

praktikon

Hoe staat het met de implementatie bij jouw team? Doe de check

Sjoerd Boltjes en Serra Elders

s.boltjes@praktikon.nl & s.elders@praktikon.nl





Praktikon

Wat gaan we vandaag doen?

- Activatie rondje waar staan we?
- Kennismaking LDJ checklist
- Invullen en nabespreken
- Theorie implementeren
- Activiteiten koppelen aan LDJ checklist
- Tips van de experts

Stelling 1

Hoe groot is jouw organisatie?

0 is de aller kleinste
10 is de aller grootste

Stelling 2

Werken met vragenlijsten is bij ons perfect geïmplementeerd

0 is helemaal waardeloos
10 is helemaal perfect

Stelling 3

Wij hebben jaarlijks meerdere evaluaties over hoe wij als team werken met vragenlijsten

0 Evaluaties? Nog nooit gedaan

10 Dit zit helemaal geïmplementeerd in onze werkwijze

LDJ-Checklist

De LDJ Checklist – Verzameling van gegevens

A. Verzameling van gegevens	niet of nauwelijks	deels	geheel
1. Er wordt gebruik gemaakt van betrouwbare en valide meetinstrumenten.	0	1	2
2. Werkers zijn geïnstrueerd om meetinstrumenten in te (laten) vullen.	0	1	2
3. Er is sprake van een voormeting en een nameting.	0	1	2
4. Er is een voor iedereen duidelijk protocol voor de gegevensverzameling.	0	1	2
5. Er wordt regelmatig feedback gegeven op het proces van gegevens verzamelen (de respons).	0	1	2
6. Er is respons van minimaal 80 procent op de voormeting. (scoor 2 indien 80% of meer, scoor 1 bij 60-79% en 0 bij minder dan 60%)	0	1	2
7. Er is respons van minimaal 60 procent op de voor- en nameting. (scoor 2 bij 60% of meer, scoor 1 bij 40-59%: scoor 0 bij minder dan 40%)	0	1	2
8. Het afnemen van meetinstrumenten is zichtbaar ingebed in de werkprocessen.	0	1	2
Rapportcijfer			

De LDJ Checklist-Benutting van uitkomsten

B. Benutting van uitkomsten	niet of nauwelijks	deels	geheel
9. Uitslagen van voor- en nametingen worden besproken met cliënten (ouders en/of kinderen), bij voorkeur in de vorm van een profiel.	0	1	2
10. Individuele uitslagen van voor- en nametingen spelen een rol bij intervisie en supervisie (bijvoorbeeld in werkoverleg en behandelplanbesprekingen).	0	1	2
11. Resultaten van een interventie, team of afdeling worden periodiek geanalyseerd en gerapporteerd.	0	1	2
12. Rapportages over de resultaten van een interventie, team of afdeling worden met de uitvoerders besproken.	0	1	2
13. Het bespreken van rapportages leidt tot het opstellen van verbeteracties.	0	1	2
14. Resultaten van meerdere teams (afdelingen, interventies, hele instelling) worden door directie en management zichtbaar benut in het sturen van het beleid van de instelling.	0	1	2
15. Resultaten worden aantoonbaar gebruikt voor verdere wetenschappelijke theorievorming en voor verder onderzoek.	0	1	2
Rapportcijfer			

