

## IMPLEMENTATIE

Bij het ontwikkelen van een interventie is het belangrijk op voorhand rekening te houden met de implementatie ervan. Hiervoor kan u onderstaand stappenplan voor implementatie gebruiken. Verder kan u ook inspiratie vinden in het overzicht van implementatiestrategieën en –werkvormen dat u terugvindt aan het einde van dit document.

### Stappenplan voor implementatie

#### Inleiding

Voor de implementatie van een activiteit of interventie is het belangrijk een contextanalyse uit te voeren en een implementatieplan op te stellen. Zelfs een goede interventie verkoopt zichzelf immers niet: het is nodig dat er op een planmatige en systematische manier aandacht wordt besteed aan de implementatie ervan.

#### Contextanalyse

In de contextanalyse bekijkt u de context waarin u gaat implementeren. U bekijkt meer specifiek wat de implementatie van een interventie zou kunnen bemoeilijken (belemmerende factoren) of vergemakkelijken (faciliterende factoren). Het gaat om factoren die te maken hebben met de actoren die betrokken zijn bij de implementatie, de interventie zelf en de situatie en omgeving waarin u zal werken.

#### De actoren in beeld

In deze stap brengt u de mensen en organisaties in beeld die een rol spelen bij de implementatie. U geeft eigenschappen of kenmerken weer die van invloed kunnen zijn op het al dan niet succesvol zijn van de implementatie. Denk hierbij aan:

- *Individuele kenmerken*: kennis en vaardigheden, persoonlijke effectiviteit, sekse, leeftijd en ervaring, leerstijlen, zelfbeeld en verwachtingen, veranderingsbereidheid, achtergrond, informatiebehoefte en zoekgedrag, bereikbaarheid
- *Organisatiekenmerken*: cultuur, waarden, normen, mening sleutelfiguren, structuur, regels, mate van beleidsmatige steun, mate van randvoorwaardelijke, sociale en professionele steun, financiële mogelijkheden
- *Netwerken*: onderlinge relaties tussen actoren

U bekijkt ook welke bijdrage u van welke actoren kan verwachten bij de implementatie van de interventie, bijvoorbeeld: extra budget, betrokkenheid / engagement, druk helpen uitoefenen en ondersteuning bieden, vorming aanbieden, consult geven.

#### De interventie in beeld

Als u nadenkt over de implementatie van de interventie is het ook nodig dat u de mate van implementeerbaarheid bekijkt.

Dit heeft te maken met bepaalde kenmerken van de interventie, zoals:

- Verenigbaarheid: in hoeverre is de interventie verenigbaar met de dagelijkse werkroutine en met bestaande opvattingen, normen, waarden en behoeften? Zijn de randvoorwaarden aanwezig? (mensen, middelen, ...)
- Mate van complexiteit: is de interventie makkelijk te begrijpen en te gebruiken?
- Uitproberen: heeft degene die het moet gaan gebruiken de mogelijkheid om het te proberen?
- Zichtbaarheid: zijn de resultaten van het gebruik zichtbaar te maken? Kan men aan de buitenwereld laten zien dat men iets onderneemt?



- Relatieve voordeel: Biedt de interventie meer voordelen dan wat in de dagelijkse praktijk gebruikt wordt of gebeurt? Zijn voor- en nadelen (zoals tijdsinvestering, energie, ...) in balans?

### De lokale omgeving in beeld

Het succes van implementatie wordt mee bepaald door de mate waarin rekening wordt gehouden met de lokale omgeving. U geeft aan wat algemene ontwikkelingen zijn op lokaal niveau, die van invloed (kunnen) zijn op het implementatieproces van de interventie, bijvoorbeeld beleidsaspecten, tradities, trends. U bekijkt in welk opzicht dit kansen of bedreigingen zijn voor de implementatie.

### Implementatieplan

Op basis van de contextanalyse en de kenmerken van de interventie, komt u nu tot het eigenlijke implementatieplan. In het implementatieplan stelt u implementatiedoelen en brengt u ze in kaart - tekent u uit hoe u de interventie verder gaat implementeren.

