

Bianca den Outer



FOTO: EKSE KRAMER

Bianca den Outer is werkzaam als adviseur op het snijvlak van zorg en overheid en is co-founder van JB Lorenz

‘Wat is jouw bijdrage en welk talent zet jij in?’

Innoveren: culture eats strategy for breakfast

Iedereen is het erover eens: er is meer dan genoeg aanleiding om te innoveren! Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. We kunnen nog zoveel plannen maken, maar de basisvoorwaarde voor innovatie is een juiste cultuur. Wat is er nodig voor de juiste cultuur om innovatie te laten slagen? Hebben we in de zorg eigenlijk wel de juiste cultuur? Vragen die mij fascineren.

Leiderschap is cruciaal voor een cultuur waarin innovaties tot wasdom kunnen komen. Uit onderzoek van Gallo blijkt dat er zeven kenmerken zijn van inspirerend leiderschap. Leaders dus die innovatie inbrengen als onderdeel van de juiste cultuur voor innovaties. Want iedereen weet: *culture eats strategy for breakfast*. Wat zijn nu die zeven kenmerken van een goede leider die ervoor zorgen dat innovatie onderdeel van de cultuur wordt?

1. Wees enthousiast.
2. Communiceer een consistente en memorabele visie.
3. Verkoop het grote voordeel.
4. Vertel meer verhalen.
5. Nodig uit tot participatie.
6. Wees optimistisch over de toekomst.
7. Moedig onaangesproken potentieel aan.

Het blijft echter niet bij leiderschap. Ook financiers zullen de juiste randvoorwaarden moeten scheppen om innovatie in de zorg een impuls te geven. Vooralsnog bieden de traditionele bekostigingssystemen weinig mogelijkheden technologische innovaties te bekostigen die zorgverleners helpen meer ruimte te creëren om compassievolle zorg te verlenen en patiënten een actieve rol te geven in het behandelingsproces: de patiënt als partner. Een prachtig voorbeeld is het *Radboud REshape Innovation*

Center. Aan het Nijmeegs Universitair Medisch Centrum experimenteert Lucien Engelen met de toepassing van de nieuwste technologieën in de zorg. Dat vraagt van opdrachtgevers als gemeenten en zorgverzekeraars dat zij ruimte scheppen voor zorgorganisaties om te experimenteren. En om te falen. Een cultuur bij deze partijen dus waarin het mislukken van experimenten niet perse gezien wordt als verspild geld, maar als opstap naar innovatieve oplossingen voor ingewikkelde maatschappelijke vraagstukken.

Ik gooi de knuppel maar even in het hoenderhok: wat betreft sociale innovaties denk ik dat er nog een wereld te winnen is in de zorg. We hebben meer leiders nodig die de cultuur uitdragen waarbij innoveren, leren en ontwikkelen omarmd worden. En met meer bedoel ik niet meer van hetzelfde, meer management. Het soort leiderschap dat ik bedoel, beperkt zich niet tot onze leidinggevenden in de traditionele hiërarchische structuren. Ieder van ons heeft de potentie en de mogelijkheid vanuit persoonlijk leiderschap bij te dragen aan een cultuur waarin innovaties een kans krijgen en lerend vermogen ontsloten wordt. Heel langzaam zien we hier middelen voor beschikbaar komen. Zo is ‘Andere Handen Community’ een digitale ontmoetingsplek waar zorgverleners samen van en met elkaar kunnen leren. Daar is geen leidinggevende voor nodig. De ICT is beschikbaar, de noodzaak is meer dan aanwezig.

Laten we onszelf en elkaar daarom regelmatig de vraag stellen: wat is jouw bijdrage en welk talent zet jij in om de juiste cultuur te creëren en innovaties zo een kans te geven? ●