

# 12.5 jaar innovatie bij GGD West-Brabant

Hoogtepunten en inzichten uit onze innovatiereis

Wij maken  
samen  
gezond  
gewoon

**INNOVATIE**LAB



West-Brabant

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Tijdslijn 12,5 jaar innovatie</b>	<b>5</b>
2011 GGD Next	6
2012 Pool van innovators	11
2013 Sociale vitaliteit ouderen	13
2014 Innovatie netwerk	16
2015 Innovatieprogramma	18
2016 Vitaal Oosterhout	21
2017 Innovatieruimte en filmstudio	25
2018 Regionale Health Innovation School	28
2019 The Pitch	32
2020 Innoveren in crisistijd	36
2021 City challenge	40
2022 Studentenwerkplaats	44
2023 GGD Next Level	51
2024 Framework Public Health Innovation Lab	56
<b>De evolutie van het GGD innovatielab</b>	<b>59</b>
<b>Gouden lessen GGD innovatielab</b>	<b>61</b>
<b>Over GGD innovatielab</b>	<b>62</b>
<b>De bouwstenen voor een succesvol innovatielab</b>	<b>63</b>

Innoveren en vernieuwen! 12,5 jaar innovatielab bij de GGD West-Brabant. Een belangrijke pijler om continue onze dienstverlening als GGD richting onze inwoners te kunnen versterken is de inzet van ons innovatielab. Samen werken we aan het verbeteren van de publieke gezondheid van West-Brabant.

Met de inzet van het innovatielab ontwikkelen we vernieuwende en gedurfde oplossingen voor onze inwoners of onze organisatie. Altijd met het doel om te verbeteren.

Innoveren en vernieuwen is een traject van vallen en opstaan. Van dingen uitproberen, accepteren dat het proces niet loopt zoals we hadden bedacht, ruimte geven om verandering te omarmen maar soms ook stoppen omdat het niet leidt tot het gewenste resultaat. Maar tegelijk is het een proces van altijd leren. Leren van de ontwikkeling, van wat goed gaat en wat soms ook minder goed gaat.

Het innovatielab ondersteunt en stimuleert, samen met onze partners, de innovatie binnen de GGD. Daarbij staan onze kernwaarden centraal: vernieuwend, eerlijk en gedurfd. Vanuit deze kernwaarden verkennen we mogelijkheden om samen gezond gewoon te maken.

Met dit boekje laten we de hoogtepunten van de afgelopen 12,5 jaar zien. Van de eerste stappen tot de huidige resultaten. We hopen dat dit boekje een waardevolle bron van inspiratie is om te innoveren en te vernieuwen. Zowel in de publieke gezondheidszorg als in veel andere domeinen!



**Sebastiaan Baan**  
**Directeur Publieke Gezondheid**  
**GGD West-Brabant**

## 12,5 jaar innovatie!

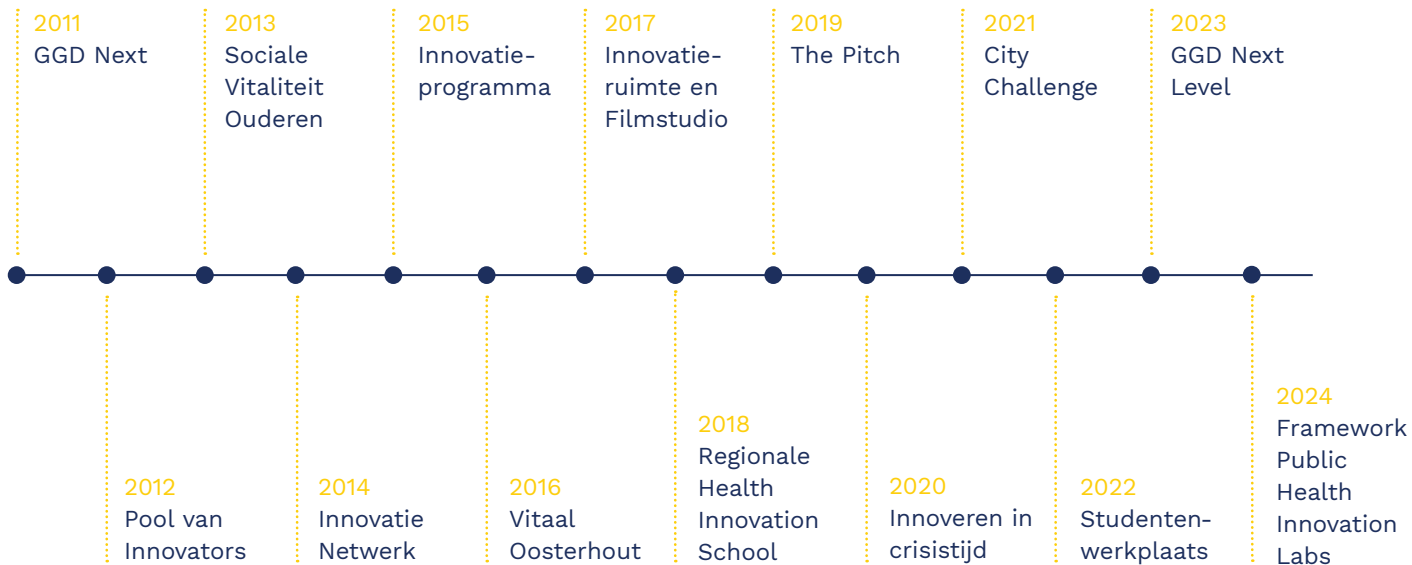
Hoe zet je een innovatielab in de publieke gezondheid op? Hoe werkt het en wat doe je precies? Wat kun je ons aanraden? Deze vragen worden ons vaak gesteld en vormden de aanleiding om in ons jubileumjaar stil te staan en terug te kijken. We weten waar we nu staan en hoe we zijn begonnen. Maar hoe zijn we daar precies gekomen? En wat zijn onze belangrijkste bouwstenen geweest?

In 2011 zijn we als pioniers gestart met onze eerste innovatieexpeditie, vanuit een verlangen om echt verschil te maken. Deze ontdekkingstocht leverde veel op: nieuwe concepten, nieuwe businesscases en de start van een innovatiecultuur. Dit markeerde het begin van een innovatieve GGD. Nu, 12,5 jaar later, staat er een stevig GGD-innovatielab en zijn vele (ex-)collega's van de GGD en regionale partners betrokken geweest bij diverse trajecten.

We zijn nu vele prachtige ontdekkingen en ontwikkelingen verder en nemen je graag mee op onze tijdlijn. Hopelijk inspireren we je om samen verder te innoveren in de publieke gezondheid. Gezien alle actuele ontwikkelingen blijft dat hard nodig.

**Edith Plompen en Eveline van Eck**  
**Oprichters Innovatielab GGD West-Brabant**





### Waarom

Wij wilden als GGD West-Brabant innovatie een plek geven binnen de organisatie, omdat innovatie je een voorsprong op de toekomst geeft. Dit is belangrijk om de maatschappelijke aansluiting niet te missen. Maar hoe moeten we innovatie opzetten binnen de GGD? We hadden hier geen enkele ervaring mee, net als andere GGD'en. Als pionier binnen de publieke gezondheid gingen we op zoek naar een methode die ons houvast kon geven. We kwamen uit bij de VOORTmethode en het innovatietraject GGD Next was ons eerste experiment daarmee.

### Hoe

GGD Next was een intern innovatietraject om de toekomst van de GGD te ontwerpen en de start van het creëren van een innovatieve cultuur. In dit traject werden door de deelnemers nieuwe diensten en producten bedacht en ontwikkeld die passen bij de toekomst van de publieke gezondheidszorg. Daarnaast werkten we aan ons eigen toekomstbeeld van de GGD in 2020.

Voor het traject GGD Next gebruikten we de VOORTinnovatiemethode. Met een groep collega's gingen we op expeditie, waarbij we vijf etappes van

VOORT doorliepen: vertrekken, ontdekken, ontwikkelen, reflecteren en terugkeren. De kracht van de VOORTmethode is een goed gepland proces dat zich in relatief korte tijd afspeelt. We praatten met bestuurders, experts, inwoners en gingen op bezoek bij andere organisaties om te leren over de nieuwste trends en technologieën. We kozen voor deze methodiek om te starten met innovatie, omdat de gestructureerde VOORTaanpak goed past bij de cultuur van de GGD West-Brabant.

### De voordelen van de voort-methode

- + De innovatieopdracht geeft focus en houvast.
- + Je ontdekt als organisatie zelf waar je klanten mee worstelen.
- + De ideeën worden direct getoetst bij de doelgroep.
- + Je keert terug met concrete minibusinesscases.
- + De teamaanpak creëert intern draagvlak voor innovaties.

“We bevonden ons in een snelkookpan, waarin de ideeën opborrelden en soms overkookten. Vaak konden we ’s nachts niet slapen, omdat we bruisten van de energie. We bedachten tijdens onze brainstormsessies maar liefst 910 ideeën.”

#### Wat

Wat leverde GGD Next op? Het doorlopen van dit proces met collega's, bestuurders en opstappers was door de nieuwe manier van werken al een sociale innovatie op zich. Daarnaast kwamen er vier winnende concepten uit waarvan twee zijn uitgewerkt en geïmplementeerd, namelijk: GGD Academy en Mijn Kind In Beeld.

#### GGD Academy

De GGD Academy was een zelfstandig, kwalitatief hoogstaand opleidingsinstituut met GGD West-Brabant als initiatiefnemer in samenwerking met Avans Hogeschool.

De GGD Academy bood voor allerlei doelgroepen verschillende leergangen, trainingen, praktijkstages, cursussen en online leren aan.

De doelgroepen waren bestuurders, ambtenaren, raadsleden, zorgprofessionals, stedenbouwkundigen en burgers. Men kreeg hier op maat gesneden praktijkkennis over (volks) gezondheid. Wij waren het gezondheids- en praktijkkennisinstituut van Zuid-Nederland.

De GGD Academy heeft tien jaar bestaan en is nu onderdeel van HR.

## Mijn Kind In Beeld

Wij nodigden ouders en jongeren uit om gegevens in te vullen over de gezondheid van hun kinderen op de website of via de app 'Mijn Kind in Beeld'. In ruil hiervoor ontvingen de ouders jaarlijks een mooi gepersonaliseerd boekje van hun kind.

