

bebright
accelerating transformation

Geen Innovatie maar transformatie

Philip J. Idenburg

03 November 2022

Certified



Corporation

04/11/22

Masterclass **NieuweZorg**



BeBright helpt ambitie en innovatie te realiseren. Niet alleen op papier, maar daadwerkelijk in de praktijk samen met partners in netwerken

VANUIT KENNIS EN FEITEN NAAR VISIE & STRATEGIE



REALISEREN VAN KLANTWAARDE DOOR INNOVATIE



CREËREN VAN NETWERKEN & ECOSYSTEMEN



BOUWEN AAN LEIDERSCHAP, TEAMS & VITALITEIT



VERBETEREN VAN PROCESSEN EN INFRASTRUCTUUR



INZICHT IN IMPACT EN TOEGEVOEGDE WAARDE



Philip is initiator van de Diagnose beweging en auteur Diagnose publicaties en werkt samen met het hele eco-systeem aan de toekomst van de Nederlandse gezondheidszorg

Oog voor de toekomst



Diagnose 2025



Diagnose Diabetes



Diagnose Zorginnovatie



Sociaal wonen 2030



Zorgdromen



Visie Medisch specialist 2025



Diagnose Voeding en Gezondheid



Goed Gevoed



Diagnose Transformatie



ZorgEnablers



Ouder Worden 2040



Docent:



Lid Raad van Advies:
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Lid Raad van Toezicht:



Lid Raad van Advies:



Regieteam:



We're proud to be a B Corp: *a growing global movement of people using business as a force for good!*



Gecertificeerde B Corporations zijn duurzame, maatschappelijk betrokken en impact-gedreven bedrijven die voldoen aan strenge sociaal-maatschappelijke criteria, bij elke organisatie die wij ondersteunen gebruiken wij de kracht van strategie en innovatie om maatschappelijke impact en positieve verandering te realiseren

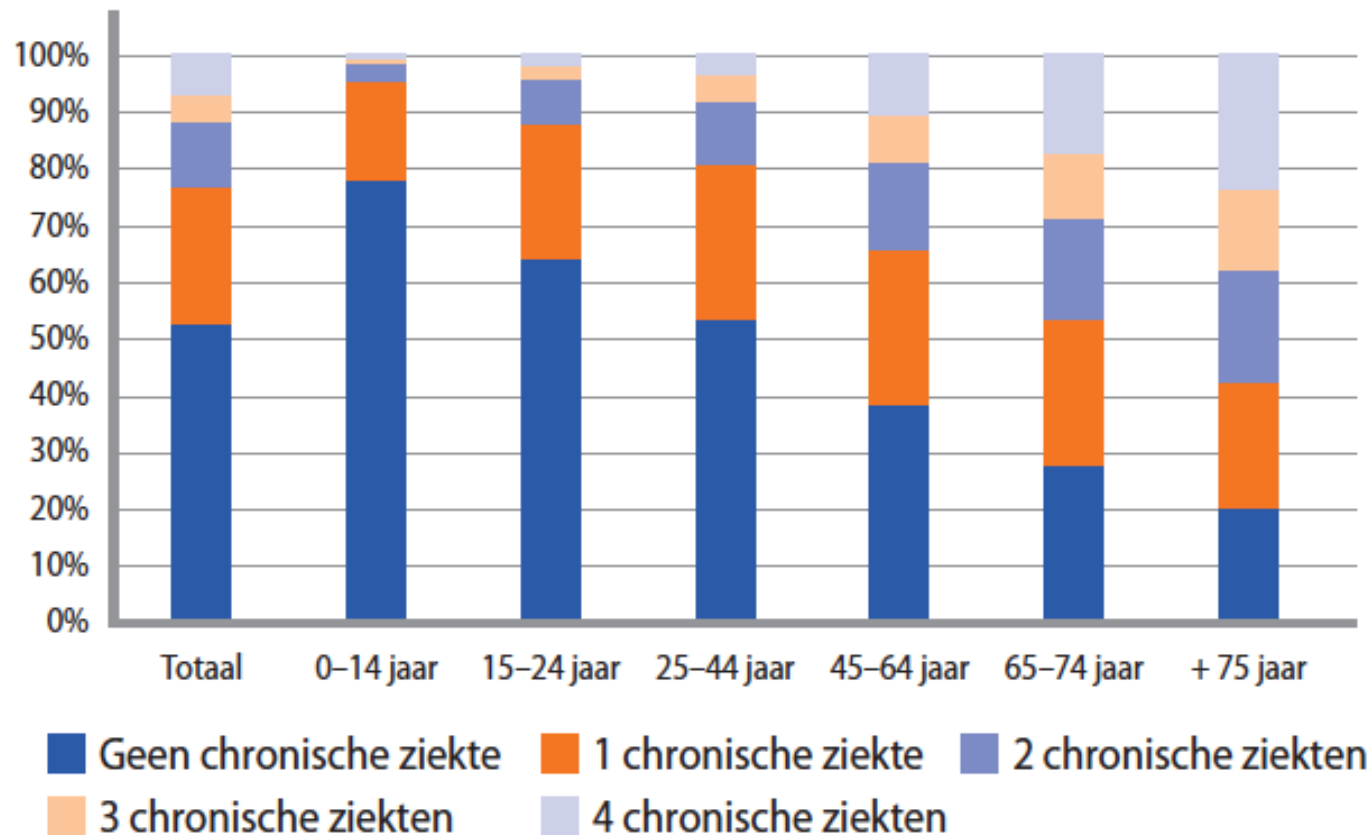
[Lees meer over BeBright als B Corp](#)

BeBright is gecertificeerd als Benefit Corporation. B Corps vormen een wereldwijde beweging van bedrijven die zich inzetten voor sociaal maatschappelijke vraagstukken en zich onderscheiden op het gebied van milieu-impact, transparantie en corporate governance.

