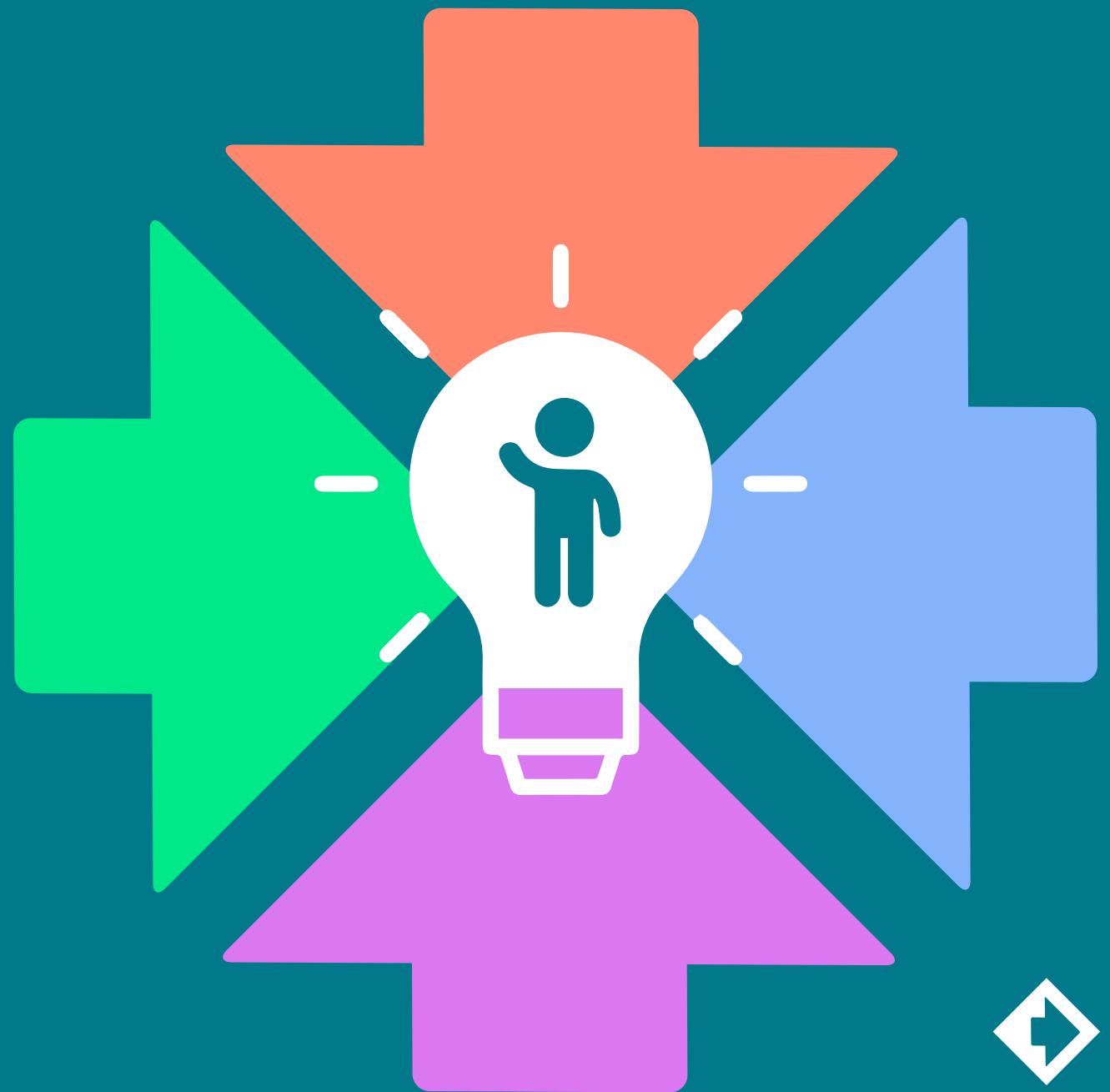


De IMPLEMENTATIE tool

Meer dan 100 strategieën
om een interventie of innovatie
goed in te voeren





LEESWIJZER

Op de volgende pagina worden de determinanten getoond die de invoering van een interventie of innovatie kunnen bevorderen of belemmeren.

Dit zijn 29 determinanten afkomstig van de MIDI (Meetinstrument Determinanten voor Innovaties). De determinanten zijn onderverdeeld in de volgende vier categorieën: innovatie, uitvoerder, organisatie en sociaal politieke omgeving.

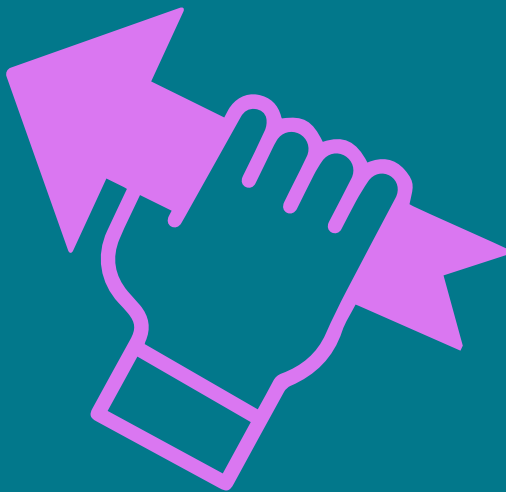
Als u een specifieke determinant aanklikt krijgt u vervolgens een overzicht van de relevante strategieën om een interventie of innovatie in te voeren. Dit zijn strategieën waarvan een grote groep mensen uit de praktijk hebben aangegeven dat deze behulpzaam en nuttig zijn. Experts hebben hierbij de meest belangrijke (top 3) aangegeven.

