

Pleisters plakken bij digitale transformatie

Herken je dat? We organiseren brainstormsessies voor plannen rondom digitalisering of digitale transformatie. We halen input bij zorgprofessionals en maken een enorme to do-list. We hebben nu inzichtelijk wat er moet gebeuren om een succes van deze aanpak of het project te maken. Vervolgens beginnen we enthousiast met alle kleine zaken die makkelijk op te pakken zijn. Het laaghangend fruit. We vieren de eerste successen en rapporteren er over.

We hebben resultaat behaald! We ervaren een korte pijnverlichting, maar blijven echter chronisch klachten houden. Want die lange termijndoelen schuiven we steeds een stukje door. Hoe belangrijk ze ook zijn. Want dat vraagt veel van HR en die zitten al vol. En het staat niet in hun jaarplan dus tja... De lange termijndoelen worden megalangetermijndoelen. Het worden extreem lange termijndoelen. En daarna is diegene die dat op de to do-list had staan uit dienst getreden en is het nog steeds niet uitgevoerd (en staat het in geen elk plan meer).

HR heeft nooit tijd

Ik begeleid veel organisaties bij een aanpak van digitale vaardigheden, implementatie van zorgtechnologie en opschalingen van digitale zorg. En bovenstaande zie ik veel gebeuren. HR (inclusief opleiden), team communicatie en ICT worden dan opvallend vaak genoemd als knelpunt.

"We zouden digitale vaardigheden op moeten laten nemen in de functieomschrijvingen, maar ja... HR."

"We zouden medewerkers moeten werven op hun wendbaarheid en veranderbereidheid maar ja.... HR."

"We lopen vast met weerstand van medewerkers bij deze zorgtechnologie omdat ze massaal klagen over het feit dat de benodigde wifi zo slecht is, maar ja ... ICT"

"We zoeken een projectleider digitale vaardigheden. Eigenlijk vinden we dat dat bij opleiden hoort maar ja... die geven aan dat ze al onderbemand zijn."

"We zouden hier een goede verandercommunicatiecampagne op moeten zetten, maar communicatie durf ik al geen vraag meer te stellen. Ik weet het antwoord al."

En ik snap het. We blijven maar stapelen in de zorg en kunnen niet alles in een boekjaar stoppen. Iedereen is druk. Misschien moeten we dit concept hanteren: 'project erin, is project er uit'.

Of 'Als we dit zo belangrijk vinden, moet iets anders maar even op een lager pitje'.

Evalueer. Escaleer. Prioriteer. Maar helemaal niets doen, zorgt voor tijdverspilling voor iedereen. Want als de grote en urgente acties niet worden uitgevoerd, blijft het pleisters plakken. Doekjes voor het bloeden. Je bereikt het grote belangrijke doel niet. We hebben even een fijn en energiek gevoel door die eerste resultaten, maar zuchten al die energie er weer uit als we merken dat wat we eigenlijk wilden veranderen nog steeds niet veranderd wordt (en ondertussen klagen we dat de veranderingen in de zorg zo traag lopen)!

Misschien is daarom de vraag niet: wat kunnen we nú snel doen? Maar: waar durven we vandaag tijd voor te verliezen, zodat we morgen niet blijven achterlopen?

Laten we voorkomen dat de pleister een rekverband wordt. ■



Suzanne Verheijden is strategisch innovatie-adviseur en ondernemer met BuroStrakZ.