



Resultaten experiment innovatiekracht

 **ZorgpleinNoord**
Onderzoekt, adviseert en verbindt


**WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN**



Succesvol innoveren in Zorg en Welzijn

Zorg en maatschappelijke ondersteuning zijn in Nederland kwalitatief hoogwaardig en ver geprofessionaliseerd. De zorgvraag stijgt echter harder dan het aanbod van professionals in Zorg en Welzijn kan bijbenen. De sector staat daarmee voor flinke uitdagingen om zorg en maatschappelijke ondersteuning beschikbaar te houden voor iedereen die dat nodig heeft. Innovatie is essentieel om aan deze uitdagingen het hoofd te bieden.

Innovatie is voor werkgevers in Zorg en Welzijn één van de draaiknoppen om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken. Als werkgeversorganisaties hebben we samen met aangesloten organisaties en andere samenwerkingspartners de afgelopen jaren veel inzicht verkregen in de succes- en faalfactoren bij de implementatie van innovaties. Even zo belangrijk als focus op de innovatie zelf, zijn aandacht voor een goede, duurzame borging in de organisatie en processen. En het meenemen van professionals bij de vernieuwing.

Experiment

- Hoe kom je erachter wat je als organisatie precies nodig hebt om succesvol te innoveren, zodat de innovatie arbeidsondersteunend en/of -verlichtend is?
- Welke stappen kun je zetten om een sociale innovatie of slimme technologie goed werkend te krijgen?
- En hoe zorg je ervoor dat je een nieuwe manier van werken duurzaam borgt?

De innovatiekracht van medewerkers en organisaties is de sleutel naar succes. Daarom voerden werkgeversorganisaties [ZorgpleinNoord](#), actief in de provincies Groningen, Friesland en Drenthe, en [WZW](#) met als werkgebied Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland, in 2024 samen het experiment innovatiekracht uit. Door middel van een

innovatiescan werd de innovatiekracht van twaalf zorg- en welzijnsorganisaties in kaart gebracht.

Transformatie Zorg en Welzijn

Deze publicatie laat de aanpak, resultaten en bevindingen van het experiment zien. Alle deelnemende organisaties voerden een gevalideerde innovatiescan uit om inzicht te verkrijgen in waar ze staan op het gebied van innovatiekracht. Met het groepsgesprek dat daarop plaatsvond, kregen de organisaties concrete handvatten en begeleiding om in hun organisatie vervolgstappen te kunnen zetten.

De scan en gesprekken uit het experiment bieden zorg- en welzijnsorganisaties handelingsperspectief om innovaties succesvoller te laten verlopen. Het draagt bij aan het vergroten van de verander- en innovatiekracht van organisaties, hun professionals en in de maatschappij. Om zo met elkaar de noodzakelijke transformatie van Zorg en Welzijn mogelijk te maken.

Wat is innovatiekracht

Innovatiekracht verwijst naar het vermogen van een organisatie om voortdurend nieuwe behoeften te identificeren, ideeën te genereren en deze om te zetten in waardevolle oplossingen die succesvol kunnen worden geïmplementeerd en opgeschaald. Het gaat om innovatie in brede zin: nieuwe manieren van werken, sociale en technologische innovatie, en het efficiënter inrichten van (werk)processen en diensten. Bij deze omschrijving wordt iedere stapsgewijze aanpassing tot aan radicale verandering als innovatie gezien.

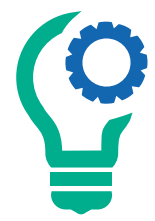
Innoveren



Onderzoeken

“Als werkgeversorganisaties stimuleren we continu inzet op andere manieren van werken en organiseren die arbeidsondersteuning en -verlichting bieden. Zodat aan de stijgende zorgvraag en -zwaarte met gelijkblijvend aantal professionals kan worden voldaan.”





Aanpak experiment

Zorg- en welzijnsorganisaties erkennen steeds meer het belang van de juiste organisatorische competenties en randvoorwaarden om succesvol te kunnen innoveren. Twaalf gemotiveerde organisaties uit verschillende branches van Zorg en Welzijn die nieuwsgierig waren naar de innovatiekracht van hun eigen organisatie, namen deel aan het experiment.