DE 4 DOMEINEN VAN DE IMPLEMENTATIE TOOL

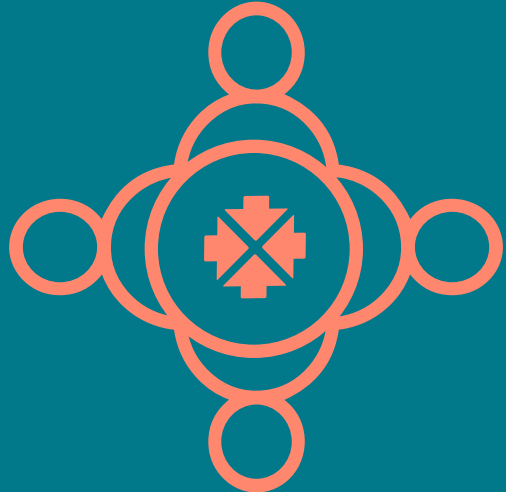


INNOVATIE
STRATEGIEËN VOOR DE ONTWIKKELING VAN EEN INNOVATIE

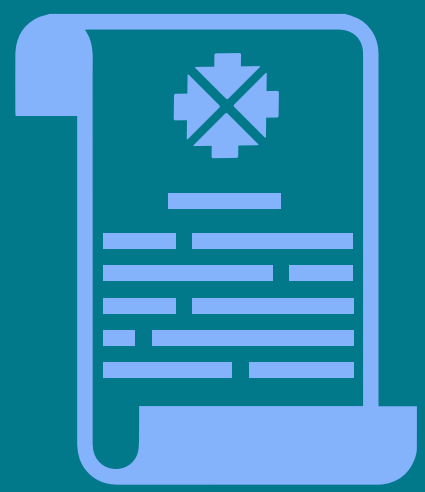
PROCEDURELE HELDERHEID
JUISTHEID
COMPLEETHEID
COMPLEXITEIT
CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE
ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN
RELEVANTE CLIËNT



UITVOERDER
PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL
UITKOMSTVERWACHTING
TAAKOPVATTING
MEDEWERKING CLIËNT
TEVREDENHEID CLIËNT
SOCIALE STEUN
DESCRIPTIEVE NORM
SUBJECTIEVE NORM
EFFECTIVITEITSVERWACHTING
KENNIS
INFORMATIEVERWERKING



ORGANISATIE
FORMELE BEKRACHTIGING MANAGEMENT
PERSONEELSVEROLOP
CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD
FINANCIËLE MIDDELEN
TIJD
MATERIAAL EN VOORZIENINGEN
COÖRDINATOR
TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE
BESCHIKBAARHEID INFORMATIE
FEEDBACK AAN UITVOERDER



SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT
WET- EN REGELGEVING



PROCEDURELE HELDERHEID:

Mate waarin de innovatie in heldere stappen / procedures voor de uitvoerder is beschreven.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Geven van een vaardigheidstraining waarin de stappen / procedures worden geoefend. Bijv. toepassen van herhaling in de vaardigheidstraining, co-teaching, basistraining verplicht stellen, oefenen met het geleerde in de praktijk, stagemogelijkheid bieden op locaties waar innovatie al loopt en feedback geven op de uitvoering of video-feedback toepassen.
- ➡ Bieden van ondersteuning van de uitvoering. Bijv. beschikbaar stellen van een (persoonlijke) vraagbaak voor professionals, telefonische helpdesk, coaching op de werkvloer, heldere coaching afspraken, periodiek met uitvoerders contact opnemen om te vragen hoe het loopt.
- ➡ Beschikbaar stellen van opleidingsmaterialen met een instructie waarin de stappen / procedures staan beschreven. Bijv. in de vorm van een richtlijn, stappenplan, E-learning, handleiding en uitleg met behulp van filmpjes e.d.
- ➡ Stimuleren van de correcte toepassing van de innovatie. Bijv. in de vorm van een checklist, herinneringen of visuele aanwijzingen bieden, visuele tools ontwikkelen die de uitvoerder ondersteunen bij de uitvoering van de innovatie, stappen opnemen in dossier en opnemen als 'default'.
- ➡ De gebruiker al bij de ontwikkeling van de innovatie (en opstellen van de instructies) betrekken.
- ➡ Nadrukkelijk aandacht geven aan wat er anders is t.o.v. de oude/gebruikelijke werkwijze.

TOP 3





JUISTHEID:

Mate waarin de innovatie is gebaseerd op feitelijke kennis

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

➡ Ontwikkel de innovatie op basis van effectieve elementen/strategieën en wetenschappelijke en/of praktijk evidentie.

TOP 3

➡ Effectiviteit onderbouwen door wetenschappelijk onderzoek uit te voeren.

➡ Geef de wetenschappelijke onderbouwing/evidentie weer voor de uitvoerder.

➡ Zorg dat de innovatie praktisch uitvoerbaar en haalbaar is, bijv. door doelgroep participatie.





COMPLEETHEID:

Mate waarin de beschreven activiteiten in de innovatie volledig zijn

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

➡ Beschrijven van de cruciale stappen van de innovatie. Bijv. checklist, richtlijn, stappenplan, E-learning, handleiding, uitleg met behulp van filmpjes, of door middel van visuele tools die de uitvoerder ondersteunen bij de uitvoering van de innovatie (bijv. flowchart, of dashboard).

TOP 3

➡ Geef aan wat de kernelementen/noodzakelijke onderdelen zijn en welke optioneel.

➡ Uitvoeren van een pilot met een procesevaluatie om na te gaan of de innovatie compleet is beschreven.

➡ Zorg dat de doelstelling van de innovatie voor de uitvoerder duidelijk is.

➡ Pas actieonderzoek toe bij de ontwikkeling en invoering van de innovatie en verbeter de innovatie op basis van die ervaringen.

➡ Zorg voor zelfevaluatie instrumenten voor de uitvoerders.

➡ Bied herinneringen aan of visuele aanwijzingen.

➡ Maak cruciale stappen voorwaardelijk voor een volgende stap (of bijv. toets op cruciale onderdelen).

➡ Bied de mogelijkheid om de beschrijving van de activiteiten aan te passen.





