

INNOVATION
SCHOOL

ZUID-WEST nl

Leren om samen te innoveren

Chantal van Spaendonck en Eveline van Eck

‘Een broedplaats voor zorginnovaties’. Zo luidt de omschrijving van het Innovitapark in Roosendaal. Een perfecte plek om de deelnemers aan de regionale editie van de Health Innovation School te laten samenkomen. De omschrijving sluit namelijk naadloos aan bij het doel van dit half jaar durende programma: leren hoe je samen kunt innoveren, om zo samen de zorg te verbeteren en te vernieuwen.

Verspreid door de ruimte zitten de verschillende werkgroepen bij elkaar. Er wordt druk overlegd, nagedacht en geschreven. Dat is niet voor niets. De deelnemers aan de Health Innovation School Zuid West Nederland moeten deze ochtend een belangrijke stap zetten: het formuleren van de ‘Hoe-vraag’ voor hun probleem. ‘Hoe kunnen we de zorgbestuurders en innovatiemanagers

in de regio Zuidwest-Nederland helpen om bestaande waardevolle innovaties toe te passen?’, ‘Hoe maken we werken- de zorgvragers minder afhankelijk van de beschikbaarheid van de huisarts?’ en ‘Hoe kunnen we de startende medewerker met plezier en trots aan het werk houden in onze organisatie?’ is een selectie van vragen die de deelnemers even later presenteren.

Regionale impuls

“Ons huidige zorgstelsel is niet toekomstbestendig. Zorginnovatie is nodig”, stelt Chantal van Spaendonck. Zij is werkzaam bij het Care Innovation Center West-Brabant en samen met Karen van Ruiten (Alles is gezondheid) en Eveline van Eck (GGD West-Brabant) organisator van de eerste regionale editie van de HIS. Met de opleiding hopen ze zorginnovaties rondom de thema’s ‘positieve gezondheid’ en ‘preventie’ in de regio een impuls te geven.

Aan het programma doen 50 professionals mee. Het gezelschap is divers: verschillende werkvelden binnen én buiten de zorg en diverse functies zijn vertegenwoordigd. “We wilden zo veel mogelijk diversiteit. Zo heeft een deel van de deelnemers ervaring als mantelzorger, of als patiënt. De meeste deelnemers werken in de zorg, maar we hebben ook mensen van de gemeente, het ministerie en van bedrijven. Je kunt veel leren van andere werkvelden, bijvoorbeeld van de Airbnb’s van deze wereld, of van banken

en fabrieken: ook zij moesten oplossingen bedenken voor complexe problemen.”

Top 10

Het zes maanden durende programma bestaat in totaal uit drie tweedaagse opleidingsblokken en vier werksessies. Tijdens de opleidingsdagen leren de deelnemers hoe ze samen kunnen innoveren en worden ze geïnspireerd door meer dan 30 gastsprekers uit diverse sectoren.

Begin dit jaar stond het eerste opleidingsblok gepland. “De eerste dag waren ook de bestuurders van de deelnemende organisaties en stakeholders aanwezig. Zij mochten onderzoeksthema’s aanbrengen, net als de deelnemers zelf. Zo kwamen we tot dertig thema’s, met verschillende invalshoeken. Deze thema’s zijn door de deelnemers uitgewerkt en gepresenteerd. Hieruit is een top 10 samengesteld, waarmee de verschillende werkgroepen aan de slag zijn gegaan”, blikt Van Eck terug.

Blanco papier

Dit gebeurde niet op de meest voor de hand liggende manier. Van Spaendonck: “We willen deelnemers verleiden om niet op de oude manier over oplossingen na te denken, maar om te starten met een blanco papier. Zonder beperkingen.” Van Eck vult aan: “We zijn vaak geneigd om bij een probleem achter ons bureau te kruipen, hard na te denken over een oplossing en de oplossing waarvan we zelf denken dat die de beste is, uit te rollen. Het is dan maar de vraag of de eindgebruikers deze oplossing ook als beste beoordelen.”

Bij de HIS pakken ze het daarom anders aan. “Hier leren de deelnemers te werken via de ‘design thinking methode’. Kort gezegd: je hebt een vraagstuk en ontwerpt samen met de gebruiker een oplossing. De eerste stap is dan om te gaan praten met stakeholders. In dit geval bijvoorbeeld patiënten, artsen en mantelzorgers: wat is hun behoefte? Waar lopen zij tegenaan? Op basis van hun input maak je je vraag specifiek en bedenk je oplossingen, zonder in be-

perkingen te denken. De beste oplossingen test je meteen in de praktijk. Op basis van de ervaringen pas je de oplossing aan of begin je opnieuw.” Dit zorgt voor een veel kortere innovatiecyclus, van ongeveer vier maanden. Een groot voordeel, menen Van Eck en Van Spaendonck: “Het zorglandschap verandert snel, waardoor je met een lange innovatiecyclus al snel achter de feiten aanloopt.”

Inmiddels zitten de deelnemers midden in het ‘design thinking proces’. Tijdens de volgende bijeenkomst pitchten ze hun vraagstuk in aanwezigheid van bestuurders en stakeholders. “Het is de bedoeling dat jullie je ‘Hoe-vraag’ presenteren en aangeven welke richting jullie op denken om tot oplossingen te komen”, legt Eveline van Eck de deelnemers uit. “Zo krijgen jullie direct feedback, wat jullie weer kunnen meenemen in het vervolg van het proces.”

