

Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht Activiteiten 2018-2019

Een verslag over de aanpak en activiteiten met het oog op
Gericht innoveren en duurzaam implementeren



INOOU Innovatienetwerk
Ouderenzorg Utrecht

Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht

Het Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht, dat in september 2018 is gestart, is een initiatief van de IVVU in samenwerking met de leden en wordt gefinancierd met ontwikkelbudget van Zorgkantoor Utrecht. Buro Wisselstroom voert in opdracht van en in afstemming met de IVVU de meeste activiteiten uit. In dit jaarverslag geven wij inzicht in de activiteiten die in 2018 en 2019 in het kader van het Innovatienetwerk hebben plaatsgevonden. Belangrijk resultaat is dat het Innovatienetwerk in 2020 door zal gaan, waarbij een aantal activiteiten wordt voortgezet (zoals de masterclasses met ondersteuning en netwerkbijeenkomsten) en nieuwe activiteiten worden ontwikkeld.

Informatie over het Innovatienetwerk en de activiteiten in dit jaarverslag is ook te vinden op www.inou.nl.

Inhoudsopgave

Inleiding en aanleiding	3
Innovatienetwerkbijeenkomsten met projectleiders 2018	4
Inventarisatie – Innovatie(s) in Utrechtse verpleeghuizen	4
Innovatienetwerkbijeenkomsten voor projectleiders en bestuurders	6
Model voor innovatie en implementatie	7
Tweedaagse Masterclass Gericht innoveren en duurzaam implementeren	8
Masterclassreeks Gericht innoveren en duurzaam implementeren (6 dagen)	8
Learning on the job (individuele ondersteuning bij implementatie eigen project)	11
Innovatienetwerkbijeenkomsten Thema Wet zorg en dwang	12
Factsheets GPS – Cameratoezicht – Leefcirkels	13
Bestuurdersbijeenkomst Thema Persoonlijke GezondheidsOmgeving (PGO)	13
Innovatienetwerkbijeenkomst met Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd	14
Programma Passieve Deelnemers	14
Demonstratiemiddag Innovatieve producten	14
Innovatienetwerkbijeenkomst Businesscase voor innovaties in de zorg	15
Bijlage 1 – Deelnemers Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht	16
Bijlage 2 – Projecten van de deelnemers aan de masterclassreeks Gericht innoveren en duurzaam implementeren met individuele ondersteuning	17

Inleiding en aanleiding

Doel van het Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht

Doel van het innovatienetwerk is het verbeteren van de kwaliteit van verpleeghuizen door gericht te innoveren en duurzaam te implementeren. Belangrijke elementen daarbij zijn het verwerven van kennis en het delen van ervaringen over innovatie(s) door de deelnemers.

Door deel te nemen aan het netwerk ontstaat een omgeving voor leren, verbeteren en innoveren. In het netwerk staan inspireren, motiveren en leren centraal. Uiteindelijk gaat het erom dat de deelnemers worden gestimuleerd daadwerkelijk en succesvol innovaties te starten die het beste passen in de eigen organisatie.

Deelnemers

De deelnemers aan het innovatienetwerk zijn zorgorganisaties, die in zorgkantoort regio Utrecht een of meer locaties hebben, waarvoor het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg van toepassing is. In 2018 – 2019 hebben 28 organisaties deelgenomen aan het innovatienetwerk (bijlage 1), waarvan 26 leden van de IVVU.

Innovatie in het verpleeghuis

Innovatie is een mogelijkheid om bij te dragen aan de verbetering van kwaliteit. In “Thuis in het Verpleeghuis” staat over innovatie: *Naast de inzet van voldoende zorgverleners gaat het ook om de inzet van technologie die een belangrijke bijdrage kan leveren aan het creëren van voldoende tijd en aandacht voor de bewoner. Bewoners, verwanten en zorgverleners kunnen zelf aangeven welke innovatie het meest helpt bij de kwaliteit van leven. Gezien de grote opgave om voldoende zorgverleners te vinden, biedt de inzet van arbeidsbesparende technologie kansen om zorgverleners te ontlasten. Ook kan innovatie de kwaliteit en veiligheid van de zorg vergroten en administratieve lasten verminderen.*

Innovatieve producten en processen

Naast technologische innovaties, zoals domotica en robotica, zijn er ook innovatieve zorg- en werkprocessen. Deze innovaties zijn van een andere orde, maar over het algemeen ook gericht op de verbetering van kwaliteit van leven, van zorg en van arbeid. De insteek is een andere, het effectgebied hetzelfde. In het kader van dit project gaat het (waar mogelijk) om zowel innovatieve producten als innovatieve processen.

Problematiek

Veel organisaties zijn bezig met innovatie(s). Over het algemeen gebeurt dat voorzichtig en op kleine schaal. Bestuurders en managers zien dat de inzet van (technologische) innovaties onomkeerbaar is en hebben (in meer of mindere mate) hoge en positieve verwachtingen van bepaalde producten of processen. Voor bewoners en medewerkers zijn die verwachtingen vaak nog niet vanzelfsprekend en worden innovatieve producten/processen vaak gekoppeld aan onpersoonlijke zorg en kostenbesparing in plaats van een bijdrage aan de kwaliteit van leven en zorg van de bewoner en ondersteunend voor de medewerker. Om de inzet van innovaties een succes te laten worden, moet deze kloof tussen verwachtingen worden overbrugd.

Met het oog hierop kunnen onderstaande knelpunten met betrekking tot innovatie worden geformuleerd.

- Er is onvoldoende bekend welke innovaties er zijn en op welk gebied.
- Er wordt niet of nauwelijks uitgewisseld welke inhoudelijke ervaringen men heeft met een bepaalde innovatie.
- Er wordt niet of nauwelijks uitgewisseld welke specifieke aandachtspunten doorslaggevend zijn voor een goede implementatie van de innovatie, waarbij de betrokkenheid van cliënten en medewerkers van groot belang is.

Kader(s)

Uitgangspunt van het innovatienetwerk is de vraag: **Welke innovatieve producten of processen kunnen een bijdrage leveren aan de kwaliteit van leven (meer tijd en aandacht/terugdringen van eenzaamheid) en kwaliteit van zorg (veiligheid) van bewoners en/of de kwaliteit van werk (arbeidsbesparing/productiviteit en administratieve lasten) van de medewerkers?**

Innovatie is meer dan het aanschaffen van bijvoorbeeld een nieuw technologisch product. Om een bijdrage te kunnen leveren aan betere zorg, kwaliteit van leven of een positieve werkbeleving, zal veel tijd en aandacht moeten uitgaan naar draagvlak en betrokkenheid bij de mensen die met het product zullen gaan werken of die ermee te maken krijgen. Onderzoek wijst uit dat succesvolle veranderingen (innovatie) voor 25% bestaan uit technologische innovatie en voor 75% uit sociale innovatie. Innovatie betekent derhalve ook organisatieverandering. Vanuit visie op innovatie werken aan draagvlak en betrokkenheid als randvoorwaarde voor een succesvolle implementatie.

Innovatienetwerkbijeenkomsten met projectleiders 2018

18 oktober en 13 december 2018

Om de activiteiten van het innovatienetwerk goed aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van de deelnemers, zijn in 2018 twee netwerkbijeenkomsten georganiseerd met projectleiders innovatie. In de eerste bijeenkomst (18 oktober 2018) is met elkaar verkend hoe de deelnemers aankijken tegen innovatie, implementatie en samenwerking en de urgentie en mogelijke invulling van het netwerk. Omdat in eerste instantie alleen subsidie was toegekend voor het houden van een inventarisatie naar innovaties onder de deelnemers is met de projectleiders ook gesproken over de aanpak en planning daarvan. Met de projectleiders zijn de basisvragen voor de inventarisatie vastgesteld.

In de tweede projectleidersbijeenkomst (13 december 2018) is gesproken over de wensen en behoeften van de deelnemers in relatie tot een uitgebreid programma voor het innovatienetwerk dat voorafgaand aan de bijeenkomst was ontwikkeld in het kader van de subsidieaanvraag 2019. Centraal aandachtspunt in het programma is de aandacht voor de gewenste verbinding tussen theorie en praktijk en tussen management, medewerkers en cliënten/ bewoners. De projectleiders hebben vanuit deze basis het programma voor 2019 beoordeeld. Het uitgewerkte programma voor 2019, waar het Zorgkantoor Utrecht mee heeft ingestemd, bestaat onder meer uit een masterclassreeks, persoonlijke intervisie, de opstart van een innovatieproject waarbij de geleerde kennis en vaardigheden toegepast worden, individuele praktijk- en projectbegeleiding en projectleiders- en bestuurdersbijeenkomsten ten behoeve van uitwisseling van kennis en ervaring.