PEOPLE USING
BUSINESS
..... AS A
FORCE FOR GOOD



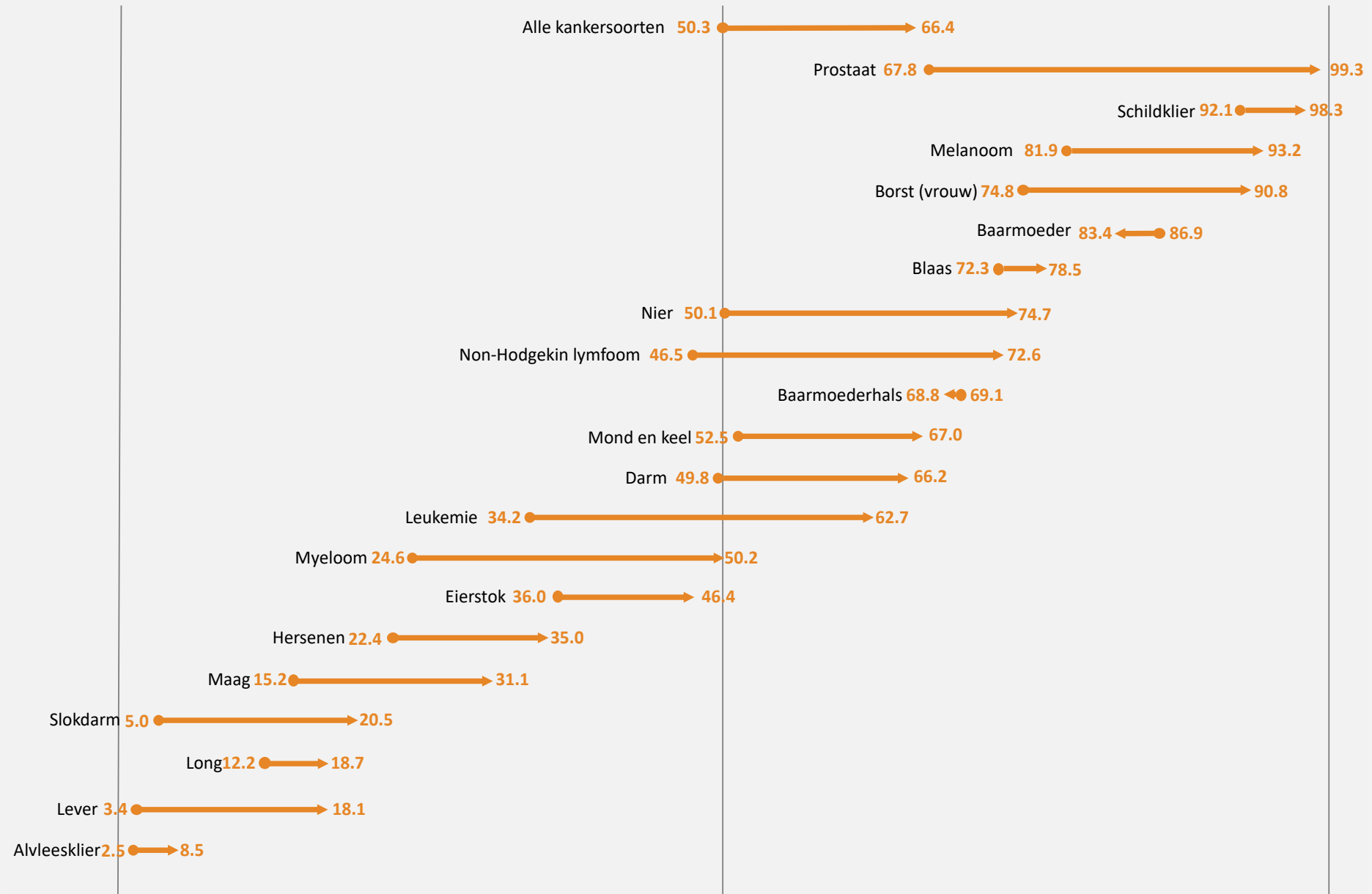
Aantal chronische ziekten naar leeftijd



Zeventig jaar geleden bevatten de recepten uit het Amerikaanse standaardkookboek "Joy of Cooking" gemiddeld 269 calorieën. Nu is dat opgelopen naar 437.

Overlevingspercentage na vijf jaar voor meest voorkomende kankersoorten

Gemiddelde voor de jaren 1975-77 en 2006-12



Hoge werkdruk en vermoeidheid zijn veelvoorkomend onder medisch specialisten

25%

van de jonge artsen (a(n)ios) overweegt met de opleiding te stoppen

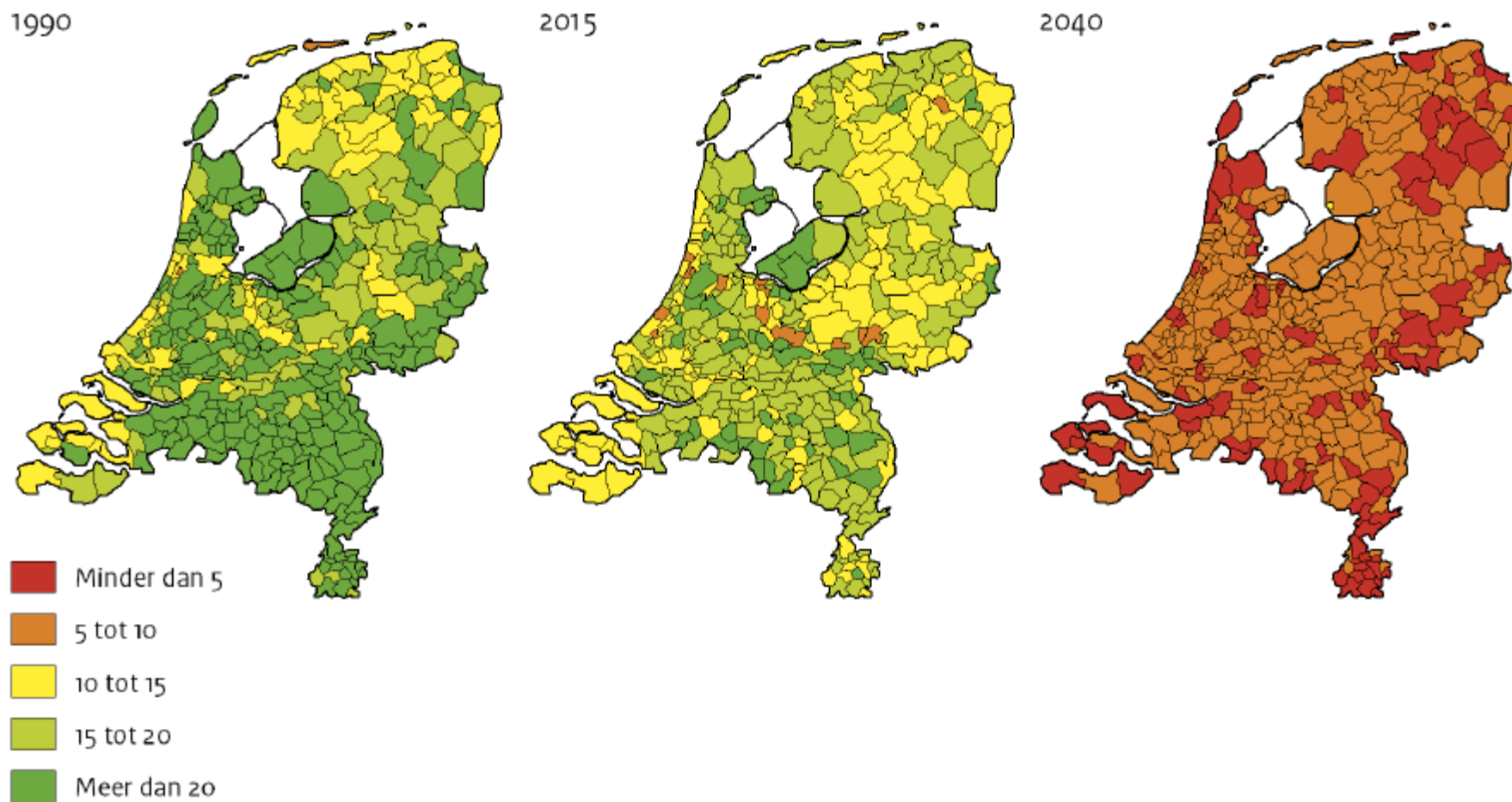
40%

van de medisch specialisten is in hoge mate vermoeid door werk



Richting 2040 treed er een sterke gemiddelde daling van potentiële mantelzorgers op, van 15 in 2015 naar 6 potentiële mantelzorgers in 2040. Er zijn sterke verschillen tussen de regio's

