

Handreiking voor procesbegeleiders



Wat is het TIP-toolbox innovatiespel?

Om de zorg te verbeteren moet er vaak een vernieuwing (innovatie) ingevoerd worden. In het TIP-toolbox innovatiespel doorlopen zorgprofessionals 6 stappen om op een gestructureerde manier een innovatie in te voeren/te implementeren.

Het spel is geschikt voor een samenwerking tussen verschillende disciplines en niveaus. Bewegen en zelfredzaamheid wordt als voorbeeld gebruikt, maar je kan het spel ook toepassen op andere typen innovaties.

De rol van de procesbegeleider

Als procesbegeleider initieer en begeleid jij het spel. Wij geven hier wat tips om je te helpen. Bekijk ook eens de handleiding voor docenten en de TIP-toolbox pdf, daarin staan nog meer tips. Ondersteunend materiaal is beschikbaar via www.tip-toolbox.nl.

Je kan de rol van procesbegeleider eventueel met z'n tweeën invullen.

Voorbereiding

- Neem de tijd om het materiaal goed te bekijken. Je mag het materiaal toepassen zoals jij dat wilt. Het is wel belangrijk dat je geen stappen overslaat. Het overslaan van stappen kan ertoe leiden dat de innovatie mislukt.
- Het spel speel je niet alleen. Bedenk hoeveel mensen je nodig hebt en hoe je mensen gaat werven voor een werkgroep. Je kan bijvoorbeeld flyers uitdelen, een inschrijfformulier ophangen, een nieuwsbericht schrijven of gericht e-mailen om te werven. Het in het zicht plaatsen van het TIP-toolbox innovatiespel kan helpen om collega's nieuwsgierig te maken. Je kan bij het werven ook ondersteuning vragen van het [management](#). Probeer je in deze fase te richten op enthousiaste mensen die meegaan en verschillende niveaus en disciplines te betrekken.
- Bedenk hoe je de bijeenkomsten met de werkgroep vorm zou willen geven. Afhankelijk van de innovatie en de mensen die ermee aan de slag gaan, kan het innovatieproces weken of maanden duren. Wil je een aantal korte bijeenkomsten plannen? Of wil je het structureel in bestaande teamvergaderingen opnemen? Je kan je ideeën hierover met de werkgroep bespreken tijdens het spel (zie het spelbord).

- Hieronder vind je een ruwe inschatting van hoe lang je met de werkgroep bezig bent met elk onderdeel:

► Startfase

Het bedenken van een goed idee 30 minuten

► Bouwfase:

■ Spelbord | Afspraken maken met de werkgroep 20 min.

■ Blok 1 | Concreet doel opstellen 15 minuten

■ Blok 2 en 3 | Huidige zorg en belemmeringen in kaart brengen:

- ♦ 30 minuten voor het kiezen van een methode (indien goed voorbereid door procesbegeleider of sub-werkgroepje)
- ♦ Enkele weken voor het uitvoeren van gesprekken, observaties of vragenlijsten
- ♦ 30 minuten voor het bespreken van verkregen inzichten
- ♦ 30 minuten voor het kiezen van geschikte implementatiestrategieën
- Blok 4 | Een implementatieplan maken en uitvoeren:
 - ♦ 60 minuten voor het bedenken van het plan
 - ♦ Enkele weken tot maanden voor het uitvoeren van het plan. Het plan kan tussentijds aangepast worden.
- Blok 5 | Een borgingsplan maken en uitvoeren:
 - ♦ 30 minuten voor het maken van een plan
 - ♦ Het borgingsplan wordt continu uitgevoerd
- Blok 6 | Een evaluatieplan maken en uitvoeren:
 - ♦ 60 minuten voor het maken van het plan
 - ♦ Enkele weken voor het uitvoeren van het plan

