

INK doorlichtingen en zelfevaluatie

Het INK-managementmodel maakt kwaliteitsaspecten zichtbaar en biedt goede handvatten om zowel de klant centraal te stellen als de bedrijfsvoering te verbeteren. Dit doet het omdat een duidelijke relatie wordt gelegd tussen de aansturing van de organisatie en de resultaten ervan. Daarom zijn er veel organisaties die werken volgens het INK-managementmodel. Bij sommige organisaties heeft dit tot concrete verbeteringen geleid.

INK-managementmodel



Andere organisaties hebben moeite het INK-managementmodel handen en voeten te geven. Veel organisaties slagen er niet in het INK-management-model binnen de instelling te implementeren, waardoor verbeteringen niet of onvoldoende worden doorgevoerd.

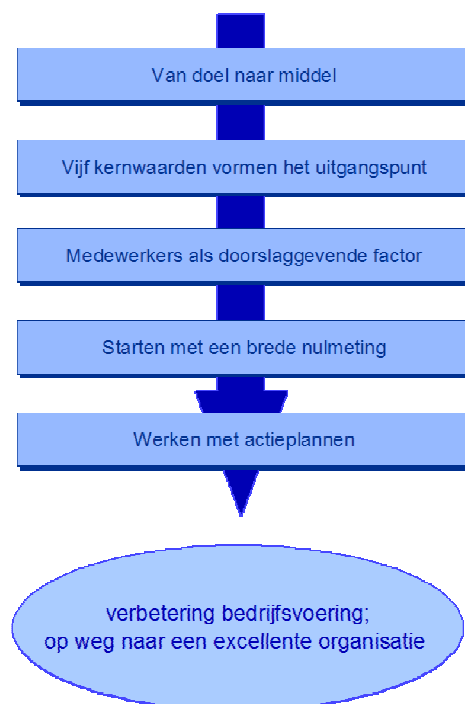
Change-up heeft op basis van ervaringen in diverse sectoren een aanpak ontwikkeld die organisaties kan helpen het INK-managementmodel daadwerkelijk te laten werken.

Het doel van het INK-managementmodel is om uiteindelijk een excellente organisatie te worden. De implementatie van het INK-managementmodel komt vaak niet goed van de grond. Onderzoek en ervaring van de medewerkers van Change-up heeft uitgewezen dat dit veelal veroorzaakt wordt door vijf belangrijke factoren. Dit zijn:

- INK wordt gezien als doel in plaats van middel;
- het management onderstreept de kernwaarden van het INK-managementmodel niet of onvoldoende;
- medewerkers worden onvoldoende betrokken bij de implementatie;
- er wordt gestart met de implementatie zonder dat

een ieder het eens is over de uitgangssituatie;
- verbeteracties verzenden.

Om niet te blijven steken in dromen, ideeën of “het zoveelste managementmodel” heeft Change-up een visie ontwikkeld om het INK-managementmodel daadwerkelijk te laten werken. Dit concept is in andere sectoren al succesvol toegepast en kan ook in de gezondheidszorg worden gebruikt. Met name wanneer organisaties bij de implementatie van het INK-managementmodel blijven steken of wanneer organisaties juist willen starten met de implementatie van het INK-managementmodel.



Stap 1: Van doel naar middel

Het doel van de INK-implementatie is bij veel organisaties het behalen van “ontwikkelingsfase 3” (de kwaliteit van de organisatie als samenhangend geheel). De koppeling tussen de strategie en de verschillende activiteiten in het kader van de INK-implementatie is vaak beperkt. Daardoor wordt de INK-implementatie vaak gezien als losstaand van wat op dat moment echt belangrijk is voor de continuïteit van de organisatie. Het INK-management-model geeft uitstekende handvatten om de

strategie en bijbehorende doelen te realiseren. Dit is het startpunt voor de implementatie van het INK-managementmodel. Hierdoor wordt het INK-managementmodel van onbelangrijk doel naar belangrijk middel!

Stap 2: Vijf kernwaarden vormen het uitgangspunt

Een excellerende organisatie kenmerkt zich door vijf kernwaarden (leiderschap met lef, resultaatgerichtheid, continu verbeteren, transparantie en samenwerking). Change-up neemt deze kernwaarden als uitgangspunt bij het implementatietraject. Het topmanagement dient deze kernwaarden te accepteren om de implementatie effectief te laten zijn.

Stap 3: Medewerkers als doorslaggevende factor

De ervaring leert echter dat medewerkers de doorslaggevende factor zijn bij de implementatie. In de Change-up-aanpak worden medewerkers breed betrokken.

Stap 4: Starten met een brede nulmeting

Implementeren van het INK-managementmodel betekent veranderen. En veranderen betekent veelal weerstand. Om gemotiveerd te gaan veranderen is het belangrijk dat zoveel mogelijk medewerkers onderkennen dat de verandering belangrijk of noodzakelijk is. Een brede nulmeting helpt bij de bewustwording hiervan.

Stap 5: Werken met actieplannen.

Om tot implementatie over te gaan moet niet alleen worden gekeken naar wat er zou moeten en kunnen gebeuren, maar ook hoe dit gerealiseerd kan worden. Daartoe werken we vaak met actieplannen, waarin duidelijk geformuleerde mijlpalen aangeven op welke wijze ambities gestalte kunnen krijgen. In onze aanpak werken we met de Demingcirkel