

A photograph of four healthcare professionals (three women and one man) smiling and standing together. The image is overlaid with a semi-transparent pink filter.

BLAUWDRUK

Traject Care2Adapt

Caroline Frencken, Care Innovation Center West-Brabant

Ellen Vanhoof, Thomas More – Health & Care Network Kempen

©2024, alle rechten voorbehouden.

SAMEN

Anders **werken** in de zorg

AANZ

Inhoud

Introductie.....	1
Wat is Care2Adapt?.....	2
Het opleidingsprogramma.....	3
Leerdoelen.....	5

Introductie

Innoveren en innovaties implementeren is een grote uitdaging. Zeker in de waan van de dag die meer prioriteit krijgt. Tel daar de interne drempels die nog genomen moeten worden bij op en je snapt de koudwatervrees van welzijns- en zorgorganisaties.

Het opleidingsprogramma Care2Adapt coacht, ondersteunt en begeleidt medewerkers die binnen deze organisaties de brugfunctie tussen innovatie en de werkvloer vervullen. In dit programma gaat het niet alleen om de deelnemers. Care2Adapt ondersteunt zorg- en welzijnsorganisaties meer en beter bij het selecteren, uitrollen en implementeren van innovatieve processen en methodes.

Inhoud blauwdruk

1. Wat is Care2Adapt?
 - Noodzaak
 - C-impe model
2. Het opleidingsprogramma
 - Opleidingsdagen
 - Inspiratiebezoeken
 - Intervisie
 - Samenwerken
 - Betrekken van bestuurders
3. Leerdoelen

Wat is Care2Adapt?

Noodzaak

Het groeiende personeelstekort is een van de grootste uitdagingen voor de Vlaamse en Nederlandse welzijns- en zorgorganisaties. Door vergrijzing, complexere en langdurige zorg neemt de vraag naar zorgprofessionals toe, terwijl het aantal beschikbare zorgmedewerkers afneemt.

Innovaties zijn de sleutel tot een oplossing, maar dat vraagt om een andere aanpak binnen de organisaties. Een verandertraject dat nog een uitdaging is.

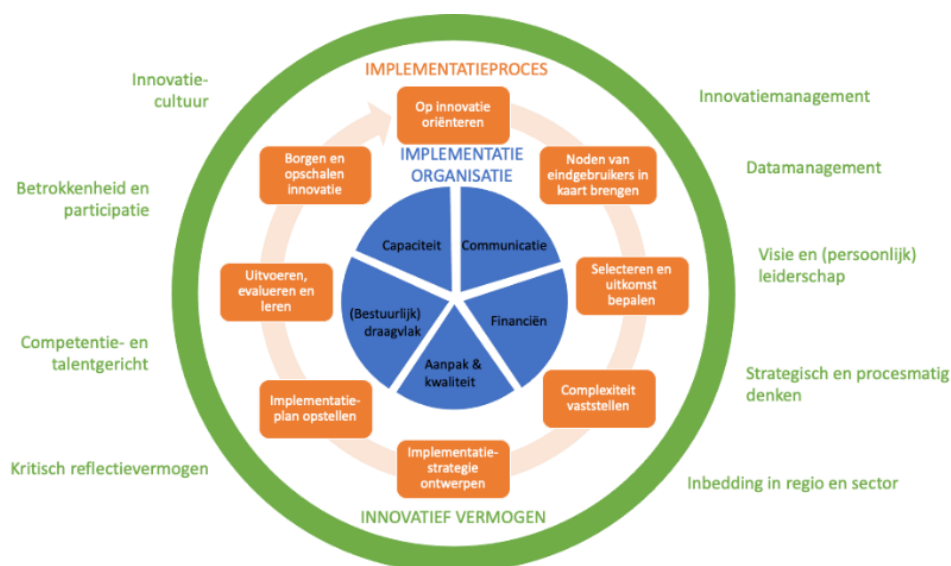
Tijdens het Care2Adapt-traject gaan medewerkers van Vlaamse en Nederlandse zorgorganisaties concreet aan de slag met het opzetten van innovatieprojecten en de implementatie daarvan binnen de zorgorganisatie. Met hun (interne) projectgroep kunnen ze alles gelijk toepassen in hun eigen werk en organisatie.

Cirkel-implementatie model

Het C-imple model is binnen Care2Adapt een basismodel, ontwikkeld met de Health Innovation School – Implementation, om het speelveld van implementeren te ordenen. Daarmee duidt het de samenhang tussen de verschillende programmaonderdelen en hun invloed op implementatie.

Het basismodel is opgebouwd uit drie onderdelen:

1. Het implementatieproces met logische stappen (oranje)
2. De organisatie van een specifieke implementatieopgave (blauw)
3. Het innovatief vermogen van de organisatie of samenwerkende organisaties (groen)



Het implementatieproces van een innovatie bestaat uit logisch opeenvolgende processtappen, startend met de oriëntatie op innoveren en afsluitend met het borgen en opschalen van een innovatie.

