



Verandermanagement: de eindgebruiker centraal, van begin tot eind



WAAROM VERANDERMAGEMENT?

In een tijd waar digitale transformatie in de zorg steeds meer de norm wordt, vliegen de veranderingen jouw medewerkers om de oren. Dit kan leiden tot ‘verandermoeheid’—het gevoel overweldigd te worden door de hoeveelheid veranderingen en het verlies van motivatie om actief deel te nemen aan nieuwe projecten. Om dit te voorkomen, is het cruciaal dat medewerkers niet alleen betrokken worden bij alle fasen van de implementatie, maar dat er ook specifieke aandacht wordt besteed aan hun welzijn.

Door bewuste aandacht voor de verandering heeft een project meer kans van slagen. D&A helpt jou bij zulke verandervraagstukken de eindgebruiker centraal te zetten, van begin tot eind.

D&A is jouw partner in verandering!



VOORKOM EEN ‘IT-FEESTJE’

Bij de implementatie van veranderingen, zoals nieuwe systemen, is men zich de afgelopen jaren steeds meer gaan realiseren dat dit niet alleen een IT-project is. Met de komst van een nieuw systeem verandert er namelijk iets aan het werkproces van de zorgprofessional. Dit vereist een verandering in houding en gedrag, en vaak worden er andere (digitale) vaardigheden van hen gevraagd. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat een verandering een hogere kans van slagen heeft wanneer zorgprofessionals ruimte krijgen om de verandering te beïnvloeden, zich voorbereid voelen en de waarde van de verandering zien, voor zowel de patiënten als de organisatie¹. Een goede veranderaanpak houdt hier rekening mee en heeft direct impact op de mate van adoptie en acceptatie van de nieuwe manier van werken.

¹ Nilsen et al. (2020) Characteristics of succesful changes in health care organizations: an interview study with physicians, registered nurses and assistant nurses



D&A BIEDT U EEN BEPROEFD 4 STAPPEN MODEL

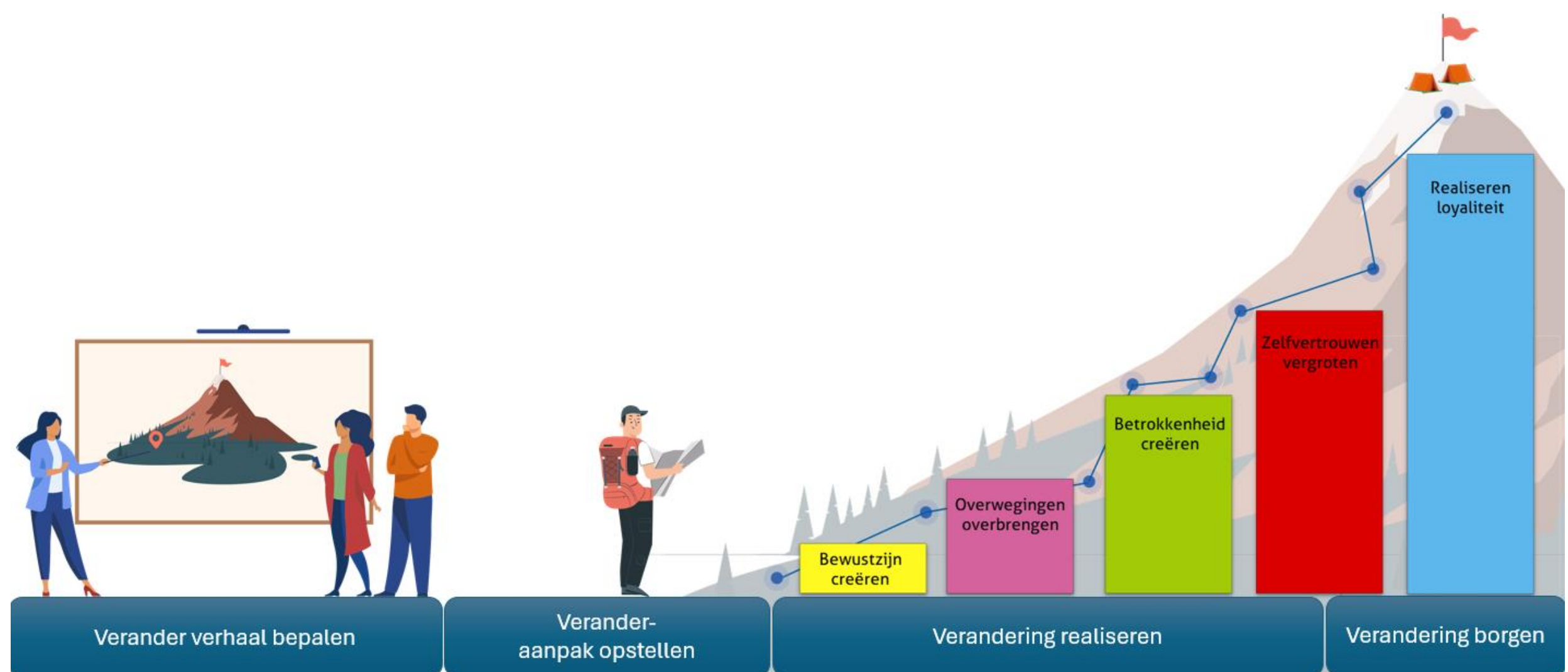
Bij D&A hebben we een duidelijke visie op de manier waarop wij het verandervermogen binnen een organisatie kunnen stimuleren (afbeelding 1). Wij ondersteunen organisaties bij het realiseren van verandering aan de hand van vier stappen:

Stap 1: stel een inspirerend veranderverhaal op

Een krachtig en aansprekend veranderverhaal vormt de basis voor elke succesvolle verandering. Het biedt niet alleen helderheid over de noodzaak en ambitie van de verandering, maar zorgt er ook voor dat mensen zich persoonlijk betrokken voelen. In de praktijk zien we helaas dat dit verhaal vaak ontbreekt of niet voldoende aansluit op de behoefte van de betrokkenen.

Stap 2: werk een concrete veranderaanpak uit

Bij veranderingen wordt vaak weinig expliciete aandacht besteed aan het veranderkundige aspect. Meestal ontbreekt een concreet uitgewerkte veranderaanpak. Het opstellen van een veranderplan helpt hierbij, omdat het focus en sturing geeft aan wat nodig is om de verandering succesvol te organiseren. Belangrijk is dat het plan op maat wordt gemaakt voor de organisatie en rekening houdt met de verwachte impact van de verandering op verschillende afdelingen. Eén aanpak voor alles volstaat meestal niet; het gaat om de juiste focus en inspanning op de juiste plek.



Afbeelding 1: het beproefde 4 stappen model voor het realiseren van verandering

Stap 3: Verandering realiseren

Stap 3a: begeleid het eigen maken van de verandering

Veranderen gaat niet vanzelf en vraagt om inspanning. Het is een proces waarbij mensen ondersteuning nodig hebben, aangezien gedragsverandering niet van de ene op de andere dag plaatsvindt. Om mensen te motiveren voor verandering, moeten zij zich bewust worden van de noodzaak en het belang ervan. Dit is een cruciale stap die de basis vormt voor elke verandering. Daarnaast helpt het om hen te betrekken bij de gemaakte keuzes en de onderliggende overwegingen. Deze betrokkenheid bevordert de acceptatie. Tot slot moeten zij ondersteund worden om vertrouwen te krijgen in de aanstaande verandering en het gevoel hebben dat ze er klaar voor zijn.

Stap 3b: monitor de verandering en stuur bij waar nodig

In de praktijk zien we dat veranderingen nooit precies volgens plan verlopen. Daarom is het essentieel om het veranderproces continu te monitoren en waar nodig bij te sturen om de gewenste verandering zo goed mogelijk te realiseren. Om dit proces te faciliteren, hebben wij een aantal specifieke tools ontwikkeld, zoals een State-of-Mind kalender en een verandermonitor.

Stap 4: vergeet niet de verandering te bestendigen

Ook na de invoering van de verandering is het essentieel om hier aandacht aan te blijven besteden. Veranderingen hebben tijd nodig om echt geïntegreerd te worden in onze dagelijkse routine. Het grootste deel van het leerproces vindt pas vanaf dit moment plaats. Het is van belang om medewerkers hier goed bij te begeleiden. Een succesvolle verankering hangt daarom af van de juiste ondersteuning en goede nazorg. Naarmate men gewend raakt aan de verandering, ontstaat er loyaliteit en wordt de verandering steeds meer omarmd.

We denken mee en we ontzorgen. Dat kunnen we dankzij onze uitgebreide kennis van en ervaring met EPD's, beeldsystemen en zorgprocessen. Maar het belangrijkste is dat we begrijpen wat deze verandering betekent. Voor bestuurders, voor zorgverleners en voor ICT.

Wilt u weten of en hoe we u kunnen helpen? Bel of mail dan gerust. Dat kan bijvoorbeeld met Guido Bentelaar:



06 11 32 94 30



guido.bentelaar@dnagroup.nl