Naast de ontwikkelingsgegevens bevatte het boekje ook foto's en feitjes die zij zelf konden invullen. De gegevens werden vergeleken met de benchmark en de geldende gezondheidsstandaarden. Aan de hand van het resultaat konden zij direct zien of er redenen waren om zich zorgen te maken en welke actie zij moesten ondernemen. Zij konden 24 uur per dag deskundig advies op maat krijgen. Indien nodig werden zij doorverwezen naar de jeugdarts van de GGD of een andere vorm van zorg. Mijn Kind in Beeld was de voorloper van het digitale kinddossier.

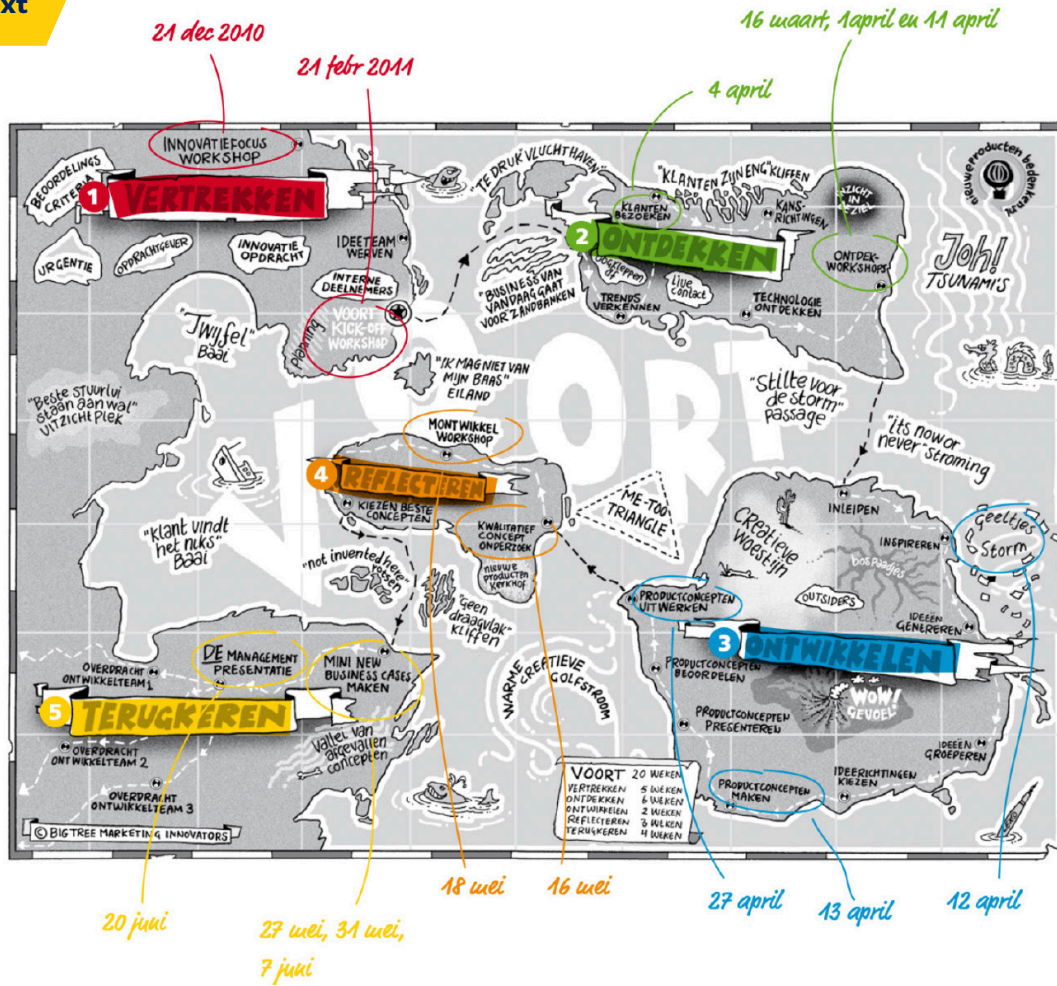
## Geleerde lessen

Het kiezen voor een beproefde methodiek geeft een stevig fundament om op te bouwen en een gedegen framework om andere activiteiten vanuit te ontwikkelen. Elke innovatie werd daarna altijd gestart vanuit de klantvraag en een verkenning van goede voorbeelden (ontdekgesprekken). Het proces is minstens zo belangrijk als het resultaat. De opbrengst is niet alleen nieuwe producten of diensten, maar ook een andere mindset bij de deelnemers. Het maakt creativiteit los om dingen anders te doen en stimuleert een andere kijk op eigen werkzaamheden. Dit vormde de basis voor het bouwen van een innovatiecultuur.

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Lees hier het uitgebreide**  
**reisverslag van GGD Next:**







### Wat heb je geleerd?

Wat mij, als facilitator van GGD NEXT, is bijgebleven, is de enorme impact die dit project had op iedereen, zowel individueel als collectief. Ten eerste de impact op alle deelnemers zelf, die, bevrijd van een zelf opgelegd juk, grenzeloos 910 ideeën bedachten. Ik herinner mij meer dan tien jaar later nog een uitspraak van Edith: “Ik wil nooit meer ‘terug in de box.’” Ten tweede de impact op de interne cultuur van de GGD, die sterk veranderde doordat “de kracht van echt” was ontdekt: echt jezelf kunnen zijn, echt samenwerken, en samen echt iets nieuws voor elkaar krijgen.

### Wat heeft het jou opgeleverd?

Ik heb geleerd dat de VOORT-innovatiemethode door de intensiteit helpt om blijvend de interne cultuur van een organisatie te veranderen. Het moment dat de ‘in driedelig blauw geklede conservatief ogende aristocratische leider’ een hartstikke leuke vent bleek te zijn met puberaal gedrag, was het ijs gebroken. De eindpresentatie van de innovatie businesscases in zijn gastvrije villa en het oplaten van ballonnen met daaraan visie-voor-de-toekomstkaartjes is onvergetelijk en het hoogtepunt van onze innovatiereis. Innovatie gaat altijd in golfbewegingen: na de outside-the-box exploratie van GGD NEXT komt er altijd weer de inside-the-box exploitatie.

### Advies voor de toekomst

Een echte innovator heeft het geduld van een jager en schiet alleen als hij zeker weet dat het raak is. Ik wens jullie veel geduld in de tussentijd.



### Gijs van Wulfen

“Nooit-Meer-Terug-in-de-Box!”

- Grondlegger FORTH Innovation Method
- Auteur Managementboek van het Jaar
- LinkedIn Top Voice

### Waarom

Een logisch vervolg op GGD Next was het oprichten van een interne pool van ambassadeurs om het aangewakkerde innovatievuur door te geven. Zo wilden we meer collega's de kans geven om ook enthousiast aan de slag te gaan met innovatie. Dit was tevens een manier om intern verbinding te maken met de verschillende teams en beter de kansen die zich voordoen te benutten door elkaar te vinden en gevonden te worden.

### Hoe

Het was tijd voor de oprichting van een intern netwerk van innovatieambassadeurs met als doel het stimuleren van een innovatieve cultuur binnen GGD West-Brabant. Een jaar lang organiseerden we elke maand een interactieve workshop, training of andere activiteit, gekoppeld aan een opdracht voor hun werk of team.

### Activiteiten van het netwerk

- Organiseren van interactieve bijeenkomsten:
  - Focus op innovatie, inspiratie, leren en ontwikkelen.
  - Het doen van gezamenlijke opdrachten en het delen van ervaringen.

### Activiteiten van de ambassadeurs

- Fungere als innovatieambassadeur binnen het eigen team.
- Aanmoedigen van innovatief denken door de hele organisatie.

### Uitbouwen van de innovatiecultuur

- Ontwikkeling van een klein kernteam naar een grotere groep mensen die bezig zijn met innovatie vanuit verschillende afdelingen.
- Proberen dingen op een andere manier te doen, zoals het toepassen van nieuwe vergadertechnieken.

### Wat

Het resultaat was:

- De start van een bredere innovatiecultuur.
- Laten zien en ervaren hoe leuk en zinvol innoveren kan zijn.
- Nadruk op 'doen' in plaats van vergaderen of praten.
- Creatieve ontwikkeling, toepasbaar in ieders werk en elk team.
- Inclusieve aanpak waarbij iedereen kon meedoen, ongeacht de functie.
- Focus op talentontwikkeling en professionele groei.

### Geleerde lessen

Als je een actieve community wilt, moeten de bijeenkomsten zelf ook uitnodigen tot actief gedrag van de deelnemers. Daarom hebben we de switch gemaakt van alles zelf organiseren door het Innovatielab naar het samen met de deelnemers faciliteren van de bijeenkomsten. Zo werd het voor iedereen een 'learning by doing' in een veilige omgeving.

### Waarom

Eenzaamheid onder ouderen was en is nog altijd een urgent probleem. We wilden dit probleem op een creatieve manier oplossen en niet alleen vanuit onze achtergrond in de zorg. Daarom gingen we als GGD West-Brabant in co-creatie met de culturele sector op zoek naar nieuwe oplossingen. We wilden verrassende concepten bedenken die eenzaamheid onder ouderen verminderen en sociale vitaliteit vergroten door cultuur en gezondheid te combineren.

### HOE

Voor dit project werkte GGD West-Brabant in co-creatie samen met Nieuwe Veste (kunst, cultuur, bibliotheek). Dit was een unieke cross-over tussen de gezondheidsen cultuursector. In een gezamenlijk team doorliepen medewerkers van GGD West-Brabant en Nieuwe Veste de VOORT-methodiek om tot nieuwe concepten te komen. Hierdoor werden diverse perspectieven benut. Nieuwe Veste zag geen zorg, maar mensen die vrije tijd hebben voor muziekles of lezen in de bibliotheek. Voor hen was zorg niet altijd de oplossing; kunst en cultuur speelden ook een belangrijke rol.

### Wat

Het traject leverde het volgende op:

- **Cultuurprijs Community Art:** het project heeft landelijke erkenning met deze award gekregen voor de realisatie van een uniek concept.
- **Concept Tijd van je Leven:** door middel van creatieve tijdsbesteding verbeteren we de levenskwaliteit van ouderen in onze samenleving en gaan we eenzaamheid tegen. Tijd van je leven bestaat uit een ontmoetingsdag en zes opeenvolgende workshops. Tijdens deze workshops gaan ouderen creatief aan de slag onder begeleiding van verschillende kunstenaars. Denk aan schilderen, kleien, dans of theater. Meer dan 10 jaar later wordt dit project nog steeds succesvol uitgevoerd in diverse gemeenten.