De LDJ Checklist-Randvoorwaarde

C. Randvoorwaarden	niet of nauwelijks	deels	geheel
16. Er is goed werkende software aanwezig om individuele profielen uit te draaien, gegevens op te slaan en zo nodig voor verder onderzoek aan te leveren.	0	1	2
17. Er is een (pro)actief secretariaat voor het invoeren en controleren van gegevens.	0	1	2
18. Er is een (pro)actieve procesbewaker (projectleider, aandachtsfunctionaris of interne onderzoeker) met voldoende bevoegdheden om medewerkers aan te spreken.	0	1	2
19. Er is een (pro)actieve functionaris voor het bespreken van effectrapportages en het vertalen van de uitkomsten in verbeteracties voor uitvoerders.	0	1	2
20. Er is draagvlak vanuit directie en management voor het meten van resultaten.	0	1	2
21. Monitoring en bewaking van gegevensverzameling zijn verankerd in de lijn.	0	1	2
22. De omgeving (bijvoorbeeld verwijzers, vervolghulp, financier of cliëntenorganisatie) is op de hoogte van de wijze waarop de instelling werkt met uitkomstenmonitoring.	0	1	2
23. Er is een goede beschrijving en onderbouwing van de interventie waarvan effecten worden gemeten. (Alleen 2 scoren indien erkend door een landelijke erkenningscommissie)	0	1	2
24. Er is een programma voor scholing en bijscholing ten aanzien van het werken met instrumenten en het benutten van uitkomsten.	0	1	2
25. Financiering van de onderzoeksactiviteiten is structureel verankerd in het instellingsbudget en/of in de kostprijs van de interventie.	0	1	2
Rapportcijfer			

Flapuit check

Is er iets wat je nu kwijt wilt over de LDJ checklist?