Gevalideerde modellen

Tijdens het experiment werden twee innovatiescans, die in 2024 nog in ontwikkeling waren, getest in de praktijk. Dit waren de innovatiescans van:

- [Maastricht Innovation Readiness Aanpak \(MIRA\)](#), gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek vanuit de Academische Werkplaats Ouderenzorg Zuid-Limburg (Maastricht University).
- [Idunn, ontwikkeld door Innovasie & Co., gebaseerd op het framework van Kahn](#) en met medewerking van de Universiteit Twente.

De innovatiescans

Iedere organisatie voerde één van de twee innovatiescans uit. Beide innovatiescans zijn een zelfevaluatie-instrument. Ze geven een beeld van hoe medewerkers die de scan hebben ingevuld, de innovatiekracht van hun organisatie beoordelen. De scans geven inzicht in hoe een organisatie op dat moment presteert op de verschillende facetten van innovatie. Ze brengen in kaart aan welke knoppen een organisatie kan draaien om de innovatiekracht te vergroten. En zo beter in te kunnen spelen op de uitdagingen van de toekomst.

Doel experiment

Met het experiment wilden de werkgeversorganisaties onderzoeken of de innovatiescans:

- Inzicht geven in hoeverre het meten van innovatievolwassenheid van meerwaarde is voor zorg- en welzijnsorganisaties
- Handvatten bieden aan zorg- en welzijnsorganisaties om hun innovatiekracht gericht door te ontwikkelen. Waar kunnen organisaties aan werken om beter te worden in innoveren?
- Een gevalideerde methode beschikbaar maken die breder ingezet kan worden binnen de sector Zorg en Welzijn

ZorgpleinNoord en WZW onderzochten via het experiment ook de rol van werkgeversorganisaties met betrekking tot het thema innovatiekracht. Door een beter beeld te krijgen van de innovatiekracht van zorg- en welzijnsorganisaties, kunnen ze in samenwerking met regionale partners beter vaststellen welk handelingsperspectief aansluit bij de behoeften van zorg- en welzijnsorganisaties.

Stappenplan innovatiescan

De scans bestaan uit een vragenlijst die wordt ingevuld door professionals van de organisatie die vanuit hun functie of rol zicht hebben op het thema innovatie. Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragenlijsten volgen groepsgesprekken met medewerkers van verschillende disciplines binnen de organisatie. Hierin worden de resultaten geduid.

De innovatiescan bestaat uit drie stappen:



Werven respondenten binnen de organisatie



Invullen innovatiescan
➡ inzicht in innovatievolwassenheid van de organisatie



Groepsgesprek met diverse medewerkers
➡ duiding resultaten en vertalen uitkomsten naar acties



[link naar youtube](#)

"Inzicht bieden in wat innovatiekracht inhoudt en betekent, helpt organisaties in te laten zien welk innovatievolwassenheidsniveau zij hebben, wat hun ambitie is en waar hun 'gaps of knowledge' liggen."

 ZorgpleinNoord 



Succesvol innoveren



Aanpak experiment



Resultaten



Conclusies



Investeren in innovatiekracht



Scan MIRA



Scan Idunn



Deelnemende organisaties



De twaalf organisaties die deelnamen aan het experiment voerden in 2024 allemaal een innovatiescan uit. Tijdens het experiment zijn er met alle organisaties groepsgesprekken gevoerd en verschillende waarnemingen gedaan. Hieruit kwamen een aantal hoofdthema's naar voren. Bekijk op deze en de volgende pagina de resultaten per hoofdthema.

Bewustwording

Het experiment leverde inzicht op in de sterktes en zwaktes van de deelnemende organisaties op het gebied van innovatie. Ook belichtte het de behoefte aan betere tools, begeleiding en samenwerking.

Bewustwording en reflectie op innovatie

De innovatiescans leidden tot een grotere bewustwording van de facetten die samen de innovatiekracht van de organisatie bepalen. Het verduidelijkte hoe innovatie binnen de organisatie wordt aangepakt en hoe het is gepositioneerd.