Geen ‘lone wolf’ meer

Het einddoel van de HIS Zuid West Nederland is niet om te komen tot opzienbarende innovaties, benadrukken

leren hoe ze samen kunnen innoveren, hun netwerk versterken, elkaar blijven opzoeken. Het is lastig om als ‘lone wolf’ in een organisatie met innovatie bezig te zijn. Alle deelnemers die hier zitten hebben de ambitie om iets in de zorg te veranderen en hebben ook nadrukkelijk van hun bestuurders de ruimte gekregen om zich met innovatie bezig te houden. We denken hiermee een vruchtbare bodem te creëren voor regionale vernieuwing.” Bestuurders hebben vooraf een brief moeten schrijven dat ze deelname aan de HIS steunen. Bovendien zijn ze ook tijdens elk opleidingsblok een dagdeel aanwezig. “Zo zorgen we voor bestuurlijk draagvlak”, aldus Van Eck. Chantal van Spaendonck: “Door deelname aan ons programma creëer je een andere mindset. Je moet dan wel de tijd en ruimte krijgen om daarmee aan de slag te gaan.”

Kracht in regio

Ook Eveline van Eck is oud-deelnemer van een eerdere landelijke editie van de HIS. “Wij maken nog steeds gebruik van ons netwerk, al merken we wel dat het lastiger is contact te houden met men-

‘We willen deelnemers verleiden om niet op de oude manier over oplossingen na te denken’

Van Spaendonck en Van Eck, het proces is minstens zo belangrijk. “In de zorg is het sowieso lastig om te innoveren, omdat je met zo veel partijen te maken hebt. Innoveren moet vaak stapje voor stapje. Al zijn veelbelovende resultaten natuurlijk mooi meegenomen, maar ook deelresultaten zijn mooi.”

Zo was Van Spaendonck – oud-deelnemer aan een eerdere landelijke editie van de HIS – betrokken bij een project rondom COPD. “Onze resultaten zijn als input gebruikt om het landelijke beleid aan te passen”, geeft ze als voorbeeld. Van Eck: “Maar ons doel is vooral dat deelnemers

sen uit alle hoeken van het land. Vandaar ook dat we graag een regionale variant wilden opzetten. In de regio is het makkelijker om elkaar op te zoeken. En bovendien worden medewerkers vaak geacht om oplossingen voor hun eigen regio te bedenken, niet om het meteen landelijk aan te pakken. De kracht ligt in de regio.” Dit bleek ook uit de grote interesse voor de HIS Zuid West Nederland. “We hadden plek voor 50 mensen, maar meer dan 100 aanmeldingen”, weet van Spaendonck.

Volgende edities

De grote interesse heeft er mede voor gezorgd dat Chantal van Spaendonck,

Eveline van Eck en Karen van Ruiten inmiddels bezig zijn met het opzetten van een Brabantbrede variant. Ook in andere provincies zijn er initiatieven om een regionale HIS te starten en zelfs vanuit het buitenland is er interesse. Van Eck: "Een regio of organisatie kan het initiatief nemen om een HIS te starten. Wel altijd in afstemming met VWS, Reshape en Alles is gezondheid. Er gelden een paar basisprincipes, zoals gebruik van de

wers vanuit 50 verschillende organisaties bij elkaar. Ook dat is een voordeel van de HIS. Je bundelt je krachten, zo hebben we de mooiste sprekers al aan ons kunnen binden. Veel gemakkelijker dan wanneer ik een interne sessie voor de GGD West-Brabant organiseer!"

Eind mei houden de deelnemers hun eindpitch, in aanwezigheid van (oud-)deelnemers, bestuurders en gastsprekers,

'Het is lastig om als 'lone wolf' in een organisatie met innovatie bezig te zijn'

design thinking methode, de betrokkenheid van eindgebruikers en de niet-commerciële insteek. De kosten voor inschrijving zijn laag, zodat in principe iedereen kan meedoen. Dit kan onder meer doordat de gastsprekers belangeloos bijdragen. Voor gastsprekers is het een interessant gezelschap; zorgvernieu-

waarin ze hun oplossingen presenteren. Een spannend moment, maar tegelijkertijd niet het belangrijkste. "Waar het ons om gaat is dat we hier de zaadjes hebben geplant om gezamenlijk innoveren mogelijk te maken. En zo een beweging in gang te zetten."

Werkplezier

'Hoe kunnen we de startende medewerker met plezier en trots aan het werk houden in onze organisatie?'

Zo luidt de vraag van de werkgroep waarin Mieke Jonker ('s Heeren Loo), Margo van Mol (Erasmus MC), Sanne Westmaas (ministerie van VWS) en Rolf van der Burgt (Groenhuysen) zitten, met Karine van 't Land (AMC) als coach.

Hoe kwamen jullie tot deze vraag?

"De prestatiedruk bij jongeren neemt toe, terwijl hun mentale weerbaarheid daalt. Dat zie je ook terug bij medewerkers. Er wordt veel van ze gevraagd, maar tegelijkertijd willen ze zelf ook veel: zich ontwikkelen, opleidingen volgen."

Welke oplossingsrichtingen zien jullie tot nu toe?

"We hebben al met veel medewerkers gesproken. Hieruit komt naar voren dat er meer aandacht moet zijn voor het ontwikkelperspectief. Medewerkers coachen, ontzorgen en stimuleren om opleidingen te volgen. Daarnaast kun je intern opleiden, waarbij je eigen personeel kunt inzetten om het jongere personeel op te leiden. Daarin liggen dan tegelijkertijd mogelijkheden voor het oudere personeel."

Wanneer zijn jullie tevreden?

"Als ons business plan bij onze drie organisaties wordt geïmplementeerd, zijn we al heel tevreden. De implementatie is bij innovatie altijd de grootste stap. Dus als we dat bij onze drie organisaties bereiken, zijn wij blij."