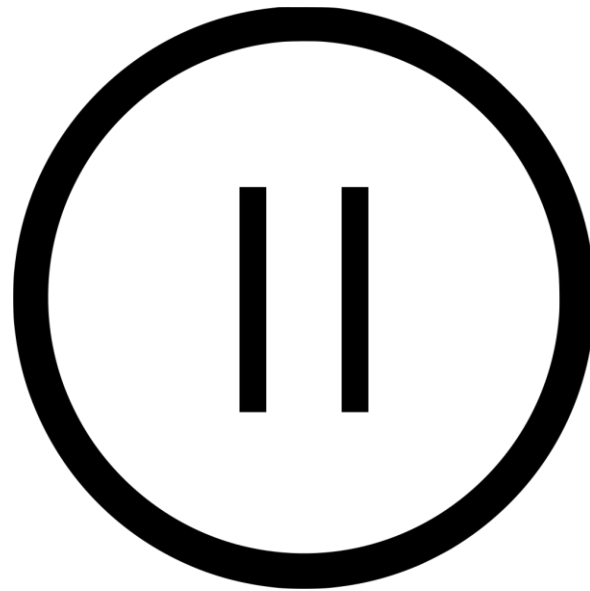
Viertal gesprek

1. Wat gaat er goed?
2. Wat kan er beter?

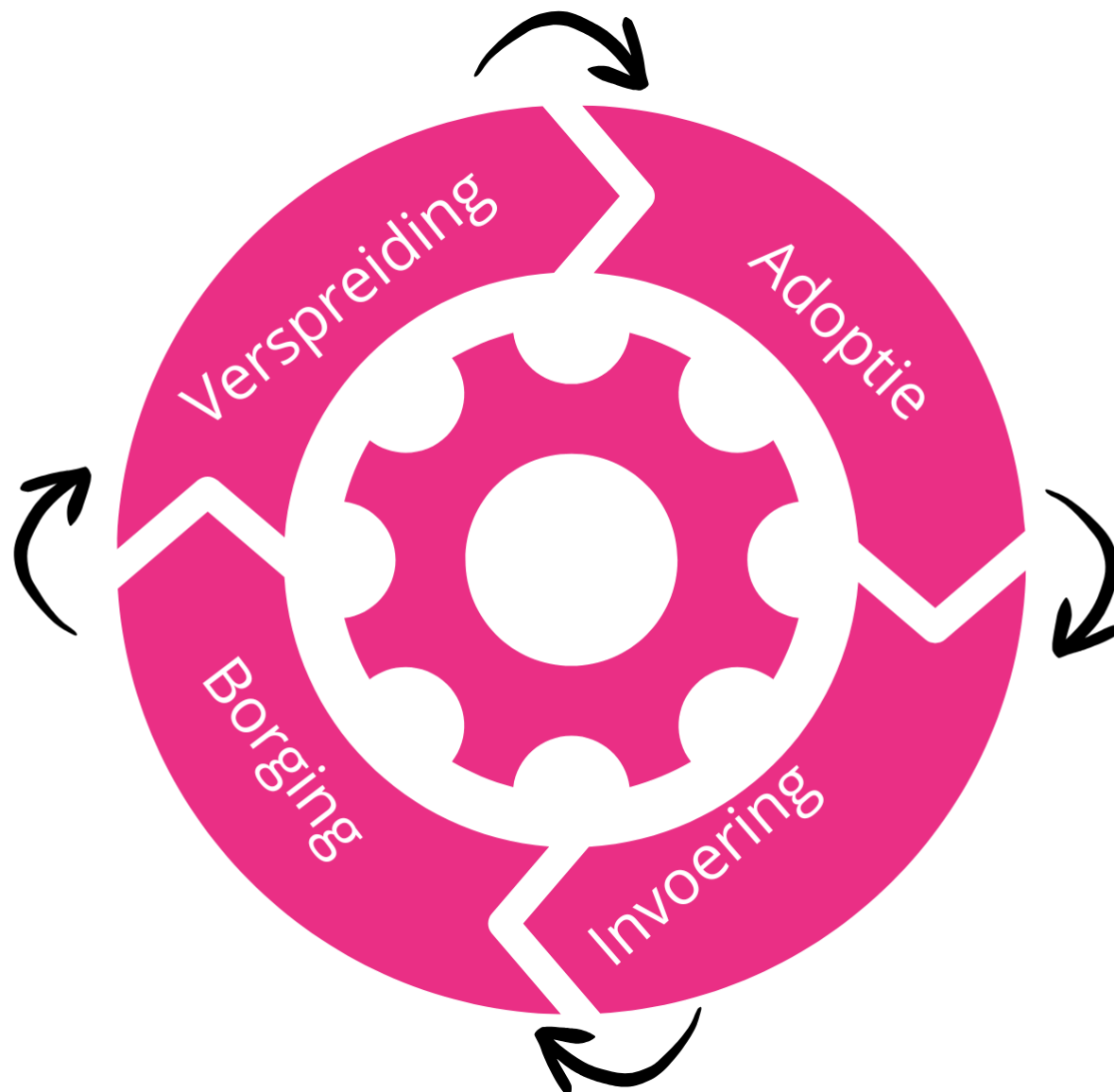
Aan welke knoppen kun je draaien?



PAUZE KNOP
10 minuten



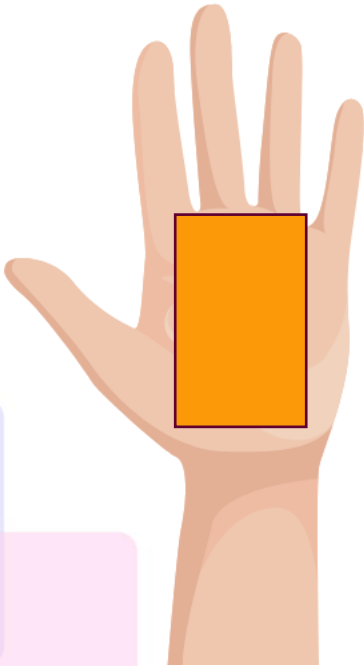
Implementatie cyclus



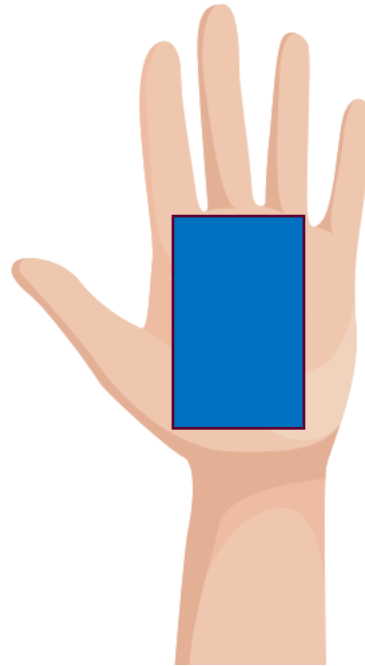
Stelling

Hebben jullie een aandachtsfunctionaris?