De innovatiescan leverde nieuwe inzichten op. Daarnaast bevestigde het in veel gevallen bestaande opvattingen over de positie van innovatie binnen de organisatie. Dit bracht enerzijds een gevoel van herkenning. Anderzijds grotere bewustwording van huidige uitdagingen. Het vertalen van de inzichten uit de innovatiescans naar concrete vervolgacties behoeft nog aandacht.

Het uitvoeren van de innovatiescan zorgt voor trots op wat al goed gaat, en motivatie om voort te bouwen op bestaande sterktes.

"Het was fijn om te zien dat we op sommige gebieden al zo goed scoren. Dat geeft vertrouwen om verder te bouwen."

Karakter

Gemeenschappelijke taal

Het gehele proces van het invullen van de scan tot het groepsgesprek waarin de resultaten werden gedeeld, zorgde voor de ontwikkeling van een gedeelde taal en visie op innovatie.

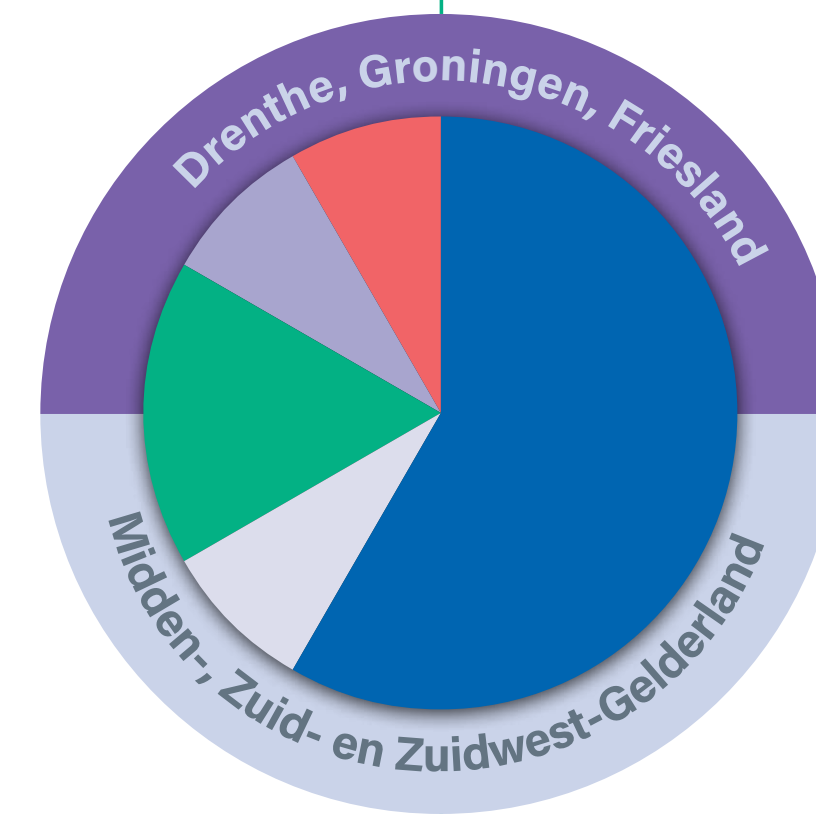
Kansen ontdekken

Voor innovatiemanagers biedt de innovatiescan een waardevol handvat. Het helpt teams en afdelingen binnen de hele organisatie beter na te denken over huidige processen en het ontdekken van kansen. Medewerkers worden zich bewust van hun eigen rol als het gaat om innovatie in hun dagelijkse werk.

"We zien nu dat innovatie niet per se groots hoeft te zijn. Elke kleine verandering kan al innovatie zijn; ook kleine procesverbeteringen maken een groot verschil."

Sterker sociaal werk

REGIO NOORD 6 ORGANISATIES



Aantal respondenten: **195**

Deelnemende organisaties: **12**

Per branche:

▶ VVT	7
▶ Jeugdzorg	1
▶ Welzijn	2
▶ GGZ	1
▶ Gehandicaptenzorg	1

REGIO ZUID 6 ORGANISATIES



[link naar youtube](#)

Visievorming en strategische aansluiting

De zorg- en welzijnsorganisaties onderstrepen het belang van een bredere strategische aanpak om innovatie te verankeren binnen organisaties. Strategisch leiderschap en een duidelijke visie zijn hierbij essentieel.

