

AANLEIDING BIJEENKOMST

Een van de aandachtspunten voor het programma 2020-2024 is het vergroten van de impact van de kennisproducten Werkplaats SAMEN in de regio. Om aan de kennistransfer te werken hebben we bij SAMEN verbindingsfunctionarissen als linking pin. De vraag die wij proberen te beantwoorden luidt: hoe besluit je tot invoering van een kennisproduct en hoe doe je dat? We komen tot de conclusie dat dit aandachtspunt niet alleen voor onze kennisproducten geldt, maar dat het breder speelt. Vandaag bespreken we met de visiegroep knelpunten.

VERBINDINGS-FUNCTIONARIS

...is als linking pin het aanspreekpunt voor wensen op het gebied van (delen van) kennis en innovatie, denkt mee bij de programmering van SAMEN en vormt het verspreidingskanaal voor binnen SAMEN ontwikkelde producten.

VISIEGROEPLID

...vertegenwoordigt als bestuurder/management partner organisatie van SAMEN op strategische en financiële onderwerpen.

KENNISTRANSFER UITGEWERKT

Met de verbindingsgroep hebben we de kennistransfer in bijeenkomsten onder leiding van coördinator Noortje Pannebakker uitgewerkt. Daarbij hebben we ook gekeken wat hiervoor nodig is. De factsheets van de bijeenkomsten vind je via werkplaatssamen.nl/verbindingsfunctionarissen.



Factsheet bijeenkomst
Verbindingsgroep 25 mei 2021



Factsheet bijeenkomst
Verbindingsgroep 12 okt 2021



Factsheet bijeenkomst
Verbindingsgroep 20 jan 2022



Factsheet bijeenkomst
Verbindingsgroep 19 april 2022

KENNISTRANSFER HET PROCES

Hoe besluit je tot invoering van een kennisproduct en hoe doe je dat dan?

Analyse innovatiewensen organisatie

Assessment kennisproducten

Synthese Vat in memo

Bespreek memo visiegroeplid

Verder verspreiden memo

Beantwoorden vervolgvragen

Besluit invoering kennisproduct

Wij helpen graag!

Kennisproducten zijn alle nieuwe inzichten, werkwijzen en vormen van kennisdeling zoals verslagen van bijeenkomsten, wetenschappelijke artikelen, rapporten en methodieken.

LEERLESSEN

1. Samen hebben we de definitie van kennisproducten omarmd - een kennisproduct is niet alleen een methodiek of richtlijn, maar ook het netwerk, een bijeenkomst of een manier van werken.
2. Er komen veel vragen op ons af. Hoe maak je een keuze iets te implementeren of niet? Dit geldt niet alleen voor kennisproducten van SAMEN, maar ook daarbuiten. Daarmee voorziet het procesoverzicht van kennistransfer in een behoefte.
3. De meeste verbindingsfunctionarissen hebben dit proces inmiddels gebruikt en hebben daarmee nu meerdere stappen in het besluitvormingsproces gezet. Hiermee verloopt de besluitvorming meer bewust; welk kennisproduct nemen we wel en niet over.
4. Het beleggen van de kennistransfer bij één persoon heeft zich bewezen. Deze persoon moet een kennismakelaar zijn die zich makkelijk door de lagen van de eigen organisatie beweegt.
5. Het uitwisselen van ervaringen en kennis tussen verbindingsfunctionarissen brengt inzichten op in kennis- en kwaliteitsmanagement bij verschillende organisaties.
6. Het is belangrijk goed aan te sluiten op innovatiewensen. Deze wensen moeten dus helder zijn, bij grote organisaties is dat soms zoeken.
7. Het samenbrengen van iedereen die binnen je eigen organisatie actief is bij SAMEN werd nog niet gedaan en heeft grote meerwaarde.
8. De aandacht voor de kennistransfer heeft weer laten zien dat het vergroten van de impact van SAMEN een ingewikkelde opdracht is waarin we samen moet optrekken.
9. Je moet dit onderwerp blijvend onder de aandacht brengen en vertalen naar urgente thema's. Laat daarmee zien hoe die urgente thema's aansluiten bij onze Leernetwerken.