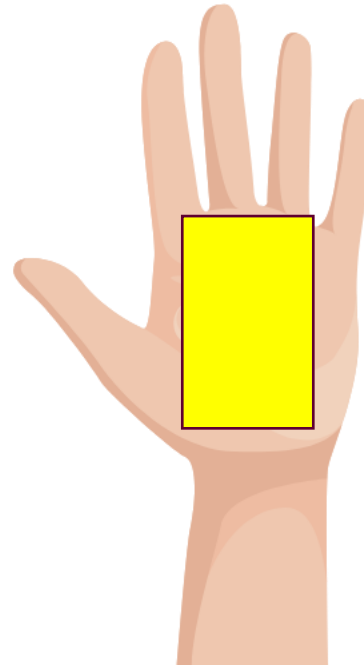
Nee



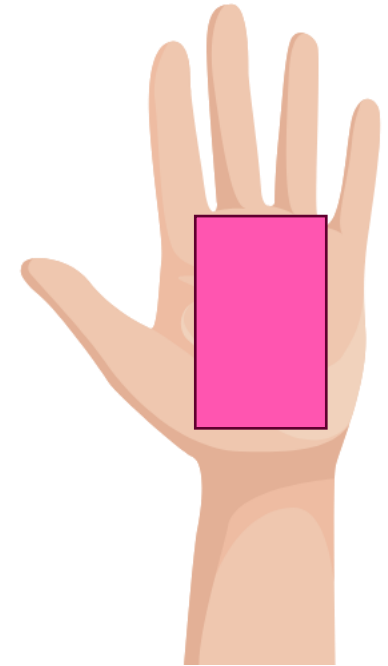
Ja 1 a 2 personen
voor de gehele
organisatie



Ja, we hebben
iemand voor 3-4
teams



Ja, we hebben
iemand per team



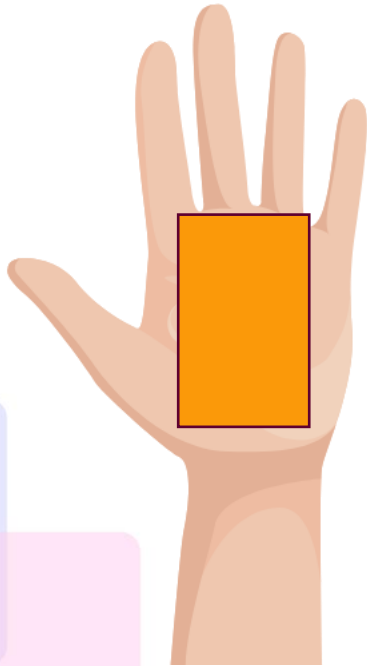
Fase: Verspreiding

In deze fase maak je globaal kennis met het meten of afnemen van vragenlijsten.

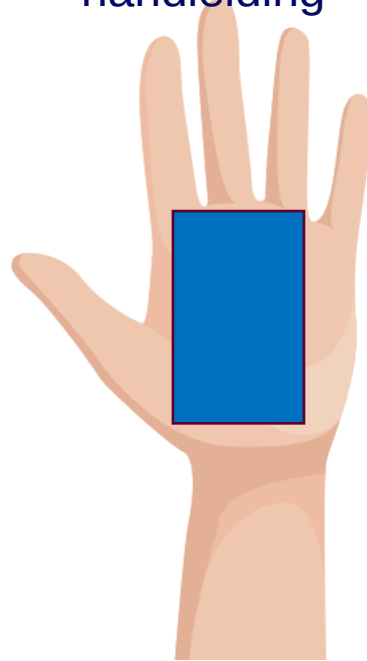
-  Medewerkers moeten meegenomen worden in de meerwaarde van het meten.
-  Je hebt zicht op de verschillende medewerkers die het meten uitvoeren. Wat zijn hun verschillende overtuigingen om het meten uit te voeren en wat is hun instapniveau.
-  Als medewerkers eenmaal zijn aangehaakt en het meten uitvoeren, hoe houd je ze betrokken en help je ze bij de hordes die gaan komen.

Stelling: Hoe nemen jullie (nieuwe) medewerkers mee in het werkproces van meten?