Tips bij de spelonderdelen

Startfase

- Probeer iedereen nieuwsgierig te maken, door bijvoorbeeld de toren in de eerste bijeenkomst opgesteld neer te zetten. Zorg ervoor dat er stiften, papier en post-its aanwezig zijn.
- Startkaart 1:
 - ▶ Heb je al een vaag idee over waar je mee aan de slag wilt? En gaat dat niet over bewegen en zelfredzaamheid? Maak dan je eigen startkaart. Gebruik hiervoor de lege startkaart.
 - ▶ Je kan deze kaart ook koppelen aan een speelse opdracht voor de werkgroep. Bijvoorbeeld: "Schrijf in 3 minuten zoveel mogelijk manieren voor jezelf op om..."
- Startkaart 2:
 - ▶ Wil je niet aan de slag met bewegen en zelfredzaamheid? Dan kan je van tevoren ook je eigen voorbeeldenlijst samenstellen.
 - ▶ Denk ook aan creatieve manieren van ideeën stimuleren, zoals het bekijken van filmpjes. Op youtube vind je bijvoorbeeld filmpjes over zelfredzaamheid ([Zelfredzaamheid in de Zorg - YouTube](#)) en een reeks filmpjes over het werken vanuit de relatie met de cliënt in de thuiszorg ([Thuisgeluk, werken vanuit de relatie | Stil in huis 14/19 - YouTube](#)).
- Startkaart 3 en 4:
 - ▶ Deze kaarten kan je eventueel overslaan. Dat ligt aan de samenstelling van de groep. Je kan eventueel ook al zelf wat onderzoek doen van tevoren.
 - ▶ Had je al een idee over wat je wilt gaan doen? Je kan dan ook een expert uitnodigen bij de eerste bijeenkomst.
- Startkaart 5:
 - ▶ Denk ook eens aan de vijf keer waarom methode (stel vijf keer de vraag: waarom?). Dat kan helpen bij het achterhalen van de echte oorzaak van een probleem en inzicht geven in of je idee behulpzaam gaat zijn.

Begrippenkaart:

- ▶ Geef iedereen een begrippenkaartje, ook als je denkt dat iedereen het wel weet. De begrippenkaart is een spiekbriefje.
 - ▶ Je kan ook zelf de begrippen verduidelijken die belangrijk zijn bij jouw innovatie. Gebruik dan de lege begrippenkaart en beschrijf samen de begrippen. Je kan eventueel post-its plakken over de andere begrippenkaarten.
- Naast het opschrijven van je ideeën en afspraken in het invulplan, kan je ook post-its gebruiken en deze op de blokken plakken. Denk bijvoorbeeld aan de naam van je innovatie en het doel dat je hebt gesteld.

Bouwfase

Spelbord

Rollenkaarten:

- ▶ Bespreek samen wat de verwachtingen van de groep zijn van iedere rol en of de groep nog behoefte heeft aan andere rollen.
- ▶ Probeer aan te sluiten bij ieders kwaliteiten, maar bied ook ruimte om te leren. Is er bijvoorbeeld een collega die graag wil proberen om met het management te praten? Je kan ondersteuning bieden en van rol wisselen kan altijd nog.
- ▶ Personen kunnen meerdere rollen hebben.
- ▶ Ieder implementatieproject heeft een kartrekker, expert en een contactpersoon nodig. De expert kan extern zijn, maar ook intern. Eventueel kan iemand nog expert worden door zich te verdiepen in de innovatie.
- ▶ Iedereen is ambassadeur van het project. Het warm maken van collega's voor het project is belangrijk.
- ▶ De computerspecialist is soms nodig, bijvoorbeeld als je bij blok 2 vragenlijsten wilt analyseren.
- ▶ Als je essentiële rollen hebt die niemand in de werkgroep kan vervullen, ga dan op zoek naar extra mensen.



Blok 1

- Soms heb je al met het management gesproken, je kan die stap dan overslaan.
- Je kan het informeren van collega's ook combineren met de verdieping in blok 2. Het gaat erom collega's buiten de werkgroep zo vroeg mogelijk te betrekken om draagvlak te creëren.

