

Checklist Borgen in de organisatie

Toelichting

Hoe kunt u ervoor zorgen dat een verbetering ook echt beklijft? Loop deze checklist door. Kijk of er extra acties nodig zijn en geef die een plek in uw implementatieplan.

| Wat? | Belangrijk? (zet een kruisje) | Welke extra actie is nodig? (vul in) |
|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| <i>Organisatie</i> | | |
| De vernieuwing sluit aan bij de visie en het strategisch beleid van de organisatie | | |
| Sleutelfiguren in de organisatie geven het goede voorbeeld | | |
| Er is een kosten-batenberekening gemaakt die aangeeft wat de opbrengsten zullen zijn van de vernieuwing | | |
| Er is een leer- en ontwikkel infrastructuur om de vernieuwing verder te brengen | | |
| De nieuwe eisen die voortkomen uit de vernieuwing zijn in de functieprofielen ingebouwd | | |
| De vernieuwing is opgenomen in het beleid van de organisatie | | |
| De vernieuwing is opgenomen in het management sturingssysteem en de rapportages | | |
| De vernieuwing sluit aan op een erkend kwaliteitssysteem (zoals HKZ) | | |
| We doen af en toe een (ludieke) opfrisactie | | |
| We vieren onze successen | | |
| <i>Bestuur en management</i> | | |
| Bestuur en/of management voelen zich betrokken | | |

| | | |
|--|--|--|
| bij de vernieuwing en laten dat zien aan de medewerkers | | |
| Bestuur en/of management voelen zich betrokken bij de vernieuwing en laten dat zien aan de cliënten | | |
| Het management deelt eigenaarschap met de medewerkers en geeft hen eigenaarschap* bij het realiseren van de vernieuwing | | |
| De vernieuwing komt terug als regulier agendapunt bij bestuurs/managementoverleg | | |
| De vernieuwing is onderdeel van het dagelijks werk geworden | | |
| Er blijft iemand eigenaar van de vernieuwing | | |
| Medewerkers | | |
| De medewerkers zijn betrokken bij de vernieuwing en hebben een rol in ideevorming, ontwerp en implementatie van de vernieuwing | | |
| Ook onder tijdsdruk is de vernieuwing vol te houden | | |
| Ook na een tijdje is iedereen ervan overtuigd dat de vernieuwing belangrijk is | | |
| Medewerkers blijven regelmatig op de hoogte van hoe het gaat met de vernieuwing | | |
| De vernieuwing komt terug als regulier agendapunt bij werkbesprekingen | | |
| Tijdens functioneringsgesprekken worden medewerkers gevraagd naar of zij werken met de vernieuwing | | |
| De vernieuwing is onderdeel van het dagelijks werk geworden | | |
| Er zijn medewerkers opgeleid om de vernieuwing verder te brengen | | |
| Nieuwe medewerkers krijgen informatie en ook scholing in de nieuwe werkwijze | | |



| | | |
|---|--|--|
| Er blijft iemand eigenaar van de vernieuwing | | |
| We doen af en toe een (ludieke) opfrisactie | | |
| We vieren onze successen | | |
| Cliënten | | |
| Cliënten(raad) zijn/is betrokken bij de vernieuwing en hebben een rol in ideevorming, ontwerp en implementatie van de vernieuwing | | |
| Cliënten blijven op de hoogte van hoe het gaat met de vernieuwing | | |

* Gevoelens van eigenaarschap worden bepaald door drie dimensies: weten wat er speelt, het hebben van invloed op processen en het hebben van een belang in zaken.

Bron: Borgingschecklist ZonMw en de veranderingstrajecten bij In voor zorg!