

# Hoe kom je van papier naar actie

Transitie draait door



datum **3 oktober 2024**  
door **Jeroen Havers**

# Wij zijn Vilans

## Ons doel:

- Mensen met een ziekte of beperking helpen het leven te leiden dat zij wensen.
- De kwaliteit van leven van mensen die zorg en ondersteuning nodig hebben verbeteren.
- De langdurende zorg efficiënt, betaalbaar en van goede kwaliteit houden.

## Onze missie:

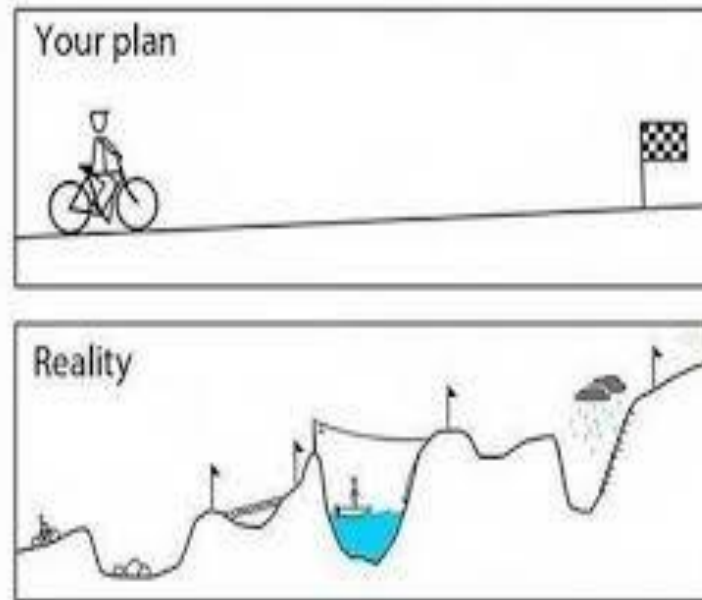
‘Zorgen dat zorg beter werkt’



Komende 45 minuten gaan we in op...

## ...hoe kom je van papier naar actie

- Poster met 'veranderlogica'
- Leren en veranderen
- Rollen bij verandering
- Tips voor het begin



# Poster met 'veranderlogica'



## De start van mijn project

### Wat zijn de belangrijkste verbeterpunten?

Kijk naar de zelfdiagnose en de uitkomsten van de workshop Transitieroute

### Wat zijn de beoogde interventies?

### Hoe gaan de interventies helpen?

Wat levert het op voor de jongeren (en hun ouders)?  
En wat voor de zorgverleners (aan zowel de kinder- als de volwassenenkant)?

### Datum:

### Wat zijn de kansen om een goede start te maken?

### Wat zijn de beren op de weg?

### Acties voor de komende 3 – 6 maanden



1 .....

2 .....

3 .....





Vilans

# Leer- veranderkompas - werkvorm

Pak het vragenblad en vul de antwoorden in op het opbrengstenblad

PAK HET  
VRAGENBLAD  
FASE 1

**FASE 1:  
Waarom en  
waartoe**

Aanleiding

Stip op de horizon

Voor wie

Intenties

PAK HET  
VRAGENBLAD  
FASE 2

**FASE 2:  
Hoe en  
werkwijze**

Wat

Wie

Waar

Wanneer

Cultuur

Structuur

PAK HET  
VRAGENBLAD  
FASE 3

**FASE 3:  
Doen en  
blijven doen**

Methodisch werken

Reflectie

Impact





# Leer- veranderkompas - vragenblad fase 2

## FASE 2: Hoe en werkwijze

### Wie

- Wie zijn betrokkenen en op welke manier vinden zij het prettig om te leren?
- Welke ervaringen zijn er in het verleden geweest?
- Op welke manier voelt men zich verbonden aan de verandering?

### Wat

- Welke kennis, inzicht, vaardigheden en houding zijn nodig en passend?
- Waar gaat de inhoud over? Gaat het over wat je doet, de manier waarop je deze uitvoert of over identiteit en waarden?