Een doordachte visie op innovatie leek vaak te ontbreken of moest verder doorontwikkeld worden. Veel innovatie-inspanningen zijn versnipperd, wat het lastig maakt om te bepalen of een initiatief bijdraagt aan de strategische doelen. Organisaties gaven aan dat ze behoefte hebben aan een kapstok of strategisch kader waaraan ze innovaties kunnen toetsen.

“We zijn heel praktisch bezig met innovatie, maar zonder kapstok kunnen we niet toetsen of hetgeen we doen bijdraagt aan onze langetermijndoelen.”

RST Zorgverleners

Waardevolle groepsgesprekken

De uitkomsten van de vragenlijst van de innovatiescan werden in iedere organisatie besproken in een groepsgesprek met diverse medewerkers. Tijdens deze gesprekken werden de resultaten geduid en mogelijke handelingsperspectieven besproken. Dit werd gefaciliteerd door de aanbieder van de scan en een projectmanager van een van de betrokken werkgeversorganisaties.

De groepsgesprekken bleken waardevol: het met elkaar in gesprek gaan over innovatie werd als positief ervaren en leidde tot consensus. Bijvoorbeeld op welk vlak de organisatie al op een positieve koers zat en welke aspecten ze binnen de organisatie nog willen doorontwikkelen. Het hielp om medewerkers van verschillende disciplines bij elkaar te brengen en verschillende perspectieven op één lijn te krijgen. Dit is cruciaal voor het bepalen van concrete vervolgstappen op het gebied van innovatie.

“Voor het eerst zaten we met verschillende afdelingen aan tafel. Het was bijzonder om te zien hoe dit gesprek nieuwe energie en ideeën bracht. We kwamen samen tot nieuwe inzichten. Dit soort gesprekken zouden we vaker moeten organiseren.”

Zorggroep Meander

Kennisdeling en onderling leren

In de gesprekken is vaak de wens uitgesproken om van andere organisaties te leren en ervaringen uit te wisselen. Onderling leren en zowel in- als extern actief kennis uitwisselen wordt gezien als een manier om sneller vooruitgang te boeken zonder het wiel opnieuw uit te vinden. Door samenwerking te bevorderen en ervaringen te delen, kan de sector Zorg en Welzijn zijn innovatiekracht vergroten.

Praktijkvoorbeelden inspireerden tot nieuwe benaderingen en samenwerkingen. Gehandicaptenzorgorganisatie Vanboeijen werkt bijvoorbeeld samen met andere organisaties bij het uitwisselen van hun aanpak en ervaringen met spraakgestuurd rapporteren. Met het doel om van elkaar te leren en optimaliseren.

“Het uitwisselen van ervaringen met andere organisaties heeft ons geïnspireerd en laten zien wat er allemaal mogelijk is.”

Liemerij





Conclusies

De drie gestelde doelen van het experiment zijn bereikt. Wanneer we de resultaten van het experiment afzetten tegen de doelen, kunnen we de onderstaande conclusies trekken. Deze conclusies vormen een basis om innovatiekracht binnen de sector Zorg en Welzijn verder te ontwikkelen en structureel te borgen.

Doel 1 - Inzicht geven in hoeverre het meten van innovatievolwassenheid van meerwaarde is voor zorg- en welzijnsorganisaties

Het bieden van inzicht in de mate van innovatievolwassenheid bleek zeker van meerwaarde. Organisaties hebben dankzij de innovatiescans en groepsgesprekken:

- **Bewustwording** gecreëerd over de status van hun innovatie-inspanningen.
- **Concrete inzichten** verkregen in hun sterke en zwakke punten.
- **Een gedeelde taal** ontwikkeld rondom innovatie, wat de interne dialoog heeft versterkt.

"Het mooie aan deze scan is dat het ons een spiegel voorhoudt: we realiseren ons nu dat we meer innoveren dan we dachten."

Sterker sociaal werk

Doel 2 - Zorg- en welzijnsorganisaties handvatten bieden om hun innovatiekracht gericht door te ontwikkelen

In het experiment is een eerste stap gemaakt in de vertaalslag naar concrete handvatten.

