

# Zet je organisatie in beweging- bouw mee aan de zorg van morgen!

10 november 2025

## Introductie in de Fabriek van Innovatie

### Introductie Vilans & Innovation Readiness

- Innovatie staat steeds hoger op de agenda in de langdurige zorg, maar er is veel variatie in hoe het wordt georganiseerd en gefinancierd.
- Vilans werkt aan **Innovation Readiness**: randvoorwaarden om vernieuwing mogelijk te maken.
- Er zijn **zes tools** in Nederland om hiermee aan de slag te gaan; de Fabriek van Innovatie is er één van.

### Definitie & Typologie van Innovatie

Geen vaste definitie, maar gebruik van het **3-horizonnenmodel van McKinsey**:

- **Verbeteren** (kleine optimalisaties)
- **Vernieuwen** (aanpassing van processen)
- **Radicaal vernieuwen** (fundamenteel anders werken)

### Onderzoek & Obstakels

- Eerder onderzoek toonde: innovatie staat vaak in strategie, maar zelden in een **innovatiestrategie**.
- 13 obstakels geïdentificeerd bij vernieuwingstrajecten; onderzoek wordt herhaald om te zien of deze nog actueel zijn.

### De Werkvorm: Fabriek van Innovatie

Een serious-play werkvorm waarin deelnemers de innovatiestrategie van hun organisatie letterlijk bouwen in de vorm van een fabriek.

De metafoor maakt thema's concreet, zoals:

- Waar komen ideeën binnen?
- Hoe ziet de 'lopende band' (innovatieproces) eruit?
- Waar zitten knelpunten?
- Wie zijn betrokken en waar liggen verantwoordelijkheden?
- Hoe werkt opschaling en implementatie in deze fabriek?

# Samenvatting per sessie

## 1. 't Dijkhuis – Implementatieroute

**Innovatievoorbeeld:** Medicatie in eigen beheer

**Processtappen:**

- Ideeën komen via team, zorgverzekeraar, regio of cliënt.
- Programmateam beoordeelt: past het bij onze strategie? → pilot → evaluatie → opschaling.
- Strategische positie: “Slimme volger” passend bij kleine organisatie.

**Randvoorwaarden & knelpunten:**

- Geen eigen ICT-dienst → risico bij toekomstige innovaties.
- Cliënten en mantelzorgers moeten vanaf start betrokken worden.

**Belangrijkste inzichten:**

- Innovatiestrategie expliciet vastleggen.
- Vergelijking met mislukte VR-project gaf inzicht: borging en draagvlak cruciaal.



## 2. Avelijn- implementatieroute

**Innovatievoorbeeld:** Radar-model en zorgtechnologie

**Processtappen:**

- Ideeën via trends, bestuurders, interne behoeften → team innovatie → Living Lab → kernteam → managers → teams.

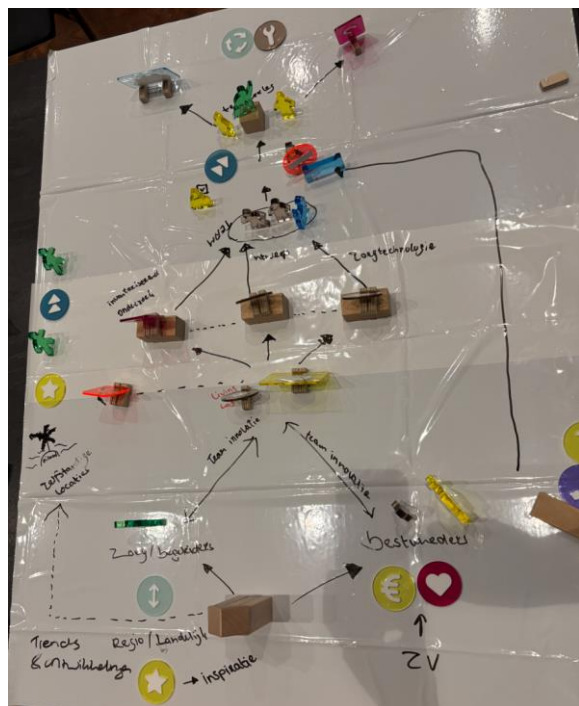
**Randvoorwaarden & knelpunten:**

- Bottleneck bij managers (enthousiasme vs. weerstand).
- Gebrek aan bestuurlijke opdracht → nu opgenomen in kaderbrief.

**Belangrijkste inzichten:**

- Borg sociale innovatie en technologie structureel.
- Voorkom versnippering en losse initiatieven.

👉 [Video](#)



### 3. Solis – Opschalingsroute

**Innovatievoorbeeld:** Medicatie in eigen beheer (opschaling na pilot)

**Processtappen:**

- Start bij manager → kwaliteitsfunctionaris → team → cliënt.
- Manager moet boodschap uitdragen en eigenaarschap tonen

**Randvoorwaarden & knelpunten:**

- Vrijblijvendheid bij cliënten → discussie over standaard werkwijze.
- Familie kan weerstand bieden bij nieuwe cliënten.

**Belangrijkste inzichten:**

- Opschaling is geen lineair proces → iteratie en terugkoppeling nodig.
- Eigenaarschap bij managers en borging in visie (Schijf van 5).

 [Video](#)



## Gezamenlijke rode draden

- **Innovatiestrategie expliciet maken:** zonder duidelijke koers sneuvelen pilots.
- **Randvoorwaarden borgen:** ICT, kwaliteitsbeleid, rollen en verantwoordelijkheden.
- **Cliënt en werkvloer betrekken** vanaf start → draagvlak en relevantie.
- **Evaluatie vooraf plannen:** doelen, meetmomenten, beslispunten.
- **Opschaling vraagt iteratie:** onverwachte knelpunten blijven opduiken.
- **Cultuur & communicatie:** festivals, Living Labs, creatieve werkvormen versterken energie.
- **Samenwerking:** leer van andere organisaties om fouten te vermijden.

## Belangrijkste opbrengsten volgens deelnemers

Uit de nabespreking kwamen de volgende inzichten:

### ♦ Visualiseren werkt krachtig

- Het overzicht en de metafoor maken het innovatieproces helder.
- Mensen stappen letterlijk uit hun eigen rol en kijken systemisch/overstijgend.
- Het levert eye-openers op, zoals onduidelijke lijnen naar bestuur of ontbrekende schakels.

### ♦ Intervisie-karakter werkt goed

- Door elkaar te bevragen ontstaat verdieping.
- Externe deelnemers kunnen goed meedenken omdat het systeem zichtbaar wordt.

### ♦ Het maakt impliciete aannames expliciet

Deelnemers vroegen zich vaker af:

- “Waarom doen we dit eigenlijk zo?”
- “Wie hoort hier in dit proces?”
- “Waarom was deze stap vanzelfsprekend?”

## ♦ **Het helpt om rollen te herkennen**

Bijvoorbeeld:

“Sommige collega’s blijken pas halverwege betrokken te worden, terwijl ze eigenlijk bij de start horen.”

## ♦ **Aandachtspunten**

- Er is behoefte aan meer variatie in poppetjes (rollen).
- Soms heeft een groep begeleiding nodig om niet te vervallen in abstract praten i.p.v. bouwen.