COMPLEXITEIT:

Mate waarin de innovatie complex is om uit te voeren

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Geven van een vaardigheidstraining waarin de stappen / procedures worden geoefend. Bijv. toepassen van herhaling in de vaardigheidstraining, coaching op de werkplek of video-feedback.
- ➡ Bieden van ondersteuning/support. Bijv. vraagbaak/hulplijn en technische ondersteuning.
- ➡ Uitvoerder betrekken bij de ontwikkeling van de innovatie.
- ➡ Uitvoeren van een pilot met een procesevaluatie om de haalbaarheid van een innovatie na te gaan.
- ➡ Voldoen aan de randvoorwaarden. Bijv. beschrijving van de randvoorwaarden, verlenen van accreditatie/certificering voor het aanleren van benodigde vaardigheden en bieden van een training voor het aanleren van vaardigheden.
- ➡ Geef aan welke kernelementen/noodzakelijk zijn en welke optioneel.
- ➡ Ruimte bieden om de innovatie aan te passen (of te vereenvoudigen) aan de eigen organisatie (maatwerk).
- ➡ Stapsgewijs implementeren van de onderdelen van de innovatie.
- ➡ Bij de ontwikkeling van de innovatie rekening houden met de gebruikersvriendelijkheid.

TOP 3





CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE:

Mate waarin de innovatie aansluit bij de bestaande werkwijze.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Uitvoerder betrekken bij de ontwikkeling en invoering van de innovatie. TOP 3
- ➡ Laten zien hoe een innovatie in te passen is in de bestaande werkwijze.
Bijv. ambassadeurs/peers inzetten om de nieuwe werkwijze te laten zien.
- ➡ Rekening houden met de aansluiting op de bestaande werkwijze van de praktijk.
Bijv. samenwerken met praktijk stakeholders bij de ontwikkeling van een innovatie, aandacht hebben voor aansluiting met bestaande (ICT) systemen of aandacht hebben voor registratie in dossiers.
- ➡ Bieden van training over het inpassen van de innovatie in de huidige werkwijze.
- ➡ Stimuleren van aanpassing van een innovatie aan de lokale situatie. Aangeven wat wel en niet aangepast mag worden aan de innovatie.
- ➡ Actieve de-implementatie van de oude manier van werken, dus niet de oude en nieuwe manier van werken naast elkaar laten bestaan.





ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN:

Zichtbaarheid van de uitkomsten voor de uitvoerder, bijvoorbeeld of het effect van een behandeling zichtbaar is

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Communiceren/ delen van de uitkomsten. Bijv. via nieuwsbrieven, presentaties (bijv. op congressen), workshops, infographic, organiseren van kennissessies, testimonials (ervaringen) via social media delen of filmpjes/ foto's verspreiden, beschrijvingen van 'Best practices' delen en uitvoerders betrekken bij communicatie van de uitkomsten.
- ➡ Evalueren van de uitkomsten van een innovatie bij uitvoerder en cliënt. Bijv. feedback verschaffen, monitoren van de uitkomsten, intervisiebijeenkomsten voor uitvoerders of vergelijken van de uitkomsten met de oude methodiek.
- ➡ Benchmarking (prestatie vergelijken) toepassen om de uitkomsten met andere collega's of organisaties te vergelijken.

TOP 3





RELEVANTIE CLIËNT:

Mate waarin de uitvoerder de innovatie relevant vindt voor zijn / haar cliënt

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE INNOVATIE:

PROCEDURELE HELDERHEID

JUISTHEID

COMPLEETHEID

COMPLEXITEIT

CONGRUENTIE HUIDIGE WERKWIJZE

ZICHTBAARHEID UITKOMSTEN

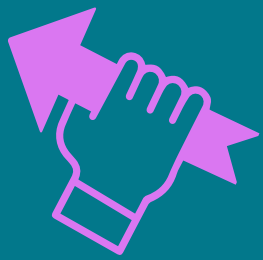
RELEVANTE CLIËNT

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Cliënten betrekken bij de ontwikkeling van de innovatie, zodat de innovatie goed aansluit bij wat de cliënt relevant vindt.
- ➡ Opbrengsten van de innovatie helder maken voor de uitvoerder.
Bijv. door evaluatie/feedback ophalen bij de cliënt. Denk aan ervaringsverhalen, voor/nadelen voor een cliënt op een rij laten zetten door de uitvoerder, uitvoerder trainen in het systematisch uitvragen van successen en uitdagingen bij cliënt, wetenschappelijk bewijs leveren voor effectiviteit in de praktijk van de uitvoerder of heldere uitleg/rationale van hoe de (activiteiten in de) innovatie leiden tot positieve ervaring/verandering bij de cliënt.
- ➡ Duidelijk profiel opstellen van de doelgroep (in-en exclusiecriteria). Eventueel via doelgroeponderzoek/marktanalyse voorafgaand aan de ontwikkeling van de innovatie.

TOP 3





PERSOONLIJK VOORDEEL / NADEEL:

Mate waarin het gebruik van de innovatie voordeel / nadeel oplevert voor de uitvoerder zelf

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

➡ Bewustwording creëren bij uitvoerders over het probleem waar de innovatie een oplossing voor biedt. Bijv. succesverhalen delen, voor en nadelen van gebruik op een rijtje laten zetten of monitoren van de uitkomsten en deze delen (bijv. voor tijdsbesparing).

TOP 3

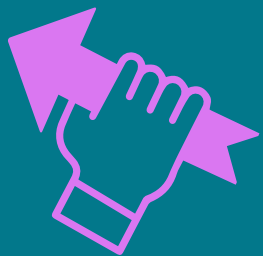
➡ Aansluiten bij wensen en behoeften van de uitvoerder, bijv. betrekken van uitvoerders bij de ontwikkeling van de innovatie.

➡ Aandacht hebben voor het vergroten van het gebruikersgemak al tijdens de ontwikkeling van de innovatie. Bijv. door inbedding in werkprocessen en (ICT) systemen of innovatie op verschillende manieren aanbieden, bijv. in tekst, beeld (video) en voice-over.

➡ Feedback (of data) geven aan de uitvoerder over de voordelen en/of nadelen van het gebruik van de innovatie of over de mate van tevredenheid van de doelgroep.