Inventarisatie – Innovatie(s) in Utrechtse verpleeghuizen

Het innovatienetwerk is eind 2018 gestart met een inventarisatie onder alle deelnemers naar innovatie(s) in de organisatie. Eind juni 2019 is de inventarisatie afgerond met het rapport Innovatie(s) in Utrechtse verpleeghuizen. Op basis van het rapport is een artikel geschreven, dat in juli is geplaatst op de homepage van ActiZ en heeft geleid tot publicaties in nieuwsbrief Zorgvisie, op kennisplatform Qruux en (in oktober) in het vakblad Zorgvisie ICT. Stakeholders zijn over het rapport geïnformeerd met een link naar het rapport op de website en gedrukte rapporten (250) zijn op diverse plekken uitgedeeld. De tekst hieronder betreft het inhoudelijke deel van het artikel.

Artikel - Verpleeghuizen Utrecht starten Innovatienetwerk voor duurzame innovatie

Om goed aan te sluiten bij de wensen en behoeften van de deelnemers en met het oog op het opzetten van een breed programma deed adviesbureau Buro Wisselstroom in opdracht van de IVVU een inventarisatie onder alle 28 deelnemers van het Innovatienetwerk. Het onderzoek richtte zich op de vragen met welke innovaties (producten en processen) ervaring is opgedaan, tot welke resultaten dit heeft geleid, hoe de innovaties zijn geïmplementeerd, welke lessen zijn geleerd en welke aanvullende leerbehoeften er zijn.

Resultaten

Uit de inventarisatie blijkt dat het merendeel van de gekozen innovaties gericht is op:

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
2. Wonen en welzijn
3. Veiligheid
4. Gebruik van hulpbronnen
5. Gebruik van informatie

Dit sluit aan op de belangrijkste thema's van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg.

Uit het onderzoek blijkt dat innovatie bij de meeste organisaties niet primair is georganiseerd vanuit (behoeften vanuit) het werkproces. Bij 70% van de geïnterviewde organisaties zien we dat keuzes voor innovatie gemaakt worden op basis van:

- De belofte van de leverancier;
- De indruk "Bij 'de burens' hebben ze het ook";
- Het beeld "We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en moeten meegaan met onze tijd";
- De constatering "We moeten wel iets doen, we lopen tegen knelpunten aan";
- De overtuiging dat innovatie alleen maar succesvol wordt als je veel probeert.

Het merendeel van de geïnterviewden geeft aan geen visie op innovatie en/of innovatiestrategie te kennen. Daarnaast geeft een deel van de geïnterviewden aan dat door alle ontwikkelingen in de afgelopen jaren de eigen (organisatie)visie en strategie niet geheel actueel is. Veel organisaties vinden het moeilijk om een gestructureerde en integrale aanpak van alle activiteiten in het kader van de verbetering van de kwaliteit te formuleren. Er is zoveel keuze en er verandert zoveel, dat het de vraag is hoe je komt tot een goede keuze voor innovatie.

Veel geïnterviewden constateren dat hun organisatie te weinig bezig is met innovatie. De noodzaak wordt gezien, maar er zijn zoveel ontwikkelingen dat er niet altijd prioriteit aan innovatie kan worden gegeven. Ook blijven succesvol geïmplementeerde innovaties uit. Tekort aan tijd, het ontbreken van een gedegen aanpak en focus worden als voornaamste redenen genoemd.

Als succesfactor voor duurzame innovatie wordt inhoudelijke bestuurlijke betrokkenheid en eigenaarschap van medewerkers genoemd, waardoor kennis en ervaring kan leiden tot een vroegtijdige verbinding van innovatie met het zorginhoudelijk proces.

Een kwetsbaar punt dat uit het onderzoek naar voren komt is dat er sprake is van schaamte onder de geïnterviewden. Bijvoorbeeld doordat producten niet gebruikt worden en daarmee geld wordt verkwist, dat er weinig wordt geïnnoveerd doordat men niet weet wat voor keuzes te maken of door een gebrek aan technische randvoorwaarden of digitale vaardigheden. Het mag duidelijk zijn dat onzekerheid en schaamte in de weg staan van gerichte innovatie en duurzame implementatie. Meer kennis, vaardigheden en kennisuitwisseling kunnen een grote bijdrage leveren aan het helpen oplossen hiervan.

Geleerde lessen

Op basis van alle interviews kunnen de volgende geleerde lessen worden opgesteld:

- Sta goed stil bij de aanleiding, urgentie en keuze voor innovatie, dit bespaart veel frustratie tijdens het innovatieproject zelf.
- Zorg dat behoeften in plaats van techniek het startpunt zijn van innovatieplannen.
- Neem de tijd om de innovatie in te richten naar jouw specifieke context.
- Betrek mensen vanaf het begin en continu.
- Innovatie heeft behoorlijke impact op de organisatie. Gezien de vele ontwikkelingen in de ouderenzorg en de organisatie zelf: wees realistisch over wat je kunt behappen.

Conclusies

Uit enthousiasme starten organisaties veel innovaties maar daadwerkelijke/ succesvolle implementatie blijft achter. Doordat er zoveel dingen tegelijkertijd moeten in de ouderenzorg is het moeilijk om voldoende tijd en rust te nemen om een innovatie goed voor te bereiden en te implementeren. Duurzaamheid heeft binnen het innovatienetwerk dan ook hoge prioriteit. Daarbij gaat het om commitment vanuit bestuur, betrokkenheid van cliënt en medewerker bij het vormgeven van een innovatieproject, de juiste faciliteiten om de innovatie goed op te zetten en in te richten, sturing op structurele inzet van de innovatie en praktische digitale vaardigheden.

Innovatie vraagt meer leiderschap van bestuur en management. Aangezien innovatie nog een relatief nieuw onderwerp is op de agenda spelen daarbij vragen als "Hoe stuur ik op innovatie die loont voor mijn organisatie?", "Hoe breng ik met innovatie meer samenhang in de vele ontwikkelingen en vraagstukken", "Hoe stimuleer ik innovatie en structurele inzet hiervan binnen mijn organisatie?" en "Hoe zorg ik voor voldoende kennis en vaardigheden onder medewerkers?".

Uit de inventarisatie komt duidelijk naar voren dat er een grote behoefte en motivatie is om te leren gericht te innoveren en duurzaam te implementeren. Geïnterviewden noemen daarbij nadrukkelijk: "leer mij welke stappen ik moet zetten om te komen tot duurzame innovatie". Bij het leren gaat het niet alleen over masterclasses of workshops maar ook om het leren toepassen in de praktijk en het leren van elkaars ervaringen.

Innovatienetwerkbijeenkomsten voor projectleiders en bestuurders

19 februari 2019

Op 19 februari 2019 hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden. Een netwerkbijeenkomst voor projectleiders en een netwerkbijeenkomst van bestuurders van deelnemers aan het innovatienetwerk. In de bijeenkomsten is ingegaan op de eerste resultaten van de inventarisatie/het behoeftenonderzoek en de masterclasses die op basis daarvan zijn ontwikkeld.

Projectleidersbijeenkomst

In de projectleidersbijeenkomst lag de nadruk op de eerste resultaten van de (telefonische) interviews, die Buro Wisselstroom in de periode voor de bijeenkomst heeft gehouden. Buro Wisselstroom gaf in de presentatie aan dat in ieder gesprek de enorme gedrevenheid voor goede zorg duidelijk merkbaar was, ondanks lastige omstandigheden als gevolg van toenemende werkdruk, krapte op de arbeidsmarkt en extra maatregelen vanuit overheid of zorgkantoor. Omstandigheden die in meer of mindere mate vragen om innovatie in de ouderenzorg.

Op basis van de eerste resultaten is in de presentatie de nadruk gelegd op de voorwaarden die nodig zijn voor succesvolle implementatie van innovaties, zoals een visie en strategie, tijd en de technologische vaardigheden van medewerkers die met de innovatie moeten werken. In relatie daarmee was aandacht voor de vraag waarom de meeste innovatieve projecten niet voorbij de pilotfase komen. Het grote verschil tussen succesvol implementeren en het niet slagen van innovaties is gelegen in de aandacht voor sociale innovatie (75%) in relatie tot technische innovatie (25%).

In de bijeenkomst was ruimte om kennis te maken met collega's die ook met innovatie bezig zijn bij andere organisaties en is verder gesproken over de mogelijkheden om (kennis over) innovaties met elkaar te delen en te komen tot een innovatienetwerk.

Uiteraard is ook ingegaan op het vervolg van het project en de verschillende onderdelen die daarin nog uitgewerkt worden, met name de masterclasses voor projectleiders van de deelnemende organisaties.

