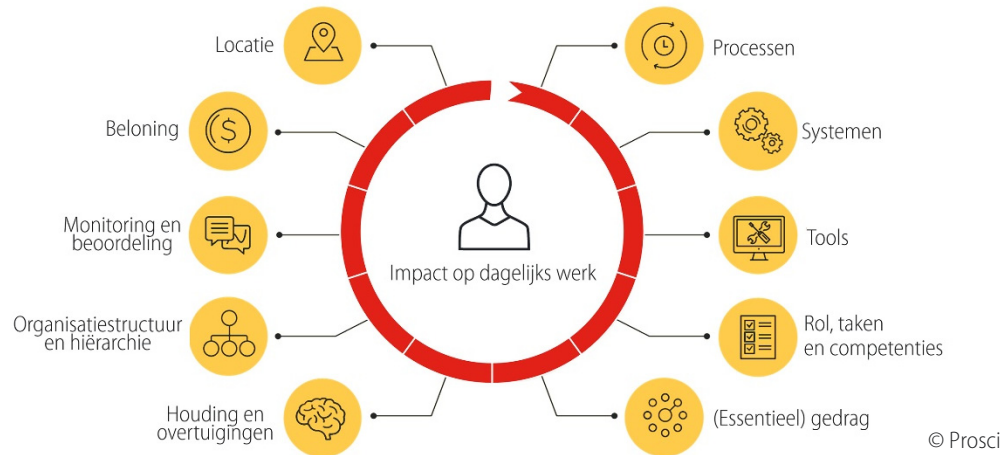


Hulpvragen bij de 10 aspecten van impact van innovatie op dagelijks werk



Onderstaande vragen¹ dienen als voorbeeldvragen om per aspect een indruk te krijgen van de impact die het heeft op je dagelijkse werk. Ga naar aanleiding van de beantwoording van elk aspect na of de andere aspecten nog aanvulling behoeven. Bijvoorbeeld: verandert de locatie van je werk naar deels digitaal? Zo ja, heeft dit nog invloed op de tools die je nodig hebt?

Processen

Welke concrete (veranderingen in) processen, werkafspraken en stappen zijn voor jouw rol nodig om goed uitvoering te kunnen geven aan de innovatie?

Systemen

Welke systemen moeten (als gevolg van de innovatie) aangepast/ geïntroduceerd/ geïnstalleerd worden om jouw rol en taken goed uit te kunnen voeren?

¹ De 10 aspecten zijn gebaseerd op het *10 aspects of change impact*-model van Prosci (zie prosci.com). Het model is door Buro Wisselstroom aangevuld met hulpvragen.

Tools

Welke fysieke of digitale hulpmiddelen, apparatuur, formats of werkvormen zijn nodig om de benodigde taken goed uit te kunnen voeren?

Rol, taken en competenties

Welke gevolgen heeft de innovatie voor (de inhoud van) jouw rol? Is het nodig om extra of nieuwe taken uit te voeren? Krijg je extra verantwoordelijkheden? Vraagt dit om opfrissing of aanvulling van je competenties (kennis en vaardigheden)? Zo ja, welke?

Essentieel gedrag

Op welke essentiële vragen en situaties moet je een antwoord hebben om goed uitvoering te kunnen geven aan de innovatie? Kijkend naar de processen: welke concrete gedragingen vraagt de innovatie van jou in het dagelijkse proces?

Houding en overtuigingen

Ben je ervan overtuigd dat met de invoering van de innovatie kwalitatieve zorg geboden kan worden? Wat is er nodig om hier een beeld/ gevoel hierbij te krijgen? Wat is er nodig om te weten (of na te gaan) dat je het (straks) goed doet?

Organisatiestructuur en hiërarchie

Vraagt de innovatie om een aanpassing in de organisatiestructuur of hiërarchie? Is het bijvoorbeeld nodig om aan iemand anders te rapporteren over de voortgang of verandert je leidinggevende?

Monitoring en beoordeling

Vraagt de innovatie om een verandering in de manier waarop we monitoren op uitkomsten (bijvoorbeeld kwaliteit, doelmatigheid etc.)? Wat betekent de verandering voor de beoordeling van je werk en de uitkomsten van je werk? Is duidelijk wanneer je je werk goed doet?

Beloning

Heeft de verandering invloed op de waardering van je werk? Bijvoorbeeld in financiële zin en/of in functiewaardering?

Locatie

Vraagt de innovatie iets van de locatie waar je je werk uitvoert? Zo ja, wat? Verandert de bijvoorbeeld de fysieke locatie van je werk of wordt een deel van je werk digitaal?

Vervolgstappen

Aan de hand van bovenstaande vragen breng je in kaart hoe de dagelijkse praktijk (rol en taken) van de relevante betrokkenen verandert als gevolg van de innovatie. Met de resultaten bepaal je vervolgens welke interventies, activiteiten en faciliteiten tijdens het project nodig zijn om de relevante betrokkenen goed te kunnen betrekken en de verandering in goede banen te leiden. Voor een deel zullen er gemeenschappelijke behoeften zijn en voor een deel zullen ze verschillen. Zo kan het zijn dat de ene collega nog vragen heeft op het vlak van houding en overtuigingen; "Waarom kan ik niet gewoon even de behandelaar aanschieten als ik een vraag heb?" Terwijl de ander vragen heeft op het vlak van processen en gedrag: "Met welke afspraken zorgen we dat de informatie over en weer begrijpelijk is?" en "Hoe zorgen we dat duidelijk is op welke manier dit dagelijks meegenomen moet worden in het behandelplan of zorgplan?"

Let op: het doel is om te inventariseren welke interventies, activiteiten en faciliteiten nodig zijn tijdens het project. Het is in deze fase nog niet nodig om bijvoorbeeld de verschillende processen al gedetailleerd uit te werken. De uitwerking van de verschillende aspecten komt aan bod zodra een definitieve go gegeven wordt voor het project.