Oldest old support ratio per gemeente



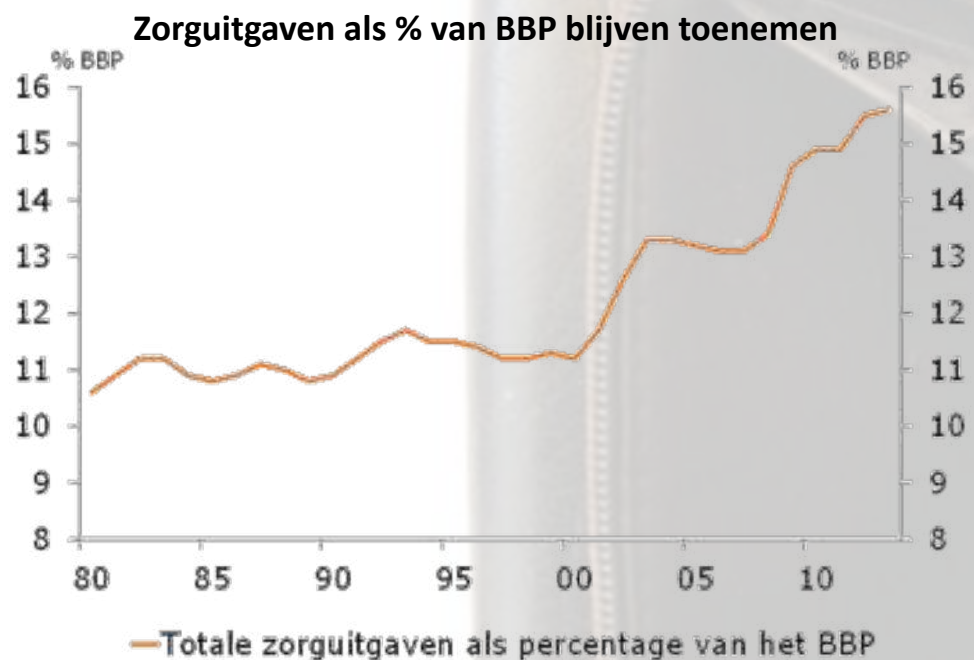
8658/02

EAT SHIT AND DIE

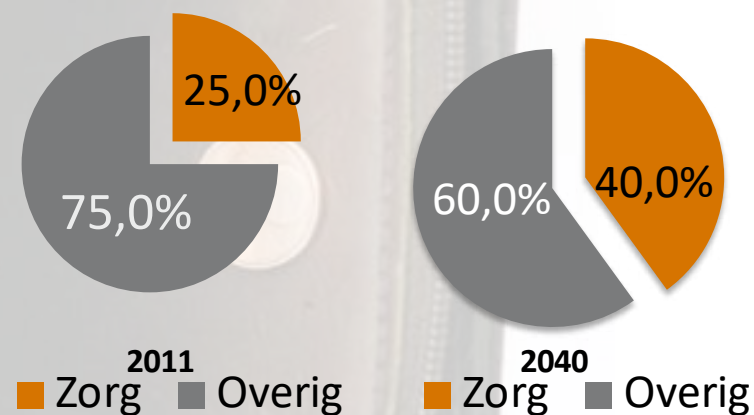
An unhealthy diet is just one of the factors that contributes to coronary heart disease and an early death, do yourself a favour and eat healthier.



We gaan steeds meer voor onze zorg betalen



**Consequenties voor
gemiddeld gezin: straks 40%
inkomen besteed aan zorg?!**



€ 46,5 milj.
2000

€ 87,6 milj.
2010

€ 95,3 milj.
2015

€ 120 milj.
2025

€ 129,4 milj.
2030

Dubbele uitdaging!

Arbeidsaanbod
en economisch
draagvlak daalt

Zorgvraag en
arbeidsvraag
stijgt

ZORGTRANSFORMATIE



Medicatie veiligheid

PGO

Virtual care

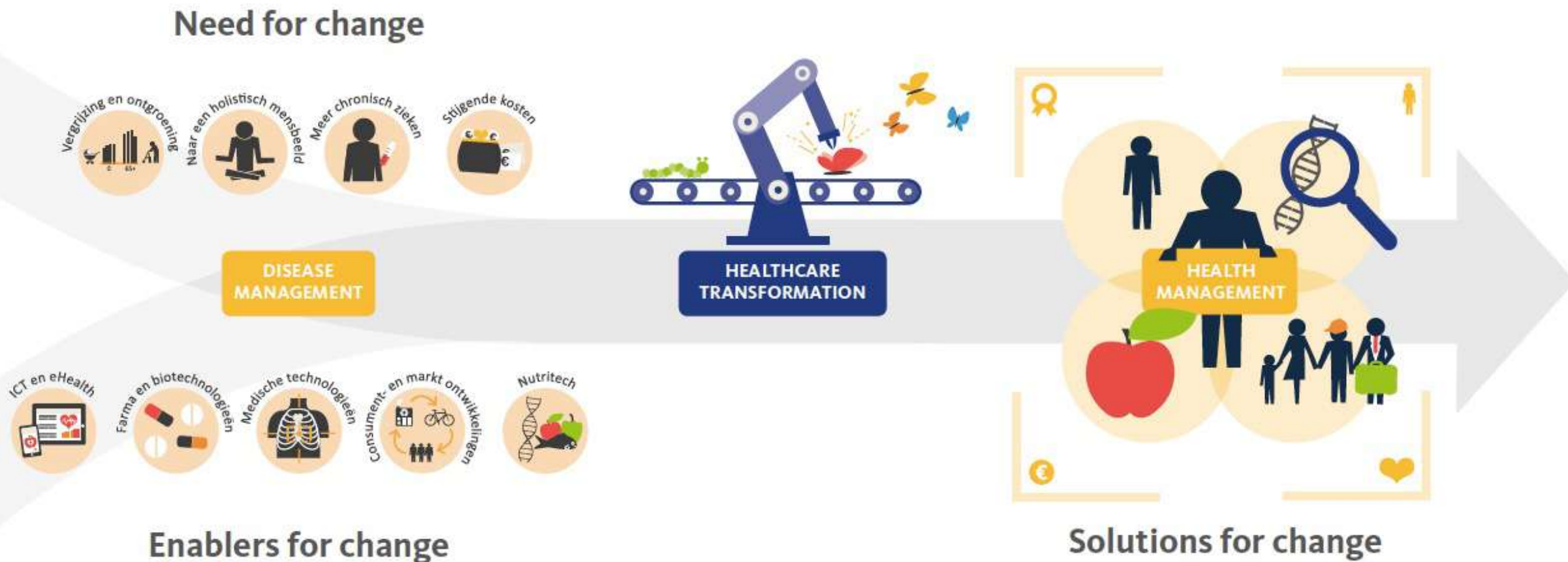
Positieve gezondheid

Preventie

Data uitwisseling

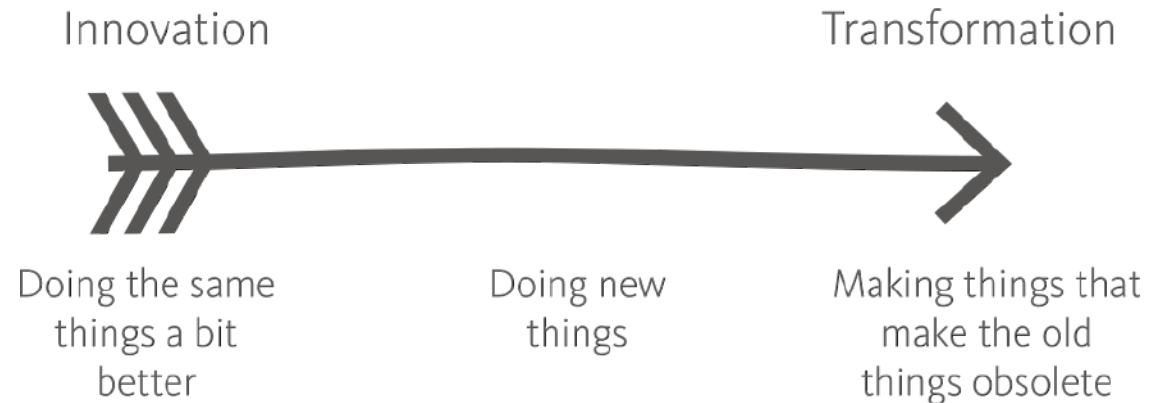
Juiste zorg op de juiste plek

Een transformatie van de zorg van een 'disease management system' naar een 'health management system' is de volgende stap



©BeBright

Geen innovatie, maar transformatie



Transformatie is een fundamentele verandering in visie en werkwijze van een organisatie die vaak onomkeerbaar is. Je creëert een nieuwe orde, je laat het oude los en je vormt nieuwe waarden, structuren, uitgangspunten, cultuur en gedrag.