Concrete handvatten die zijn geboden:

- **Strategische visievorming:** het belang van een duidelijke strategische koers werd benadrukt, inclusief tools zoals een innovatie-roadmap en frameworks om initiatieven te prioriteren.
- **Groepsdialoog en samenwerking:** de groepsgesprekken bleken een waardevol instrument om verschillende perspectieven samen te brengen en gedeelde inzichten te creëren.
- **Reflectie en evaluatie:** het experiment benadrukte het belang van evaluatie en reflectie binnen innovatieprocessen, inclusief tools zoals business model canvassen en formats voor projectevaluatie.

Aan de hand van de organisatie-specifieke uitslagen van de scan heeft een aantal organisaties concrete vervolgstappen gezet en acties geformuleerd. Voor sommige organisaties is de stap naar implementatie nog een uitdaging. Zij zijn aan de slag gegaan met het uitwerken van vervolgstappen.

Diverse organisaties gaven aan behoefte te hebben aan begeleiding en concrete voorbeelden om handvatten te operationaliseren. Verdere ontwikkeling van tools en best practices is essentieel om organisaties daadwerkelijk te ondersteunen in hun innovatiekracht.

"Op basis van de inzichten willen we de uitkomsten breder bespreken binnen de organisatie. Dat betekent management, opleidingen ... en vervolgens omzetten in acties en beleid."

Vanboeijen

Doel 3 - Een gevalideerde methode beschikbaar maken die breder ingezet kan worden binnen de sector Zorg en Welzijn

De gebruikte methodiek heeft in dit experiment bewezen relevant en toepasbaar te zijn voor diverse organisaties in de sector.

- **Validering:** de methode is effectief gebleken bij het meten van innovatievolwassenheid en het stimuleren van reflectie en dialoog.
- **Breed inzetbaar:** de aanpak en de beide innovatiescans MIRA en Idunn bieden flexibiliteit om toegepast te worden op organisatieniveau of in specifieke teams.
- **Toekomstperspectief:** de behoefte aan schaalbaarheid, zoals via een train-de-trainer-model of digitale platformen, is aangekaart en biedt groeimogelijkheden.

De uitkomsten van het experiment hebben ertoe geleid dat de innovatiescans doorontwikkeld zijn en beschikbaar zijn voor de sector.

"Medewerkers komen door de innovatiescan in een andere stand. Het is een mooi instrument om met je organisatie een volgende stap te maken op het gebied van innovatie."

Cadanz Welzijn





Investeren in innovatiekracht - Bevindingen

Dit experiment bracht verschillende bevindingen en leerpunten naar voren. Op deze pagina vind je de drie belangrijkste bevindingen voor het vergroten van innovatiekracht binnen de sector Zorg en Welzijn.

Leiderschap

Uit de innovatiescans en gesprekken met mensen uit de verschillende organisaties kwam naar voren dat leiderschap cruciaal is om innovatie te verankeren binnen de organisatie. Als leidinggevenden zich actief verbinden aan een strategie en deze uitdragen wordt innovatie meer als een collectieve verantwoordelijkheid gezien. In plaats van dat het geïsoleerd blijft bij specifieke afdelingen of personen.

Strategie

Een helder gedefinieerde strategie voor innovatie zorgt ervoor dat initiatieven kunnen worden getoetst aan de bredere doelstellingen van de organisatie. Zonder een overkoepelende strategie kunnen inspanningen versnipperd raken en wordt het moeilijk om de waarde en effectiviteit van innovaties waar te maken. We zien een behoefte

aan tools en kaders om innovatie-inspanningen aan de strategische koers te koppelen. Organisaties zoeken naar manieren om innovatie te integreren in hun missie en visie en willen daarbij een duidelijke routekaart ontwikkelen.

Voorbereiding

Organisaties die willen starten met een innovatiescan doen er goed aan om aandacht te schenken aan de respondentengroep binnen de organisatie. Welke mensen hebben zicht op dit onderwerp en kunnen hier logischerwijs iets over zeggen? Deze vraag is van wezenlijk belang. Toegankelijkheid van de scan, eenvoud bij het invullen en helderheid in taal zijn essentieel. Maak een zorgvuldige selectie van medewerkers die de scan invullen.