Bestuurdersbijeenkomst

In de netwerkbijeenkomst met bestuurders is gesproken over de rol van de bestuurder bij innoveren. De bijeenkomst is gestart met een presentatie van mevrouw Marijntje Wetzels, raad van bestuur van het Spaarne Gasthuis, die vanuit haar vorige en huidige functie veel ervaring heeft met (technologische) innovaties in de zorg. In haar inleiding ging zij in op het belang van innovatie en de rol van leiderschap daarbij. Een bestuurder moet innovatie begrijpen en aanvoelen. Visie en focus zijn belangrijk om te komen tot innovatie. De bestuurder geeft richting en sturing en is ervoor verantwoordelijk dat ook het management zich meer in technologie en de impact daarvan op de organisatie en processen gaat verdiepen. Intern moet een goede dialoog kunnen plaatsvinden over innovatie en de bestuurder dient voldoende kennis te hebben om kansen en risico's in te kunnen schatten. Interessant was het gesprek over de tweebenige organisatie; een tweebenige organisatie beschikt over de capaciteit om enerzijds de continuïteit van de dagelijkse gang van zaken te waarborgen en anderzijds en tegelijkertijd zich aan te passen aan de veranderende omgeving door de exploratie en implementatie van innovaties.

Het tweede deel van de bijeenkomst bestond uit een dialoogsessie, waarin de deelnemers in gesprek zijn gegaan over de vraag "Hoe bepaal je als bestuurder vanuit je visie en strategie een realistische, toekomstgerichte en -bestendige innovatiestrategie?" De dialoogsessie heeft geleid tot het delen van voorbeelden, ideeën en idealen en mogelijke stappen om te komen tot innovatie van de zorg. De dialoog met collega's was zeer interactief en inspirerend.

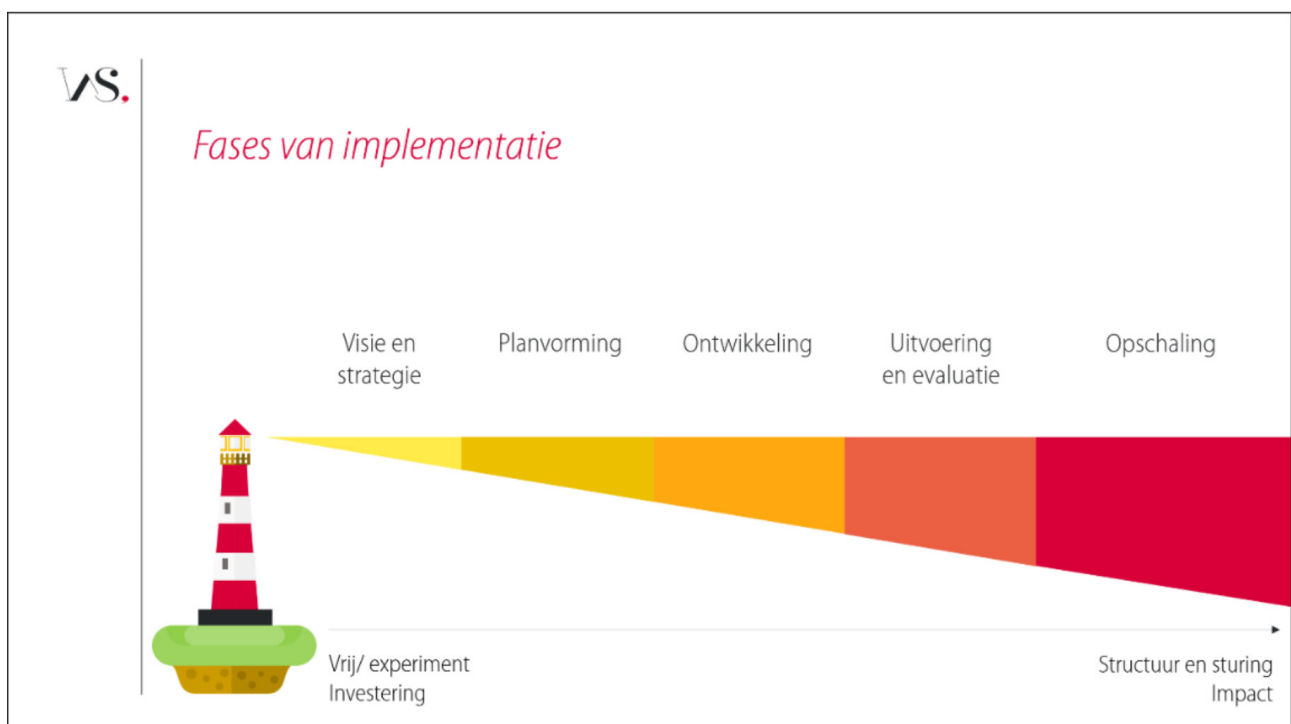
Met het oog op de activiteiten van het innovatienetwerk is kort gesproken over de resultaten van de inventarisatie naar innovaties, de mogelijkheid om deel te nemen aan de masterclasses en de voordelen om actief deelnemer te zijn van het innovatienetwerk en gebruik te kunnen maken van individuele ondersteuning bij het implementeren van een innovatie.

Model voor innovatie en implementatie

In de activiteiten en masterclasses van het innovatienetwerk staat het 5-fasemodel voor innovatie en implementatie centraal dat is omarmd door Zorg voor Innoveren. Door middel van het model worden innovatie en implementatie op een systematische manier aangepakt.

Het model kent de volgende fases:

1. **Visie en strategie** Zonder strategie geen richting. In deze fase bepaalt u richting door na te gaan waar innovatie het meest loont.
2. **Planvorming** Een goed begin met een onderbouwd besluit. In deze fase werkt u naar een onderbouwd besluit door de impact van de voorgenomen innovatie in kaart te brengen.
3. **Ontwikkeling** Van visie en strategie naar de praktijk. In deze fase zorgt u dat de innovatie gebruiksklaar en de organisatie startklaar is.
4. **Uitvoering en evaluatie** Ervaring opdoen in de praktijk. In deze fase doet u ervaring op om zo het product, proces en de daadwerkelijke dienstverlening bij te kunnen schaven.
5. **Opschaling** Naar een structurele en organisatiebrede inzet. In deze fase maakt u van experimentele inzet (pilotproject) de overgang naar de dagelijkse praktijk.



Tweedaagse Masterclass Gericht innoveren en duurzaam implementeren **21 en 22 februari 2019**

Om de deelnemende organisaties kennis te laten maken met het model voor innovatie en implementatie en hun de keuze te laten maken om wel of niet deel te nemen aan de masterclassreeks die in 2019 zal plaatsvinden, is een tweedaagse masterclass georganiseerd. Aan deze tweedaagse masterclass hebben 11 projectleiders van 10 organisaties deelgenomen.

Tijdens de masterclass zijn alle fases van het model toegelicht en doorlopen. Met betrekking tot alle fases van het model, te weten Visie en strategie, Planvorming, Ontwikkeling, Uitvoering en evaluatie en Opschaling, is het belang ervan besproken. Welke meerwaarde levert het op als je de fase goed doorloopt en welke knelpunten en valkuilen zijn te verwachten als er onvoldoende aandacht voor is. Uit onderzoek van de inspectie (IGJ) is gebleken dat bij innovatie een systematische aanpak veelal ontbreekt en dat is doorslaggevend voor het succesvol implementeren van innovaties. Een systematische aanpak geeft houvast om steeds na te kunnen gaan of de innovatie bijdraagt aan de doelstellingen. Waar loont innovatie het meest en hoe organiseer je betrokkenheid bij bestuurder, management, maar ook bij medewerkers en cliënten?

In workshops over Klantreis, Impactanalyse, (Digitale) Vaardigheden, Werkprocessen en Co-design is met experts aan de hand van verschillende werkvormen geoefend hoe je bepaalde fases kunt aanpakken.

Masterclassreeks Gericht innoveren en duurzaam implementeren (6 dagen) **21 maart, 18 april, 16 mei, 13 juni, 19 september en 21 november 2019**

In deze aanvullende masterclassreeks van 6 dagen is onder begeleiding van een gevarieerde groep expertsprekers meer de diepte ingegaan. Er is meer gedetailleerd besproken met welke werkvormen invulling gegeven kan worden aan elke van de vijf fases en daar is actief mee geoefend aan de hand van opdrachten. Doel van de masterclasses was de actieve deelnemers stapsgewijs en gericht te helpen bij het invulling geven van hun eigen innovatie- en implementatieproject. Dit begint bij het onderzoeken waar het het meest loont om te innoveren en hoe je tot een gerichte keuze komt. In de masterclasses ging het om inspiratie, kennis, oefenen en intervisie. Zoveel mogelijk is afgestemd op de projecten van de deelnemers.

Hieronder volgt in hoofdlijnen hetgeen in de verschillende masterclasses aan de orde is geweest.

Masterclass 1 – Visie en strategie (deel 1)

Op 21 maart 2019 startte de masterclassreeks en in de eerste masterclass ging het, na de kennismaking en toelichting op de masterclassreeks, specifiek om de eerste fase van het innovatiemodel, namelijk visie en strategie.

Myrah Wouters van Nictiz nam de deelnemers in het ochtendprogramma mee in het belang en de urgentie van implementatie van innovatie. De inzichten uit de jaarlijkse e-Healthmonitor van Nictiz vormden de basis van de presentatie. Hierbij werden ruimschoots kansen, uitdagingen en aanbevelingen geschetst voor gerichte innovatie en duurzame implementatie. Buro Wisselstroom legde vervolgens aan de hand van het innovatiemodel uit hoe de deelnemers gedurende de masterclassreeks aan de slag kunnen, te starten met een behoeftenonderzoek bij het management in de eigen organisatie.