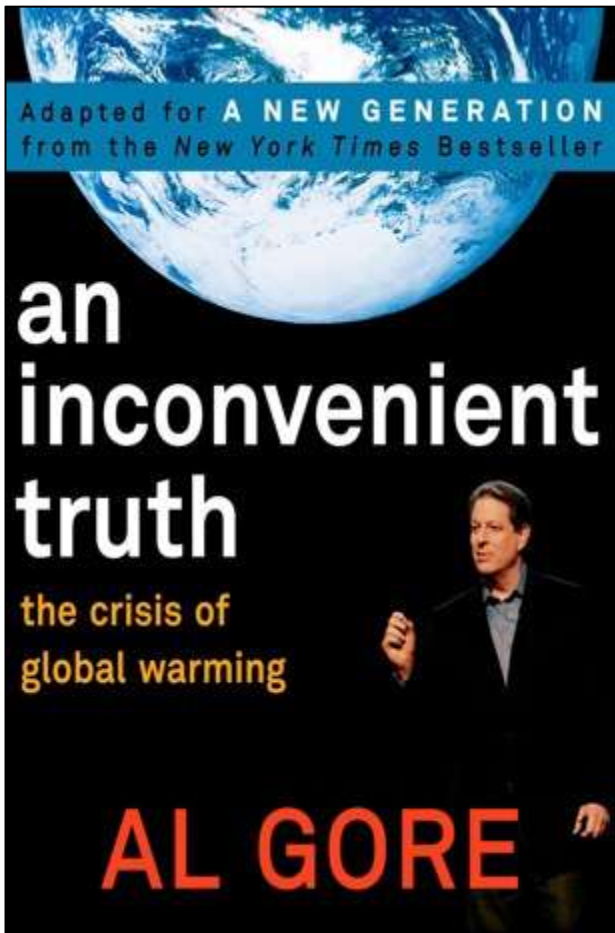


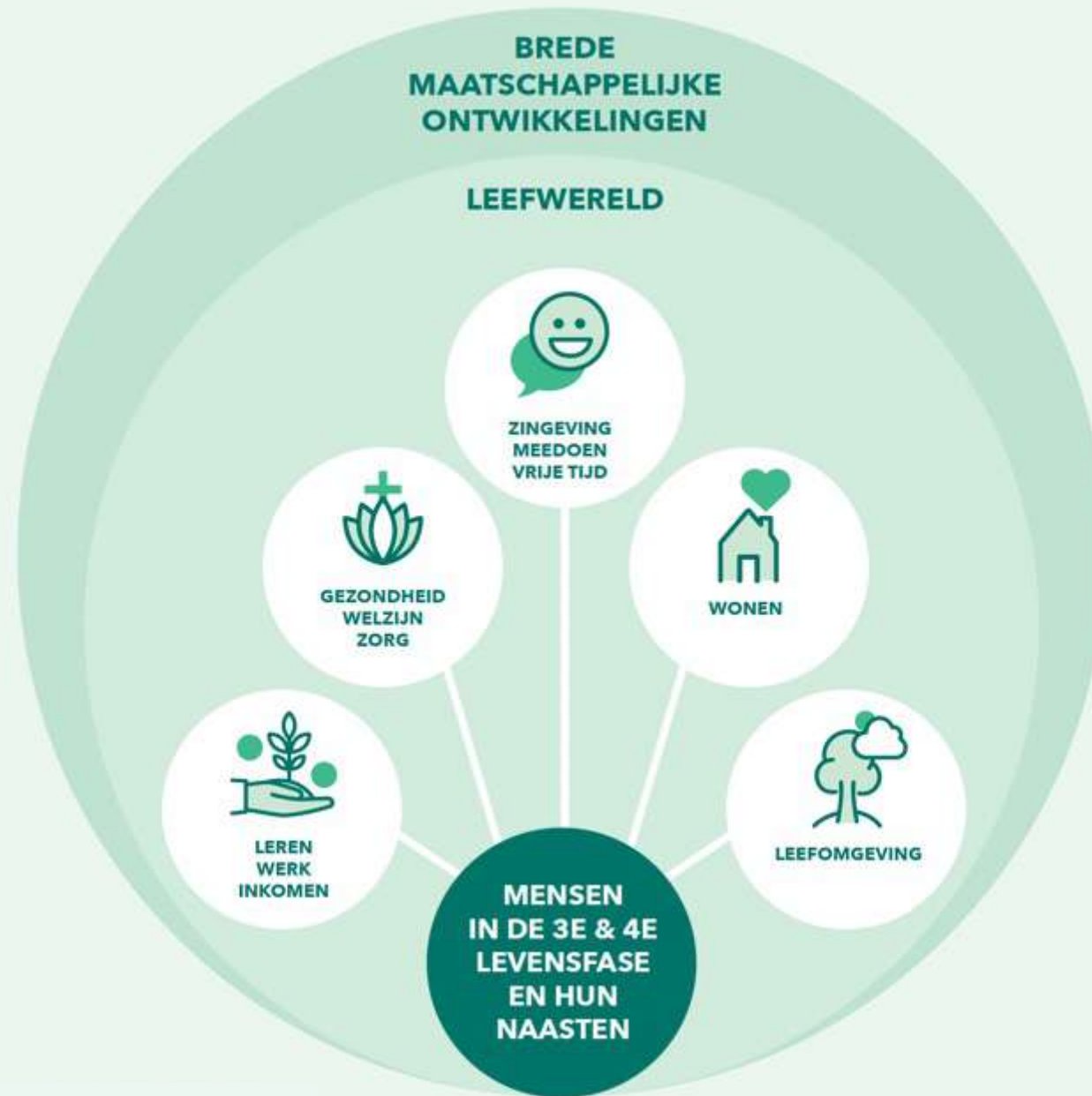


OUDEDER

2040

WORDEN



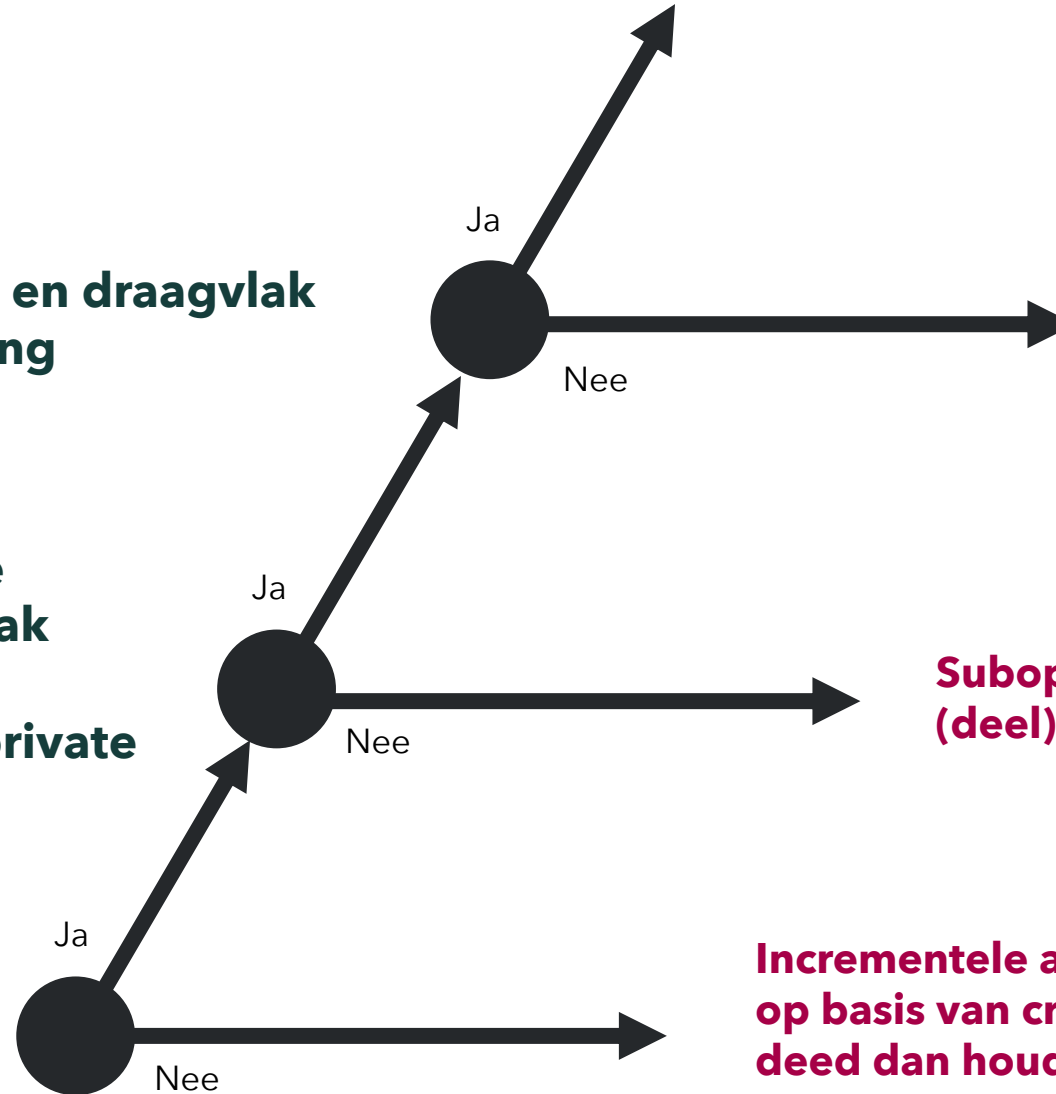


Transformatie: Coalition of the willing, learning & doing

Bewustwording en draagvlak
in de samenleving

Bewust van de onderlinge
afhankelijkheid & noodzaak
integrale aanpak: domein
overstijgend en publiek/private
agenda

Visie en antwoorden
vanuit 2040



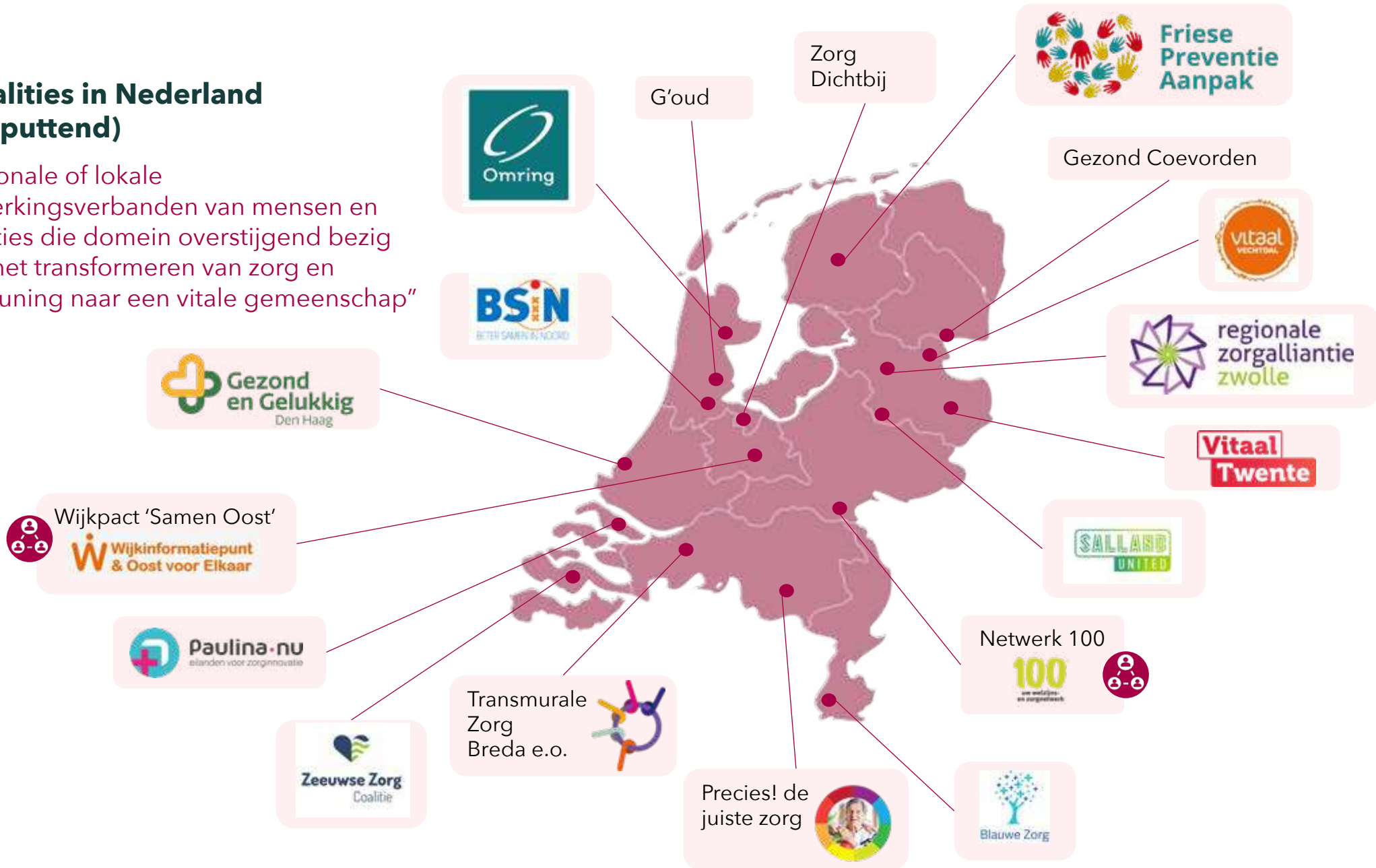
Reactieve
puntoplossingen als
gevolg van sentiment

Suboptimale
(deel)oplossingen

Incrementele antwoorden en reactief
op basis van crisis: als je doet wat je
deed dan houd je wat je hebt

Doe-coalities in Nederland (niet uitputtend)

“zijn regionale of lokale samenwerkingsverbanden van mensen en organisaties die domein overstijgend bezig zijn met het transformeren van zorg en ondersteuning naar een vitale gemeenschap”



Samenleving

Het ecosysteem

Maatschappelijke
Expertgroep

Burgerraad

Veldraad

Interdepartemen-
taal netwerk

Themagroepen

Politiek

Kennis- en
wetenschappelijke
instituten

Maatschappelijke dialoog



Van oud zijn naar goed ouder worden

Mee doen

”

Waar zetten we ons voor in?