“Tijd van je leven heeft me weer een doel gebracht. Ik leef ernaartoe en krijg weer ideeën om iets te doen. Ik wil gewoon weer iets ondernemen!”

Mevr. de Bot (85)

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Bekijk de video: De tijd van je leven**



“Je maakt echt een connectie met mensen.”

Sjef Boshouwers (74)



**Wat heb je geleerd?**

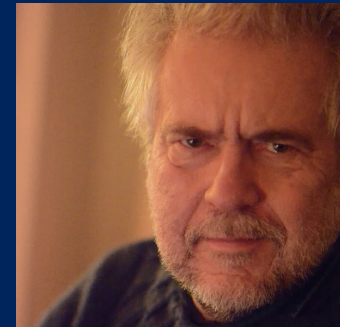
- Samenwerking leidt tot meer dan de som der delen. Het bundelen van krachten is een uitstekend middel om problemen aan te pakken. Door mensen in hun kracht te zetten, stimuleer je hen om een extra tandje bij te zetten.
- Houd mensen op de hoogte van de ontwikkelingen in het project, ook als ze geen deel meer uitmaken van het project.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

In latere projecten heb ik met succes deze ervaringen weten te benutten. Ik probeer telkens verschillende disciplines met elkaar te laten samenwerken.

**Advies voor de toekomst**

Ik wens jullie dat er nog vele samenwerkingsprojecten van de grond komen. De innovatieve energie was inspirerend.

**Paul van Gulick**

“Door de samenwerking tussen GGD West-Brabant en Nieuwe Veste werd een enorme creativiteit aangetrokken. De ontmoeting en samenwerking met mensen uit verschillende disciplines verruimde de horizon. Het feit dat je uit je vertrouwde omgeving werd losgeweekt, was inspirerend. De ‘reis’ die we gezamenlijk maakten was de moeite waard.”

- Dirigent bij Nieuwe Veste (2013)  
Muzikant, componist, dirigent (nu)

### Waarom

Door de positieve ervaringen met co-creatie besloten we ons meer te richten op het verbinden met regionale en landelijke innovators in de publieke gezondheid om:

- Inspiratie en kennis te delen
- Een positieve boost te geven aan de innovatiecultuur in de publieke gezondheid en de onderlinge verbinding te versterken.

### Hoe

Het opzetten van een landelijk netwerk voor innovatie en een regionaal netwerk, ZeeBraLim, voor innovatieve mensen bij GGD'en. Dit leidde onder andere tot de ZeeBraLim Inspiratietour: verbinden, ervaren en samen in actie komen.

We gingen letterlijk met elkaar op reis door Zuid-Nederland. Vanuit een brainstormsessie over waar kansen lagen, organiseerden we werkbezoeken aan verschillende bedrijven. Vervolgens brainstormden we over onderwerpen waarop we samen wilden innoveren.

### Wat

#### Regionaal

We hebben inspiratie opgedaan op zes verschillende plekken en deze inspiratie omgezet naar:

1. Leerpunten over welke randvoorwaarden of prikkels nodig zijn om als GGD te slagen als innovatief bedrijf.
2. Ideeën voor nieuwe concepten (gezamenlijke concepten of voor een specifieke GGD). Elk idee is uitgewerkt in een inspiratiegids.
3. Input voor het ZeeBraLim innovatie-event.

#### Landelijk

1. Design thinking ingevoerd door middel van trainingen voor alle GGD'en.
2. Activiteiten op landelijk niveau, zoals Dragon's Den, piratenvlag en piratenacties bij verschillende GGD'en. Hierdoor ontmoetten we Kim Spinder, met wie we nog steeds samenwerken als flexibele schil in het Innovatielab.



**Wat heeft het jou opgeleverd?**

- Een leuke tijd met ruimte om te experimenteren en te doen. Er waren in vrijwel alle GGD'en initiatieven, inspiratiesessies en netwerkevents om ervaringen te delen en te zoeken naar gezamenlijke projecten. We hebben mooie dingen kunnen doen zoals het rond laten gaan van de piratenvlag van Kim Spinder, de Blij Blunderen-campagne om te leren dat fouten maken mag, en design thinking sessies in de mooie Pastoe Fabriek. Zo groeide er een sterk netwerk van de meest inspirerende en creatieve mensen van de GGD'en.
- Het heeft veel voor mij betekend. Het was een van de leukste portefeuilles waar ik vanuit GGD GHOR aan kon werken. Het inspireerde me om op latere leeftijd de kunstacademie te doen.

**Wat heb je geleerd?**

Mijn liefde voor vernieuwing en creatie is hier geboren. Ik heb veel geleerd: design thinking, blue oceans en ook gewoon doen. En natuurlijk humor inzetten.

**Advies voor de toekomst**

- Hou vol, innovatie is een kwestie van lange adem.
- Werk samen met totaal onverwachte partners. Dat kan heel ongemakkelijk, maar ook verrijkend zijn.
- Houd humor erin!

“Het zou goed zijn wanneer GGD'en gezamenlijk weer een nieuwe impuls aan innovatie geven. Ik denk dat er veel te winnen is en dat samenwerking op dit onderwerp ook zeker meerwaarde heeft. Social design past heel goed bij publieke gezondheid. Ik zou daar zeker als sector naar kijken en mee experimenteren.”

**Ellen Vermeulen**

“Hier vond ik mijn passie voor vernieuwing en creativiteit en leerde ik over design thinking, blue oceans en ‘gewoon doen.’”

- Strategisch Adviseur Innovatie (2014)  
Interim (project) Manager PG en  
Social Designer (nu)

**Waarom**

In 2015 was het tijd voor een meer strategische positionering van innovatie. Van het laten bloeien van alle bloemen naar samenwerken vanuit een gezamenlijke visie. Dit paste bij de nieuwe koers van GGD West-Brabant naar zelforganisatie.

**Hoe**

Onze uitdaging was om de energie, het creatieve denkvermogen en het initiatief van alle medewerkers te mobiliseren. We wilden ons echt naar buiten richten, zodat we konden anticiperen op trends en ontwikkelingen in de maatschappij en op veranderende klantvragen. Iedereen zou op zijn of haar eigen wijze bijdragen vanuit een rol die bij hem of haar past, gedreven door talent.

In 2015 hebben we samen met de directie en het managementteam (MT) een stevige basis voor het Innovatielab gelegd. We ontwikkelden in co-creatie een visie door middel van interactieve sessies tussen het Innovatielab en het MT, literatuuronderzoek, deskresearch en verkenningen, en inspiratietours naar organisaties met andere manieren van aansturing en zelforganisatie.

**Wat**

Door deze sessies kwamen we gezamenlijk tot een visie en budget voor het Innovatielab, waarop we verder konden voortbouwen.

**Geleerde lessen innovatielab**

- Co-creatie met het managementteam is cruciaal.
- We stelden onszelf nieuwe vragen zoals: Hoe kunnen wij als Innovatielab anticiperen op de koersverandering van de GGD? Hoe kunnen wij maximaal bijdragen aan een zelforganiserende organisatie?
- Geduld is essentieel: een organisatieverandering kost tijd en zorgt tijdelijk voor een naar binnen gerichte blik. Niet pushen, maar de tijd nemen om andere zaken op orde te krijgen. Wat hebben we straks nodig?
- Maak onderscheid tussen verbeteren en vernieuwen, en kies je focus bij schaarste (met beperkte FTE).
- Inrichting en positionering zijn van groot belang. Rollen zijn beschreven. Kaders zijn vastgesteld en met elkaar besproken.
- Proefdraaien en experimenteren is belangrijk.

“De inhoudelijke koers was duidelijk. De organisatie veranderde en we maakten innovatiebudget vrij, en dat in een tijd van veel transitie in Nederland. Dat maakte het extra belangrijk om als GGD te investeren in innovatie.”

Annemieke van der Zijden,  
Directeur GGD West-Brabant 2013-2021

**Wat is je bijgebleven als je nu terugkijkt?**

Een duidelijke koers heeft ons geholpen: opstaan voor kwetsbaren. We wilden werken vanuit zelforganisatie en pionierden hierin. Het Innovatielab droeg bij door samen te pionieren en van anderen te leren. Innovatie versterkte deze transitie.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Als GGD maakten we het verschil door samenwerking en co-creatie. We bouwden een sterk netwerk op, wat ons ook hielp tijdens de coronapandemie.

**Wat heb je geleerd?**

- Geloof ergens in en pionier samen vanuit die overtuiging. Het gaat om de maatschappij, niet om eigen ego.
- Innovatie gaat niet vanzelf, je moet het organiseren en plannen, en er mensen, tijd en geld voor vrijmaken. Het managementteam moet er aandacht aan geven.
- We kunnen veel leren van andere organisaties. Samen leer je meer en sneller, en heb je meer lef.

**Advies voor de toekomst**

Ik hoop dat jullie als Innovatielab blijven bestaan en gekoesterd worden. Er liggen veel kansen om vanuit deze rol iets te betekenen. Het is nu de tijd voor Publieke Gezondheid, maar op een nieuwe manier. Je hebt vrije ruimte in je organisatie nodig om het anders te doen.

**Annemieke van der Zijden**

“Ik word er nog steeds blij van als ik er weer aan terugdenk.”

- Directeur Publieke Gezondheid (2015)
- Senior adviseur Lysias Advies (nu)

### Waarom

In 2013 experimenteerden we succesvol met een VOORTinnovatietraject met twee partijen. In 2016 wilden we het nog uitdagender maken door co-creatie met vijf regionale partners rondom een actueel vraagstuk. Samen tot nieuwe oplossingen komen is in de publieke gezondheidszorg zeer waardevol en noodzakelijk. Innoveren doe je samen! De focus van dit project was het verbinden van zorg, preventie en welzijn, en het ontwikkelen van nieuwe concepten binnen de zorg in Oosterhout, zoals het op een nieuwe manier aanbieden van specialistische zorg. GGD West-Brabant en Amphia ziekenhuis wilden proactief anticiperen op maatschappelijke trends en technologische ontwikkelingen, geïnspireerd door disruptieve innovaties uit andere sectoren (AirBnB, Google, Uber).

### Hoe

We gingen met een ziekenhuis, eerstelijnsorganisatie, welzijnsorganisatie, gemeente en een regionale ontwikkelingsmaatschappij op innovatie-expeditie om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen voor een gezond en vitaal Oosterhout.