De middag begon met een uitleg over de klantreismethodiek, een projectmatige manier van werken die de wensen en behoeften van cliënten en medewerkers in kaart brengt. Het is een methode waarin nauw samen wordt gewerkt met de cliënten en medewerkers in alle lagen van de organisatie. Deze klantreismethodiek was ook de eerste opdracht voor de deelnemers van de masterclass. Zij werden gevraagd om met de klantreismethodiek in hun eigen organisatie op te halen wat de grootste behoefte van verbetering is met betrekking tot het eigen organisatievraagstuk. Deze inzichten kunnen dienen als startpunt voor het bepalen van visie en strategie.

Aan het eind van de dag is gesproken over de aanpak van intervisie en zijn drie intervisiegroepen samengesteld, die gedurende het traject wat meer met elkaar zullen optrekken.

Masterclass 2 – Visie en strategie (deel 2)

De tweede masterclass van de reeks vond plaats op 18 april 2019. Zowel in deze als in de vorige bijeenkomst stond de eerste fase uit het innovatiemodel, visie en strategie, centraal. De deelnemers was gevraagd om voor deze bijeenkomst over dit thema een klantreis uit te voeren binnen hun eigen organisatie. Het doel hiervan was om te achterhalen wat de belangrijkste behoeften van verbetering zijn met betrekking tot het vraagstuk waar de deelnemers gedurende de masterclass mee aan de slag zijn gegaan.

In de ochtend is gestart met het delen van ervaringen over de klantreis. Hoewel niet iedereen (volledig) was toegekomen aan het uitvoeren van de klantreis, was het waardevol van elkaar te horen wat grote en kleine resultaten zijn geweest. Vervolgens is een presentatie gehouden over conceptontwikkeling. Met de deelnemers is besproken hoe zij kunnen bepalen welke resultaten uit bijvoorbeeld een klantreis waardevol zijn om mee te nemen in het innovatie en implementatie proces. Een van de uitgangspunten is bijvoorbeeld om een rode draad te ontdekken in de pijnpunten die ontdekt zijn in de klantreizen in het kader van visie en strategie. De deelnemers hebben in groepjes verschillende opdrachten gedaan in het kader van conceptontwikkeling.

In het middagprogramma ging het over projectmanagement en projectmatig werken. Michiel Rutjes van Projectondernemers, heeft een interactieve sessie gehouden over de relevantie van projectmatig werken bij het werken aan innovaties. Alle elementen van projectmanagement, volgens de definitie: "Projectmanagement is de praktijk van het initiëren, plannen, uitvoeren, controleren en afronden van het werk van een team om specifieke doelen te bereiken volgens specifieke succescriteria binnen een specifieke tijd. Een project is een tijdelijke inspanning dat een uniek product, unieke dienst of resultaat oplevert met een duidelijk vastgesteld begin en eind (meestal beperkt in de tijd en vaak beperkt in budget en bemensing) ondernomen om unieke doelstellingen te behalen ten behoeve van een gunstige verandering of het creëren van toegevoegde waarde." zijn besproken en geoefend.

Masterclass 3 – Planvorming en ontwikkeling (deel 1)

Waar de eerste twee masterclasses zich richtten op visie en strategievorming, vormde planvorming het uitgangspunt voor de derde bijeenkomst (16 mei). Naar aanleiding van de eerste twee bijeenkomsten zijn deelnemers aan de slag gegaan met het uitvoeren van een klantreis en het vormgeven van een eerste concept voor hun eigen vraagstuk.

De ochtend startte met het uitdelen van de borden met het projectcanvas. Iedere deelnemer kreeg een eigen bord, waarop het project en de leerdoelen kunnen worden genoteerd en bijgehouden kan worden wat de voortgang van het eigen project is. De deelnemers hadden ter voorbereiding al nagedacht over wat zij op het bord zouden kunnen schrijven en hebben het bord bij wijze van oefening ingevuld. De borden werden vervolgens onderling met elkaar besproken. Zo wisten deelnemers van elkaar met welke projecten iedereen bezig is.

Daarna nam Nelline Roest, social impact consultant bij Sinzer, de deelnemers mee in het opzetten en het uitvoeren van een impactanalyse. Ze legde in dat kader uit hoe je een 'Theory of Change' ontwikkelt en een maatschappelijke Business Case (mBC) vormgeeft. Hierbij werden de deelnemers vervolgens uitgedaagd om alle potentiële baten van hun project uit te drukken in geldbesparingen.

In de middag nam Jennifer van den Broeke, adviseur ouderen en gezondheid bij Pharos, het stokje over en sprak zij over het betrekken van cliënten met gezondheidsverschillen bij projecten. Zeker in de VVT is dit een relevant thema. Aan de hand van de theorie kregen de deelnemers de taak om te bedenken hoe zij de verschillende cliënten kunnen betrekken bij hun eigen project.

Masterclass 4 – Ontwikkeling (deel 2)

De vierde masterclass op 13 juni (de laatste voor de zomerperiode) richtte zich op fase 3 van het innovatiemodel, ontwikkeling. In deze fase gaat het om wat er nodig is om de innovatie gebruiksklaar te krijgen en de organisatie startklaar te maken. De nadruk lag hierbij op het inrichten van de werkprocessen binnen een projectteam en de belangrijkste aandachtspunten rondom privacy & beveiliging van gevoelige informatie waar de teams mogelijk mee te maken zouden krijgen.

In de ochtend kregen de deelnemers de gelegenheid om hun ervaringen en de stand van zaken van hun project te presenteren. Dit leidde tot een aantal interessante presentaties van de deelnemers. Na een uitleg over het inrichten van de werkprocessen kregen de deelnemers ruimte om elkaar verder op weg te helpen aan de hand van Troika consulting, intervisie of elkaar helpen met de project canvas.

Myriam Limper van de Zorgbewegers legde in het eerste gedeelte van de middag uit dat het belangrijk is om doelstellingen meetbaar te maken. Hoe vertaal je visie in kwaliteitsindicatoren? Door dit goed uit te werken kan worden gemonitord of de implementatie bijdraagt aan de gewenste doelstellingen. De deelnemers oefenden met het meetbaar maken van hun eigen doelstellingen.

Vervolgens maakte Winfried Tilanus, specialist privacy en veiligheid, de deelnemers ervan bewust dat er veel miscommunicatie bestaat tussen technici en zorgverleners. Dit maakt dat zorgverleners in de praktijk niet altijd de regie kunnen voeren over privacy-gerelateerde zaken, een onderdeel dat soms een belangrijke rol speelt bij innovaties. Ook maakte hij duidelijk hoe je risico's voor privacy en veiligheid in kaart brengt en hoe je hier mee om kunt gaan.

Masterclass 5 – Uitvoering

Op 19 september 2019 vond de vijfde masterclass plaats. Iedere deelnemer van de masterclassreeks voert naast het bijwonen van de bijeenkomsten een eigen innovatieproject uit. Tijdens deze dag presenteerden alle deelnemers waar ze staan met het toepassen van de aangeleerde kennis, hoe ver zij zijn met de uitvoering van hun eigen project en welke uitdagingen zij daarbij tegenkwamen in de organisatie. Naast de eigen reflectie op hun rol en leerproces daarbij konden de andere deelnemers vragen stellen en tips geven. Stuk voor stuk mooie persoonlijke verhalen met ook duidelijk een rode draad. Een deel van de presentaties werd bijgewoond door Zorgkantoor Utrecht en een deel door Actiz.

Een van de rode draden is dat het voor veel deelnemers lastig was om te bepalen wat een geschikt project is om te gaan opzetten. Deelnemers zijn daarbij zoekende naar een kader (visie en strategie) vanuit de organisatie dat vaak nog ontbreekt. Het zorgkantoor waardeert de openheid op dit vlak en ziet ook het belang van het onderliggende fundament om vervolgens tot goede projecten te kunnen komen. Het zorgkantoor heeft er daarom mee ingestemd dat de uren voor Learning on the job ook besteed kunnen worden aan het opzetten van een visie en strategie op innovatie en planvorming van projecten.

Masterclass 6 – Stand van zaken

De laatste masterclass in de reeks was op 21 november 2019. Voor het vooraf bedachte thema over de fase 'opschaling' was het nog te vroeg. Deze fase komt aan de orde in het vervolg op de masterclassreeks in 2020.

In de ochtend heeft Barbara van Vliet, programma manager zorginnovatie bij Warande en deelnemer aan de masterclassreeks, vertelt over de wijze waarop ze haar project heeft aangepakt en in het bijzonder het vormgeven van het projectteam met betrekking tot ICT. Samen verkenden de deelnemers wie je als projectleider moet betrekken bij je team en is onderzocht wat voor deze mensen van belang is. Dit gaf inzicht in de manier waarop de projectleider kan verbinden met de teamleden.