Blok 2 en 3

- Om zo efficiënt mogelijk informatie op te halen bij collega's kan het handig zijn om blok 2 (het vaststellen hoe de zorg er nu uitziet) en blok 3 (het vaststellen wat de mogelijke belemmeringen zijn voor de innovatie) te combineren.
- Moet ik aansturen op observaties, vragenlijsten of gesprekken om de huidige zorg in kaart te brengen?
 - ▶ Het is het beste om gevalideerde (geteste) vragenlijsten te gebruiken. Als dergelijke vragenlijsten niet bestaan, dan is observeren of gesprekken voeren een optie. Het is mogelijk om zelf een vragenlijst te maken, maar dan weet je niet of de vragenlijst een betrouwbare manier van meten is.
 - ▶ Als je gesprekken wilt voeren, denk dan samen na over de vragen die gesteld moeten worden om de huidige zorg in kaart te brengen. Vertonen sommige medewerkers het gewenste gedrag al? Of wat doen ze daarvoor in de plaats?

Probeer open vragen te formuleren. Dus: "Hoe ziet een zorgmoment eruit?" of "Wat doe je in deze situatie..." in plaats van "Doe je wel eens ...?".

Je kan een gesprek combineren met vragen naar belemmerende en bevorderende factoren (blok 3). Waarom doen ze het gewenste gedrag niet (of wel)?

- ▶ In de TIP-toolbox pdf vind je wat punten die belangrijk zijn bij observeren.
- ▶ Een combinatie van methodes is mogelijk.
- ▶ Je kan de taken verdelen. Niet iedereen vindt het bijvoorbeeld makkelijk om in een interview voldoende diepgang te bereiken.
- Bij deze stappen kunnen de inzichten van een cliëntenraad of van naasten van cliënten waardevol zijn.
- Als het van toepassing is op jouw innovatie, dan kan je bij deze blokken een nulmeting doen en in blok 6 een eindmeting doen.

- TIP-kaart 5:
 - ▶ De werkgroep heeft misschien wat hulp nodig van jou of van een andere collega om een geschikte en gevalideerde vragenlijst te vinden.
- TIP-kaart 14:
 - ▶ Op deze kaart wordt gewezen op de [MIDI vragenlijst](#), die breder toepasbaar is dan de MAINtAIN-barriers vragenlijst. De werkgroep heeft misschien wat hulp nodig om de vragenlijst aan te passen aan de innovatie.
- Strategie kaarten
 - ▶ De voorbeeldstrategieën zijn toegespitst op bewegen en zelfredzaamheid, maar kunnen met wat kleine aanpassingen ook voor andere innovaties worden ingezet.

Blok 4

- Alle inzichten en ideeën uit de eerste blokken verwerken in een concreet plan kan ingewikkeld zijn. Een paar leden van de werkgroep kunnen hierin het voortouw nemen, maar het is belangrijk dat iedereen zijn mening kan geven over het plan. Vindt iedereen het haalbaar? Is aan alles gedacht? Moeten dingen misschien in een andere volgorde?
- Kijk ook alvast naar stap 5. Moet je nu al actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de innovatie blijvend is?

Blok 5

- Het is belangrijk om strategieën te blijven uitvoeren om ervoor te zorgen dat de innovatie niet uitdooft. Je hoeft niet alle strategieën te blijven uitvoeren. Je kan een selectie maken van de meest effectieve.

Blok 6

- Je kan bij dit blok eventueel een eindmeting doen (zie ook de tips voor blok 2 en 3).
- Denk na over een leuke manier om je successen te vieren en de leden van de werkgroep te waarderen.
- Het hoeft niet meteen perfect. Zie een mislukking als een leermoment en onthoud dat het even kan duren voordat een innovatie een vast onderdeel wordt van de zorg.