Tijdens dit traject gingen we met verschillende doelgroepen in gesprek over positieve gezondheid. Dit betekent dat we niet de ziekte of het probleem centraal stelden, maar onderzochten hoe mensen een betekenisvol leven kunnen leiden. De nadruk lag op de veerkracht, eigen regie en het aanpassingsvermogen van de mens in plaats van op de beperkingen. We inventariseerden de behoeften en gingen hiermee aan de slag.

## Wat

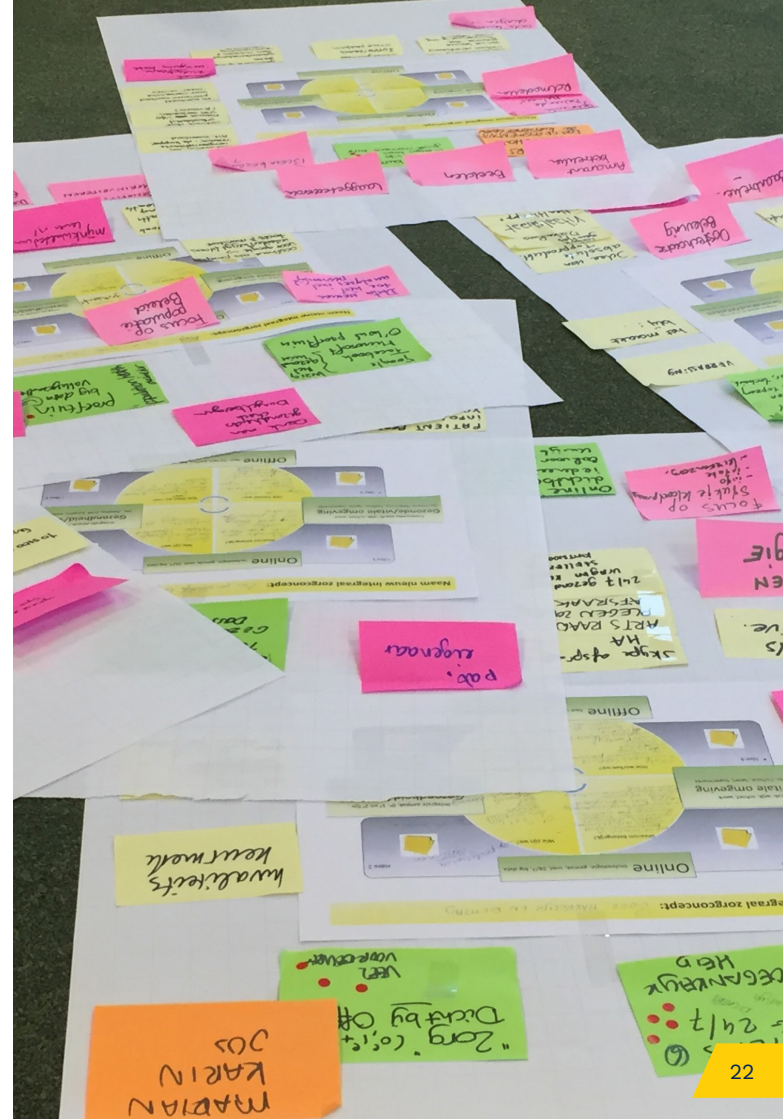
Het resultaat van Vitaal Oosterhout:

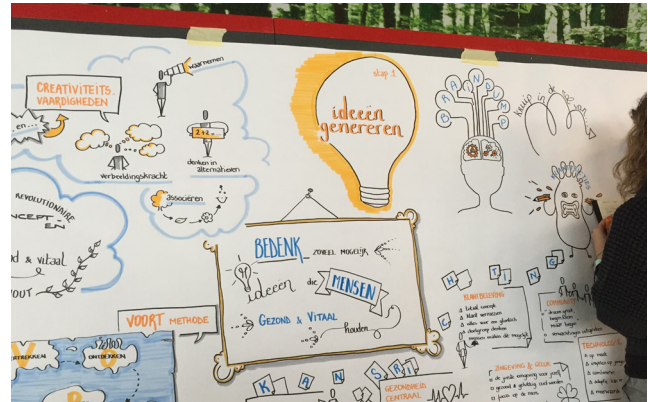
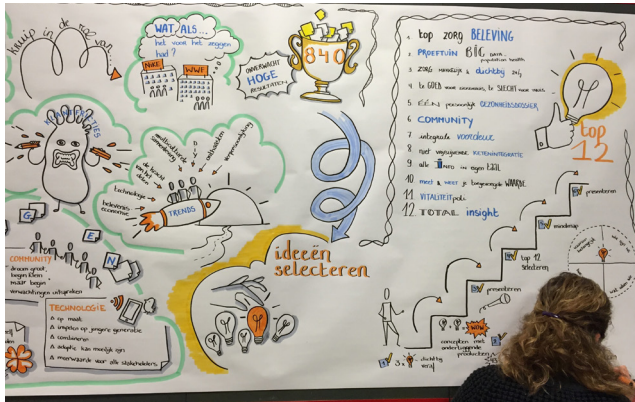
- Verbeterde en structureel samenwerking rondom innovatie tussen Amphia, Surplus, Zorroo, gemeente Oosterhout en GGD West-Brabant.
- Platform Vitaal Oosterhout, waarin de bestuurlijke samenwerking rondom innovatie is geborgd.
- Animo: een nieuw gezamenlijk design-lab en netwerkorganisatie gericht op zorg en welzijn in Oosterhout om nieuwe ideeën te ontwikkelen op basis van de behoeften van inwoners.
- Big Data: een initiatief om data te delen, bijvoorbeeld voor valpreventie en hackathons.
- Innovatieve concepten ontwikkeld in co-creatie met inwoners:
  - Mantelzorg
  - Kookclub
  - Rugklachten
- Oprichting van innovatielabs binnen de eigen organisaties:
  - Innovatiehub Amphia
  - Innovatielab Surplus

**Nieuwsgierig naar meer?**

**Bekijk de website:**

**[www.animo-oosterhout.nl](http://www.animo-oosterhout.nl)**





**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Ik heb allereerst geleerd en genoten van het proces. Het was interessant om te zien hoe een groep mensen, vanuit verschillende organisaties en werkperspectieven, intensief met elkaar aan de slag ging. Bepaalde inzichten die nu stevig verwoord zijn in het IZA, spraken we toen al fundamenteel over.

Het gaf me ook een ander perspectief: wat inwoners van Oosterhout willen, gaat niet primair om zorg. Door middel van focusgroepen leerde ik de onderliggende behoeften kennen. Razend leerzaam en interessant. Ik heb geleerd dat zorg zelden het enige antwoord is.

**Wat heb je nog meer geleerd?**

- Dualiteit van innovatie: Innovatie vereist zowel creativiteit en open gesprekken (imagination) als een strak georganiseerd proces (engineering). Deze twee aspecten lijken tegenstrijdig, maar versterken elkaar.
- Verandering van perspectief: Zorg is niet altijd het enige antwoord; andere oplossingen in het sociaal domein kunnen net zo effectief zijn.

**Advies voor de toekomst**

Er wordt in de zorg veel verwacht van technologische innovatie, maar het GGD Innovatielab heeft veel te brengen door haar kennis van sociale innovatie en systeeminnovatie.

**Anton van Mansum**

“Het bijzondere was dat niet alleen het doel, maar ook de methodiek, het proces, de samenstelling van de deelnemers en de setting heel innovatief waren.”

- Destijds lid van de Raad van Bestuur van Surplus, nu bestuurder Orpea



### Waarom

Onze nieuwe manier van werken had een andere ruimte nodig dan de standaard vergaderruimtes. Creatieve processen vragen om een creatieve omgeving. Na het opheffen van het archief kwam er lege kantoorruimte vrij in het GGD-kantoor in Breda. Deze ruimte werd omgetoverd tot een innovatieruimte, inclusief een filmstudio.

### Hoe

In het kader van “practice what you preach” werd de ruimte ontwikkeld volgens de principes van design thinking. We haalden de wensen en behoeften op bij onze collega’s (zoals een schommel of loungebank), bedachten met een multidisciplinair team creatieve ideeën voor de inrichting, lieten meubels maken door een creatieve collega en een lokale timmerman, en maakten testopstellingen. Stap voor stap en met input van collega’s via de beschrijfbaar wanden, werd de ruimte gerealiseerd. Dankzij flexibele, verrijdbare meubels kon steeds een opstelling worden gemaakt die past bij het doel van de bijeenkomst.

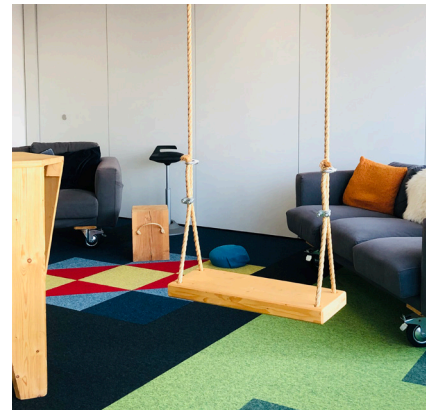
### WAT

Wat heeft het opgeleverd?

- Een populaire ruimte met een andere sfeer dan onze reguliere vergaderruimtes, die voor iedereen te gebruiken is voor vergaderingen, trainingen en workshops. Ook onze ketenpartners maken graag gebruik van deze ruimte. Het heeft als voorbeeld gediend voor andere organisaties die innovatie hoger op de agenda wilden zetten.
- Er worden regelmatig webinars uitgezonden vanuit de filmstudio.

### Geleerde lessen

- Een ruimte voor het Innovatielab maakt innovatie voelbaar en zichtbaar.
- Een ruimte met een andere sfeer nodigt uit om buiten de lijntjes te kleuren.
- Het betrekken van collega’s en het openstellen van de ruimte zorgt voor een gevoel dat innovatie van iedereen is.



**Wat heb je geleerd?**

Het was heel waardevol dat een MT-lid de opdrachtgever was. Daarmee had je draagvlak voor het project, wat hielp bij het maken van belangrijke keuzes.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

- Dit project was een springplank om eenvoudiger en sneller video's en webinars te maken. Beeld blijft langer hangen dan tekst: één beeld zegt meer dan duizend woorden.
- Toen corona kwam, konden wij heel snel webinars inzetten.
- Er worden momenteel instructiefilmpjes gemaakt. Ook zijn de MT-webinars en webinars voor ouders en professionals gebleven, zie [GGDwestbrabant.nl/webinar](https://www.ggdwestbrabant.nl/webinar)

**Advies voor de toekomst**

Blijf investeren in en inzetten op nieuwe technologische ontwikkelingen om te communiceren, zoals virtual reality of avatars die 24/7 vragen van klanten kunnen beantwoorden.