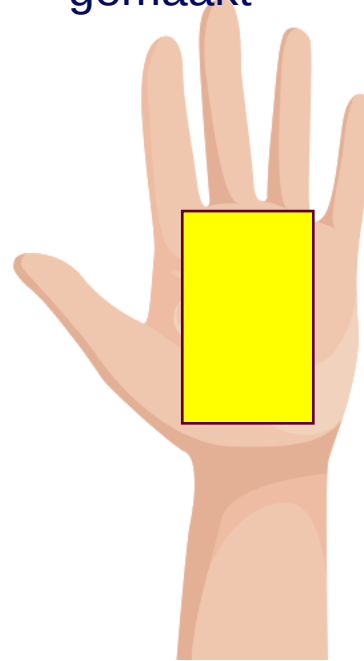
Niet



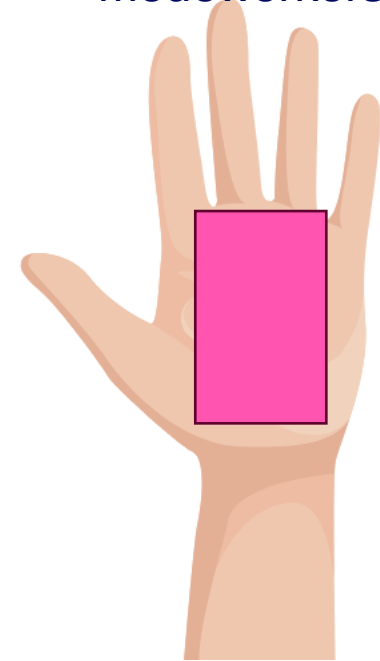
We hebben een
handleiding



We hebben
zelfgemaakte
(digitale) instructies
gemaakt



We hebben een
train de trainer
concept door een
van onze
medewerkers



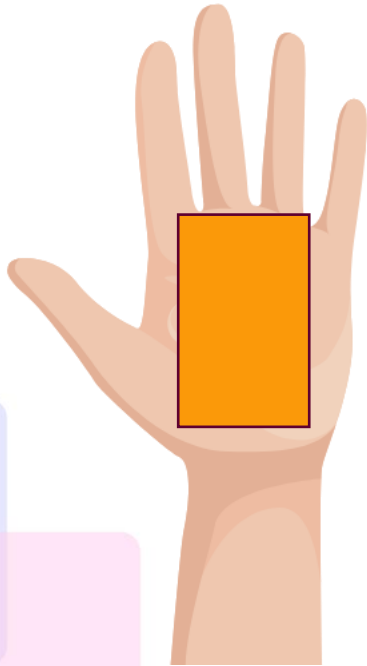
Fase: Adoptie

In deze fase omarmen de hulpverleners het concept van meten en willen het toepassen. Je bereidt ze voor op het gebruik

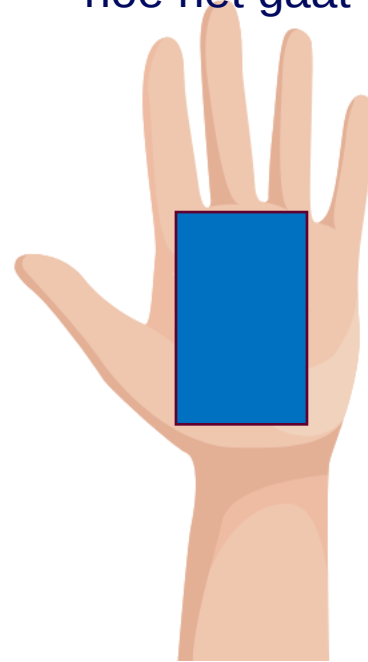
-  Medewerkers moeten goed voorbereid zijn in het afnemen van vragenlijsten. Ze hebben bijvoorbeeld een goede training gehad.
-  Zorg ervoor dat het meten door iedereen op dezelfde manier uitgevoerd blijft worden door duidelijke en uitvoerbare werkprocessen.
-  Het is duidelijk wie welke verantwoordelijkheid draagt om het meten goed te laten verlopen. Het is duidelijk wie aandachtsfunctionarissen, applicatiebeheerder en/of inhoudelijk experts zijn.

Stelling: Houden jullie zicht op hoe het meten verloopt?