➡ Informeren van opinieleiders in de hoop dat zij collega's beïnvloeden om de innovatie te adopteren (inform opinion leaders).





UITKOMSTVERWACHTING:

Dat het beoogde doel met de innovatie bij de cliënt wordt bereikt

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

➡ Laten zien dat de innovatie werkt. Bijv. monitoren, onderzoek, feedback verschaffen (ook vanuit cliënt), informatie verschaffen over bewezen effectiviteit (bijv. wetenschappelijke informatie), directe ervaring op doen of successen/ervaringen van andere uitvoerders of cliënten laten zien.

TOP 3

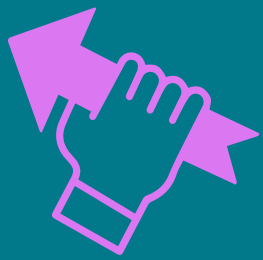
➡ Uitvoerder en cliënt (of cliëntenraad) betrekken bij de ontwikkeling en invoering van de innovatie bijv. met behulp van actieonderzoek.

➡ Mogelijkheid bieden om de innovatie aan te passen zodat het doel beter bereikt kan worden.

➡ Vooraf vastleggen welke beoogde resultaten men wil behalen.

➡ Uitvragen bij de uitvoerder en de cliënt wat de uitkomstverwachting is.





TAAKOPVATTING:

Mate waarin de innovatie past bij de taken waarvoor de uitvoerder zich in zijn / haar functie verantwoordelijk voelt

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

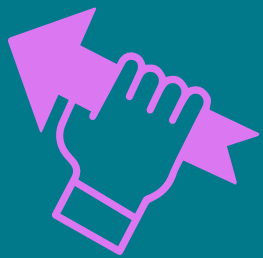
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Identificeren en aansluiten bij kernwaarden (intrinsieke motivatie) en werkwijze van een professional. Bijv. door uitvoerders te betrekken bij de wijze waarop de innovatie wordt ingebed in de werkwijze.
- ➡ Erkenning door bestuurders/management van de taak.
- ➡ De uitvoerder in zijn rol plaatsen als verantwoordelijke of expert (altercasting). Bijv. via ambassadeurschap, veranderwensen t.a.v. de huidige taak laten formuleren en kijken in hoeverre de innovatie daartoe kan bijdragen of uitvoerder onderdeel laten voelen van groter geheel van de innovatie.
- ➡ Opnemen in taakbeschrijving/beleid en in kwaliteitsstandaarden (richtlijnen etc).
- ➡ Identificeren en aansluiten bij organisatie doelstellingen en werkwijze.
- ➡ Bespreken van gevolgen van gebruik van de innovatie voor de eigen taken van een professional.
- ➡ Het verplichten van de taak door de eigen organisatie of overheid. Bijv. als vast onderdeel meenemen in de beoordelingscyclus.
- ➡ De-implementatie van oude taken.

TOP 3





MEDEWERKING CLIËNT:

Mate waarin de uitvoerder verwacht dat de cliënt meewerkt aan de innovatie

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

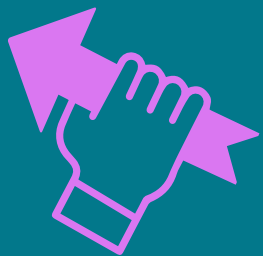
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Cliënt betrekken bij de ontwikkeling en invoering van de innovatie. Bijv. informerende strategie voor cliënten toepassen, zodat de cliënt beter weet wat hem/haar te wachten staat of innovatie aanpassen aan de behoefte van de cliënt.
- ➡ Beschikbaar stellen van handvatten hoe je kan omgaan met weerstand bij een cliënt. Bijv. instructie / vaardigheidstraining, motiverende gespreksvoering, uitwisselen van ervaringen of informeren van cliënt wanneer de innovatie juist wel of niet geschikt is.
- ➡ Cliënt ondersteunen bij het wegnemen van praktische belemmeringen. Bijv. door hulpbronnen uit het eigen systeem te betrekken.
- ➡ Informatie verschaffen over de voor/nadelen van een innovatie voor een cliënt.
- ➡ Brede bekendheid en (maatschappelijke) acceptatie van de innovatie stimuleren.
- ➡ Inzicht geven in de verwachte medewerking van de cliënt (bijv. bij prikangst).
- ➡ (Financieel) belonen van de cliënt voor deelname aan de innovatie.

TOP 3





TEVREDENHEID CLIËNT:

Mate waarin de uitvoerder verwacht dat de cliënt tevreden is over de innovatie

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

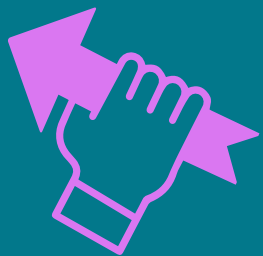
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Inzicht geven in de mate waarin de cliënt tevreden is. Bijv. feedback verschaffen, monitoren, cliëntevaluaties, goed luisteren naar de cliënt, ervaringsverhalen delen, help- of servicedesk of follow-up bieden.
- ➡ Cliënt en ervaringsdeskundigen betrekken bij de ontwikkeling van de innovatie.
- ➡ Aanpassen van de innovatie op basis van cliëntervaringen.
- ➡ Samenwerken met cliënten tijdens de implementatie van de innovatie en uitvoeren van implementatieonderzoek.
- ➡ Kiezen voor eenvoud en maatwerk.
- ➡ Leren omgaan met eventuele ontevredenheid of ongemak van de cliënt. Bijv. door instructie / vaardigheidstraining.