[link naar youtube](#)

"Het uitvoeren van een innovatiescan is een aanrader. Met een relatief kleine tijdsinvestering krijg je veel inzichten om aan de slag te gaan met innovatie."

ZZG zorggroep



Succesvol innoveren



Aanpak experiment



Resultaten



Conclusies



Investeren in innovatiekracht



Scan MIRA



Scan Idunn



Deelnemende organisaties





Tijdens het experiment werden twee innovatiescans gebruikt als meetinstrumenten. Op deze pagina vind je achtergrondinformatie en bevindingen van de innovatiescan MIRA. De vragenlijst van MIRA is ingevuld door vijftien respondenten van zes zorg- en welzijnsorganisaties

Over MIRA

De Maastricht Innovation Readiness Aanpak (MIRA©) is ontwikkeld binnen de Academische Werkplaats Ouderenzorg Limburg door onderzoekers van de Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool samen met zorgorganisaties. Deze aanpak is onderdeel van wetenschappelijk onderzoek door Monique van den Hoed, PhD researcher Innovation Readiness aan de universiteit van Maastricht (Van Den Hoed et al., 2024). Het geeft zorg- en welzijnsorganisaties inzicht in hun innovatievolwassenheid, oftewel 'innovation readiness'. De term 'innovation readiness' verwijst naar hoe 'klaar' een organisatie is om succesvol te innoveren, onafhankelijk van het type innovatie. Het helpt organisaties richting te geven aan plannen en acties om hun innovatievermogen verder te versterken.

MIRA is een wetenschappelijk onderbouwde aanpak met een vragenlijst en een consensusbijeenkomst. Organisaties scoren zichzelf (zelfevaluatie) op hoe voorbereid zij zijn om succesvol te kunnen innoveren. Met MIRA beoordelen zorg- en welzijnsorganisaties hun innovation readiness specifiek op het vlak van:

- Strategische koers
- Organisatie van innovatie
- Leiderschap voor innovatie
- Leerklimaat

Bevindingen

Uit de innovatiescans bleek dat de deelnemende organisaties hard aan de slag zijn op het vlak van innovation readiness. De organisaties scoorden zichzelf het hoogste op de thema's 'strategische koers' en 'organisatie van innovatie'. Het onderdeel leerklimaat behoeft nog de meeste aandacht. Hierbij kun je denken aan innovatiekennis die voor iedereen beschikbaar en vindbaar is. Maar ook het als organisatie stimuleren van kennisdeling tussen medewerkers op het vlak van innovatie. Gemiddeld beoordeelden de organisaties hun innovatievolwassenheid met een cijfer tussen de 5,7 en een 7,2.

Leerpunten

Uit de evaluatie bleek dat organisaties door het consensusgesprek beter weten waar ze staan op

het vlak van innovatievolwassenheid. Ze gaven aan nu meer inzicht te hebben in factoren die van belang zijn voor innovatiekracht. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat organisaties die deze bredere focus op innoveren hebben, beter in staat zijn om innovaties te implementeren. Het experiment liet zien dat het eerste gebruik van MIRA in de praktijk bijdraagt aan begrip en inzicht in de innovation readiness van de eigen organisatie. Door het gebruik van de innovatiescan komt het gesprek over innoveren op gang. Het geeft richting aan het formuleren van plannen en activiteiten om beter te worden in innoveren.

De deelnemende organisaties waren positief over de bruikbaarheid van MIRA en de tijdsinvestering. Ze raadden deze aanpak aan andere zorg- en welzijnsorganisaties aan. Het reflecteren op de eigen innovatie-inspanningen versterkt en ondersteunt in de ambitie om beter te worden in innoveren.

Door de dialoog in de consensusbijeenkomst kwam er meer nadruk te liggen op het organiseren van innoveren ten op zichte van soms te veel focus op innovatie-implementatie. Deelnemende organisaties gaven aan leerervaringen binnen de sector te willen uitwisselen en de innovatiescan jaarlijks te willen herhalen.

Aanpak MIRA innovatiescan

1. Inzicht in factoren van belang voor innovation readiness
2. Inzicht in innovatievolwassenheid van de organisatie
3. Gesprek over beter worden in innoveren stimuleren
4. Zicht op acties om beter te worden in innoveren

Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'



Klik op de afbeelding om het innovation readiness framework te bekijken.