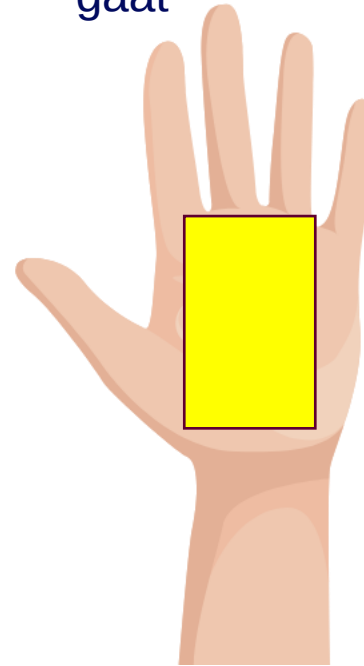
Nee



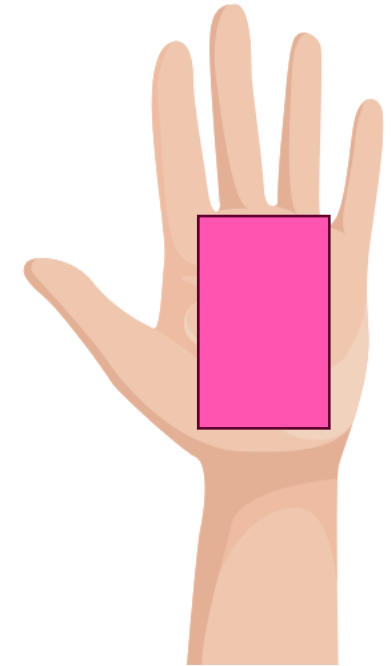
Ja we kijken op
organisatie
niveau een keer
per jaar naar
hoe het gaat



Ja we kijken per
half jaar op
organisatie of team
niveau hoe het
gaat



Ja we kijken per
maand in een
teamoverleg hoe
het gaat



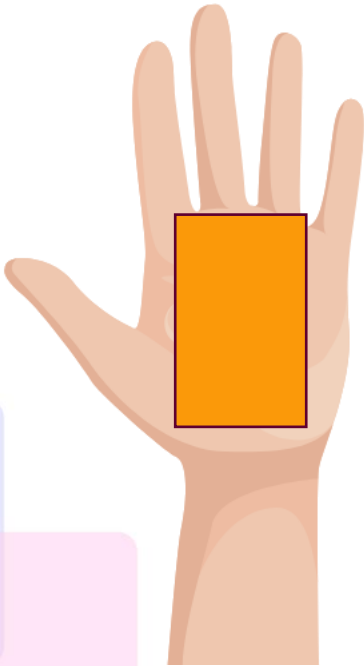
Fase: Invoering (korte termijn)

In deze fase werken de hulpverleners met vragenlijsten en het afnemen van metingen. De uitvoering wordt gemonitord en is er intervisie.

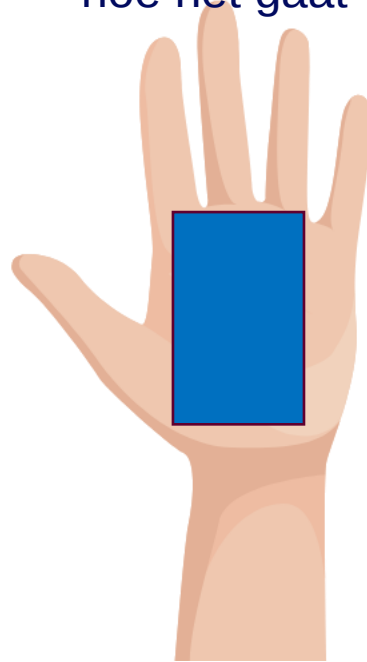
- Op voorhand is afgesproken op welke plekken in de organisatie (behandelaren, secretariaat, beleidsmedewerkers, etc.) geïnventariseerd wordt hoe het meten verloopt en hoe en welke collega's daarover met elkaar in gesprek gaan.
- Er is een team verantwoordelijk om het gehele meetproces van de organisatie te evalueren. O.a. op basis van alle verzamelde input bij punt 1 wordt gekeken of het meten overal nog wordt uitgevoerd zoals het van tevoren bedacht is.

Stelling: Maakt jouw organisatie voldoende ruimte voor het meten?