In de middag gingen de deelnemers verder aan de slag met het thema 'projectmatig werken'. Michiel Rutjes van Projectondernemers legde de rol van de consultant uit, het opzetten van het project en het projectteam en het werken met de projectgroep. Cruciaal bij innovatie zijn het intern draagvlak bij bestuur en management en het maken van duidelijke afspraken over planning, budget en scope ten aanzien van de te implementeren innovatie.

Het laatste uur van de bijeenkomst was ingeruimd om met elkaar terug te kijken op het eerste jaar van het innovatienetwerk. Deze inzichten worden meegenomen naar het nieuwe innovatiejaar 2020.

Learning on the job (individuele ondersteuning bij implementatie eigen project)

Tijdens de interviews in het kader van de inventarisatie naar innovaties en de voorbereiding van de masterclasses hebben veel deelnemende organisaties aangegeven niet alleen grote behoefte te hebben aan kennis en vaardigheden rondom implementatie maar aanvullend ook grote behoefte te hebben aan ondersteuning bij het leren toepassen. Feitelijk 'learning on the job'. Dit signaal is uitgewerkt door individuele ondersteuning beschikbaar te stellen voor deelnemers aan de masterclassreeks, die gedurende de masterclassreeks de geleerde kennis gaan inzetten ten behoeve van (een) innovatie in de organisatie.

Met de beschikbare uren kan de projectleider bijvoorbeeld samen met een externe deskundige een visie en strategiebijeenkomst voorbereiden, uitvoeren en betrekken bij te maken keuzes, overwegingen en werkvormen. Op deze manier kan de implementatie worden versneld. Daarbij is het nadrukkelijk niet de bedoeling om de inzet over te nemen van de projectleider, maar is het doel juist om toepassing van de kennis aan te leren in de contextrijke omgeving van de eigen organisatie. Gaandeweg het project verschuift de ondersteuning van begeleiding, naar coaching, naar sparring.

In het kader van het project kregen alle actieve deelnemers maximaal 100 uur (aanvankelijk 50 uur) ondersteuning toegekend, die op maat ingezet kon worden, zodat optimaal rekening werd gehouden met de individuele leerbehoeften en de activiteiten optimaal ingericht werden met het oog op het bereiken van resultaat. In combinatie met deze ondersteuning moest de deelnemer uiteraard zelf ook minimaal 100 uur investeren om het project te realiseren en implementeren. Voor de toekenning van de ondersteuningsuren is door de deelnemende organisatie een plan ingediend dat moest worden goedgekeurd.

Het duurde een tijdje voor de aanvragen voor ondersteuning werden ingediend. Belangrijkste reden hiervoor leek te zijn dat projectleiders het lastig vonden om te benoemen wat ze nodig hadden en in te schatten wanneer ze de ondersteuningsuren het beste konden inzetten (mede omdat onduidelijk was of de extra 50 uur ook echt beschikbaar zouden komen). Intern was het commitment voor het project ook niet altijd duidelijk, waardoor een project (mede door de dagelijkse hectiek) soms moeilijk op gang kwam en eenmaal op gang het lastig bleek focus te houden en stappen te maken. Door actiever de ondersteuning aan te bieden, is in nagenoeg alle organisaties voortgang gerealiseerd.

Inzet ondersteuning

In 2019 hebben 13 organisaties gebruik gemaakt van learning on the job. De inzet van uren varieert van ongeveer 10 tot maximaal 100 uur. In bijlage 2 is een overzicht gegeven van de verschillende projecten, met daarbij in hoofdlijnen wat in het kader van het project is opgepakt en/of wat de stand van zaken is.

Evaluatie deelnemers

In de laatste masterclass op 21 november 2019 zijn de ervaringen van de deelnemers ten aanzien van de masterclass, de ondersteuning/learning on the job, hun eigen ontwikkeling en de stand van zaken van hun project in de organisatie besproken. De deelnemers hebben hiervoor een handreiking met vragen ontvangen, die ze hebben ingevuld.

De belangrijkste hoofdlijnen van de evaluatie zijn:

- Er is veel kennis opgedaan over het innovatieproces en implementatietraject. De masterclasses waren adequaat en gaven goed inzicht in werkvormen en instrumenten, maar was soms te eenzijdig. Externe sprekers veelal inspirerend. Interactie tijdens de dag van toegevoegde waarde, maar kan soms beter. Masterclasses waren te snel op elkaar.
- Voor een projectleider is het belangrijk in gesprek te blijven met de bestuurder/manager om aandacht te houden voor het proces en project. Je moet ook durven op de rem te trappen als het commitment lijkt te verdwijnen.
- Door de masterclasses de mogelijkheid gehad om een netwerk op te bouwen en met collega's van gedachten te wisselen. Zeer nuttig en interessant om kennis te nemen van overeenkomsten en verschillen tussen organisaties, projecten en je positie in het kader van innovatie.
- Intervisie in het kader van de masterclasses was waardevol en nuttig, met name om op die manier met een onafhankelijke deskundige te kunnen sparren en feedback te krijgen. Je moet wel je eigen coach kunnen kiezen.
- Het was soms lastig om de individuele ondersteuning/learning on the job goed en tijdig in te zetten. Meer begeleiding aan het begin kan helpen om een project direct op gang te krijgen.

- Het project kende een valse start, omdat iedereen werd geacht vooraf een innovatie te hebben die in 2019 geïmplementeerd zou worden. Later bleek het handiger om pas gaandeweg een passende innovatie te kiezen.
- Er zouden per organisatie meer mensen opgeleid moeten kunnen worden via masterclasses, zodat de kennis in de organisatie bij meer mensen aanwezig is en zij samen een team kunnen vormen en de learning on the job kunnen benutten.
- Veel deelnemers geven aan veel meerwaarde te hebben ondervonden voor hun positie en ontwikkeling als projectleider.
- Ook komt uit de evaluatie naar voren dat de organisaties zich meer bewust zijn geworden dat innovatie tijd en aandacht vraagt en niet iets is dat er even bijkomt. Innovatie betreft de organisatie als geheel en niet de projectleider alleen. Van groot belang is bij de start aandacht te schenken aan visie en strategie en onderzoek naar de (echte) knelpunten.

Er is veel informatie gedeeld en relevante commentaren zijn meegenomen om de masterclasses en learning on the job in 2020 te verbeteren.

Innovatienetwerkbijeenkomsten Thema Wet zorg en dwang

28 mei en 25 juni 2019

Alle organisaties moesten zich in 2019 voorbereiden op de Wet zorg en dwang, die met ingang van 2020 van toepassing werd. In relatie tot zorg en dwang en het voorkomen van het moeten toepassen van onvrijwillige zorg wordt gekeken naar de mogelijkheden van innovatieve producten. Vanuit dit perspectief zijn twee innovatienetwerkbijeenkomsten georganiseerd over Wet zorg en dwang.

Programma 28 mei 2019: Wet Zorg en Dwang voor mensen met dementie

In de eerste bijeenkomst stond de wet centraal en werd kort ingegaan op de vraag onder welke voorwaarden domotica en/of andere innovatieve producten mogen worden ingezet.

Karel van Dijk, juridisch adviseur gezondheidsrecht bij ActiZ, en Robert Helle, jurist bij Helle juridisch en medisch advies en specialist ouderengeneeskunde bij ViVa! Zorggroep, zijn ingegaan op de belangrijkste uitvoeringsaspecten van de Wet zorg en dwang. De bijeenkomst is gestart met een korte toelichting op actuele ontwikkelingen naar aanleiding van de brief aan VWS. Daarna is behandeld wat er precies wordt geregeld in de wet, wanneer er sprake is van onvrijwillige zorg en welke afwegingen je moet maken bij het inzetten van onvrijwillige zorg. Ook is uitgebreid ingegaan op wie verantwoordelijk is voor het zorgplan en het overleg over onvrijwillige zorg en wat de verantwoordelijkheid is van de Wzd-functionaris.

In de interactieve bijeenkomst zijn veel vragen gesteld en voorbeelden gedeeld over hoe organisaties de voorbereiding van de invoering van de Wzd kunnen aanpakken en tegen welke vraagstukken (onduidelijkheden en onmogelijkheden) zij nog kunnen (zullen) aanlopen bij de implementatie van de wet. Welke vragen staan nog open en naar welke knelpunten moet de aandacht eerst uitgaan en wat kan later worden opgepakt? Na de presentaties bleek dat de organisaties nog veel uitdagingen hadden met betrekking tot de invoering van de Wet zorg en dwang.

Programma 25 juni 2019: Innovatieve producten en de Wet Zorg en Dwang

De tweede bijeenkomst stond in het teken van de mogelijkheden van (innovatieve) technologie/ domotica om (onder meer) onvrijwillige zorg en daarmee toepassing van de Wet zorg en dwang te voorkomen.