Een inclusieve samenleving waarin we een leven lang leven en goed ouder worden. Wij zijn unieke personen met verschillen in levenservaring die aangesproken mogen worden op en versterkt kunnen worden in ons talent, ook als we ouder worden.

Wat hebben we daarvoor nodig?

Merkbaar meer bewustzijn in de maatschappij over mogelijkheden, kansen en rollen voor alle generaties en de verbinding daartussen.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. Stimuleren van het gebruiken van 'ervaren kracht'
2. Voorbereiden op de volgende levensfase
3. Aandacht voor 'de laatste 1.000 dagen' en de betekenis van sterven voor mensen en hun naasten
4. Ruimte voor (burger)initiatieven die bijdragen aan zelf en samen prettig ouder worden

Van betrokken werk naar waardevolle bijdrage

Ertoe doen

”

Waar zetten we ons voor in?

Een betekenisvolle samenleving waarin we ertoe doen in wie we zijn en wat we doen. De waarde daarvan drukken we niet alleen uit in geld maar ook in maatschappelijke waarde, in eigenwaarde, in relevantie en ontwikkeling, individueel en collectief.

Wat hebben we daarvoor nodig?

Versterkt bewustzijn dat iedereen op verschillende manieren, ook in de derde en vierde levensfase, betekenisvol kan leven in en een grote bijdrage kan leveren aan de ouder wordende samenleving op basis van ieders talent, werk- en levenservaring.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. Aantrekkelijker en effectiever werken in zorg en welzijn
2. Ontwikkelen sociaal en publiek-privaat ondernemerschap
3. Integreren van economische en maatschappelijke bijdrage, in het bijzonder voor de mantelzorg
4. Arbeidsmarkt laten aansluiten bij de levensloop

Van eigen huis naar samen-wonen

Samen doen

”

Waar zetten we ons voor in?

Een participerende samenleving waarin we samen verantwoordelijkheid voor de gemeenschap nemen en iedereen een plek heeft om te wonen. We hebben beleidsbepalende invloed op inrichting en besturing van die gemeenschap. Onze leefomgeving waarin we duurzaam, veilig en betaalbaar wonen, draagt bij aan welzijn en gezondheid en is in balans met natuur en klimaat.

Wat hebben we daarvoor nodig?

Groter bewustzijn over de invloed van de leefomgeving op gezondheid en het belang om die gezamenlijk vorm te geven.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. Organiseren burgerparticipatie op lokaal, regionaal en nationaal niveau
2. Versterken van vitale wijkinfrastructuur, mobiliteit en voorzieningen
3. Realiseren diversiteit aan extra woningen
4. Aanpassen wet- en regelgeving voor divers woningaanbod en -gebruik
5. Ontwikkelen duurzaam verpleeg(t)huis van de toekomst

**Van liever
niet ziek naar
meer vitale
jaren**

Vitaal doen

”

Waar zetten we ons voor in?

Een gezonde samenleving waarin we onze gezondheid als kostbaarste bezit willen vergroten en versterken. We hebben daarin zelf en samen een rol en verantwoordelijkheid. We blijven samen zo lang mogelijk aan de vitale kant van de samenleving en worden daarin ondersteund als we dat op eigen kracht minder goed kunnen. Zo blijven genoeg mensen en middelen over om passende en liefdevolle zorg te geven aan hen die dat nodig hebben.

Wat hebben we daarvoor nodig?

Bewustzijn van de verantwoordelijkheid voor en mogelijkheden in het beïnvloeden van eigen gezondheid (in brede zin), en dat zorg daarin niet altijd de oplossing is. Ondersteuning bij het zelf en samen werken aan gezondheid met erkenning van bestaande gezondheidsverschillen, en -vaardigheden.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. Levenslang en levensbreed investeren in vitaliteit
2. Regionale vitaliteit ontwikkelen vanuit de praktijk
3. Ondersteunen van ouderen in de eigen woonomgeving
4. Realiseren van passende en digitale zorg vanuit patiëntperspectief

Van individueel innoveren naar digitaal verbonden

Digitaal doen

”

Waar zetten we ons voor in?

Een samenleving waarin we digitaal meedoen en zinvol gebruik maken van de mogelijkheden die technologie en digitalisering ons bieden. We benutten de technologische en digitale mogelijkheden op een ethisch verantwoorde wijze die de menselijke maat ondersteunt. We hebben een infrastructuur die zorgt voor een goede integratie van digitale toepassingen op een passende manier. Iedereen kan op een veilige, toegankelijke, gebruiksvriendelijke en persoonlijke manier digitaal interacteren.

Wat is daarvoor nodig?

Bewustzijn, kennis en acceptatie van technologie en digitalisering en goede digitale vaardigheden onder eindgebruikers. Gebruiksvriendelijke, toegankelijke en intuïtieve digitale toepassingen. Een veilig, verantwoord en duurzaam digitaal landschap op basis van heldere kaders. Een verhoogde digitale weerbaarheid, passende digitale soevereiniteit en passende randvoorwaarden voor de implementatie en opschaling van digitale toepassingen.

Wat gaan we daarvoor doen?

1. Stimuleren van digitale inclusie
2. Investeren in een duurzaam digitaal landschap
3. Versterken van opschalings- en doorzettingsmacht