### Hoe

- Welke leer- en veranderactiviteiten zijn jullie gewend? Leren door te werken, leren door coaching en feedback, of leren via trainingen en cursussen?
- Welke leer- en veranderactiviteiten zijn er nog meer en passen goed?

### Waar

- Wat is de beste plek waar de leer- en veranderactiviteiten zich afspelen?
- Welke mogelijkheden zijn er? Denk aan de werkplek, een klaslokaal, of online.
- Wie bepaalt dit? Zijn de deelnemers hier de beslissers in, of de organisatoren?

### Wanneer

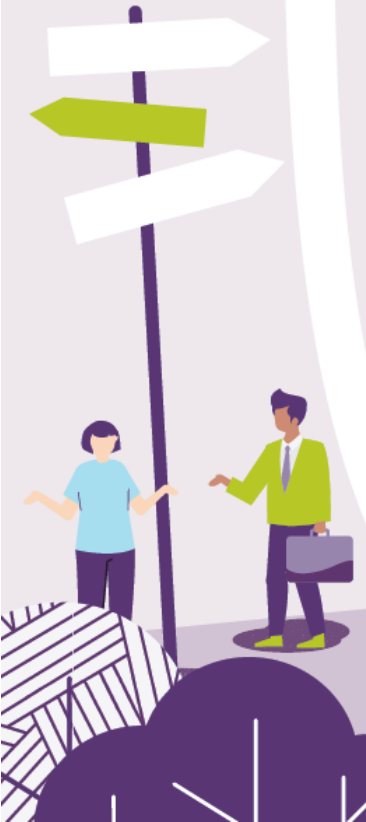
- Welke invloed heeft het tijdspad op wat geleerd wordt?
- Welk momenten zijn prettig voor de betrokkenen?
- Hoe is de toegankelijkheid van kennis en ondersteuning gedurende het traject?

### Cultuur

- Heeft iedereen een even grote inbreng of stem? Wordt er naar geluisterd en gehandeld?
- Is het voorbeeldgedrag passend bij de gewenste ontwikkeling?
- Ervaren betrokkenen voldoende vertrouwen, openheid en steun om te experimenteren en fouten te maken?

### Structuur

- Is de structuur voldoende en ondersteunend aan de gewenste verandering?
- Welke harde voorwaarden zijn nodig? Denk bijvoorbeeld aan voldoende budget en tijd.
- In hoeverre worden plannen gemaakt, uitgevoerd en geëvalueerd? Zijn de rollen, afspraken en verantwoordelijkheden hierover voldoende en helder?



# Vragen die al aan de orde zijn

- Met wie gaan we de start doen? Met projectteam of het hele team?
  - 1e schil en 2e schil van betrokkenen bij de verandering
- Hoe komen we tot een multidisciplinair verbeterteam?
  - Tip: vraag aan elke groep minimaal 1 vertegenwoordiger en leg de verantwoordelijkheid bij hen neer te bepalen wie dat is
- Hoe betrekken we jongeren (die geen interesse hebben)?
- Hoe maken we interventies 'kleiner' die we gaan uitproberen?
- Hoe tijd en ruimte vinden voor dit project (concurrentie van de andere projecten)?
- Hoe samenwerken met andere behandelaren buiten de eigen organisatie (HA of AVG arts)? Hoe proces goed stroomlijnen?

# Vanuit welke rol draag je bij aan de verandering?

Rollen in de coalitie van verandering:

- Veranderkundige / lokale coach
- Leidinggevende / sponsor
- Clinical champion
- ...

Reflectievraag: Hoeveel rollen neem jij op je?

Als je merkt dat je teveel petten op hebt, dan werk je waarschijnlijk te weinig vanuit een coalitie om implementatie voor elkaar te krijgen.

Communicatie

Met wie  
praat ik  
nu?





# Implementatie deskundige

- Liaison tussen leidinggevende en zorgteams/zorgprofessionals
- Vertrouwenspersoon
- Plannenmakers
- Doorzetters
- Niet in de schijnwerpers (?)
- ...



# Clinical Champion

- De zorgprofessional die het er niet bij wil laten zitten
- Die respect van beroepsgenoten heeft
- De implementatie kan vertalen naar collega's
- Tijd kan vrijmaken
- ...