Johan van der Leeuw, senior adviseur bij Vilans, is gestart met een presentatie over de resultaten van onderzoek naar nieuwe innovatieve technologische producten, die een rol zouden kunnen spelen in het kader van de uitvoering van de Wzd, waarbij uitgebreid is ingegaan op de toepassingsmogelijkheden van de verschillende producten. Barbara van Vliet, programma manager innovatie bij Warande, heeft een presentatie verzorgd over haar ervaringen met het invoeren van slimme sensoren en leercirkels en het overwinnen van weerstand en vooroordelen (bij medewerkers) in de organisatie.

In het tweede deel van de bijeenkomst is in drie groepen gesproken over de mogelijkheden van GPS, het inzetten van open/ gesloten deuren en het gebruik van camera's. In drie rondes is besproken welke randvoorwaarden voor het inzetten van de verschillende instrumenten nodig zijn, welke vaardigheden nodig zijn voor een succesvolle implementatie en wanneer het instrument raakt aan de Wet zorg en dwang en wanneer niet. Alle informatie die is verzameld, is door Buro Wisselstroom verwerkt in een drietal factsheets over de instrumenten.

Factsheets GPS – Cameratoezicht – Leefcirkels

Bij de start van het project bleek dat organisaties behoefte hebben aan adequate informatie over relevante technologische producten. Minder helder was met betrekking tot welke producten men informatie wilde. Naar aanleiding van de twee themabijeenkomsten over de Wet zorg en dwang is besloten factsheets te maken over de producten die daar zijn besproken, te weten GPS, Camera's en Leefcirkels.

Bij het opstellen van factsheets is enerzijds gebruik gemaakt van de informatie die beschikbaar is in openbare bronnen en anderzijds van informatie uit de besprekingen in de themabijeenkomsten en masterclasses. Concepten zijn besproken met deelnemers die met de implementatie van het product ervaring hadden. Gaandeweg bleek het lastig om de factsheets uit te werken met een businesscase. In de drie factsheets is onder meer informatie opgenomen over het soort product, eventueel verschillende varianten en de toepasbaarheid ervan, belangrijke aandachtspunten bij oriëntatie en besluitvorming, betrokkenheid van medewerkers en familie/mantelzorgers en technische randvoorwaarden.

Bestuurdersbijeenkomst Thema Persoonlijke GezondheidsOmgeving (PGO) 3 september 2019

Per 1 juli 2020 is het voor alle zorgaanbieders wettelijk verplicht om patiënten/cliënten elektronische inzage te bieden in hun medische gegevens. Vanaf die datum moet iedereen zijn eigen medische gegevens veilig digitaal kunnen inzien en beheren. Een persoonlijke gezondheidsomgeving is een website of een app waarin iemand zijn gezondheidsgegevens kan verzamelen, beheren en delen. De gezondheidsgegevens komen uit zorginformatiesystemen van zorgaanbieders, zoals een EPD. Deze gegevens zijn nu niet altijd makkelijk in te zien, maar dat moet per 1 juli 2020 dus gerealiseerd zijn.

Ronald Gorter, voorzitter MedMij, heeft een presentatie gehouden over PGO's, waarin hij de verschillende elementen heeft besproken. MedMij ontwikkelt standaarden waar PGO's en zorginformatiesystemen aan moeten voldoen om gegevens te kunnen uitwisselen. In zijn presentatie is Ronald Gorter ingegaan op de waarde van een PGO voor de gebruiker en de zorgprofessional. Voor zorgorganisaties is, voor het kunnen uitwisselen van gegevens, van belang dat ICT-leveranciers hun zorginformatiesysteem aanpassen aan de standaarden van MedMij.

Uit de discussie bleek dat er enerzijds nog geen scherp beeld is ten aanzien van de rol van zorgaanbieders inzake PGO's. Besproken is hoe organisaties zich kunnen voorbereiden op de gegevensuitwisseling met PGO's, wie ze daarbij moeten betrekken, hoe ze kunnen komen tot een visie op digitalisering en uitwisseling van medische gegevens, wat dat betekent voor de organisatie en processen en hoe je komt tot een plan van aanpak. Duidelijk is dat er een centrale rol is voor de ICT-leveranciers en de indruk bestaat dat deze niet de urgentie lijken te voelen om hun systemen aan te passen. Veel ontwikkelaars van PGO's hebben zich al gemeld bij MedMij, maar dat geldt niet voor de leveranciers van zorginformatiesystemen.

Mirjam Hagen, voorzitter IVVU, en Ronald Gorter zijn voor de kwartaalontmoeting geïnterviewd door Radio 1 voor het programma Spraakmakers, waarin het onderwerp PGO wordt behandeld in de periode na de bijeenkomst.

Innovatienetwerkbijeenkomst met Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd

1 oktober 2019

Sinds september 2018 gebruikt de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) het Toetsingskader IGJ Inzet van e-health door zorgaanbieders. Uitgangspunt van de IGJ is dat e-health een positieve ontwikkeling is, mits ingezet onder de juiste randvoorwaarden. E-health biedt goede mogelijkheden om de zorg te ondersteunen en te verbeteren, maar brengt ook grote veranderingen met zich mee. Veranderingen kunnen gepaard gaan met risico's en met het toetsingskader wil de IGJ erop toezien dat de kwaliteit en veiligheid van de zorg daardoor niet in het geding komen.

Op 1 oktober 2019 heeft Johan Krijgsman, coördinerend specialistisch inspecteur e-Health een presentatie gehouden over de aanleiding voor het toezicht op e-Health, het belang van de 5 thema's van toezicht en de bijbehorende toetsingscriteria. Tijdens de presentatie is onder meer ingegaan op de reikwijdte van het toetsingskader, in welke mate de nieuwe criteria voor "oude" innovaties moeten worden toegepast en hoe de inspectie aankijkt tegen apparaten (GPS) die door de bewoners zelf worden aangeschaft/meegebracht.

Na de presentatie is in groepen gewerkt aan een voorbeeldcasus die de inspectie aan het ontwikkelen is. Het was een uitgebreide casus waarin alle aspecten van het toetsingskader aan de orde kwamen. De vraag die voorlag was om ernaar te kijken als een inspecteur, die de inzet van e-Health in de organisatie moet beoordelen. De meningen zijn vervolgens plenair besproken.

Voor meer informatie zijn de verslagen van de toetsingen die hebben plaatsgevonden een goede bron. Alle door de IGJ bezochte zorgorganisaties in het kader van e-Health en waarvan het rapport definitief is, zijn te vinden via de website van de inspectie.

Programma Passieve Deelnemers

Het innovatienetwerk had in 2019 14 passieve deelnemers (namen niet deel aan de masterclassreeks). Om die beter te betrekken, inzicht te krijgen in hun wensen ten aanzien van het innovatienetwerk en hen te informeren over de mogelijkheden en activiteiten in 2020 is tijd gemaakt om individueel met hen in gesprek te gaan. Ze zijn benaderd met het aanbod voor een gesprek met een deskundige adviseur, waarin naast de activiteiten van het netwerk ook ruimte was om te sparren over hun eigen innovatie-agenda. Waar zijn ze mee bezig, hoe staan ze ervoor, wat hebben ze nodig en hoe kan het Innovatienetwerk eventueel van meerwaarde zijn?

Zes passieve deelnemers hebben aangegeven een gesprek te willen hebben. De inhoud van de gesprekken was zeer verschillend en op maat van de organisatie. Vrijwel alle organisaties waar een gesprek mee heeft plaatsgevonden, heeft daarna besloten in 2020 deel te gaan nemen aan de masterclassreeks van het innovatienetwerk.

Demonstratiemiddag Innovatieve producten

10 december 2019

In het kader van het project is ook nagedacht over het opzetten van een uitleenservice en de aanschaf van testexemplaren van innovatieve producten. Het realiseren van een mogelijke uitleenservice blijkt moeilijker dan bedacht. Daarom is besloten in eerste instantie een demonstratiemiddag met innovatieve producten te organiseren.

Op 10 december 2019 heeft de demonstratiemiddag plaatsgevonden in Leerhotel Het Klooster in Amersfoort. Tussen de 80 en 100 bezoekers maakten laagdrempelig kennis met 21 innovatieve producten die van waarde kunnen zijn in de ouderenzorg. Het aanbod was zeer divers, van het prikkelen van zintuigen tot het meten van slaapritmes en van robots tot snoezelkussens.

De demonstraties leidden tot interessante gesprekken tussen onder meer projectleiders, bestuurders, welzijnsmedewerkers en leveranciers over de toegevoegde waarde van hun producten. Bezoekers konden na hun bezoek aangeven welke producten zij wellicht in de eigen organisatie zouden willen testen. Het innovatienetwerk zal op basis van de wensen proberen een invulling te geven aan de mogelijkheid van testen en experimenteren in de eigen organisatie.