Maastricht University





De tweede innovatiescan die gebruikt is als meetinstrument in dit experiment, is de innovatiescan van Idunn. Op deze pagina vind je achtergrondinformatie en bevindingen hiervan. De vragenlijst van Idunn is ingevuld door honderd respondenten van zes zorg- en welzijnsorganisaties.

Over Idunn

Idunn brengt via een 360° scan de innovatievolwassenheid van een organisatie in kaart en biedt, naast de mogelijkheid om te benchmarken, een online dashboard en een adviesrapport met allerlei tools en adviezen. Idunn werkt veel met zorginstellingen aan innovatie- en verandervraagstukken. In de praktijk constateren zij dat innoveren binnen organisaties vaak ad hoc gebeurt, maar dat een echte innovatiecultuur ontbreekt. Het doel van de innovatiescan is om organisaties zelf aan de slag te laten gaan met het verbeteren van de innovatiecultuur, omdat innovatieroutines hiermee het beste beklijven.

De adviezen en tools van Idunn hebben een sterke oriëntatie op de praktijk maar zijn ook wetenschappelijk beproefd op basis van inzichten uit de innovatieliteratuur. De thema's zijn gebaseerd op het werk van [Kenneth B. Kahn](#), [Gloria Barczak](#), en [Roberta Moss](#) en de intensieve samenwerking met Dr. Raymond Loohuis, Senior docent in Strategic Business Marketing & Service Innovation aan de Universiteit Twente en TSM business school.

De scan meet de score op zes thema's (zie afbeelding). Iedere deelnemende organisatie kreeg een overzicht van de scores in een adviesrapport. Hierop volgde een adviesgesprek. Alle thema's zijn belangrijk, waarbij het ene thema net wat meer ontwikkelinspanning nodig heeft dan het andere.



Bevindingen

Op basis van de vier niveaus van innovatievolwassenheid bevinden alle organisaties zich momenteel op het [niveau van informele ontwikkelaar](#). Typisch voor informele ontwikkelaars is dat ze structuur beginnen te ontwikkelen rondom innovaties, maar de aanpak blijft grotendeels informeel en gedecentraliseerd. Hoewel er enkele evaluatiecriteria en principes zijn, blijft de besluitvorming subjectief en reactief. Innovatieprojecten hebben vaak ambassadeurs die verantwoordelijk zijn voor het succes, maar er is geen systematisch proces of documentatie.

Alle organisaties scoren bovengemiddeld in hun volwassenheidsniveau op Meten & Evalueren. Daarbij is het belangrijk dat je als organisatie ook hoog scoort op Onderzoek & Haalbaarheid, zodat je goed kunt meten of een innovatietraject ook daadwerkelijk haalbaar is. Strategie & Visie scoort bij de helft van de organisaties bovengemiddeld goed. Dit betekent dat er wel enkele doelen zijn uitgewerkt voor product- of dienstinnovaties, die al redelijk in lijn liggen met de organisatiepraktijk.

Leerpunten

Het is van belang om innovatie goed te definiëren. Het gaat namelijk niet alleen om technologische innovatie. Ook kleine aanpassingen in het proces of een werkwijze behoren tot innovatie. Het is

belangrijk om dit vóór het invullen van de scan goed duidelijk te hebben.

Het advies is om de scan te laten invullen door mensen die kennis en vooral ook zicht hebben op het thema innovatie binnen de organisatie. De deelnemende organisaties waardeerden de adviesgesprekken op basis van hun adviesrapport.