# Leidinggevende

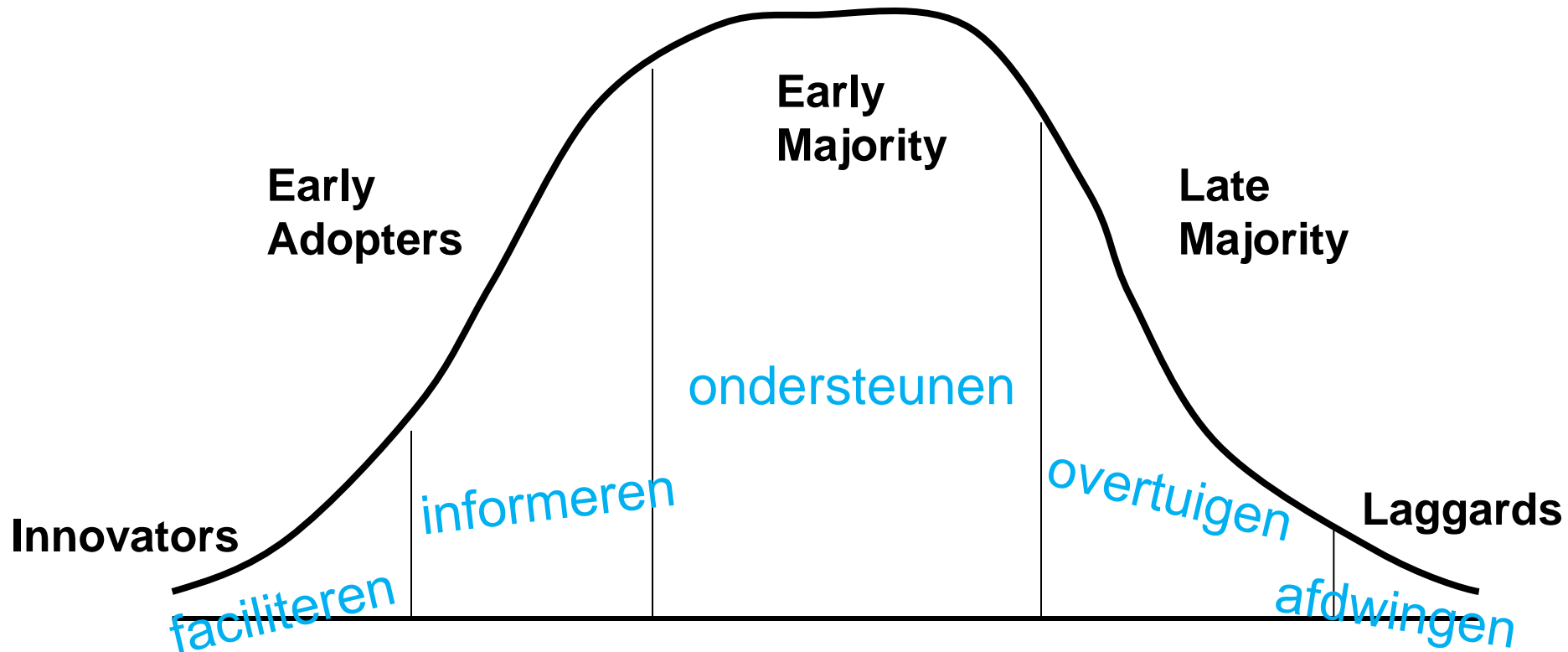
- Opdrachtgever
- Uitdragen van het belang
- Zichtbaar
- Consistent
- Voorbeeldgedrag
- ...