De innovatieve producten die aanwezig waren tijdens de INOU demonstratiemiddag waren: Robot James, Akoestische stoel, Skelex, verschillende Smartmatrassen, Beleef-schuur, Beleef-coupe, Interactieve kat en hond, Snoezel-kar, SoftFit Tentbed, Snoezel-stoel, CRDL, Nuki 2.0, Beleef-TV, Tovertafel, Q-wiek Up!, Belevenistafel, Snoezelkussen Imperfectie, Pactive Motion en BraintrainerPlus.

Innovatienetwerkbijeenkomst Businesscase voor innovaties in de zorg

10 december 2019

Voor de toekomst wordt het voor organisaties belangrijker om een businesscase te kunnen maken, bijvoorbeeld in het kader van het indienen van budgetaanvragen met het oog op technologische innovaties. Een maatschappelijke businesscase is een veelgebruikte methode om niet alleen het economische maar ook het maatschappelijke nut van een innovatie in kaart te brengen. Op basis van beschikbare informatie uit bestaande literatuur, vragenlijsten of praktijkervaring van professionals wordt een verwachting geschetst van effecten, kosten en baten over een bepaalde tijdstermijn. Deze inschatting wordt afgezet tegenover de situatie zoals die nu is.

Een professioneel opgesteld format kan veel tijd en energie besparen als aanvragen moeten worden ingediend. Daarbij kunnen de formats met betrekking tot dezelfde producten makkelijk worden uitgewisseld en besproken, waardoor aanvragen worden verbeterd. Dit is voor het innovatienetwerk reden geweest om Sinzer te vragen een format businesscase voor innovaties in de zorg te ontwikkelen.

Op 10 december 2019 vonden er twee sessies plaats, waarin Sinzer het concept model heeft gepresenteerd. Het product dat wordt ontwikkeld en begin 2020 beschikbaar komt, gaat bestaan uit een toolkit met 4 producten, te weten een Verandertheorie canvas, een Rapportageformat, een Handleiding Businesscase en een Businesscase Rekensheet. In de bijeenkomst is de Verandertheorie canvas toegelicht en toegepast in de workshop.

De toolkit kan door de deelnemers aan het innovatienetwerk worden gebruikt om een businesscase op te stellen voor hun (technologische) innovatie, waarmee – mede door het zichtbaar maken van de effecten op de kwaliteit van leven, zorg en arbeid (meer tijd voor de zorg) – de impact van de gewenste innovatie wordt onderbouwd. Expliciet wordt gekeken naar de impact, effecten, kosten, baten en kostenbesparingen voor de eigen zorgorganisatie (met name bewoners en medewerkers) en eventueel voor andere belanghebbenden (zoals familie en financiers), die als gevolg van implementatie van de innovatie op kunnen treden. De uitgewerkte businesscase, waarin de meerwaarde van de innovatie wordt aangetoond, kan behalve intern uiteraard ook extern worden gebruikt om investeringen te legitimeren, bijvoorbeeld in het kader van het kwaliteitsplan en gesprekken daarover met het zorgkantoor.

Bijlage 1 – Deelnemers Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht

Bij de start van het project Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht konden organisaties actief dan wel passief deelnemen.

Actieve deelnemers zijn/gaan bezig met de implementatie van een innovatie. Bovendien hebben zij een projectleider die deelneemt aan het innovatienetwerk en zullen zij participeren in de masterclasses. Actieve deelnemers kunnen gebruik maken van 100 uur individuele ondersteuning bij innovatie(s).

Passieve deelnemers kunnen deelnemen aan de masterclasses en andere bijeenkomsten, maar zijn in het project, behalve de inventarisatie, niets verplicht.

Deelnemers 2018 - 2019

Actief (deelnemers masterclassreeks met ondersteuning)

- Beweging 3.0
- De Koperhorst
- St. Pieters en Bloklands Gasthuis
- Zorggroep De Vechtstreek
- Zorg- en wooncentra De Haven
- Domus Magnus
- Amaris
- Zorgspectrum
- De Wulverhorst
- Careyn
- Lyvore
- QuaRijn
- Warande
- Stepping Stones

Passief

- Accolade Zorggroep (deelgenomen aan de masterclassreeks)
- Woon- en zorgcentra De Bilthuysen (deelgenomen aan de masterclassreeks)
- Zonnehuisgroep Amstelland
- Huize Het Oosten
- Pro Senectute / Oranjestein
- ISZ De Brug
- Woonzorgcentra De Rijnhoven
- Zorggroep Sint Maarten / Gaza
- Woonzorgcentrum Vredenoord
- Maria Dommer
- Bartholomeus Gasthuis
- Leger des Heils Midden-Nederland
- Vecht en IJssel
- Zorgcoöperatie Accent / Edelweiss

Nieuwe deelnemers met ingang van 2020

- AxionContinu
- Zorggroep Charim
- Wel Thuis

Bijlage 2 – Projecten van de deelnemers aan de masterclassreeks Gericht innoveren en duurzaam implementeren met individuele ondersteuning

De deelnemers aan de masterclassreeks hebben het geleerde waar mogelijk ingezet in het kader van een innovatieproject in de organisatie. Hieronder een overzicht van de verschillende projecten.

Projecten

Project Optimalisatie digitale werkplek

Dit project heeft de fases visie en strategie, planvorming, ontwikkelen en begeleiden gekend in 2019. In de eerste twee weken van februari zijn de tablets op de locaties geïmplementeerd. Belangrijk onderdeel van dit project was de wending om, in plaats van 'gewoon' tablets aan te schaffen, eerst goed de tijd te creëren om stil te staan bij urgentie en de behoeften van medewerkers, het management, cliënten en naasten. Zowel de observatie van de impact op een 90-jarige in het bijzijn van haar dochter als een inspiratiesessie met de Familieraad waren inzicht gevende momenten voor het gehele traject. Daardoor werd duidelijk hoe belangrijk het is voor een goede implementatie van tablets om 'gedragsafspraken', bejegening en wijze van registreren vast te stellen.

Project Implementatie van slaaprobots

Dit project bevatte oorspronkelijk een onderzoekende inzet ter voorbereiding op implementatie van slaaprobots bij cliënten binnen de VVT en VG. Door obstakels binnen het onderzoek met de METC en voortschrijdend inzicht met betrekking tot de sociale aspecten rondom innovatie, is de scope van het project verschoven van het implementeren van slaaprobots naar het onderzoek van de effectiviteit en het gebruiksgemak voor medewerkers. 38 Medewerkers op verschillende locaties hebben de slaaprobot zelf een paar weken getest. De eindconclusie uit dit onderzoek is dat de Somnox initieel is ontworpen voor de particuliere markt en wordt gepresenteerd als een eindproduct. Gezien de opgehaalde ervaringen zouden cliënten binnen de VVT(VG) bij bepaalde hulpvragen mogelijk baat kunnen hebben bij de inzet van een Somnox. Dit vraagt echter verder onderzoek en doorontwikkeling van het product door samenwerking van Somnox met vakinhoudelijke deskundigen (bv. slaapteam en betrokken zorgteams) binnen de VVT(VG). In dit proces kunnen de VVT(VG)-organisaties hun aandeel hebben met betrekking tot organisatie, inzet en ophalen van resultaten bij de eindgebruiker.

Op basis van het onderzoek met medewerkers én de huidige focus van de leverancier heeft de projectgroep geadviseerd om een direct vervolg te geven aan het inzetten van de Somnox door ervaringen op te halen bij medewerkers met slaap- en/of ontspanning klachten. Het enthousiasme van medewerkers om vanuit sociale innovatie betrokken te zijn bij technologische innovatie geeft een hoge mate van betrokkenheid binnen de organisatie.

Project Wondzorg (op afstand)

Aanleiding voor dit project waren incidenten op een locatie waarbij er onvoldoende adequate zorg is ingezet. Na de analyse van de incidenten heeft de manager opdracht gegeven om het project te starten en in kaart te brengen welke kennis op welke wijze direct beschikbaar moet zijn bij medewerkers. Dit project wondzorg heeft de fases visie en strategie, planvorming, ontwikkeling en begeleiding afgerond. Belangrijke resultaten van de eerste fasen zijn dat is vastgelegd op welke wijze noodzakelijk kennis kan worden bereikt door de medewerkers, maar ook hoe daarover moet worden gecommuniceerd intern en met naasten. Onderdeel van de werkwijze is met wie de wond besproken wordt, (eventueel opschalen), het vastleggen op beeld van de wond, zodat deze met de wondverpleegkundige gedeeld en besproken kan worden. De uitkomsten van dit project worden na de pilot ingebed in de werkgroep wondverzorging van de organisatie.

Project Visie en strategie Vrijheid en Veiligheid

Aanleiding voor het traject visie en strategie op vrijheid en veiligheid is de invoering van de Wet zorg en dwang per 1 januari 2020.

Na afronding van de eerste fase zijn, gezamenlijk met de cliëntenraad, artsen, psychologen, zorgmedewerkers, MT en projectteam, de volgende aandachtspunten vastgesteld, die in 2020 verder worden ingevuld:

1. Wat zijn binnen de wet de gezamenlijke kaders;
2. Hoe dragen we daarin samen risico's;
3. Hoe geven we gerichte aandacht aan iedereen;
4. Hoe zorgen we dat we de bewoner kennen.