Verleden
IVOREN TOREN
Professionele dominantie



DE MEDISCH SPECIALIST



DE PATIËNT



HET ZORGSTEEEM



Heden
VERGROOTGLAS
Ziektegericht
& Verantwoording



HET ZORGSTEEEM



DE MEDISCH SPECIALIST



DE PATIËNT

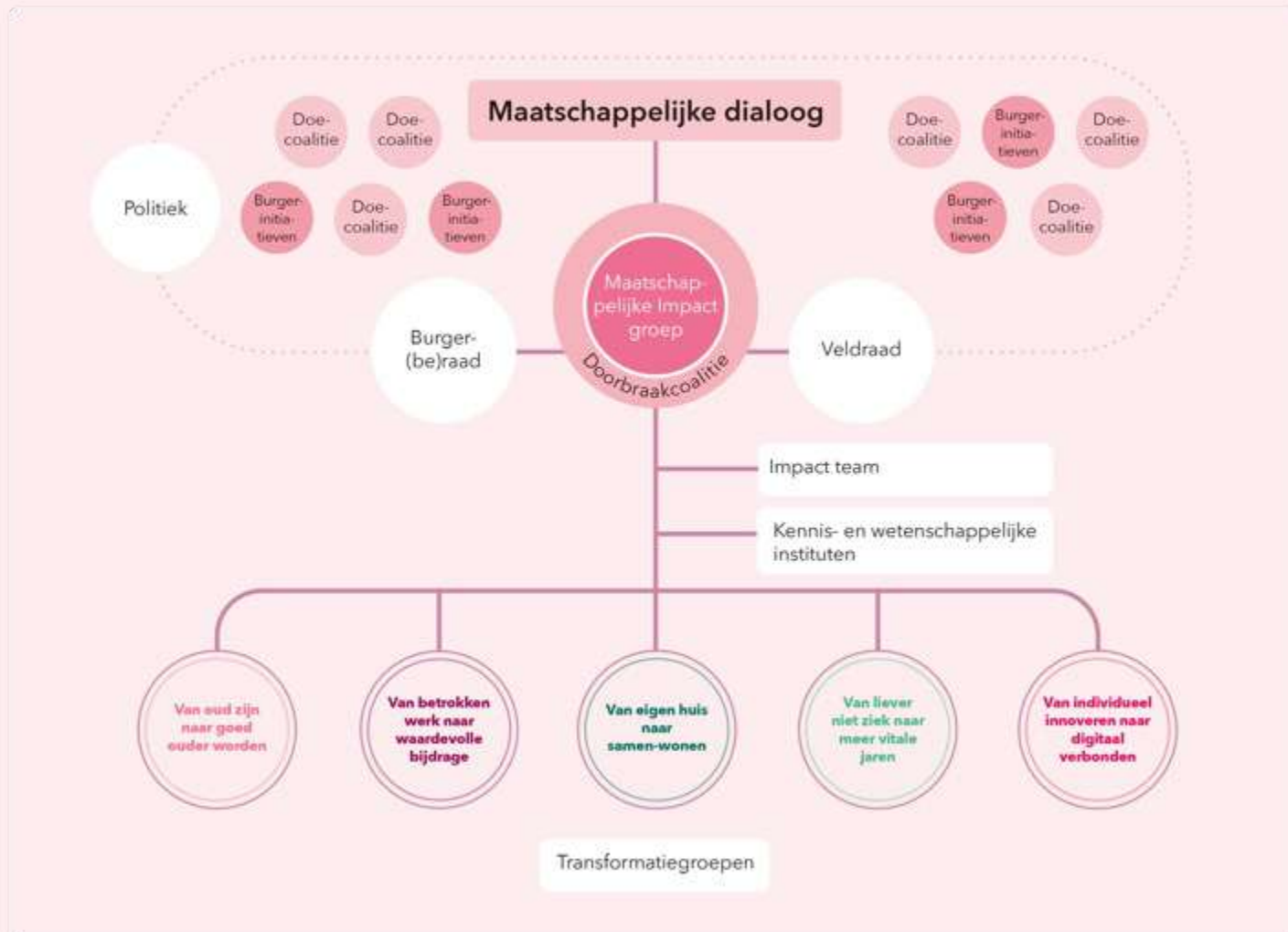


Toekomst
GERECHTVAARDIGD
VERTROUWEN
Waarde(n)creatie & mensgericht



PATIËNT EN MEDISCH SPECIALIST
BINNEN HET ZORGSTEEEM

Naar een nieuwe governance en regie



In 2023 werken we toe naar een onafhankelijke juridische vorm voor deze governance structuur met eigen winst & verliesrekening die ondersteunend is aan de beweging.

Van oud zijn naar goed ouder worden
Mee doen

Van eigen huis naar samen-wonen
Samen doen

Van liever niet ziek naar meer vitale jaren
Vitaal doen

Van betrokken werk naar waardevolle bijdrage
Ertoe doen

Van individueel innoveren naar digitaal verbonden
Digitaal doen

Transformatie vindt niet zomaar plaats

Transformatiecases



Voorbeelden ter inspiratie



TRANSFORMATIE

ZORG

De Transformatie Twister visualiseert het proces van succesvolle transformatie



Het transformatieproces bestaat uit 4 verschillende fases



Doorzoeken

- onderzoeken en verkennen van het verleden
- vaststellen van uitgangssituatie
- beïnvloeden van uitkomsten door gebeurtenissen in onderstroom
- in kaart brengen van behoeftes, koers en belangen van alle betrokkenen



Doorzien

- creëren van gedragen en verbindende visie en ambitie
- vormen van coalities
- scheppen van randvoorwaarden voor succes
- starten met experimenten en onderzoeken die aansluiten op visie en strategie



Doorzetten

- versnellen van succesvolle ontwikkelingen en initiatieven
- veranderen van o.a. organisatie-inrichting, processen, stuurinformatie en beloningsbeleid
- afbreken van systeemweerstand



Doorleven

- verankeren van waarden, normen en gedrag
- optimaliseren van processen, procedures en systemen
- vaststellen van beste werkwijzen passend bij strategie
- naar buiten uitdragen van organisatie visie en ambitie

Samenwerking is het fundament van transformatie

Together
Everyone
Achieves
More



Transformatie: 7 terugkerende thema's



Visie en ambitie



Leiderschap



Cultuur



Samenwerken



Bedrijfsinrichting



Innovatie



Business modellen

Transformatie vraagt aandacht voor verschillende aspecten

							
Visie en Ambitie	Leiderschap	Cultuur	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	Innovatie	Bussiness modellen	= Succesvolle Transformatie
Visie en Ambitie	Leiderschap	Cultuur	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	Innovatie	X	= Geen houdbare verandering
Visie en Ambitie	Leiderschap	Cultuur	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	X	Bussiness modellen	= Tijdelijk en beperkt succes
Visie en Ambitie	Leiderschap	Cultuur	Samenwerking	X	Innovatie	Bussiness modellen	= Gebrekkige operationalisering
Visie en Ambitie	Leiderschap	Cultuur	X	Bedrijfsinrichting	Innovatie	Bussiness modellen	= Beperkte waarde-creatie voor patiënt en samenleving
Visie en Ambitie	Leiderschap	X	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	Innovatie	Bussiness modellen	= Geen eigenaarschap
Visie en Ambitie	X	Cultuur	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	Innovatie	Bussiness modellen	= Blijvende systeemweerstand
X	Leiderschap	Cultuur	Samenwerking	Bedrijfsinrichting	Innovatie	Bussiness modellen	= Onduidelijke koers

Hebben jullie voorbeeld van Transformationeel leider?

What is Transformational Leadership?

Poor leaders make today worse for everyone using **coercive power**.



Transactional leaders make today better by rewarding good performance.



In contrast, **Transformational leaders** are focused on making tomorrow better.



Transformational leaders achieve this in four ways:

VISION

They create a noble vision to work towards that inspires others



AUTHENTICITY

They are authentic in their commitment to the mission, not just to personal gain. Their integrity inspires the team to take action.



A GROWTH MINDSET



They cultivate their team's professional and personal development.

They invest time and energy, knowing their effort will eventually bear fruit.



RESULTS

They recognise both an individual's effort as well as their performance.