**Mirjam van der Blij**

“Een opdrachtgever vanuit het managementteam is de sleutel tot succes!”

- Communicatieadviseur

### Waarom

Veel zorginnovators werken als ‘lonely wolves’ in hun organisatie, op zoek naar verbinding met collega’s met de juiste verandermindset. Tijdens deelname aan de landelijke Health Innovation School, georganiseerd door VWS en Radboud UMC, merkten we hoe inspirerend het is om van anderen ervaringen en verhalen te horen, samen te werken aan vernieuwingen en een netwerk op te bouwen. Ook in de regio konden we veel meer impact maken als we samen aan vernieuwingen werkten. Waarom geen regionale roedel organiseren waarin innovators vanuit verschillende organisaties verbonden werden?

Dit was de start van de eerste regionale Health Innovation School in Nederland, georganiseerd door het GGD Innovatielab samen met het Care Innovation Center en Alles is Gezondheid, om het ecosysteem in Zuidwest-Nederland te versterken.

### Hoe

In Zuidwest-Nederland werd een regionale Health Innovation School (HIS) opgezet voor deelnemers en gezondheidsthema’s uit deze specifieke regio. In deze regionale school werkten we samen aan vernieuwingen gericht op vitaliteit, welzijn en zorg.

Deelnemers werden het eerste half jaar getraind in vaardigheden en kennis rondom innovatie en implementatie. Het Innovatielab ontwikkelde het inhoudelijke programma (tools, materialen) op basis van onze eigen ervaringen met de VOORT-methodiek en design thinking. We begeleidden coaches en gaven workshops. Daarnaast betrokken we diverse GGD-collega’s in uiteenlopende rollen, van coach tot workshopgever, en maakten beeldmateriaal (filmpjes en foto’s).

Het Innovatielab fungeerde als vliegwiel in de regio. Er werd een beweging op gang gebracht, bijvoorbeeld het groeiende Innovatielab bij Surplus. Het was pionieren, maar de eerste regionale HIS kreeg veel navolging.

### Wat

Het concept 'regionale Health Innovation School' bleek succesvol. Inmiddels zijn er in bijna alle regio's in Nederland varianten opgezet. Het leverde een stevige community op in de regio, evenals de oprichting van meerdere innovatielabs. Processen werden versneld, en het werd een opstap om meer met innovatie te kunnen doen in je organisatie en om meer serieus genomen te worden.

De bijeenkomsten werden gekenmerkt door onvergetelijke energie, rebelseid en inspirerende ontmoetingen. Het delen van kennis en ervaringen met gelijkgestemden met verschillende perspectieven en achtergronden was een belangrijke basis voor de innovatiecommunity. Mensen leerden elkaar kennen en benutten elkaars expertise en netwerk, wat zorgde voor een geweldige kruisbestuiving tussen diverse regionale domeinen, met de nadruk op durven innoveren. De HIS loopt op dit moment nog steeds door.

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Bezoek de website HIS**  
**regionaal:**



### Geleerde lessen

- Veel innovators werken alleen (het “lonely wolf”- of “cowboy” gevoel). Er is groot enthousiasme en veel dynamiek wanneer ze elkaar ontmoeten.
- De regionale Health Innovation School biedt naast een leerprogramma ook netwerkvorming. Deelnemers vinden veel herkenning bij elkaar.
- Verbinding in de regio is cruciaal voor innovatie. Zorg voor een wisselwerking tussen binnen (eigen organisatie) en buiten (samenwerking met andere regionale partijen voor vernieuwing).
- Pak een regierol in innovatie: delen van kennis en expertise.
- Belang van je eigen houding: nieuwsgierigheid en openstaan voor aanvullende kwaliteiten van anderen.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

In samenwerking met het Care Innovation Center en het Innovatielab van de GGD hebben we de regionale HIS opgezet. Dit heeft mij zowel professioneel als persoonlijk veel opgeleverd. Mijn netwerk is enorm uitgebreid en het preventieve perspectief van de GGD bood nieuwe kansen. Het was geweldig om samen te werken met professionals uit verschillende disciplines, wat leidde tot nieuwe inzichten en mogelijkheden. De samenwerking gaf me veel energie, wat me inspireert en motiveert in mijn werk.

**Wat heb je geleerd?**

De samenwerking met het Innovatielab bracht nieuwe perspectieven en methodieken, zoals de VOORT-methodiek. Het was verhelderend om vanuit de doelgroep te werken in plaats van alleen vanuit de professional. Hierdoor vonden we veel meer aansluiting bij de mensen voor wie we uiteindelijk ons werk doen. Als zorgprofessionals zijn we vaak geneigd om vanuit onszelf of de theorie te werken.

**Advies voor de toekomst**

Besteed aandacht aan het ophalen van inzichten bij de doelgroep om hun behoeften en perspectieven te begrijpen voor effectieve oplossingen. Leer hoe je nee zegt voor open communicatie en een gezonde werkomgeving. Begrijp de onderstromen in samenwerkingsprocessen om dynamieken beter aan te pakken. Wees niet bang om van anderen te leren en kennis te delen. Dit bevordert samenwerking en continu leren, wat essentieel is voor langdurig succes. Probeer het wiel niet opnieuw uit te vinden, maar leer van elkaar.

**Chantal van Spaendonck**

“Het was verhelderend om vanuit de doelgroep te werken in plaats van alleen vanuit de professional.”

- Directeur Care  
Innovation Center

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Onderlinge contacten en onlangs mocht ik bij de presentatie van 'Levensluister' zijn. Een bijzonder project, destijds gestart bij de Health Innovation School in West- Brabant.

**Wat heb je geleerd?**

Het belang van goed organiseren en vervolgens durven loslaten. De momenten, ontdekkingen en vernieuwingen die bijblijven en waardevol zijn, die zijn vrijwel altijd onverwacht. De setting en ambiance waarin ze kunnen ontstaan kun je wel organiseren door ruimte te bieden.

**Advies voor de toekomst**

- Kijk breed naar andere sectoren om positief verschil te kunnen maken voor meer gezondheid!
- Anders durven doen en dat vooral met veel plezier doen.

**Karen van Ruiten**

“Een fantastische kruisbestuiving vanuit diverse domeinen uit de hele regio en de focus op anders durven doen.”

- Programmadirecteur  
Alles is Gezondheid

### Waarom

Om innovatie meer in de haarvaten van de organisatie te krijgen, realiseerden we ons dat er iets extra nodig was binnen de GGD. Een manier om meer bottom-up te innoveren en signalen en ideeën van de werkvloer verder te helpen.

Zo konden we de GGD bestendig maken voor de toekomst en onze klanten nog beter bedienen. Voorheen werd innovatie vaak gedaan door mensen die buiten het proces stonden. Het was belangrijk dat mensen op de werkvloer zelf aan de slag gingen met verbeterideeën die goed waren voor de klant.

### Hoe

The Pitch was een open podium voor medewerkers van GGD West-Brabant met verander- en verbeterideeën. Kleine ideeën, die voor een groot verschil konden zorgen.

Iedereen kon een idee indienen, van receptionist tot onderzoeker, vanuit een eigen team of met andere collega's. Het idee moest aan twee criteria voldoen: de indiener moest zelf bereid zijn te helpen het idee te realiseren en het moest een verbetering opleveren voor de klant. Hiermee zorgden we voor actieve betrokkenheid en een klantgerichte mindset.

Het Innovatielab zorgde voor praktische hulp vooraf, tijdens en na de pitch:

- Vooraf: toetsen van je idee bij de klant, hulp bij het opschrijven van je idee
- Tijdens: feedback om het idee te verbeteren en diverse workshops zoals een pitch-training
- Na: begeleiding bij het realiseren van het idee via een versnellersprogramma of helpen schakelen bij verbinding met het MT

Voor draagvlak en feedback op het idee werkten we op verschillende momenten in het proces met een jury van interne en externe stakeholders. De winnaar werd gekozen door de publieksjury tijdens het Pitch-event.



### Wat

De community-aanpak zorgde voor brede betrokkenheid en enthousiasme. Mensen uit verschillende rollen droegen hun steentje bij (indiener van het idee, jurylid, hosting door het MT, publiek). Er ontstonden verbindingen tussen teams en door verschillende lagen heen, bijvoorbeeld de projectmanager die de huismeester hielp om zijn idee in een projectplan om te zetten. The Pitch was geen ideeënbus waar je iets in dropte en waar vervolgens niets mee gebeurde. Medewerkers voerden zelf hun ideeën uit met ondersteuning en coaching van het Innovatielab.

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Lees hier het uitgebreide verslag van The Pitch:**



### Geleerde lessen

- Het Innovatielab doorloopt het innovatieproces tot en met een werkbaar prototype.
- Geld alleen is niet voldoende voor een winnend idee. Er zijn ook vaardigheden en tijd nodig.



**Idee: taalvriend, verbinden van nieuwkomers en ouderen**

Mijn idee was om statushouders met ouderen in contact te brengen. Zo konden statushouders beter Nederlands oefenen en ouderen kregen gezelschap en het gevoel iets bij te dragen. We startten een pilot bij Vredenbergh in Breda, gevolgd door twee andere groepen. De Gemeente Breda gaf subsidie om het idee verder te ontwikkelen.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Dit traject was mijn eerste project en ik ben enorm gegroeid. Hierdoor gingen andere deuren voor mij open. Elke stap vergrootte mijn vertrouwen en verantwoordelijkheid. Het was fantastisch te zien dat het idee werkte, en ik ben dankbaar voor deze kans. De begeleiding en hulp waren heel waardevol.

**Wat heb je geleerd?**

Ik heb geleerd dat je soms gewoon moet beginnen en niet bang moet zijn voor fouten. Vaak lukt het dan wel. Wacht niet altijd op toestemming. Het is belangrijk om de energie erin te houden en hulp te vragen. Bij GGD West-Brabant krijgen we de ruimte voor dit soort projecten, wat motiveert om verder te gaan. Je kunt zelf het verschil maken.

**Advies voor de toekomst**

- Breng The Pitch terug om ideeën van medewerkers een podium te geven.
- Behoud de begeleiding en het meedenken vanuit het Innovatielab.