De binnen cirkel zijn de aandachtsgebieden voor de organisatie van de implementatie van een specifieke innovatie.

De buiten cirkel betreft de context waarbinnen de innovatie geïmplementeerd wordt. Dit kan een organisatie zijn of een samenwerkingsverband van organisaties. Het innovatief vermogen zegt iets over de mate waarin een organisatie in staat is om zelf en in samenwerking met anderen veranderingen te realiseren. Een aantal factoren is hierin benoemd.

Het opleidingsprogramma

Opleidingsdagen

Tijdens de opleidingsdagen behandelen we de meer theoretische en strategische kant van innovatie en implementatie. De weg naar succesvolle implementatie toe, is namelijk net zo belangrijk als het resultaat. Experts op verschillende gebieden gaan met de deelnemers aan de slag. Door opdrachten kan de kennis in de meeste gevallen direct toegepast worden.

Denk aan onderwerpen als:

- Patiëntparticipatie
- Changemanagement
- Cultuur en leiderschap
- Impactmeting en redesign processen
- Stakeholdersanalyse
- Financiering

Inspiratiebezoeken

De ontwikkelingen en veranderingen in de technologie gaan snel. Dat betekent ook dat je je altijd ergens door kan laten inspireren. Tijdens het opleidingstraject organiseren we meerdere inspiratiebezoeken, zowel binnen als buiten de zorgcontext.

Intervisie

Een vast onderdeel zijn de intervisiemomenten. In gemixte intervisiegroepen kunnen deelnemers in kleine groepjes hun eigen ervaringen delen. Dit biedt ruimte om samen terug te kijken op opleidingsdagen en hoe aangereikte modellen en lesstof in hun eigen organisatie toe te passen.

De deelnemers krijgen tijdens intervisie de ruimte om problemen of struikelblokken uit hun werksituatie voor te leggen aan hun intervisiegroep. Via een vijf-stappen-methode leidt dit tot opbouwende feedback. De deelnemer die een probleem inbrengt, kan deze nieuwe inzichten toepassen in zijn/haar implementatietraject. Intervisiemomenten worden afgesloten met een vragenmoment. Tijdens dit moment kan men individuele vragen voorleggen aan het Care2Adapt team.

De brugfiguren worden niet alleen zelf opgeleid en versterkt. Ze mogen de geleerde vaardigheden en kennis ook direct in de praktijk leren omzetten binnen hun eigen organisatie. Daarom is het advies om hun '(interne) projectgroep' mee te nemen in geleerde lessen. De projectgroepleden kunnen ook een keer aansluiten bij een programmaonderdeel van Care2Adapt.

Samenwerken

Samenwerken en het opbouwen van een netwerk is een belangrijk onderdeel van het opleidingstraject.

Leren van elkaar, ideeën uitwisselen, met elkaar sparren. Alle drie erg belangrijk binnen de projecten. Versterk elkaars talenten en creativiteit om zo samen verder te komen. Dit wisselen we af met leuke energizers, waarin samenwerken als thema terugkomt.

Betrekken van bestuurders

Om ervoor te zorgen dat implementatie prioriteit heeft, is het ontzettend belangrijk dat er vanuit het bestuur of de directie de juiste prioriteit en randvoorwaarden worden gecreëerd. Om die reden nodigen we op meerdere momenten tijdens het opleidingsproject de bestuurders en directie uit om mee te kijken.

- Welke voortgang is er gemaakt?
- Wat hebben we geleerd?
- Hoe zien zij hun rol?

Leerdoelen

Op basis van het C-imple model zijn in overleg met deelnemers en stakeholders leerdoelen omschreven, zowel op individueel als op organisatorisch niveau.

- Organisatorisch

Op organisatorisch niveau gaat het om het 'innovatief vermogen, dat een kernfactor is voor het succesvol implementeren, opschalen en verzilveren van innovaties.

- Innovatiemanagement
- Datamanagement
- Innovatiecultuur
- Competentie en talentgerichtheid
- Betrokkenheid en participatie
- Visie en (persoonlijk) leiderschap
- Strategisch en procesmatig denken
- Kritisch reflectievermogen
- Inbedding in regio en sector
- Individueel

Op individueel niveau zijn er 9 leerdoelen (qua kennis, vaardigheden en attitudes) gevormd die tijdens de opleiding het focusdomein zijn.

- Algemene kennis van en inzichten in innovatietools-methodieken en modellen
- Kritisch reflectievermogen
- Strategisch denken
- Verandermanagement en projectmanagement
- Participatie en draagvlakcreatie
- Creatief denken en handelen
- Financieel bewustzijn
- Kennis van en inzichten in de eigen organisatie
- Samenwerken en netwerken