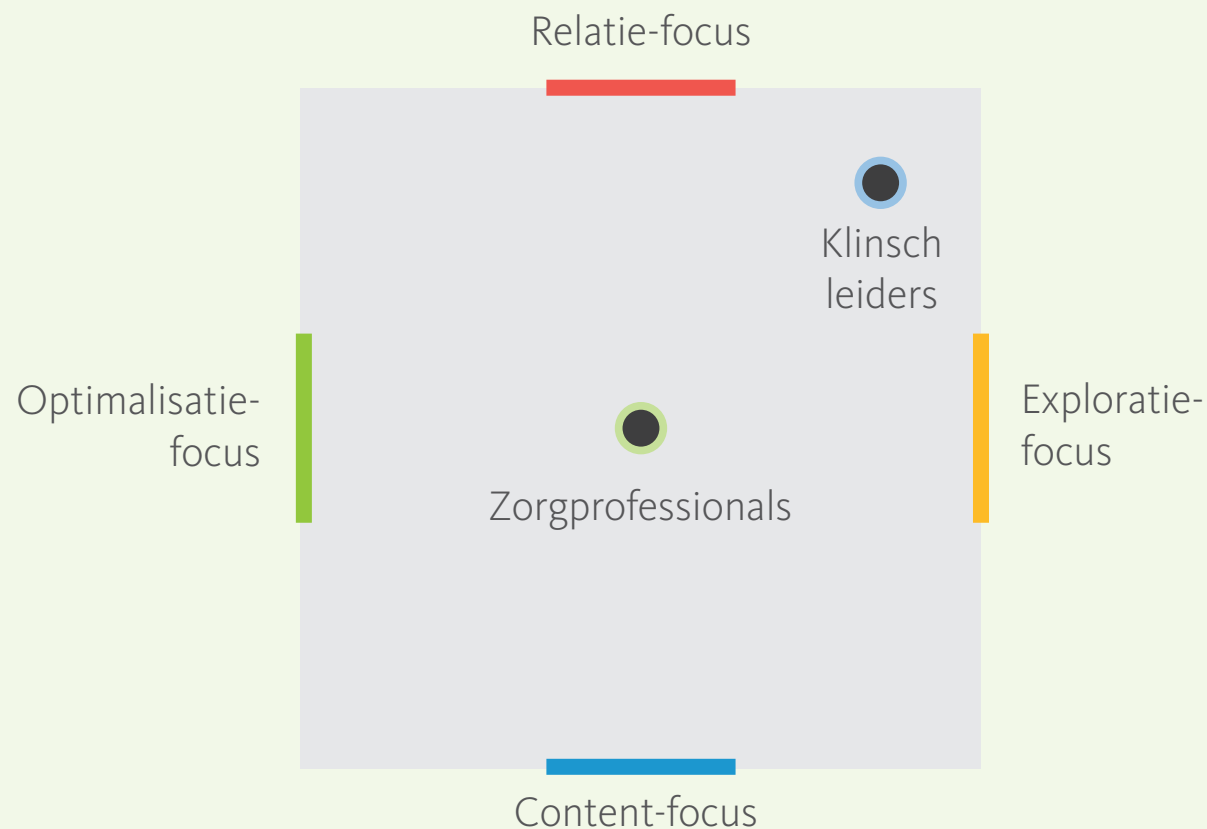
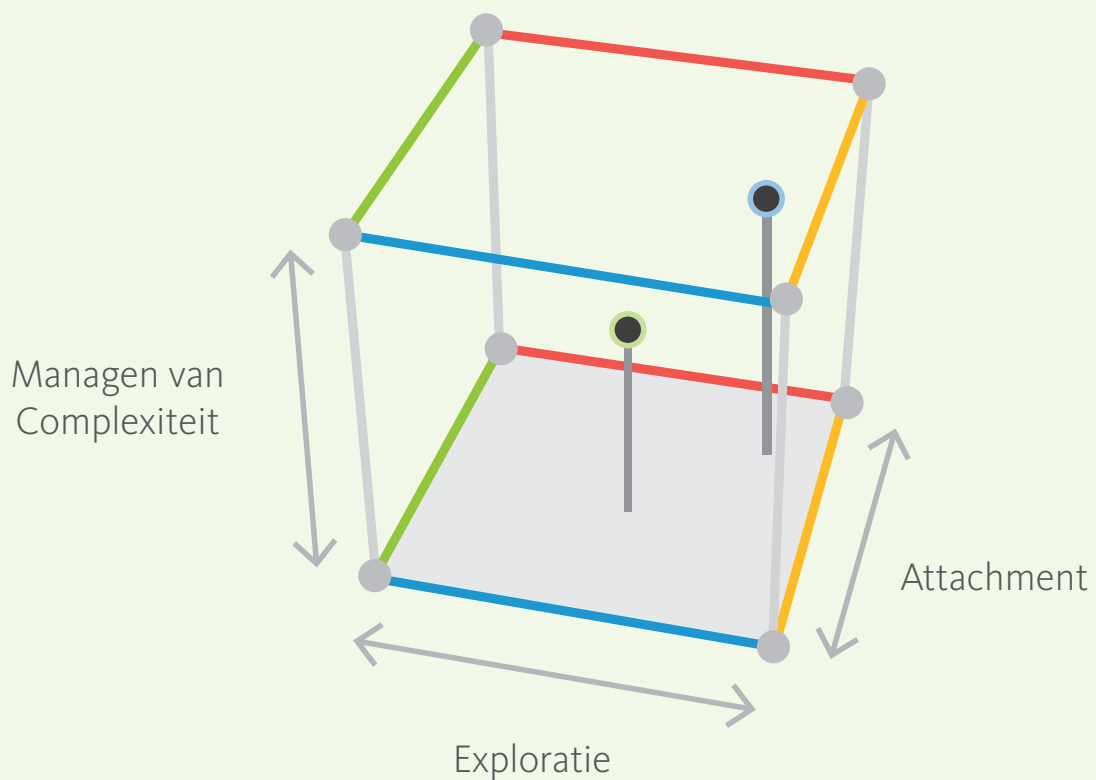
CREATIVITY

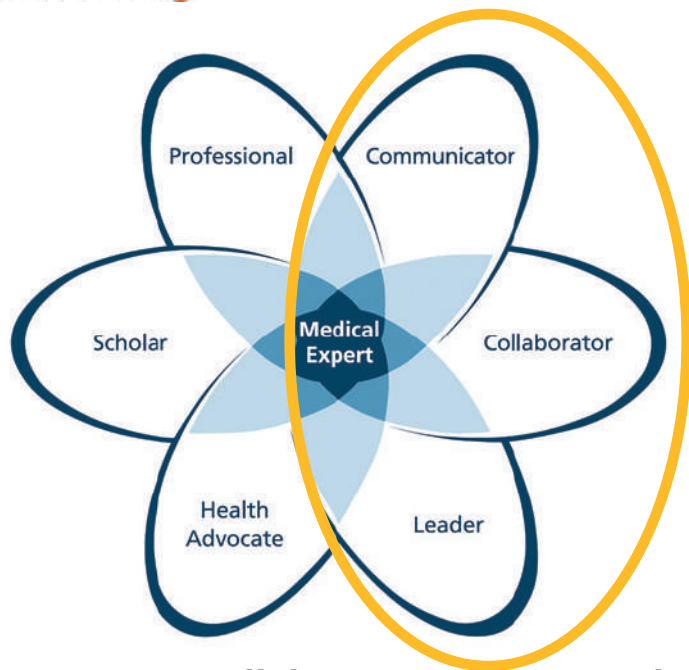
They encourage their team members to develop ideas, work with flare and embrace originality.



They allow measured risks, which helps to foster a culture of innovation.

Transformationeel leiders worden door hun collega's beschouwd als significant meer exploratief dan anderen. Van nature staan leiders meer open voor verandering en vernieuwing en dragen actiever bij aan het zoeken naar en bewerkstelligen hiervan





Core competencies transformationeel leiders

Communicator

- Dienstbaar
- Integriteit
- Sociabiliteit
- Inspireren o.b.v. visie, vertrouwen en toewijding

Collaborator

- Flexibiliteit
- Nieuwsgierig
- Vertrouwen
- Leergierig
- Moedig samenwerken aan
- Kennis delen

Leader


- Enthousiast
- Doorzettingsvermogen
- Moedig
- Zelfmanagement
- Zelfreflectie
- Omgaan met complexiteit
- Voorbeeldgedrag
- Projectmanagement

Cynefin framework



Zie voor korte toelichting Cynefin model:

<https://www.youtube.com/watch?v=N7oz366X0-8&t=7s>

A polar bear is shown standing on a small, irregular ice floe in a body of water. The bear is facing left, looking towards the horizon. The water is dark blue, and the sky is a mix of blue and white clouds. In the background, there are snow-capped mountains and a dark, forested hillside. The overall scene suggests a melting Arctic environment.

*“If the rate of change
on the outside exceeds
the rate of change on
the inside, the end is
near.”*

- Jack Welch, GE -



“Voor innovatie heb je vier d’s nodig:
dromers, denkers, doeners en durfals.”

en om transformatie te realiseren:

doorzetters en dikhuiden

bebright
accelerating transformation



Philip J. Idenburg
philip.idenburg@bebright.eu
+31(0)6 534 421 94



Certified



Corporation

04/11/22