**Naima Aadmi**

“Deze ervaring bracht groei en nieuwe kansen, opende deuren en verhoogde mijn zelfvertrouwen.”

- Management Assistentie (2017)
- Projectleider/  
Opleidingscoördinator (2019)

### Waarom

West-Brabant werd als een van de eerste Nederlandse regio's getroffen door de coronapandemie. In de heftige periode van virusbestrijding bleef innovatie hoog op de agenda staan bij GGD West-Brabant. Het Innovatielab speelde daarin een belangrijke rol.

### Hoe

Hoe kun je snel innoveren en vooruitgang boeken, en ook nog online? Dit werd noodzakelijk vanaf de start van de coronapandemie, waarbij samenwerking op afstand de norm werd. "We werden gedwongen om het anders te doen dan normaal."

Het GGD Innovatielab experimenteerde met innovatiesprints van vier dagen. Op de eerste twee dagen werkte het sprintteam aan één probleem en diverse oplossingen. Op dag drie werd een prototype uitgewerkt dat op de vierde dag werd getest bij eindgebruikers.

We organiseerden ook een internationale online VOORT waarbij meer dan 10 landen meededen tijdens de coronatijd om internationale oplossingen te bedenken voor de problemen waar we toen allemaal mee te maken kregen. Italië was al veel verder dan Japan of Zuid-Afrika; we konden dus ook veel van elkaar leren.

### Wat

De online innovatiesprint werd ingezet als methodiek om snel verschillende vraagstukken op te lossen tijdens de coronapandemie. "De urgentie gaf vaart aan de innovatiesprint. Gewoonlijk wordt er veel gepraat, maar nu kwam alles meteen in een stroomversnelling. Dat was gaaf en aanstekelijk om mee te maken."

Tijdens diverse sprints werden nieuwe producten en diensten ontwikkeld, zoals een chatbot voor personeelskrachten en een bus om doelgroepen beter te bereiken.

**Glossy**

Een glossy voor leerkrachten, de Jippie, met als thema “We mogen weer naar school.” Dit magazine bevatte tips en tools om makkelijker met leerlingen te praten over de coronatijd, inclusief een Bubble Road Show over handen wassen en een interview met een infectiepreventie-expert over veilig werken in tijden van corona. De reacties van leerkrachten op dit concept waren wisselend. “We hebben geleerd dat het essentieel is om bij het ondersteunen van scholen hun mening te vragen. Je moet niets voor andere mensen bedenken, maar aansluiten op wat ze zelf al doen. Dat betekent het gesprek aangaan met leerkrachten en ouders en later vragen: ‘Is dit wat je helpt?’”

**Coronachatbot**

Een coronachatbot werd ontwikkeld om mensen op de hoogte te brengen van hun testresultaten. Deze chatbot leverde maatwerk bij het begeleiden van mensen in quarantaine en verminderde de werkdruk van medewerkers voor bron- en contactonderzoek, waardoor zij zich meer op risicogroepen konden richten. Ook op landelijk niveau was er interesse voor deze innovatie.

**Mobiele Testbus**

Een andere oplossing richtte zich op het testen van arbeidsmigranten en andere kwetsbare groepen op Covid-19, die moeite hadden de afgelegen testlocaties te bereiken. Het sprintteam kwam met het idee van een testbus, een mobiele unit om speciale doelgroepen te bereiken. Binnen het team ontstond veel energie en via collega’s van de GHOR regelden zij een bus van het Rode Kruis. Het testen in een bus was een experiment dat afweek van de normale procedure, wat zorgde voor weerstand bij collega’s die niet betrokken waren bij de sprint. Er was bezorgdheid dat dit direct de nieuwe werkwijze zou worden, terwijl het een kort experiment was om te onderzoeken of voorlichting en testen mogelijk is op locatie bij een bedrijf. Het was een eenmalig experiment, bedoeld om van te leren, naast de reguliere testactiviteiten.

### Geleerde lessen

- Soms loop je voor op de troepen en lijkt het alsof een idee blijft bij een experiment. Maar later wordt het idee toch ergens opgepakt.
- Ook tijdens een crisis moet je niet los van de organisatie innoveren, maar juist in verbinding staan en vooraf nadenken wie je nodig hebt om na de innovatiesprint de ideeën door te zetten.
- Naast mensen vanuit het primaire proces, zijn ook juist mensen van daar buiten cruciaal ter aanvulling. Zij brengen vaak nieuwe perspectieven in, vanuit andere denkwijzen en brengen geregeld 'blinde vlekken' in beeld. Zo ontwikkelt nog meer de link van innovatie naar praktijk.
- Online samenwerken is vaak efficiënter, zonder reistijd en locaties regelen, maar de voorbereidingen voor online werkvormen vragen meer tijd. Creatieve sessies kunnen dus ook online en voegen nieuwe mogelijkheden toe.
- Online klantenpanels zijn juist makkelijker te organiseren dan wanneer je mensen fysiek bij elkaar brengt.
- Betrek hen op voorhand bij het proces, houd hen bijgepraat, zodat ook zij enthousiast kunnen worden over de aankomende veranderingen. Verken bij weerstand met hen de diepere wortels daarvan en wat helpend zou kunnen zijn. Weerstand is vaak een onderdeel van het veranderproces.

“De groep voelt zich echt een team, ook al werken we online. Dat gevoel gaat door de beeldschermen heen. Iedereen die zich alleen thuis voelde werken, voelde zich nu weer enorm verbonden met elkaar. We zitten samen in een bubbel.”

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Lees meer over de innovatiesprint:**





### Waarom

Na een meer interne focus op hoe de GGD in crisistijd anders kon werken, werd de aandacht nu gericht op een actueel probleem: de impact van corona op jongeren. De uitdaging was om jongeren meer perspectief te bieden. We besloten samenwerking te zoeken met de gemeente Breda om vanuit gezamenlijk opdrachtgeverschap een nieuwe benadering te ontwikkelen voor jongeren van 18-25 jaar, in coöperatie met de doelgroep, sport- en horecasector.

### Hoe

Oplossingen werden samen met jongeren en de horeca gezocht.

### Wat

Dit heeft meerdere concepten opgeleverd, waaronder het Try-out festival en Breda geeft een rondje, naast GoodMood.

### Geleerde lessen

- De sprintaanpak kostte teveel tijd voor ondernemers in sport en horeca. Zij wilden meteen actie en snel naar een oplossing. Voor samenwerking met hen is een andere werkwijze nodig. Hun rol ligt meer bij implementeren en tussentijds toetsen van oplossingen in plaats van kernteamlid zijn.
- Gezamenlijk opdrachtgeverschap zorgt voor gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- Menskracht en financiële middelen voor na de sprint tijdig regelen.
- Deelname van jongeren ook na afloop faciliteren.
- Opdracht en projectleidersrol beter intern beschrijven en borgen, met heldere rollen en commitment.
- Doel van innovatie en sprintmethode vooraf duidelijk toelichten bij alle deelnemers.



### Concept GoodMood

Tijdens de City Challenge ontstond het idee voor GoodMood. GoodMood liet studenten kennismaken met clubs, verenigingen en de verborgen hippe spots die Breda rijk is. Uiteenlopende workshops, rondleidingen, etentjes, games en sportactiviteiten zorgden ervoor dat nieuwe studenten knallend hun studentenleven ingingen. GoodMood bood ook diverse tools voor jongeren die ondersteuning nodig hadden, in welke vorm dan ook. Zo konden ze onder andere terecht bij Jouw GGD voor antwoorden op vragen die ze thuis niet konden stellen. De Gemeente Breda heeft dit mooie initiatief inmiddels geïmplementeerd.

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Bekijk GoodMood:**





**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Het is mij duidelijk geworden dat het effectiever is om vraagstukken op een andere manier aan te pakken. In plaats van iedere week een paar uur te werken aan een vraag in een projectgroep, werk ik nu liever 40 uur onafgebroken aan een vraagstuk, gebruikmakend van de sprintmethode. Dit pas ik nu ook steeds vaker toe in mijn eigen projecten.

**Wat heb je ervan geleerd?**

De sprintmethode is heel effectief om een urgent vraagstuk met een diverse groep mensen op een andere manier aan te pakken, wat leidt tot onverwachte en concrete resultaten.

**Advies voor de toekomst**

Laten we in Breda onze krachten bundelen en samen urgente problemen oplossen met deze innovatiemethode. GGD, gemeente, ziekenhuis, huisartsen, zorgverzekeraars en inwoners: sla de handen ineen om samen tot nieuwe werkbare oplossingen te komen. En specifiek naar de GGD zou ik zeggen: Pak hierin de leiding. Wij volgen!

**Jannet Koster**

“Wat was het gaaf om samen een dringend probleem rond jongeren en de impact van corona aan te pakken. Deze samenwerking tussen GGD West-Brabant en gemeente Breda smaakt naar meer!”

- Organisatieadviseur voor Gemeente Breda.

### Waarom

Er lagen zoveel kansen voor verbetering en vernieuwing, maar het bleef voor de teams lastig om hier in de drukte van alledag tijd voor vrij te maken. Om teams hierbij te helpen, besloten we met enthousiaste en creatieve studenten te gaan werken, zodat er extra mankracht was om met ideeën aan de slag te gaan. Het doel was dat het GGD Innovatielab een magneet zou worden voor jonge conceptontwikkelaars, die samen met professionals konden leren en experimenteren. Zo konden we gezamenlijk meer impact maken en een gezonde toekomst voor Brabant creëren.

### Hoe

Het Innovatielab werkt sindsdien met een klein kernteam van twee innovatoren - een innovatiecoach en een innovatieexpert - en daaromheen een grote flexibele schil van studenten. Twee keer per jaar start er een groep studenten, in september en in februari. Gedurende het jaar verzamelt het Innovatielab input voor mogelijke klussen en opdrachtgevers. In de eerste twee weken gaan de studenten speeddaten met collega's om een indruk te krijgen van alle klussen waaruit ze kunnen

kiezen. Op basis van hun interesses en talent kiezen ze een perfecte match. Het Innovatielab begeleidt de studenten gedurende de stage, terwijl de opdrachtgever alleen verantwoordelijk is voor de inhoudelijke opdracht.

Het Innovatielab is een populaire stageplek voor derdejaars studenten. Studenten doen graag onderzoek naar de laatste trends en ontwikkelingen, bedenken nieuwe concepten, producten of diensten, doen onderzoek onder doelgroepen of zetten experimenten op om te ontdekken wat in de praktijk werkt. Een student werkt ongeveer vier maanden aan een vraagstuk, meestal één tot drie dagen per week. De rest van de tijd werken ze mee in het Innovatielab.