Belangrijk inzicht vanuit fase 1 is dat het denken en de behoefte van medewerkers en naasten over vrijheid en veiligheid veelal gaan over eigen waarden en normen. Door het volgen van de volgende 4 fases van het model gericht innoveren en duurzaam implementeren wordt innovatie en implementatie van vrijheid en veiligheid in 2020 op een systematische manier aangepakt.

Project Toepassing van domotica in nieuwbouw

Het project domotica in de nieuwbouw was al in een ver gevorderd stadium op het moment dat de masterclassreeks begon. Dit maakte het voor de projectleider ingewikkeld om de stappen van sociale innovatie in het proces in te richten en toe te passen. Belangrijk onderdeel van het project is geweest om binnen de context van de deadline van de verhuizing de medewerkers goed te betrekken ten aanzien van hun behoeftes, de familie te informeren en binnen de stuurgroep het MT mee te laten denken. Het project is in september afgerond nadat de verhuizing gerealiseerd was.

Project Vrijheid op PG afdeling

Dit project is gestart om bewoners te stimuleren in hun bewegingsvrijheid en preventief dwalen te voorkomen. Er zijn verschillende bijeenkomsten gehouden waarbij steeds de vraag centraal stond wat nodig is binnen de locaties om bewoners te kunnen stimuleren in hun bewegingsvrijheid. Het project heeft de fases 1 tot en met 3 doorlopen en start in 2020 met een pilot. De praktijk van dit project was weerbarstig, enerzijds omdat aan de locatie zelf meer aanpassingen nodig zijn dan op voorhand voorzien (het project al gestart was voor de start van de masterclassreeks ze waren nog niet gestart, hadden alleen een idee). Anderzijds is ook gebleken hoe randvoorwaardelijk ICT is en dat de beperkte kennis van de projectleider het in deze soms lastig maakt om de juiste mensen tijdig bij het project te betrekken. In 2020 wordt de pilot verder afgerond en heeft de organisatie de intentie om verder op te schalen naar andere locaties.

Project Leefcirkels

Bij de start van het project Leefcirkels, waarbij op 1 locatie bijeenkomsten zijn georganiseerd voor medewerkers, cliënten en naasten, kwam de organisatie tot de conclusie dat regie ten aanzien van visie en strategie inzake innovatie belangrijk is als basis voor een project.

Mede door dit inzicht is gestart met een regiegroep zorgtechnologie en een denktank innovatie ten behoeve van visie en strategievorming op innovatie. Belangrijke inzichten vanuit 2019 zijn dat visievorming tijd kost en dat het niet altijd de eerste prioriteit heeft van interim-managers/medewerkers. Een ander inzicht voor de organisatie was dat regie, eigenaarschap en opdrachtgeverschap van projecten goed belegd moeten worden in de organisatie. Zowel de visievorming als het project Leefcirkels krijgen vervolg in 2020.

Project Warme technologie

Binnen dit project is de organisatie bezig geweest met de inzet van warme technologie in de organisatie. Voor de start van de masterclass was de keuze gemaakt om vanuit de kwaliteitsmiddelen technologie aan te schaffen, waarbij de voorkeur van de teams gevolgd is. Door het vertrek van de projectleider in 2019 is dit project geïmplementeerd via de lijnorganisatie en afdeling Welzijn. De organisatie heeft alle technologie, die ze voorgenomen hadden aan te schaffen, dankzij hun stichting vrienden aangeschaft. Naast de "warme technologie" heeft de organisatie een nieuw elektronisch zorgdossier geïmplementeerd. Hier zat een andere interne projectleider op met externe ondersteuning.

In 2020 wordt een nieuw project gestart, waarin (voorover nu bekend) de wijze waarop PG cliënten op de somatische afdelingen begeleid kunnen worden centraal zal staan.

Project Visie en strategie

Deze organisatie heeft, met het oog op het ontwikkelen van een visie en strategie, onderzocht welke gedeelde pijnpunten binnen de organisatie aanwezig zijn. Door klantreisbijeenkomsten met cliënten en naasten, medewerkers en management is in kaart gebracht welke projecten lonend kunnen zijn om op te nemen in de innovatie-agenda. Er is daarbij niet alleen gekeken naar de behoefte maar ook naar de verwachte impact en haalbaarheid. Op basis van deze uitkomsten heeft de organisatie gerichte keuzes kunnen maken voor 2020. Belangrijk onderdeel in de huidige activiteiten van de projectleider is de domotica in de nieuwbouw. De uitkomsten ten aanzien van visie en strategie, vanuit de projecten in 2019, worden daarin meegenomen.

Project Slaapproblematiek

Doelstelling van het project is het verminderen slaapproblematiek bij bewoners. In 2019 zijn binnen het project de volgende mijlpalen behaald:

- Slaapproblematiek is meer op de agenda gekomen (meer bewustwording) en heeft commitment.
- Gezamenlijk behoeftenonderzoek (brede vertegenwoordiging van betrokken disciplines).
- Op basis van het behoeftenonderzoek wordt in 2020 een vervolgproject met verschillende interventies gedaan, waarbij een wetenschapscommissie een 0- en een 1-meting gaan doen om de impact van de interventies te onderzoeken. Op dit moment worden de interventies bepaald en wordt het onderzoek opgezet.

Reflectie op het leerproces is dat slaapproblematiek een breed probleem betreft dat een brede aanpak vraagt. De start van het project was met de aanschaf van de slaaprobot Somnox te smal en teveel oplossingsgericht. Door het behoefte onderzoek is de conclusie getrokken dat de oorzaak van het probleem veel breder ligt en dat er meerdere oplossingsrichtingen denkbaar zijn. De projectleider/ organisatie herkent hierbij het belang van een oorzaak gerichte aanpak om gericht te innoveren en duurzaam implementeren. Tegelijkertijd pas het binnen de cultuur, en het blijft er de wens om parallel hieraan op kleine schaal en zonder diepgaande investeringen te experimenteren. Dergelijke experimenten kunnen als katalysator dienen om grotere thema's aan het licht te brengen.

Project Visie op vrijheid en veiligheid

Binnen deze organisatie was de aanleiding voor het project de invoering van de Wet zorg en dwang, alsook een 'mislukte' implementatie van domotica op een nieuwbouwlocatie. Door veel wisselingen onder het personeel en bij de teamleiders heeft de organisatie besloten het project on hold te zetten. Een ander punt van inzicht is dat de projecten REIN, Digi-vaardig en zorginnovatie voor kleine organisaties wel gewenst zijn, maar dat voor het gelijktijdig oppakken ervan de 'overhead' ontbreekt om de invoering van deze projecten goed te begeleiden. In 2020 heeft de organisatie zich ten doel gesteld om vanuit de urgentie van de organisatie en binnen de context van wat mogelijk is te gaan werken aan de voorbereiding van vaardigheden en voorwaarden, zodat technologische innovatie geïmplementeerd kan worden.

Project (Digitaal) leren

De organisatie heeft als wens dat de leerafdeling gevormd wordt tot een leerhuis om daarmee vanuit visie inhoud te geven aan het lerend netwerk binnen diverse lagen van de organisatie. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat studenten eigen regie hebben over hun studie en dagelijks leerdoelen aangeven, waarbij de interactie tussen leerling en werkbegeleider de energie geeft, waardoor cliënten en wijkbewoners met plezier en in gezondheid ervaren dat ze bij de organisatie kunnen zijn zoals zij dat willen. Deze gedachte wordt geuit en beleefd, maar leidt nog onvoldoende tot een gestructureerde uitvoering door de studenten en werkbegeleiders. Eind 2019 is een start gemaakt met fase 1, visie en strategie, waarbij de behoeften van de medewerkers, leerlingen en management zijn geïnventariseerd. Op basis daarvan is een Plan van Aanpak gemaakt voor 2020, waarbij de innovatie-agenda nauw aansluit op het jaarplan van de organisatie. Vanuit bestuur/management heeft het project de noodzakelijke randvoorwaardelijke inbedding.


Project Innovatie op de agenda


De organisatie was enthousiast over een Masterclass innovatie maar vond gezien de veelheid projecten binnen de organisatie het niet verantwoord om hier nog een nieuw innovatieproject aan toe te voegen. Om die reden heeft de organisatie als passief deelnemer aan de Masterclass deelgenomen. Dit was een erg positieve ervaring. Op grond hiervan heeft de organisatie in 2019 gewerkt aan de noodzakelijke voorwaarden om in 2020 wel te kunnen starten met een innovatietraject (bemensing en budget), waarbij vanuit visie en strategie gewerkt wordt aan implementatie van technologie waarin sociale innovatie leidend is.

Innovatienetwerk Ouderenzorg Utrecht

www.inou.nl

IVVU

 030 - 6055544

 info@ivvu.nl

www.ivvu.nl



inoU

**Innovatienetwerk
Ouderenzorg Utrecht**