## Tips bij de start

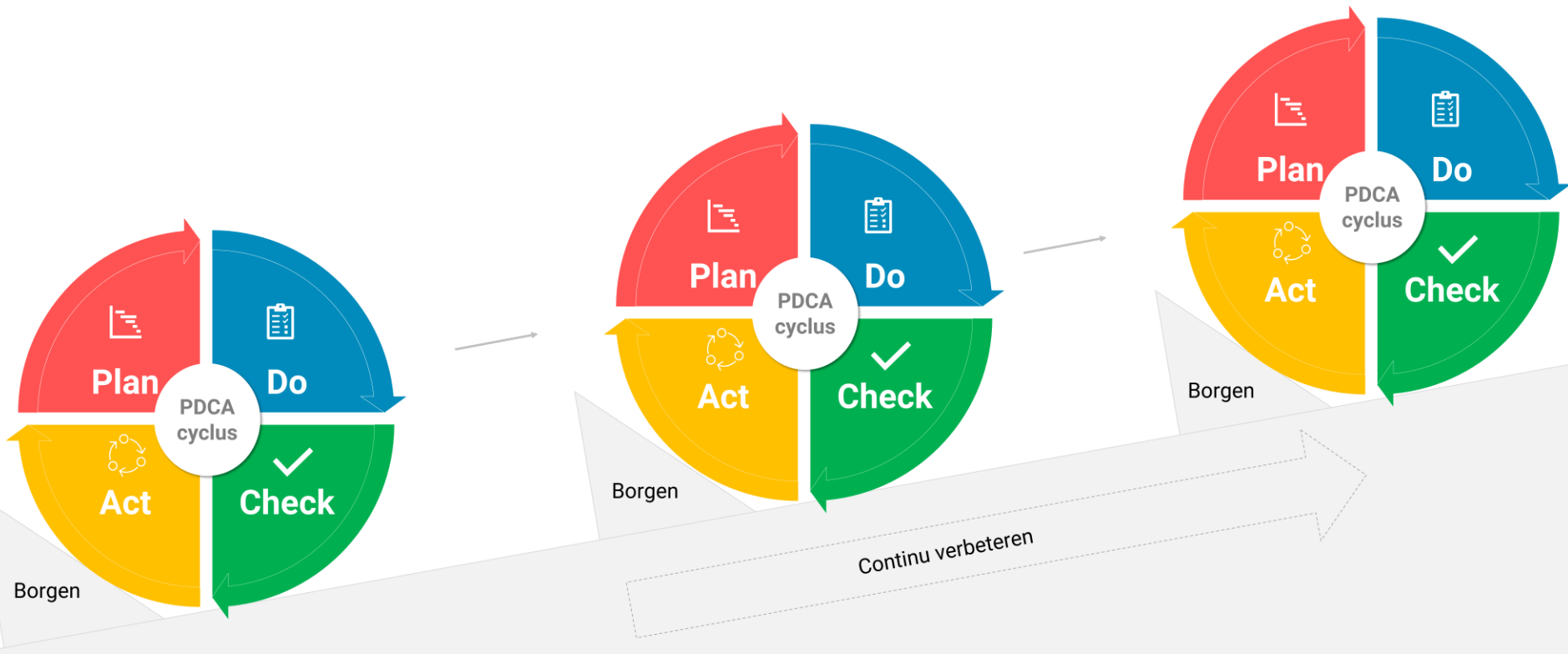
- 1) Houd er rekening mee dat je te maken hebt met verschillende personen/doelgroepen (en dat is oké en hoort erbij!)
- 2) Als je iets gaat uitproberen, start dan klein en ga die ervaringen delen. En bouw het zo langzaam op. En durf dingen terug te draaien die niet werken.
- 3) Maak gedrag bespreekbaar. Kijk naar verschillende aspecten van gedrag.
- 4) Als je merkt dat je project niet loopt, kan dat verschillende oorzaken hebben. Vaak is het een combinatie.
- 5) Weerstand kan erbij horen. Het geeft je informatie wat je project mogelijk nodig heeft.