### Wat

Sinds 2014 hebben 36 studenten van creatieve opleidingen stage gelopen bij het Innovatielab van GGD West-Brabant en mooie resultaten opgeleverd.

Denk aan projecten op het gebied van:

- Preventie (Boost Box en Good Mood)
- Seksuele gezondheid (menstruatiearmoede en chemseks)
- Mentale gezondheid (Hoe ist?)
- Corona (de wasstraat, chatbot)
- Arbeidsmarktcommunicatie
- Vitaliteit
- Big data

### Geleerde lessen

- Door de inzet van studenten blijven we zelf leren en vernieuwen door continu een frisse blik. Het zorgt voor dynamiek in het team.
- Door het halfjaarlijkse proces reflecteren we automatisch. Wat is nu belangrijk? Waarop moeten we focussen? Dat houdt ons scherp.
- De gesprekken met stakeholders in de organisatie helpen om duidelijk te krijgen waar we hen mee kunnen helpen.
- We kunnen versnellen, omdat studenten fulltime kunnen bijdragen.
- Studenten willen graag werken bij het Innovatielab. We kunnen als GGD heel goed creatieve studenten aantrekken. Hbo'ers zijn doeners en passen goed bij de GGD-cultuur.
- We hebben naast professionele ontwikkeling veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. We nemen de studenten serieus en behandelen hen gelijkwaardig.





Het Innovatielab trekt creatieve jongeren met ambitie aan.



We nemen jongeren serieus als tijdelijk volwaardig teamlid.



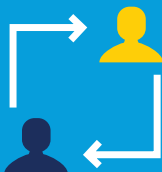
We zetten ze in op hun talent.



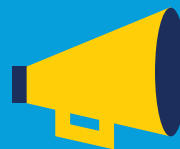
Ze hebben ook iets aan elkaar.



Jongeren openen deuren. Zij worden met open armen ontvangen.



Twee keer per jaar ontstaat een nieuw tijdelijk team. Zo blijven we onszelf vernieuwen.



We geven jongeren het podium.



Win/win, we leren van elkaar en delen wijsheid.

**Wat heb je geleerd?**

- Er kan overal geïnnoveerd worden, maar mensen moeten er wel voor openstaan. Niet iedereen heeft in de gaten hoeveel innovatie kan betekenen voor een afdeling, medewerker of klant. Het kan geen kwaad om soms even door een andere bril te kijken.
- Tijdens mijn stage bij de GGD leerde ik ook de dynamiek van een organisatie begrijpen.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

- Mijn tijd bij het Innovatielab betekende uitdaging, mezelf laten zien en meedenken met anderen.
- Ik liep tegen verschillende uitdagingen aan, zoals geen tunnelvisie krijgen, naar alle partijen luisteren en soms van je originele idee afwijken. Het Innovatielab stond open voor onze ideeën en ontdekkingen. Ze waren heel nieuwsgierig en luisterden echt naar ons.

**Advies voor de toekomst**

- Blijf doen waar jullie goed in zijn en waar jullie passie ligt: het verbinden van mensen en het begeleiden van innovatieve projecten.
- Vergeet niet wie jullie zijn en waar jullie voor staan. Jullie weten waar jullie kracht ligt. Innovatie is niet voor iedereen is weggelegd, haal energie uit de mensen die dat wel hebben!

**Lieke Nienhuis**

“Onthoud wie jullie zijn en waar jullie voor staan, haal energie uit degenen die openstaan voor innovatie.”

- In voorjaar 2023 Student van opleiding “Business innovation” jaar 2



**Wat heb je geleerd?**

Ik heb geleerd zelfstandig zaken op te pakken en door te zetten, effectief te communiceren met collega's en goed te interviewen.

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Een geweldige stage, met betrokken begeleiding en ruimte voor ontwikkeling, wat mij enorm motiveerde. Ik heb een onwijs leuk halfjaar gehad!

**Advies voor de toekomst**

- Werk samen aan projecten met studenten waarvan jullie zelf de meerwaarde inzien. Dat heeft mij enorm geholpen. Onze samenwerking en jullie betrokkenheid maakten het verschil.
- Het zou fijn zijn om vaker samen op kantoor te zijn om een sterker groepsgevoel te creëren.

**“Ontzettend bedankt voor alles!”**

**Annabel Derbyshire**

“Deze stage was de laatste stap om mijn opleiding af te ronden. Dankzij jullie steun heb ik het zelfvertrouwen gekregen dat ik als zelfstandig business innovator aan de slag kan.”

- In voorjaar 2023 Student van opleiding Business Innovation jaar 4

**Wat heb je geleerd**

Bij het Innovatielab van de GGD heb ik voor het eerst echt een langere periode gewerkt aan iets in mijn vakgebied. Ik heb hier de leukste dingen mogen uitproberen, super zelfstandig, maar altijd met sturing. Ik heb echt geleerd hoe het is om in het werkveld te staan en hoe het binnen zo'n organisatie eruit ziet. Ook is het mooi om te zien hoe de dingen die je bedenkt of die je normaal doet als fictieve opdracht voor school, ook echt tot leven komen in de maatschappij. De grootste les was altijd blijven vertrouwen op je eigen gevoel. Hoe meer je in je eigen kracht staat en je eigen talenten benut, hoe mooier resultaat je teweeg kan brengen

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Ik heb niet alleen warme contacten overgehouden aan mijn tijd als stagiaire bij de GGD, maar ook een beeld van wat ik zoek in een werkplek. Door een kijkje in de keuken te krijgen leer je een beetje inschatten wat goed voor jou werkt, en ook wat niet. Doordat ik een vertrouwde fijne werkplek heb mogen ervaren, zou ik niet snel voor iets anders kiezen.

**Advies voor de toekomst?**

Blijf vooral bij jezelf. Doe waar je goed in bent en waar je talenten liggen en maak je vooral niet te druk over wat andere er van vinden. Wat je neerzet heeft zo veel positief effect op de mensen om je heen, gebruik dat als brandstof voor de toekomst.

**Nienke van der Werf**

“Het innovatielab van de GGD is een fijne plek om te werken waar super veel mogelijk is.”

- In het voorjaar van 2022 student van de opleiding Trend research and Concept creation in lifestyle jaar 3

### Waarom

Na de coronacrisis en een wisseling in directie en doorontwikkeling in organisatie structuur, was het goed om de focus opnieuw te leggen op de toekomst van de GGD, zeker gezien de sterke veranderingen in de samenleving. Hoe konden we als organisatie future-proof blijven, relevant blijven, effectiever samenwerken en meebewegen met de veranderende behoeften van onze inwoners? Dit was een mooi vervolg op de start van innovatie 10 jaar daarvoor met GGD Next. Onze ambitie was om een autoriteit op het gebied van publieke gezondheid te zijn en tegelijkertijd een baanbrekende, duurzame en innovatieve organisatie met een divers en veerkrachtig personeelsbestand.

“Veel energie, veel nieuwe ideeën en vooral een heel positief gevoel over de denkkraft van onze collega's!”

### Hoe

Zo zag het proces van GGD Next Level eruit:

- Voor GGD Next Level gebruikten we de VOORT-innovatiemethode, een gestructureerde aanpak om snel en effectief nieuwe ideeën te genereren.
- Deze methode combineerde in-the-box management met out-of-the-box creativiteit en werd in 20 weken doorlopen.
- Het proces bestond uit vijf stappen: Vertrekken, Ontdekken, Ontwikkelen, Reflecteren en Terugkeren.

### Wat

Uit het Next Level-traject kwamen vier vernieuwende business cases voort. Het managementteam van de GGD koos twee projecten uit die verder werden uitgewerkt en getest, namelijk Avatar en Pulse.

**AVATAR**

AVATAR introduceerde een 24/7 beschikbare Aloplossing in de jeugdgezondheidszorg, waarmee ouders snel antwoorden kregen op veelvoorkomende vragen over hun kind. Dit bespaarde tijd voor medewerkers om zich op complexere vraagstukken te richten. We ontwikkelden een prototype avatar voor vragen over eten, slapen of zindelijkheid, en testten en verbeterden het ontwerp op effectiviteit en gebruiksgemak. Bij succes wordt de avatar geïntegreerd in onze bestaande communicatiekanalen.

**PULSE**

PULSE bracht binnen GGD West-Brabant veranderkracht door medewerkers actief de ruimte te geven voor verbetering en vernieuwing, waardoor innovatie een dagelijks onderdeel werd van ons werk. Gebaseerd op het 70-20-10 concept, besteedden medewerkers 70% van hun tijd aan kerntaken, 20% aan innovatie, en 10% aan creatieve vrije tijd. We testten deze aanpak met twee pilotteams om te leren of het concept in de praktijk werkte.

**Geleerde lessen**

- Toegevoegde waarde van 3 studenten in de projectorganisatie.
- Open werving aan de hand van een motivatiefilmje werkte.
- Bij selectie letten op diversiteit en talent op allerlei vlakken, inclusief wat we nodig hebben voor vervolg (projectleider).
- Talent ook naderhand ruimte geven in innovatie, om het levend te houden.

### Advies voor de toekomst

- De VOORT-methode is een goed middel om focus en versnelling in innovatieprocessen te realiseren. “Strak maar met ruimte voor divergeren. Knappe mix.”
- Regelmatige reflectiemomenten verbeteren het proces en verhogen ook de betrokkenheid van de deelnemers.
- De intensiteit van de dagen verdient aandacht. “Het was echt af en toe te intensief.” Kijk nog eens naar de timing van de beslismomenten, zodat iedereen achter de gekozen concepten staat.

“Samen met een team werken aan een betere GGD geeft veel vreugde.”

**Nieuwsgierig naar meer?**  
**Lees hier meer over GGD**  
**Next Level:**





**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Het innovatietraject bij de GGD bood mij diep inzicht in de organisatie. Door de motivaties achter het werken bij de GGD te begrijpen, kreeg ik een breder beeld van de missie en visie. Het multidisciplinaire karakter van het traject en de samenwerking met frisse geesten verrijkten mijn ervaring. We hebben samen gekeken naar mogelijke volgende stappen en sloegen de brug tussen theorie en praktijk. Deze ervaring verbreedde mijn horizon en hielp me de verschillen tussen theorie en praktijk te begrijpen.

