenmaal per maand bij elkaar om te bespreken welke vraagstukken vanuit de werkvloer ingediend zijn.

Om het innovatieteam zo effectief mogelijk in te zetten zullen de vraagstukken verdeeld worden onder de leden. Per vraagstuk wordt bepaald wie vanuit het innovatieteam dit vraagstuk samen met de afdeling die het vraagstuk heeft ingediend, oppakt.

Kennis en scholing

Om afdelingen te helpen met hun vraag is het van belang dat de leden van het innovatieteam kennis hebben van onder andere:

- Gesprekstechnieken
- Bestaande zorgtechnologie
- Veranderingsprocessen
- Groepsprocessen
- Projectmethodes (bijvoorbeeld prince2)
- Werkproces methodes (bijvoorbeeld LEAN)

Deze kennis wordt via scholing opgedaan en/of bijgehouden.

Tijdsinvestering

Het begeleiden van afdelingen naar een oplossing van hun vraag, zal tijd vergen. Per vraag zal het aantal in te zetten uren verschillen. Daarnaast worden de leden geacht hun kennis bij te houden en iedere maand bij elkaar te komen.

Hoeveel tijd het team precies nodig gaat hebben is lastig vooraf te bepalen. Maar vooralsnog wordt uitgegaan van 1-2 uur per week, inclusief overleggen en scholing.

Evaluatie

Het innovatieteam evalueert samen met de directeur zorg, behandeling en welzijn haar werk. Dit gebeurt aan de hand van de volgende punten:

- Hoe vaak is het innovatieteam ingezet door de organisatie?
- Wat ging er goed?
- Wat kan beter?
- Hoe loopt de samenwerking binnen het team en met de organisatie?
- Wat mist het team en wat mist te organisatie bij het team?
- Hoe gaan we verder?

Bijlage 2 Honingraatmodel

Aan de hand van het honingraat model van Vilans wordt bepaald of een innovatie ingezet gaat worden en hoe deze geïmplementeerd gaat worden. Het honingraat-model bestaat uit vijf fases: verkennen, zinvol uitproberen, in gebruik nemen, borgen en opschalen, up-to-date houden. Het is een cyclisch model en na iedere fase wordt opnieuw bekeken of naar de volgende fase overgegaan kan worden of niet.

[\(honingraatmodel-ontwikkeling-en-implementatie-van-technologie.pdf\)](#)

Verkennen samen met het innovatieteam

Is er een match tussen het op te lossen vraagstuk en de innovatie als oplossing? Met andere woorden welke toegevoegde waarde heeft de innovatie voor Ter Weel (opbrengsten). Dit kan zijn voor de cliënt, medewerker of de organisatie zelf.

Deze fase moet altijd doorlopen worden, ook als het gaat om een innovatie of technologie dat al bewezen is bij andere organisaties.

Als er geen toegevoegde waarde aangetoond kan worden, dan wordt de innovatie niet verder onderzocht.

Zinvol uitproberen samen met de projectleider

Als duidelijk is dat er een toegevoegde waarde is van de innovatie dan kunnen de randvoorwaarden voor het in gebruik nemen van de innovatie worden bepaald. Wat hebben we nodig op het gebied van functionaliteiten (in hoeverre is de innovatie ook klaar om direct ingezet te worden?), medewerkers, leverancier, communicatie, organisatie, ICT, (werk)omgeving en kosten.

Het uitproberen kan heel kleinschalig en soms zelfs op papier. Het is het in kaart brengen van de on- en mogelijkheden heden van de innovatie binnen Ter Weel.

Pilot samen met de projectleider (fase in gebruik nemen)

Dit is de pilot fase. Bij innovaties die een grote impact hebben op het werkproces of mogelijk ook op andere afdelingen geïmplementeerd kunnen worden of een zorgtechnologie zijn, wordt in deze fase altijd een projectplan opgesteld. Voor het projectplan wordt het sjabloon dat gebruikt wordt in Ter Weel gebruikt.

In het projectplan worden in ieder geval opgenomen:

Businesscase, met zowel de harde als de zachte opbrengsten.

Programma van eisen

Risico-inventarisatie

Evaluaties en geleerde lessen uit andere projecten

Bij het opstellen van het projectplan wordt de programmaleider innovatie betrokken. Waar nodig worden ook de juiste experts ingeschakeld.

Borgen en opschalen samen met projectleider

Als de innovatie met succes uitgetest is in de pilotfase, kan de innovatie mogelijk opgeschaald worden binnen de afdeling. Daarbij is kennisdeling van essentieel belang en wordt het projectplan aangepast of er wordt een nieuw plan geschreven voor verdere opschaling.

Mocht de implementatie van een innovatie succes zijn op een afdeling, dan kan onderzocht worden of de innovatie opgeschaald kan worden naar andere afdelingen. Hiervoor worden opnieuw de fase van het honingraat-model doorlopen. Immers een succesvolle innovatie op de ene afdeling betekent niet automatisch ook succes op de andere afdeling.

Up to date houden door afdeling

Dit is een onderdeel van de plan-do-check-act cyclus (PCDA-cyclus). Nu de innovatie is geïmplementeerd wordt deze meegenomen in de PDCA-cyclus van de afdeling en opgenomen in het jaarverslag van programma innovatie.