# Tip 1: verschillende doelgroepen



Bron: Rogers, *Diffusion of innovation*

# Tip 2: Begin klein





# Tip 3: Maak gedrag bespreekbaar

## Motivatie



## Omgeving



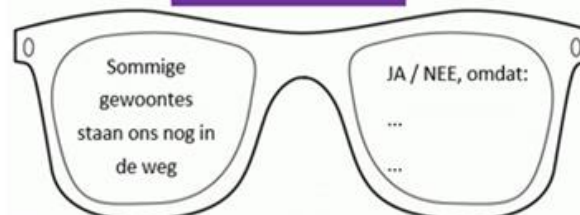
## Vaardigheden



## Volhouden



## Gewoontes



# Tip 4: Kijk naar de oorzaak

## Vaststellen van knelpunten voor verandering

voor verandering

Het Model van Koster

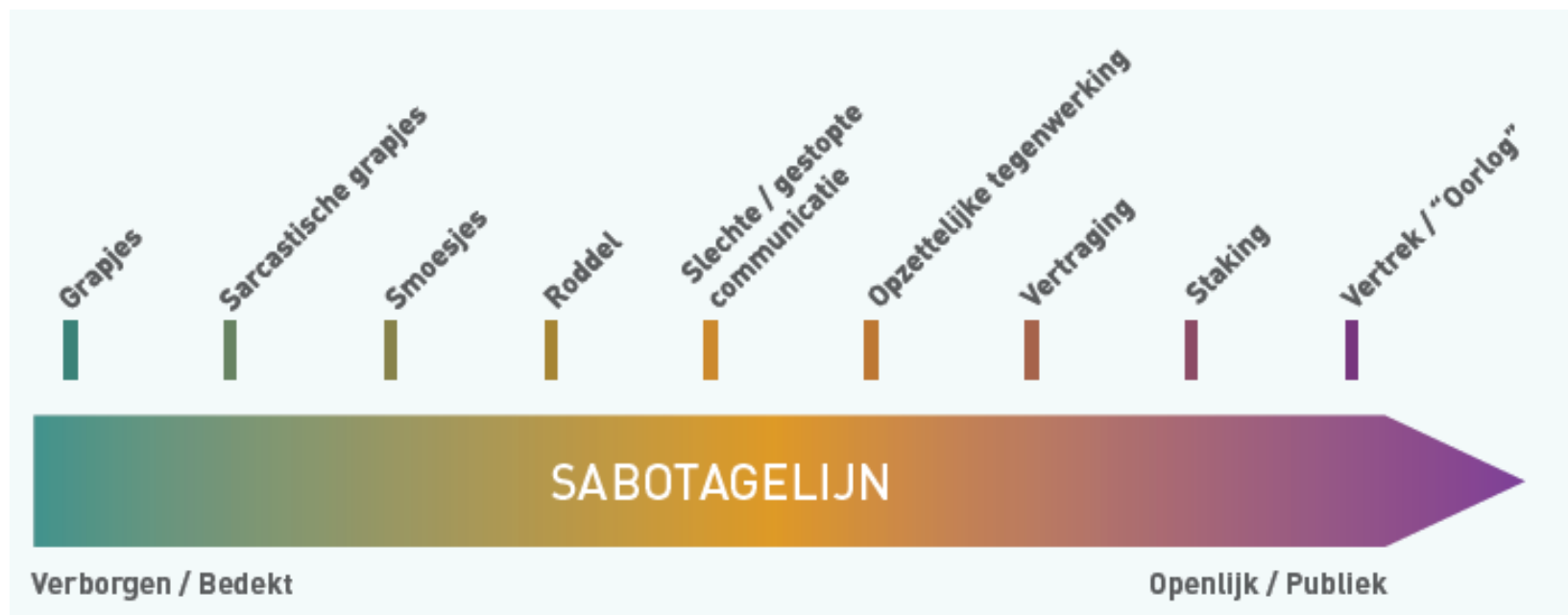
VISIE	DRAAGVLAK	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
!	DRAAGVLAK	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	DRAAGVLAK	!	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	DRAAGVLAK	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	DRAAGVLAK	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST

ISSUEMAKERS  
ISSUEMAKERS



## Tip 5: Wat als je weerstand ervaart?

Herken je iets van weerstand/communicatie uit de sabotagelijijn?  
(bron: Deep Democracy)



## Tip 5: Wat als je weerstand ervaart?

- Stel open vragen
  - *Hoe kunnen we zorgen dat...?*
- Luister neutraal en veroordeel geen enkele inbreng
- Zorg voor structuur in het gesprek
- Benadruk dat er nu nog niets besloten hoeft te worden
- Zoek naar ‘het alternatief’
  - *Heeft iemand nog een ander idee?*
  - *Denkt iemand hier heel anders over?*

## Tip 5: Wat als je weerstand ervaart?