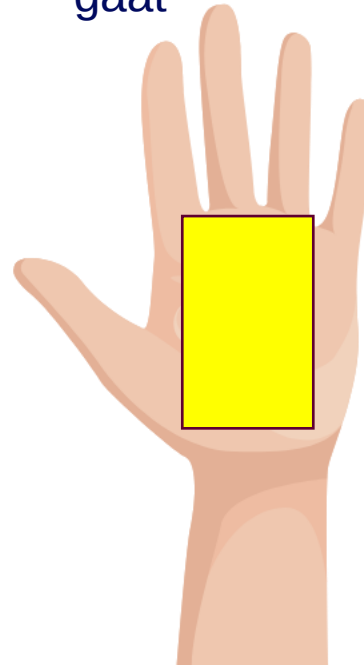
Nee



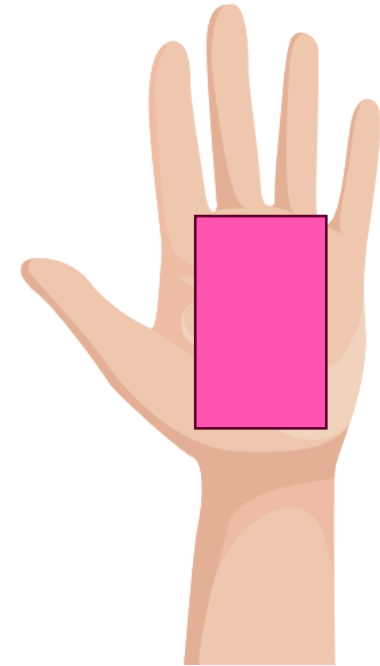
Ja we kijken op
organisatie
niveau een keer
per jaar naar
hoe het gaat



Ja we kijken per
half jaar op
organisatie of team
niveau hoe het
gaat



Ja we kijken per
maand in een
teamoverleg hoe
het gaat



Fase: Borging (lange termijn)

In deze fase werken de hulpverleners met vragenlijsten en het afnemen van metingen. Daarnaast is er monitoring op de uitvoering en intervisie over de uitvoering

-  Er wordt intern continue gekeken naar het meetproces en hoe resultaten van vragenlijsten worden besproken met cliënten, teamgenoten en binnen de organisatie.
-  Er is niet alleen aandacht voor hoe het gaat, maar ook welke voortgang wordt geboekt.
-  Er wordt organisatie breed structureel ondersteuning geboden.
-  Er worden voldoende financiële middelen vrijgemaakt om het meetproces te ondersteunen.
-  Er is afstemming tussen verschillende functies die allemaal een rol spelen in het meetproces.

Succes factoren

- Interactieve communicatie werkt vaak het beste, zoals face-to-face
- Aan een knop draaien is niet voldoende, er is vaak een combinatie nodig
- Elk team is anders, dus pas niet zo maar overal dezelfde knoppen toe
- Draai niet aan elke knop tegelijk, want dat is niet perse effectiever
- Maak een duidelijk plan voor het evalueren van de ingezette knoppen

Van Knop naar ACTIE



Doelen stellen

Hebben jullie doelen gesteld aan het meten?

- Formuleer minimaal twee doelen:
 - Wat moet het opleveren voor de hulpverleners/zorgorganisatie
 - Wat moet het opleveren voor de cliënten en netwerk die zorg ontvangen
- Wat doe je vervolgens met de doelen?
 - Monitor, evalueer en pas doelen of werkwijze aan
 - Dan gaat het meten pas echt omarmd worden in je organisatie

Onze goudentips

- Een aandachtsfunctionaris per team, die als laagdrempelig aanspreekpunt fungeert en het thema bespreekt en aankaart in teamoverleggen.
- Een team van mensen vanuit verschillende disciplines uit de organisatie, die zicht houden op het geheel. Zij monitoren, evalueren en stellen bij.
- Er is vanuit management of directie voldoende ruimte in tijd en financiën beschikbaar gemaakt om het meten vorm te geven zoals dat bedacht is.
- Er zijn minimaal twee doelen opgesteld en die worden geëvalueerd.

Welke eerste stap zet jij maandag?

