**Hand-out: praktijkverbeterplan**

*Bedoeling van de opdracht is dat de aios ‘al werkend’ aan deze opdracht haar/zijn kennis en kunde op het gebied van praktijkmanagement vergroot. Aangezien de aios met een frisse blik naar de praktijkorganisatie kijkt, kan zij/hij zijn verwondering over zaken in de praktijkorganisatie (of nav incident meldingen) gebruiken als mogelijk startpunt voor onderzoek en overleggen met opleider en andere professionals over mogelijkheden voor een verbeterplan.*

1. Beoordeling verbeterplan:

De opdracht om een verbeterplan op te stellen en uit te voeren, is één van de KBA’s die onder het thema praktijkmanagement valt. In die zin niet anders dan andere KBA’s en de aios werkt hieraan in samenwerking met opleider en docenten/groep. Beoordeling door aios, opleider en docent, vindt plaats via het invullen van de combels.

Omdat het leren over praktijkmanagement vaak ‘niet vanzelf’ gebeurt is er vanuit de opleiding voor gekozen een verplichtende opdracht te geven in de tweede fase. De aios kan tijdens terugkomdagen steun vragen bij de uitvoering. De aios kan eventueel samenwerken met een groepslid om aan eenzelfde soort verbetering te werken.

1. Keuze en moeilijkheidsgraad verbeterproject.

Het werkt prettig als de verbetering voortkomt uit een behoefte in de opleidingspraktijk (bv vanuit praktijkaccreditatie). Dit belang is vaak richtinggevend voor de keuze van een ‘verbeterproject’. Bij het werken aan een verbeterproject kan het (in overleg met de opleider) gaan om een 1e, 2eof 3e orde verandering in de HA-praktijk waar de aios aan (mee)werkt.

**1e orde verandering**; gericht op verbeteren van een bestaande organisatie (manier van denken – organiseren blijft in stand) bv. organisatie griepinjecties efficiënter maken door beter gebruik van ICT-technieken.

**2e orde verandering**: gericht op paradigmaverandering, diepgaandere gedragsverandering waarbij het gedrag teamleden of beleid gebaseerd wordt op *nieuwe uitgangspunten of gedachtewegen*. Bv. aanpassen van informatievoorziening en praktijkvoering op laaggeletterden, of veranderen van ‘mono- naar multidisciplinair werken’ werken met chronisch zieke ouderen en hiertoe actiever deelnemen/organiseren van overleg en samenwerking met professionals in het sociale domein (de POH, buurtzorg, wijk VPK, sociaal wijkteam).

**3e orde verandering** ;verbeterplan maakt deel uit van *transitie waarbij organisatiestructuren veranderen* bv. door de mogelijke komst van de SO die spreekuur gaat doen in de HA- praktijk. Hierdoor verandert de organisatie maar ook de manier van denken over behandeling van ouderen.

* Hoe ingewikkelder verandering, hoe langer er voor zo’n traject zal worden uitgetrokken en hoe belangrijker het is voor de aios om zijn deel van het project goed af te bakenen.
* Hoe ingewikkelder het traject, hoe meer een aios met de opleider zal moeten samen werken. Die draagt immers de verantwoordelijkheid voor het project of zal na het beëindigen van de stage van de aios het verbeterplan overnemen.

1. Mogelijke structuur verbeterplan:

Natuurlijk verloopt een veranderproces grillig, zeker naarmate de complexiteit toeneemt. Als houvast voor planning en verslag zijn de volgende fases te herkennen zijn in de aanpak van het verbeterplan:

1. herkennen van verbeterpunt
2. analyseren van achtergrond (begrijpen , waarom loopt dit in deze praktijk zoals het nu loopt)
3. ontwikkelen van ideeën over mogelijke verbetering (opzet project)
4. relatie opbouwen met betrokkenen op onderwerp
5. ontwerp- en ontwikkelgerichte interventies bedenken (voor ontwikkelgerichte interventies kun je denken aan interne/externe bijscholing, teambespreking mbt verbeterplan, coaching medewerkers etc)
6. bespreken van verbetermogelijkheden en afwegen van voor- en nadelen van interventies met betrokkenen
7. implementatie
8. evaluatie

Literatuur: Essenties van verandermanagement. Jan Jonker en Marco de Witte. Management Executive mei/juni 2013

januari 2018. Anneke Droogsma& Jeannette Verhoeven.