DE KENNISTRANSFER

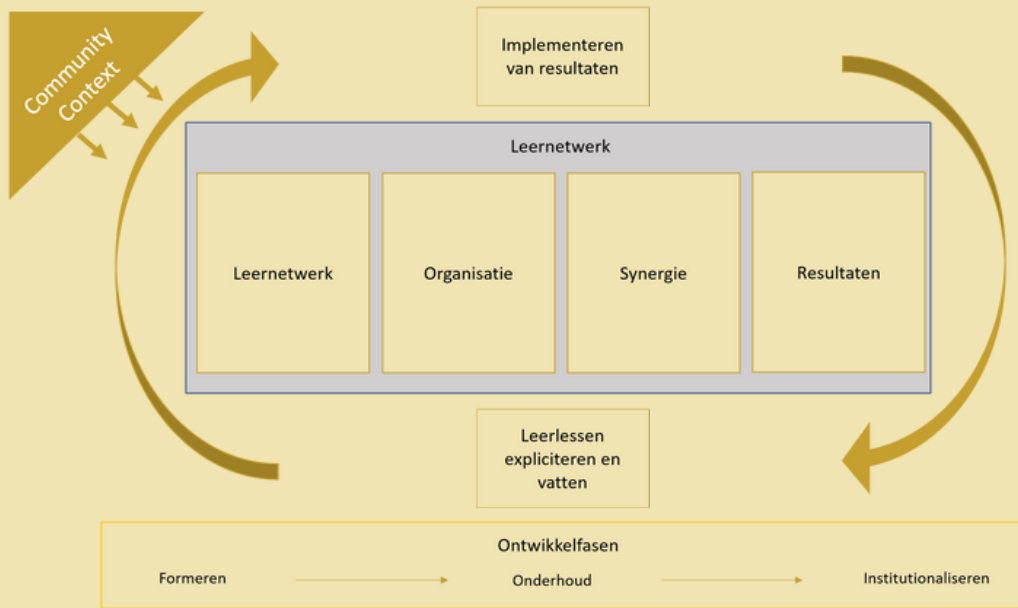


LEREN & IMPLEMENTEREN

Met het project Leren & implementeren geven we invulling aan de opdracht de impact van de kennisproducten van SAMEN te vergroten. In dit project voeren we een overkoepelend ontwerpgericht onderzoek uit, gericht op het ontwikkelen van handvatten om meer en beter te 'leren (en) implementeren'. De Leernetwerken Normaliseren, Kwetsbare Gezinnen en Integraal Werken vormen in dit project onze proeftuinen.

LISO-FRAMEWORK

Hoewel organisatie-overstijgende leernetwerken steeds meer ingezet worden in het sociaal domein, is er nog weinig systematische kennis beschikbaar over de werkzame elementen. Vandaar dat TNO in samenwerking met het lectoraat "Transformaties in de zorg voor jeugd" van de Hogeschool Leiden het framework Leernetwerken in het Sociaal domein (LISO) ter ondersteuning van (beginnende) Leernetwerken heeft ontwikkeld. Kernelementen zijn de organisatie en samenstelling van het leernetwerk, het creëren van synergie en het behalen en toepassen van resultaten.



Naar het framework

IMPLEMENTEREN VAN RESULTATEN

Dankzij de stappen die we als verbindingsgroep in de kennistransfer hebben gezet, zijn we nu toe aan de volgende stap: invoering van het kennisproduct in de moederorganisatie. Dat is ingewikkeld met veel stakeholders en vraagstukken als 'dit past niet in mijn organisatie' of een gebrek aan tijd die moeten worden opgelost. Daarbij helpt een implementatieplan.

FINANCIËLE ANALYSE KENNISTRANSFER NAAR MOEDERORGANISATIE TOEPASSEN KENNISPRODUCT IN MOEDERORGANISATIE

Analyseer de financiële gevolgen voor de inzet van de innovaties uit het Leernetwerk en bespreek de resultaten.

1. De manier waarop de financiering van het systeem, en dus de financiering van de samenwerkingspartners geregeld is, heeft invloed op in hoeverre vernieuwingen worden ingevoerd.
2. De invoering van nieuwe werkwijzen ontwikkeld door het Leernetwerk kunnen belemmerd worden door financiële perverse prikkels. Bijvoorbeeld als er door het vraagstuk op te lossen ook systeem-breed bespaard kan worden, maar deze besparing niet terugkomt bij de organisatie die de besparing doet.
3. De invoering van nieuwe werkwijzen ontwikkeld door het Leernetwerk kunnen belemmerd worden door fiscale barrières. Organisations die daar goed mee om weten te gaan omarmen deze vernieuwingen sneller.

Ontwikkel een plan voor de kennistransfer van het Leernetwerk. Maak daarbij gebruik van uit de literatuur werkzame strategieën:

1. De vernieuwing past niet altijd een-op-een binnen andere organisaties. Maak het passend door (1) een mini-leernetwerk van andere organisaties en (2) een brede expertmeeting met vertegenwoordigers van andere organisaties.
2. Benut leden van het Leernetwerk bij het implementeren van 'hun' vernieuwing. Zij weten waar de vernieuwing nog doorontwikkeld kan worden, hoe de vernieuwing aan te bieden aan collega's en welke barrières zij zien.
3. Top-down implementatie versnelt de invoering, wanneer het thema past bij de prioriteiten van de organisatie.
4. Gebruik implementation champions voor het invoeren van vernieuwingen.
5. Zet opinieliders in voor de bespoediging van verspreiding.
6. Investeer in een hechte community, bestaande uit leden en niet-leden.
7. Pas organisatiestructuur en -cultuur aan om de transformatieve vernieuwing door te voeren.
8. Zet effectieve implementatiestrategieën in.

Ontwikkel ook een plan voor de toepassing van de kennisproducten en innovaties.

- Implementatiestrategieën (39):
1. Baken de invoering af als taak en zorg voor voldoende tijd krijgen .
 2. Het doorvoeren van vernieuwingen kost tijd. Helpend is als er makkelijk aanpassingen gedaan kunnen worden in de digitale dossiers ter ondersteuning van de (registratie van de) vernieuwing.
 3. Betrek jongeren en hun gezin en verwerk hun feedback, bijvoorbeeld in het implementatieplan of door de nieuwe werkwijze aan te passen.
 4. Werkzame factoren voor de implementatie zijn (1) afstemming met andere werkprocessen, (2) inzet van implementation champions, (3) verwerken in werkprocessen, (4) maak algemene informatie beschikbaar, (5) langdurige commitment van praktijk-professionals en beleidsondersteuning, (6) leer van gezinnen die niet willen meewerken, (7) pas HR-beleid aan zodat er professionals met de juiste competenties instromen en huidig personeel wordt bijgeschoold en (8) een lerende organisatie
 5. Zet effectieve implementatiestrategieën in.

HULPMIDDELEN

MeetInstrument Determinanten van Innovaties

Implementatie-kennisportaal ZonMw