### Implementatiedoelen stellen

Op basis van de informatie uit de contextanalyse bepaalt u de concrete doelstellingen van de implementatie. Dit doet u voor de verschillende actoren.

Er zijn verschillende niveaus van doelen, die te maken hebben met de veranderingsbereidheid van mensen:

- openstaan voor, op de hoogte zijn van, interesse hebben voor de interventie
- inzicht hebben in nieuwe manier van werken die samenhangt met de interventie en eigen handelswijze
- positief staan t.o.v. de interventie, bereid zijn het te proberen
- in staat zijn de interventie uit te proberen
- de interventie uitproberen
- de interventie blijven gebruiken (belangrijk voor verankering)

Meer informatie vindt u bij de tips en tools voor het onderdeel [doelen stellen](#).

### Strategieën en werkvormen

Op basis van de informatie uit de contextanalyse en de doelstellingen die u formuleerde, bepaalt u nu voor elke doelstelling verschillende strategieën en werkvormen voor de regionale implementatie van de cocaïne campagne. Er zijn verschillende soorten strategieën: u kan informerend, motiverend / sensibiliserend / draagvlakvergroterend, educatief, faciliterend en ondersteunend werken. Er bestaat echter niet zoiets als één beste strategie of één beste werkvorm. Een geïntegreerde aanpak met verschillende implementatiestrategieën en werkvormen op verschillende aangrijpingspunten werkt het best. Meer informatie over implementatiestrategieën en werkvormen vindt u onderaan dit document .

### Kanalen, timing en budget

Kijk bij de werkvormen ook steeds via welke kanalen u kan werken (bepaalde actoren, de pers, ...) en wie het effectief gaat uitvoeren. Houd rekening met timing en budget.



## Overzicht van implementatiestrategieën en -werkvormen

Strategie	Doel	Mogelijke werkvormen
Informerend	Doelgroep informeren over interventie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- persbericht</li> <li>- lezing of presentatie op congres / studiedagen</li> <li>- e-mail</li> <li>- mailings van folders of brochure</li> <li>- flyer</li> <li>- nieuwsbrief</li> <li>- artikel in vakblad of publiekstijdschrift</li> <li>- rapport</li> <li>- prikbord</li> <li>- de wandelgangen</li> </ul>
Motiverend Draagvlakvergroterend Sensibiliserend	Doelgroep voor vernieuwing interesseren en hen erbij betrekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- persoonlijk contact</li> <li>- tweegesprek</li> <li>- netwerkbijeenkomsten</li> <li>- inschakelen sleutelfiguren en opinieleiders</li> <li>- intercollegiaal contact</li> <li>- begeleidingsgroep samenstellen die gedurende het project al kan meepraten over de relevantie en toepassing van de resultaten</li> <li>- bijeenkomsten</li> <li>- feedback op basis van metingen of observaties</li> <li>- reminders (zoals stickers of signalen in computerprogramma's)</li> </ul>
Educatief	Kennis en vaardigheden van doelgroep vergroten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- educatieve (computer)programma's</li> <li>- workshops</li> <li>- vaardigheidstrainingen</li> <li>- instructie en ondersteuning van een getraind individu</li> <li>- scholing door opinieleiders en onder hun begeleiding oefenen, demonstratie, gastcollege, training</li> <li>- buddy-systeem van elkaar opleiden en begeleiden</li> <li>- conferentie</li> <li>- presentatie op congressen / studiedag</li> <li>- training</li> </ul>
Faciliterend - ondersteunend	Doelgroep faciliteren om te veranderen en de verandering vol te houden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- telefonisch advies</li> <li>- gericht advies over de toepassing van de inzichten</li> <li>- bijeenkomst waar belanghebbenden elkaar kunnen ontmoeten rond een aantal vraagstellingen</li> <li>- consultatie</li> <li>- handleiding bij materiaal</li> <li>- intervisies</li> <li>- handboek</li> <li>- folder</li> <li>- werkboek</li> <li>- draaiboek</li> </ul>

Bron: [ZonMW](#) (2007)