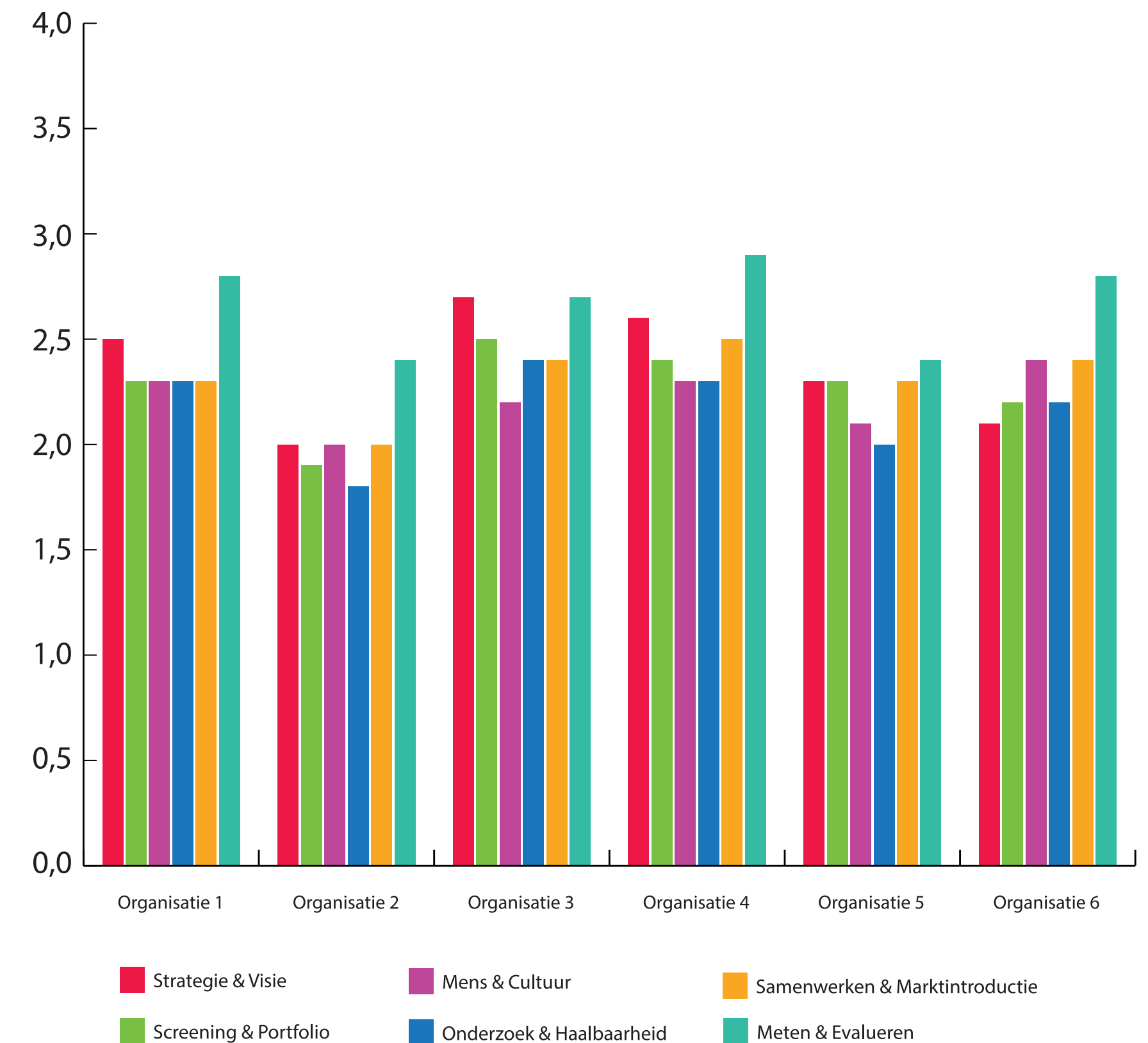
Vervolg

Naar aanleiding van het experiment is het adviesrapport meer vormgegeven als een routeboek met heldere stappen en meer duiding. Ook is er een toolbox ontwikkeld met adviezen en suggesties voor canvassen, formats, digitale tools en werkwijzen. Organisaties kunnen meerdere metingen uitvoeren over één of meerdere organisatieonderdelen. Met een online dashboard is het mogelijk om intern te benchmarken over alle onderdelen binnen de scan.

Aanpak Idunn innovatiescan

1. 360° scan met de Idunn app
2. Praktisch adviesrapport met toolkit
3. Benchmark

Scores per thema (pilot organisaties)



Deelnemende zorg- en welzijnsorganisaties



Samenwerkingspartners:



Maastricht University



INNOVASIE & CO.

academische
werkplaats
ouderenzorg



Mede mogelijk gemaakt door:

