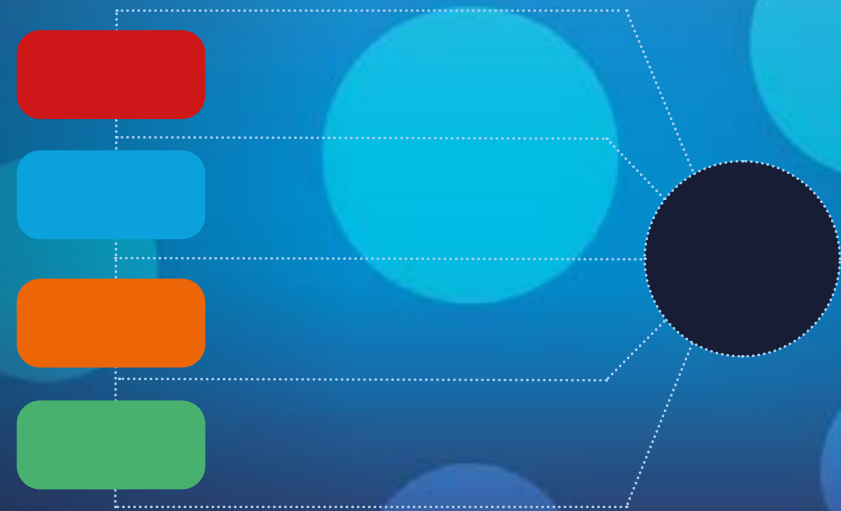




Maastricht Innovation Readiness Aanpak (MIRA[©])



Inhoud

academische
werkplaats **limburg**
ouderenzorg



	Pagina	
Introductie	3	>
Toepassing van MIRA[®]	4	>
Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'	5	>
Vragenlijst	10	>
Overzicht scores innovation readiness	16	>

Introductie

academische
werkplaats **limburg**
ouderenzorg



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 vertegenwoordigers uit de praktijk.

De term 'innovation readiness' verwijst naar hoe 'klaar' een organisatie is om succesvol te innoveren onafhankelijk van het type innovatie. MIRA[®] ondersteunt zorgorganisaties bij reflectie op innovation readiness door:

1. Kennis aan te reiken over factoren die bijdragen aan innovation readiness;
2. De mate waarin organisaties aandacht geven aan deze factoren in kaart te brengen.

Het raamwerk van factoren en de vragenlijst van MIRA[®] (versie 1.0) zijn op basis van wetenschappelijk onderzoek tot stand gekomen en door experts geschikt geacht voor gebruik door ouderenzorgorganisaties. Vervolgonderzoek vindt plaats naar de toepassing van de vragenlijst in de praktijk en de geschiktheid van het raamwerk met factoren en de vragenlijst voor andere domeinen van zorg.

De meest recente versie van MIRA[®] is te vinden op <https://www.awolimburg.nl/nl/producten/meetinstrumenten> >

Voor meer informatie: m.vandehoed@maastrichtuniversity.nl >

Bij gebruik van MIRA[®] graag vermelding van de naam: Maastricht Innovation Readiness Aanpak.



Toepassing van MIRA[©]

Stappenplan:

1. Selecteer 10 tot 15 medewerkers, die zicht hebben op innoveren om de vragenlijst innovation readiness in te vullen (duurt ongeveer 10 minuten).
Bij voorkeur is er onder deelnemers sprake van diversiteit qua functie en/of discipline.
2. Breng de scores van alle deelnemers in beeld in het [overzicht met scores per organisatie >](#), en markeer factoren waar veel consensus over is, en factoren waar weinig consensus over is.
3. Organiseer een consensus-meeting met (een deel van) de deelnemers. Een aantal vragen ter inspiratie:
 - Waarom hebben we over bepaalde factoren veel overeenstemming?
 - Waarom verschillen de meningen sterk bij bepaalde factoren en kunnen we tot consensus komen?
 - Wat roept het gezamenlijke beeld uit de vragenlijst over innovation readiness bij ons op?
 - Bij de factoren waarop we minder goed scoren; wat is het gevolg van beperkte aandacht voor deze factoren?
 - Welke innovation readiness factoren mogen in de organisatie meer aandacht krijgen?

Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'



Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'





Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'



Raamwerk van factoren voor 'Innovation Readiness'



Strategische koers

NIET

We doen dit niet.
Hebben we geen
afsprake over.

INFORMEEL

We doen dit wel.
Hebben we geen
afsprake over.

AF EN TOE

We doen dit af en toe.
Volgens gemaakte
afspraken.

CONSEQUENT

We doen dit consequent.
Volgens gemaakte
afspraken.

OPTIMAAL

We doen dit consequent.
Volgens gemaakte
afspraken. We leren ervan.

GEEN ZICHT OP

Ik heb er
onvoldoende zicht op.
Ik kan hier géén mening
over geven.

1 In mijn organisatie richten we innovatie in op basis van onze ambitie.

De innovatieambitie gaat o.a. over wat voor soort innovatie de organisatie nastreeft en waarom (verbeteren, vernieuwen en/of radicaal innoveren) en de ambitie daarbij (bijvoorbeeld volgend of koploper zijn).

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

2 Mijn organisatie zorgt ervoor dat innovatiethema's richting geven aan innovatie.

Innovatiethema's: de gebieden waarop je met innovatie meerwaarde wilt bereiken, bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid van medewerkers of meer eigen regie cliënten.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

3 In mijn organisatie hanteren we een jaarplan voor innovatie.

Een innovatieplan met een budget, acties en strategieën om de innovatieambitie stap voor stap uit te voeren.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

4 In mijn organisatie wordt het innovatiebudget daar waar nodig bijgesteld.

Innovatiebudget: budget dat is bestemd voor innovatie o.a. aankoop van innovaties en tijd voor medewerkers bij innovatieprojecten.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

5 Mijn organisatie heeft taken, rollen en posities specifiek voor innovatie vastgelegd.

De organisatie beschrijft innovatietaken en -verantwoordelijkheden per functie en/of team.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

6 **Mijn organisatie zorgt ervoor dat de technische infrastructuur innovatie ondersteunt.**

Technische randvoorwaarden zijn zodanig op orde dat alle soorten innovaties worden ondersteund (sociaal, proces, technologisch).

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

7 **Mijn organisatie communiceert over innovatie naar medewerkers.**

Geplande communicatie over bijvoorbeeld de innovatieambitie, -projecten, -ervaringen en -resultaten.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

Innovatie organisatie

NIET We doen dit niet. Hebben we geen afspraak over.	INFORMEEL We doen dit wel. Hebben we geen afspraak over.	AF EN TOE We doen dit af en toe. Volgens gemaakte afspraken.	CONSEQUENT We doen dit consequent. Volgens gemaakte afspraken.	OPTIMAAL We doen dit consequent. Volgens gemaakte afspraken. We leren ervan.	GEEN ZICHT OP Ik heb er onvoldoende zicht op. Ik kan hier géén mening over geven.
---	---	---	---	---	--

8 **Mijn organisatie heeft zichtbaar aandacht voor de organisatie van innovatie.**

Innovatie zichtbaar organiseren door o.a. het opzetten van events, het inrichten van innovatiefuncties, innovatieteams en -commissies die daar specifiek mee bezig zijn.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

9 **Mijn organisatie zorgt ervoor dat er overzicht en inzicht is in de voortgang van innovatie**

Overzicht hebben bij innovatieprojecten om te kunnen sturen en om besluiten te nemen. Bijvoorbeeld d.m.v. voortgangsrapportages.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

10 **Mijn organisatie hanteert een specifieke aanpak voor het vormgeven van het innovatieproces.**

Aanpak betreft het verloop en stappen in een innovatieproces, zoals hoe je een innovatieproject start, hoelang het duurt en hoe je het uitrolt.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

11 Mijn organisatie hanteert een toolbox met innovatiemethoden.

Een verzameling van innovatietechnieken en -tools, bijvoorbeeld een format voor een implementatieplan, aanpak van een brainstorm.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

12 Mijn organisatie zorgt ervoor dat besluitvorming innovatie ondersteunt.

Er is duidelijkheid in de organisatie: wie wat besluit en wanneer bij innovatie; denk hierbij aan prioriteiten stellen voor innovatiethema's, selectie van projecten en evaluatie, voortgang en budget.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

13 Mijn organisatie betreft cliënten, familie en naasten bij innovatie.

Cliënten en hun naasten geven bijvoorbeeld informatie of advies of denken mee over innovaties.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

14 Mijn organisatie biedt de mogelijkheid aan medewerkers om betrokken te zijn bij innovatie.

De organisatie geeft alle medewerkers de mogelijkheid om gevraagd en ongevraagd betrokken te zijn bij innovatie. Bijvoorbeeld door zelf met een idee aan de slag te gaan.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

15 Mijn organisatie wisselt kennis en ervaring rond innovatie uit met zorg- en kennisinstellingen.

Delen van kennis en ervaring zoals implementatie-ervaringen en geleerde lessen.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

16 Mijn organisatie houdt regionale en landelijke ontwikkelingen bij op het gebied van innovatie.

In de gaten houden van ontwikkelingen. Bijvoorbeeld in de maatschappij, bij de overheid, het zorgkantoor, bij leveranciers en deelname aan evenementen die kansen bieden voor innovatie in jouw organisatie.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

17 Mijn organisatie werkt samen met bedrijven op het vlak van innoveren.

Samenwerking bijv. met ICT-bedrijven en leveranciers van innovaties door o.a. feedback te geven op nieuwe producten en het uitvoeren van experimenten, pilots en implementaties.

 NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

18 Mijn organisatie geeft leren van/over innoveren vorm vanuit een visie.

Een visie die aangeeft: A. hoe de organisatie leert van/over innovatie en B. hoe de organisatie een werkomgeving creëert die leren over innovatie bevordert.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

Innovatie organisatie

NIET

We doen dit niet.
Hebben we geen
afsprake over.

INFORMEEL

We doen dit wel.
Hebben we geen
afsprake over.

AF EN TOE

We doen dit af en toe.
Volgens gemaakte
afspraken.

CONSEQUENT

We doen dit consequent.
Volgens gemaakte
afspraken.

OPTIMAAL

We doen dit consequent.
Volgens gemaakte
afspraken. We leren ervan.

GEEN ZICHT OP

Ik heb er
onvoldoende zicht op.
Ik kan hier géén mening
over geven.

19 In mijn organisatie draagt het bestuur uit dat innovatie een prioriteit is.

Bestuur laat medewerkers weten en voelen dat innovatie belangrijk is, bijvoorbeeld innovatie-initiatieven blijven ondersteunen ook als het 'mis' gaat.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

20 Mijn organisatie spreekt naar leidinggevendenden uit wat er van hen wordt verwacht op het vlak van innovatie

Voor leidinggevendenden zijn de verwachtingen op het gebied van innovatie duidelijk; zoals medewerkers aanmoedigen, zelf met plannen komen om te innoveren, creëren van een ondersteunende omgeving.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

21 Mijn organisatie nodigt medewerkers uit om deel te nemen aan innovatie.

Medewerkers worden aangemoedigd en weten wat er verwacht wordt op het gebied van innovatie. Bijvoorbeeld kom zelf met ideeën, benoem knelpunten, uit jouw twijfels, durf iets nieuws te proberen.

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

22 In mijn organisatie betrekken leidinggevendenden medewerkers actief bij het innovatieproces.

Leidinggevendenden geven ruimte aan medewerkers om met innovatie bezig te zijn bijvoorbeeld door innovatiebeleid te vertalen in mogelijkheden voor het team en wensen van het team te vertalen naar de organisatie.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

Leerklimaat

NIET We doen dit niet. Hebben we geen afspraak over.	INFORMEEL We doen dit wel. Hebben we geen afspraak over.	AF EN TOE We doen dit af en toe. Volgens gemaakte afspraken.	CONSEQUENT We doen dit consequent. Volgens gemaakte afspraken.	OPTIMAAL We doen dit consequent. Volgens gemaakte afspraken. We leren ervan.	GEEN ZICHT OP Ik heb er onvoldoende zicht op. Ik kan hier géén mening over geven.
---	---	---	---	---	--

23 Mijn organisatie zorgt dat innovatie kennis voor iedereen beschikbaar en vindbaar is.

De aanpak van innovaties, ervaringen en resultaten opgedaan bij innovatieprojecten worden in de organisatie gedeeld. Bijvoorbeeld kennis over wat goed en minder goed is gegaan.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

24 Mijn organisatie zorgt voor afstemming tussen strategie, organisatie, leiderschap en leerklimaat om te verbeteren op het vlak van innovatie.

Om beter te worden in innoveren is samenhang tussen de organisatie en de uitvoering van innovatie van belang. Door bijvoorbeeld de innovatieambitie uit te werken in innovatiethema's om daarmee besluitvorming te ondersteunen.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

25 Mijn organisatie stimuleert kennisdeling tussen medewerkers op het vlak van innovatie.

Faciliteren van momenten en bijeenkomsten om ervaringen op het vlak van innovatie uit te wisselen.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

26 Mijn organisatie evalueert de voortgang in beter worden in innoveren.

Met elkaar wordt besproken: zijn de stappen die we hebben genomen op het vlak van beter worden in innoveren succesvol geweest en waarom?

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

27 Mijn organisatie zet onderzoek in om innovaties te ondersteunen en te evalueren.

Onderzoek door de organisatie zelf of door anderen wordt ingezet om innovaties te ontwikkelen en om te evalueren of het beoogde effect is bereikt.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

28 In mijn organisatie hanteren we een scholingsplan voor innovatie.

Een plan en agenda voor scholing rond innovatie. Denk bijvoorbeeld aan welke cursussen en opleidingen, voor wie is de scholing bedoeld.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

29 Mijn organisatie biedt mogelijkheden aan medewerkers voor scholing op het gebied van innovatie.

Ondersteuning en training voor medewerkers. Bijvoorbeeld bij implementatie van innovatie in hun eigen omgeving of vormgeven van een brainstorm.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

30 In mijn organisatie worden leidinggevenden getraind om innovatie in hun team te stimuleren.

Training voor leidinggevenden om innovatie in hun team te faciliteren. Bijvoorbeeld: hoe stel je een innovatiebehoefte vast.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

31 Mijn organisatie stelt ruimtes voor innovatie activiteiten beschikbaar.

Specifieke ruimtes worden ingericht voor innovatie-activiteiten, zoals trainingen, brainstormsessies en teamvergaderingen.

NIET INFORMEEL AF EN TOE CONSEQUENT OPTIMAAL GEEN ZICHT OP

Overzicht scores innovation readiness

NIET

INFORMEEL

AF EN TOE

CONSEQUENT

OPTIMAAL

GEEN ZICHT OP

Strategische koers:

1. In mijn organisatie richten we innovatie in op basis van onze ambitie.
2. Mijn organisatie zorgt ervoor dat innovatiethema's richting geven aan innovatie.
3. In mijn organisatie hanteren we een jaarplan voor innovatie.
4. In mijn organisatie wordt het innovatiebudget daar waar nodig bijgesteld.
5. Mijn organisatie heeft taken, rollen en posities specifiek voor innovatie vastgelegd.
6. Mijn organisatie zorgt ervoor dat de technische infrastructuur innovatie ondersteunt.
7. Mijn organisatie communiceert over innovatie naar medewerkers.

Organisatie van innovatie:

8. Mijn organisatie heeft zichtbaar aandacht voor de organisatie van innovatie.
9. Mijn organisatie zorgt ervoor dat er overzicht en inzicht is in de voortgang van innovatie.
10. Mijn organisatie hanteert een specifieke aanpak voor het vormgeven van het innovatieproces.
11. Mijn organisatie hanteert een toolbox met innovatiemethoden.
12. Mijn organisatie zorgt ervoor dat besluitvorming innovatie ondersteunt.
13. Mijn organisatie betreft cliënten, familie en naasten bij innovatie.
14. Mijn organisatie biedt de mogelijkheid aan medewerkers om betrokken te zijn bij innovatie.
15. Mijn organisatie wisselt kennis en ervaring rond innovatie uit met zorg- en kennisinstellingen.
16. Mijn organisatie houdt regionale en landelijke ontwikkelingen bij op het gebied van innovatie.
17. Mijn organisatie werkt samen met bedrijven op het vlak van innoveren.
18. Mijn organisatie geeft leren van/over innoveren vorm vanuit een visie.

Leiderschap voor innovatie:

19. In mijn organisatie draagt het bestuur uit dat innovatie een prioriteit is.
20. Mijn organisatie spreekt naar leidinggevendenden uit wat er van hen wordt verwacht op het vlak van innovatie.
21. Mijn organisatie nodigt medewerkers uit om deel te nemen aan innovatie.
22. In mijn organisatie betrekken leidinggevendenden medewerkers actief bij het innovatieproces.

Leerklimaat:

23. Mijn organisatie zorgt dat innovatie kennis voor iedereen beschikbaar en vindbaar is.
24. Mijn organisatie zorgt voor afstemming tussen strategie, organisatie, leiderschap en leerklimaat om te verbeteren op het vlak van innovatie.
25. Mijn organisatie stimuleert kennisdeling tussen medewerkers op het vlak van innovatie.
26. Mijn organisatie evalueert de voortgang in beter worden in innoveren.
27. Mijn organisatie zet onderzoek in om innovaties te ondersteunen en te evalueren.
28. In mijn organisatie hanteren we een scholingsplan voor innovatie.
29. Mijn organisatie biedt mogelijkheden aan medewerkers voor scholing op het gebied van innovatie.
30. In mijn organisatie worden leidinggevendenden getraind om innovatie in hun team te stimuleren.
31. Mijn organisatie stelt ruimtes voor innovatie activiteiten beschikbaar.

1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					

Totaal: _____

8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					

Totaal: _____

19.					
20.					
21.					
22.					

Totaal: _____

23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					

Totaal: _____