TOP 3





SOCIALE STEUN:

Steun die de uitvoerder ervaart of verwacht met betrekking tot het gebruik van de innovatie, bijvoorbeeld van collega's, andere professionals waarmee men samenwerkt, leidinggevende of management

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

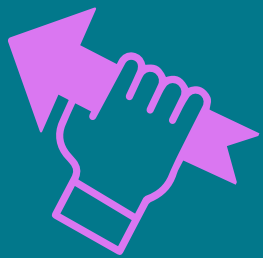
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➔ Mobiliseren van sociale steun. Bijv. vraagbaak / helpdesk (instrumentele support), intervisie bijeenkomsten, het linken van uitvoerders aan bestaande sociale netwerken - bijv. door mentor programma's of buddy systemen (developing new social network linkages)-, ontwikkelen van leernetwerken en communities (contact met professionals uit andere organisaties of sectoren die met de vernieuwing werken) of voordelen verbinden aan het bieden van sociale steun.
- ➔ Het opnemen van een innovatie in het beleid. Bijv. bestuur en management vanaf het begin betrekken om innovatie op te nemen in beleid en samen met management zorgen dat de innovatie vast gelegd wordt in beleid.
- ➔ Het aanstellen van een coördinator of ambassadeur binnen de organisatie en voor deze persoon ook tijd beschikbaar stellen.
- ➔ Management een voorbeeldfunctie laten zijn. Bijv. management mee laten trainen in het gebruik van een innovatie.
- ➔ Supervisie door de ontwikkelaars van de innovatie.
- ➔ Erkenning en betrekken van externe stakeholders (o.a. beroepsorganisaties).
- ➔ Zorgen voor brede (maatschappelijke) bekendheid en acceptatie van de innovatie.

TOP 3





DESCRIPTIEVE NORM:

Waargenomen gedrag van collega's; mate waarin collega's de innovatie gebruiken

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

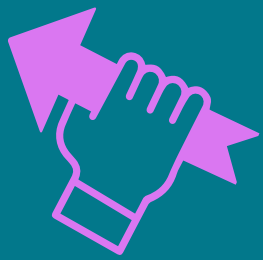
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Best practices laten zien. Bijv. delen van successen.
- ➡ Monitoring en feedback geven over het gebruik van de innovatie.
- ➡ De norm van anderen laten zien. Bijv. een voorbeeld model laat de gewenste actie zien (modeling), identificeren van koplopers zodat er geleerd kan worden van hun ervaringen met de innovatie (identify early adopters) of het geven van voorlichting door collega's (of gelijken) (peer education).
- ➡ Het management als voorbeeldfunctie laten fungeren.
- ➡ Benchmarking (prestatie vergelijken) toepassen om de uitkomsten met andere collega's of organisaties te vergelijken.

TOP 3





SUBJECTIEVE NORM:

De mening van belangrijke anderen over de innovatie

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

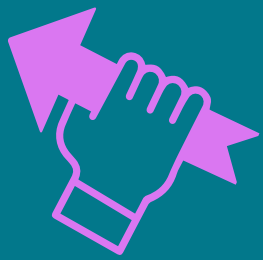
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Inzetten van ambassadeurs (bijv. per afdeling een sleutelfiguur aanstellen die de innovatie promoot).
- ➡ Het verschaffen van informatie over de goedkeuring van belangrijke anderen (information about others' approval). Bijv. ervaringen van cliënten en collega's delen, presentatie door expert en goedkeuring of feedback van management.
- ➡ Sociale netwerken (bijv. collega's) aanmoedigen om steun of bekrachtiging te geven.
- ➡ De innovatie opnemen in beleid, werkinstructie en opleidingen.
- ➡ De mogelijkheid verschaffen voor sociale vergelijking (laten zien hoe collega's het doen).
- ➡ Bieden van een sociale beloning. Bijv. compliment geven, succes vieren.
- ➡ Een voorbeeld persoon laat de gewenste actie zien (modeling) en wordt hiervoor beloond.
- ➡ De prestatienorm weergeven, waarmee een individu zichzelf kan vergelijken.

TOP 3





EIGEN-EFFECTIVITEITSVERWACHTING:

Mate waarin de uitvoerder zich in staat acht de verschillende activiteiten uit de innovatie uit te voeren.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

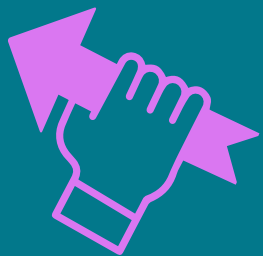
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Oefening, training en feedback in het gebruik van de innovatie. Bijv. intervisie, rollenspel, e-learning of coaching on the job.
- ➡ Beschikbaar stellen van een handleiding, demo, tips en trucs. Bijv. met korte uitleg en een overzichtelijk stappenplan.
- ➡ Positief bekrachtigen van eigen-effectiviteit. Bijv. door complimenten, waardering en persoonlijke aandacht.
- ➡ Beschikbaar stellen van een coach of supervisor.
- ➡ Bij de ontwikkeling van de innovatie rekening houden met de gebruikersvriendelijkheid.
- ➡ Tijd vrijmaken voor een uitvoerder voor het leren toepassen van een innovatie.
- ➡ Persoonlijke leerdoelen en actieplannen opstellen, inclusief evaluatie hierop.
- ➡ Beschikbaar stellen van feedback vanuit klanten.
- ➡ Modeling: Het observeren van experts en collega's (peers) door de uitvoerder (shadow other clinicians).
- ➡ Servicedesk beschikbaar stellen voor vragen rondom de implementatie.
- ➡ Doelen opstellen en plannen maken hoe om te gaan met barrières (coping).

TOP 3





KENNIS:

Mate waarin de uitvoerder kennis heeft die nodig is om de innovatie te kunnen gebruiken.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

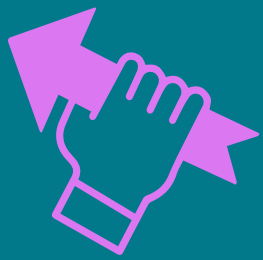
INFORMATIEVERWERKING

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Verschaffen van informatie en instructie (eventueel 'op maat'). Bijv. via handleiding, training / e-learning/helpdesk, feedback, casuïstiek, conferenties en (wetenschappelijke) congressen, publicaties, social media / podcasts, infographics, werkprocesbeschrijvingen, filmpjes of tips&tricks.
- ➡ Inzicht verschaffen (reflecteren) wat de uitvoerder al aan kennis heeft en wat hij/zij nog moet ontwikkelen.
- ➡ Uitvoerder voldoende tijd bieden om kennis op te doen.
- ➡ Supervisie.
- ➡ Experimenteren mogelijk maken/ruimte geven.
- ➡ Verschaffen van een overzicht van eisen die gesteld worden aan een uitvoerder.
- ➡ Toetsen van kennis/zelf-evaluatie.
- ➡ Innovatie opnemen in richtlijnen.

TOP 3





INFORMATIEVERWERKING:

Mate waarin de uitvoerder kennis heeft genomen van de inhoud van de innovatie.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE UITVOERDER:

PERSOONLIJK VOOR- /NADEEL

UITKOMSTVERWACHTING

TAAKOPVATTING

MEDEWERKING CLIËNT

TEVREDENHEID CLIËNT

SOCIALE STEUN

DESCRIPTIEVE NORM

SUBJECTIEVE NORM

EFFECTIVITEITSVERWACHTING

KENNIS

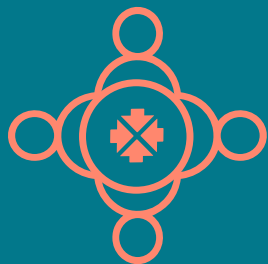
DE STRATEGIEËN:

- ➡ Actief leren door bijv. het opstellen van leerdoelen, het opdoen van ervaringen, terugkoppeling en herhaling, intervisie, groepsdiscussies, rollenspellen, zelf laten presenteren, coaching on the job, toetsen of een quiz.
- ➡ Informatie toegankelijk maken. Bijv. via nieuwsbrief, presenteren van een overzicht/samenvatting van de informatie, het gebruik van visuele beelden zoals instructievideo's, het gebruik van aanwijzingen of E-learning.
- ➡ Innovatie opnemen in opleidingsbeleid en jaarplannen van (nieuwe) medewerkers.
- ➡ Advies op maat.
- ➡ Tijd beschikbaar stellen voor het opnemen en verwerken van informatie.
- ➡ Vanuit de organisatie/leidinggevende de focus leggen op professionaliteit en zelfontwikkeling.

TOP 3

INFORMATIEVERWERKING





FORMELE BEKRACHTIGING MANAGEMENT:

Formele bekrachtiging van de innovatie door het management, bijvoorbeeld door de innovatie in het beleid op te nemen.

INNOVATIE

UITVOERDER

→ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING MANAGEMENT

PERSONEELSVEROERLOP

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

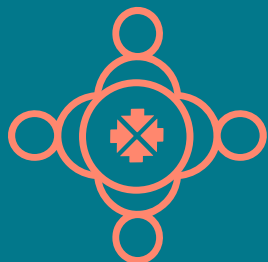
FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- Het voorzien in randvoorwaarden die nodig zijn voor de inzet van de innovatie, zoals voldoende tijd, financiering en materialen.
- Inspirerend management. Bijv. management als rolmodel inzetten voor het goede gebruik en naleving van de uitvoer van de innovatie, een visie formuleren en uitdragen, management ondersteuning bieden in de verandering die nodig is voor de uitvoering van de innovatie en uitvoerders ruim de tijd geven voor uitvoer van de innovatie.
- Innovatie opnemen in de (interne) opleiding van nieuwe en zittende medewerkers.
- Vastleggen, communiceren en handhaven van regels/afspraken.
- Financiële afspraken maken voor implementatie en scholing.
- Management laten participeren aan een implementatietraining en eventueel gebruik van de innovatie.
- Verbinden van managers van verschillende organisaties in een vaste overlegstructuur. Deze groep stuurt op doorontwikkeling en verspreiding van gedachtengoed/innovatie en stimuleert betrokkenheid.
- Het management identificeert boegbeelden en stimuleert deze om de innovatie te promoten.
- Belonen van de uitvoer van de innovatie. Bijv. veranderen van beloning of toepassen van een beloningsstructuur.

TOP 3





PERSONEELSVERLOOP: Opvangen van personeelsverloop.

INNOVATIE

UITVOERDER

→ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVERLOOP

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

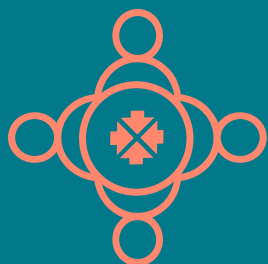
BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Borging van de innovatie in de organisatie. **TOP 3**
 - ➡ Personeelsverloop verminderen. Bijv. door intrinsieke motivatie bij personeel te vergroten door visie te delen of passend beloningssysteem, eigenaarschap voor (onderdelen) van het werk te vergroten of door groeimogelijkheden te bieden.
 - ➡ Goed werkgeverschap bieden (mogelijkheid om gezien te worden en je talenten te ontwikkelen).
-
- ➡ Toegankelijk maken en verplichten van bijscholing. Bijv. E-learning of training voor nieuwe medewerkers.
 - ➡ Goede overdracht, bijv. met behulp van documentatie en een inwerkprocedure.
 - ➡ Medewerkers multi-inzetbaar maken.





CAPACITEIT / BEZETTINGSGRAAD:

Voldoende personeelsbezetting op de afdeling of in de organisatie waar de innovatie gebruikt wordt.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

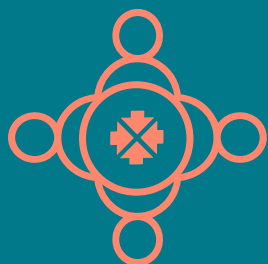
BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Plan ontwikkelen voor de implementatie van innovatie, inclusief een meerjarenbeleid. **TOP 3**
- ➡ In gesprek gaan met personeel. Bijv. over oplossingen voor het realiseren van een goede personeelsbezetting of intrinsieke motivatie om werkzaamheden uit te voeren, en daarop de werkverdeling aanpassen.
- ➡ Positieve werksfeer bevorderen.
- ➡ Prioriteren van de werkzaamheden en de-implementeren van onnodige werkzaamheden.
- ➡ Zorgen voor voldoende personeel. Bijv. personeel extern aantrekken (bijv. lokken met innovatie), intern personeel opleiden of inzetten van stagiaires.
- ➡ Herverdelen/herschikken van werk.
- ➡ Efficiënter werken, bijv. door reduceren van administratieve lasten.
- ➡ Financiële middelen inzetten om extra personeelsinzet mogelijk te maken.
- ➡ Passende beloning bieden aan personeel.
- ➡ Projectmatig extra personeel inzetten.





FINANCIËLE MIDDELEN:

Beschikbaarheid van financiële middelen die nodig zijn voor het gebruik van de innovatie.

INNOVATIE

UITVOERDER

→ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

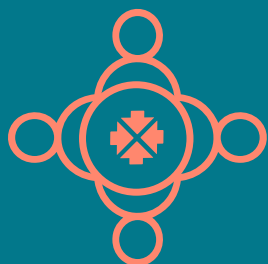
FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Innovatie inbedden in bestaande financieringsstructuur.
- ➡ Bij de ontwikkeling van de innovatie rekening houden met de implementatie- en innovatiekosten, en binnen die kaders de innovatie ontwikkelen.
- ➡ De innovatie kosteneffectief maken.
- ➡ Tips beschikbaar stellen voor de uitvoerder waar je financiering kan krijgen voor het gebruik van innovatie.
- ➡ Efficiënter werken (de-implementeren wat niet werkt).
- ➡ Toegankelijk maken van nieuwe financiële middelen.
- ➡ Alternatieve financieringsmogelijkheden bieden (delen/huren/abonnement en sponsoring van materiele kosten).
- ➡ Eenmalig extra opstartfinanciering beschikbaar stellen (om kans van slagen van de innovatie te bevorderen).
- ➡ Pakket aanbieden met meerdere innovaties. Bijv. samenwerken met andere innovaties/partners om zo de kosten te delen.
- ➡ De implementatie en de innovatie goedkoop(er) maken.

TOP 3





TIJD:

Hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor het gebruik van de innovatie.

INNOVATIE

UITVOERDER

→ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

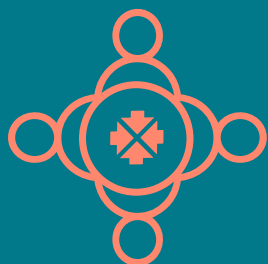
BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Maak de innovatie onderdeel van zijn/haar takenpakket en reguliere werkwijze. **TOP 3**
- ➡ Geef voldoende tijd om de innovatie eigen te maken. Uitvoerders dienen ook zelf kenbaar te maken wat zij nodig achten qua tijdsinvestering.
- ➡ Check bij de uitvoerder wat mogelijk is wat betreft tijdsinvestering.
- ➡ Management support bieden (in tijd/middelen).
- ➡ Kennisdeling tussen gebruikers om implementatie efficiënter te laten verlopen.
- ➡ Maak de innovatie tijdsefficiënt, ofwel maak flexibel gebruik van de innovatie over de tijd mogelijk.
- ➡ Taken prioriteren.
- ➡ De-implementeren wat niet werkt.
- ➡ Taken harmoniseren.
- ➡ Taken digitaliseren en automatiseren.





MATERIALEN EN VOORZIENINGEN:

Aanwezigheid van materiële voorzieningen voor het gebruik van de innovatie, bijvoorbeeld apparatuur, materialen of ruimte.

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

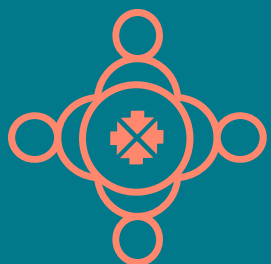
FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Beschikbaar stellen van de faciliteiten die nodig zijn. Bijv. het bieden van technische assistentie, het bieden van materialen om de implementatie te bevorderen (bijv. handleiding), het delen van materialen/voorzieningen met anderen of met andere teams of beschikbaar stellen van ruimte.
- ➡ Onderhouden en up-to-date houden van materialen en voorzieningen.
- ➡ Inbedding in bestaande materialen en/of innovatie onderdeel laten uitmaken van bestaande trainingen.
- ➡ Stimuleer/vraag uitvoerders om zelf met creatieve oplossingen te komen.
- ➡ Technische integratie in de bestaande infrastructuur.
- ➡ Het aanpassen van registratiesystemen.
- ➡ Innovaties samenvoegen of prioriteren (bijv. bij delen gebruik ruimte/apparatuur).

TOP 3





COÖRDINATOR:

Eén of meerdere personen die belast zijn met het coördineren van de invoering van de innovatie binnen de organisatie.

INNOVATIE

UITVOERDER

➔ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

➔ De coördinator wordt gefaciliteerd bijv. met tijd en middelen, ontlasten in huidige werkzaamheden en scholing in leiderschap/ondersteuning en supervisie.

TOP 3

➔ Vastleggen wie de coördinator is en wat zijn/haar taken/verantwoordelijkheden zijn.

➔ Eén van de taken van de coördinator is om samen met de uitvoerders een actieplan op te stellen voor de implementatie van de innovatie.

➔ Coördinator selecteren op geschikte competenties en motivatie, deze kan fungeren als rolmodel voor de uitvoerders.

➔ Coördinatoren van verschillende organisaties bij elkaar laten komen (leernetwerk).

➔ De rol van coördinator beleggen bij een team (inclusief aanstelling vervanging van de coördinator).

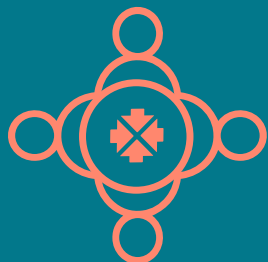
➔ Draagvlak creëren voor deze persoon zowel op werkvloer als bij management.

➔ Uitbreiden rol coördinator als facilitator die ook uitvoerders begeleidt in de uitvoering van de innovatie.

➔ Het mandaat van de coördinator vastleggen.

➔ De coördinator positioneren vlak onder bestuur/management.





TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE:

Mate waarin er andere (organisatie)veranderingen gaande zijn die de invoering van de innovatie in de weg staan

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROLOP

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

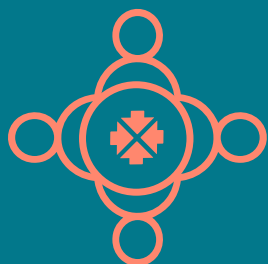
FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Anticiperen op mogelijke turbulentie (risicoanalyse uitvoeren).
- ➡ Aanpassen van de innovatie aan veranderende omstandigheden.
- ➡ Duidelijkheid krijgen over de mate van commitment om de innovatie uit te voeren.
- ➡ Met de uitvoerders in gesprek blijven over uitvoer gedurende de turbulentie.
- ➡ Inbedding van de innovatie in breder organisatiebeleid.
- ➡ Inzetten van een implementatie coördinator, deze kan o.a. steun bieden in periode van turbulentie.
- ➡ Herplannen (bijv. pas starten wanneer de turbulentie laag genoeg is om de gebruikers in de “lerende positie” te laten komen).
- ➡ Waardering en steun van het management voor de uitvoerders.
- ➡ Implementatie in een proeftuin(en) van een organisatie laten starten en van daaruit verder uitrollen.
- ➡ Prioritering van de implementatie van de innovatie in bestaande structuren.

TOP 3





BESCHIKBAARHEID INFORMATIE:

Over mate en de kwaliteit van het gebruik van de innovatie binnen de organisatie

INNOVATIE

UITVOERDER

➔ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROERLOOP

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

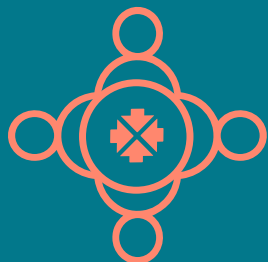
FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➔ Monitoring van gebruik en uitvoer van de innovatie bij cliënt en uitvoerder.
- ➔ Intervisies/intercollegiaal overleg.
- ➔ (Zelf)evaluatie en gebruikersfeedback.
- ➔ Een leernetwerk opzetten (binnen of tussen organisaties) of actieonderzoek opstarten.
- ➔ Ontwikkelen en organiseren van een kwaliteit monitorsysteem (bijv. dashboard).
- ➔ Klankbord- en expertgroep.
- ➔ Interviews binnen de organisatie laten afnemen.
- ➔ Het houden van een audit.

TOP 3





FEEDBACK AAN DE UITVOERDER:

Feedback over voortgang van het invoeringsproces aan de uitvoerder.

INNOVATIE

UITVOERDER

→ ORGANISATIE

SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE ORGANISATIE:

FORMELE BEKRACHTIGING
MANAGEMENT

PERSONEELSVEROOR

CAPACITEIT/BEZETTINGSGRAAD

FINANCIËLE MIDDELEN

TIJD

MATERIAAL EN VOORZIENINGEN

COÖRDINATOR

TURBULENTIE IN DE ORGANISATIE

BESCHIKBAARHEID INFORMATIE

FEEDBACK AAN UITVOERDER

DE STRATEGIEËN:

- ➡ Feedbackmomenten opnemen als onderdeel van het invoeringsproces.
- ➡ Leernetwerk opzetten / medewerkers leren als lerend team te werken.
- ➡ Informatie verschaffen over de mate van gebruik en de opbrengsten van de invoering. Bijv. dashboard.
- ➡ Mogelijkheid bieden aan uitvoerders om succes en dilemma's te delen.
- ➡ Kleine aanpassingen aan de innovatie mogelijk maken op basis van feedback van de uitvoerder.
- ➡ Medewerkers op de hoogte houden van mate van invoering.
- ➡ Intervisie cyclus aanbieden/stimuleren bij uitvoerders.
- ➡ Vernieuwing aankondigen (bijv. kick-off).

TOP 3





WET- EN REGELGEVING:

Mate waarin de innovatie past binnen bestaande wet- en regelgeving die door de bevoegde instanties zijn opgesteld (denk aan financiële structuren, inhoudelijke wetgeving en toezicht vanuit de Inspectie voor de Gezondheidszorg of de Nederlandse Zorgautoriteit).

INNOVATIE

UITVOERDER

ORGANISATIE

➔ SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT

ALLE DETERMINANTEN OVER DE SOCIAAL-POLITIEKE CONTEXT:

WET- EN REGELGEVING

DE STRATEGIEËN:

- ➔ Tijdens de ontwikkeling van de innovatie een analyse uitvoeren welke wet- en regelgeving van toepassing zijn op de innovatie en in hoeverre de innovatie hierop aansluit.
- ➔ Zorgen voor certificering, officiële goedkeuring (bijv. erkenning in databank, etc).
- ➔ Zorgen dat de innovatie gefinancierd wordt vanuit bestaande financiële structuren.
- ➔ Agendasetting, zorgen voor wet- en regelgeving, publieke opinie beïnvloeden.
- ➔ Nastreven van nieuwe wetten en richtlijnen en aanpassen/opheffen van wetten en richtlijnen die de uitvoering van de innovatie belemmeren.
- ➔ Lobbyen.
- ➔ Naleving van wet bijv. door een audit.
- ➔ Toetsen van wetgeving en bijhouden van jurisprudentie.
- ➔ Activisme.

TOP 3





COLOFON

De implementatietool: Meer dan 100 strategieën om een interventie of innovatie goed in te voeren

AUTEURS

Meinou Theunissen, Pepijn van Empelen en Minne Fekkes

MET MEDEWERKING VAN

LUMC Public Health & Primary Care, experts en interventieontwikkelaars van de NJI en CGL databank

ONTWERP

Taluut Utrecht

EEN PUBLICATIE VAN

TNO (www.tno.nl)

VERWIJZING NAAR DIT DOCUMENT

Theunissen M., van Empelen P., & Fekkes M. (2022). *De implementatietool: Meer dan 100 strategieën om een interventie of innovatie goed in te voeren*. Leiden: TNO.

© TNO Child Health, Leiden, December, 2022