**Wat heb je ervan geleerd?**

Tijdens het innovatietraject ontdekte ik hoe uitdagend het is om in de dagelijkse praktijk te reflecteren op de bredere context waarin we opereren. Hoewel intrinsieke motivatie in de zorgsector een gegeven is, blijkt het lastig om bestaande processen te doorbreken en waarde toe te voegen aan de maatschappij. Ik verwonderde me over de discrepantie tussen intentie en uitvoering, vooral bij het observeren van inefficiënties die gezinnen en jonge kinderen treffen. Dit benadrukte de noodzaak van voortdurende reflectie en het stellen van de juiste vragen over de relevantie van onze acties.

**Advies voor de toekomst**

We moeten een cultuur van leiderschap en leren omarmen, ruimte geven aan experimenten en fouten zien als leermomenten. Afstappen van lineair denken en openstaan voor complexiteit en onzekerheid is essentieel. De focus moet liggen op de impact op gezondheid en welzijn in plaats van op de groei van organisaties. Door deze aanpak kunnen we kernproblemen aanpakken in plaats van symptomen.

**Egge van der Poel**

“Frisse blikken van buiten, kunnen binnen tot nieuwe inzichten leiden.”

- Bestuurslid GGD West-Brabant en extern adviseur

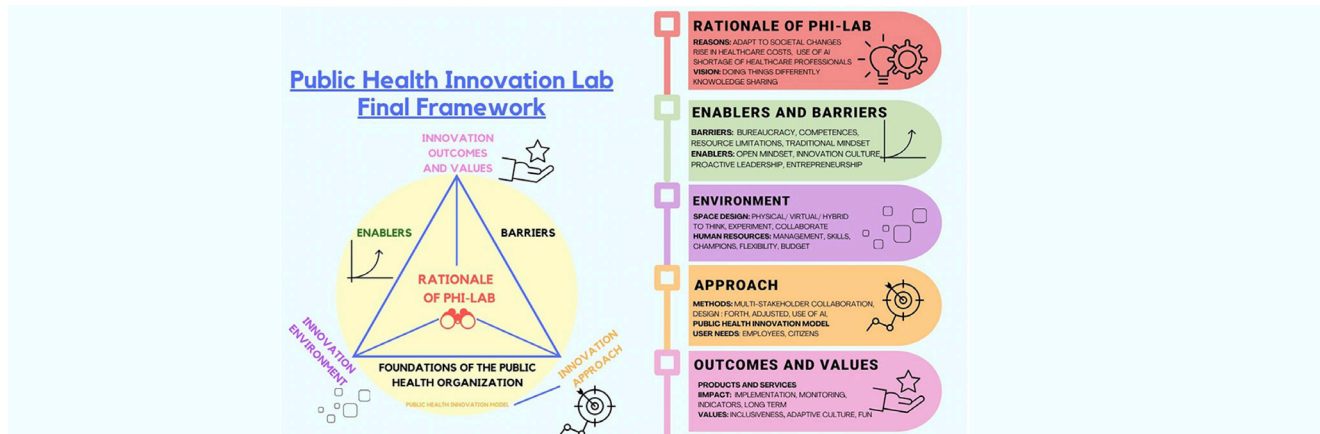
## Waarom

Vanuit de directie en het management werd in 2024 de focus in de gehele organisatie gelegd op 'basis op orde'. Het fundament van het GGD Innovatielab was jarenlang opgebouwd vanuit de praktijk. We besloten onze basis te versterken door een fundering vanuit de wetenschap.

Skander Essafi, arts en student, besloot zijn masterthesis hieraan te wijden bij de GGD West-Brabant. Het doel van zijn onderzoek was een evidence based raamwerk te ontwikkelen voor het opzetten van een succesvol innovatielab in de publieke gezondheidszorg.

## Hoe

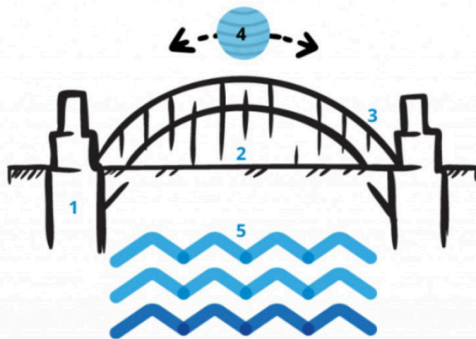
Het onderzoek maakte gebruik van een design thinkingbenadering, die vier fasen omvatte: Ontdekken, Definiëren, Creëren en Evalueren. Op basis van de verzamelde gegevens werd een definitief raamwerk ontwikkeld. De belangrijkste bevindingen benadrukten het belang van het afstemmen van de visie van het lab op de organisatiedoelen, proactief leiderschap en een cultuur van innovatie. Ondanks barrières zoals bureaucratie, zijn op maat gemaakte oplossingen cruciaal voor succes.





## Wat

Het ontwikkelde raamwerk is bedoeld om andere publieke gezondheidsorganisaties te ondersteunen, met praktische stappen die een eenvoudigere implementatie van een innovatielab mogelijk maken. Het raamwerk biedt een gestructureerde aanpak om innovatie binnen de publieke gezondheidszorg te bevorderen en de effectiviteit van dergelijke initiatieven te vergroten.



(c) 2022 Crystal Kadakia and Jess Almie.

1. **Pillars:** Foundations of the organization, innovation lab **reasons and vision**
2. **Bridge floor:** Innovation lab **outcomes**, knowledge and structure, connecting the present and the future
3. **Handrails - Approach** and design methods of the innovation lab
4. **Bi-directional:** Iterative process, shared responsibility, cross-sectoral collaboration
5. **Under the bridge: Enablers and Barriers**

**Wat heeft het jou opgeleverd?**

Wat ik het meest waardeerde tijdens mijn stage bij de GGD West-Brabant was de flexibiliteit in het werk dat ik moest doen, samen met mijn begeleider en andere stakeholders. Ik genoot van de samenwerking met mensen met een open mindset in de publieke gezondheidssector.

**Wat heb je ervan geleerd?**

Mijn belangrijkste leerpunt tijdens deze stage is dat het Innovatielab niet een doel op zich is voor innovatie, maar een enorme katalysator om verandering binnen de organisatie te stimuleren. Ik heb geleerd om niet zomaar aannames te accepteren, en te onderzoeken welke kansen daaruit kunnen voortvloeien voor organisatorische verandering en om buiten de gebaande paden te denken.

**Advies voor de toekomst**

Mijn advies voor het GGD Innovatielab is om door te gaan met het geweldige werk. Dit is een uitstekend moment om visionair te blijven en strategisch te plannen, zodat jullie klaar zijn voor de toekomst.

**Skander Essafi**

“Ik heb geleerd om niet zomaar aannames te accepteren.”

- Masterthesis opleiding ‘European Master on Health Economics and Management’, Erasmus Universiteit Rotterdam

Dit jubileumboekje biedt ons de kans om terug te kijken op de afgelopen jaren. Stap voor stap hebben we binnen GGD West-Brabant het Innovatielab en een cultuur van innovatie opgebouwd. Elk jaar hebben we geleerd en daarop de nodige vervolgstappen aangepast. Hieronder lees je welke stappen we hebben gezet in deze bijzondere innovatiereis.

### Terugkijken en Verbinden

#### **Innovatieve Mindset en Gemeenschap**

Na ons eerste VOORT-innovatietraject ontstond er een krachtige innovatie-gemeenschap. Het ontwikkelen van nieuwe diensten en producten was slechts het begin; de innovatieve mindset en onderlinge inspiratie vormden de basis voor een organisatiebrede beweging.

#### **Uitbreiding en Ondersteuning**

We werkten actief aan het uitbreiden en opleiden van deze innovatiegemeenschap. Door hen te ondersteunen, maakten we deze beweging groter en verspreidden we innovatie binnen de organisatie.

#### **Actieve Communitybuilding**

Toen we merkten dat te veel ondersteuning leidde tot passiviteit, schakelden we over naar een actievere vorm van communitybuilding, wat resulteerde in meer betrokkenheid en eigenaarschap.

#### **Co-Creatie en Samenwerking**

Gezien onze regionale functie en ketenaanpak werkten we samen met lokale partners uit verschillende sectoren, zoals kunst en cultuur, om gezamenlijk te innoveren.

### Talentontwikkeling

We richtten ons op het herkennen en benutten van talenten binnen onze organisatie, wat leidde tot meer kansen, een open innovatiecultuur en nieuwe interne loopbaanperspectieven.

### Van Top-Down naar Bottom-Up

Naast de gestructureerde VOORT-aanpak maakten we ruimte voor initiatieven van medewerkers zelf. Dit leidde tot de 'pitch', waarbij nog meer talenten zichtbaar werden en de gemeenschap verder groeide.

### Lean Startup Methode

Collega's kregen ondersteuning bij het ontwikkelen van hun ideeën en pitches en volgden een programma gebaseerd op de Lean Startup Methode. Dit versterkte de innovatiecultuur en vergrootte de kennis en expertise binnen de organisatie.

### Steun van het Management

De steun van het management was cruciaal voor onze bottom-up aanpak. Hun waardering in de vorm van tijd en financiële middelen was essentieel voor de doorontwikkeling en motivatie.

### Randvoorwaarden en Open Werving

We leerden dat de randvoorwaarden van grote projecten goed gewaarborgd moeten zijn. Open werving bleek essentieel om enthousiasme, motivatie en lef te stimuleren.

### Flexibele Inzet van Studenten

Om het probleem van tijdgebrek bij collega's aan te pakken, zetten we studenten in. Hun frisse perspectieven en aanvullende talenten verrijkten onze projecten en inspireerden het team.

### Innovatie tijdens Crisis

De coronacrisis vereiste snelle, compacte en online innovatie. De online sprintmethode die we ontwikkelden, bracht energie en enthousiasme en introduceerde een nieuwe manier van denken.

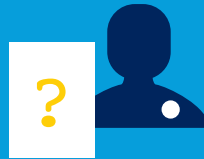
### Co-Creatie op Schaal

We gingen van cocreatie met één partner naar projecten met meerdere partners, wat de reikwijdte en impact van onze innovaties vergrootte.



### Iedereen aan boord

Medewerkers & managers



### Opdrachtgever

We starten niet zonder helder vraagstuk en opdrachtgever



### Proces

De start van innovatie is een goed te plannen proces. Daarna steeds meer maatwerk (korte sprints)



### Leren door te ervaren

Wij faciliteren, medewerkers doorlopen zelf het innovatieproces



### Randvoorwaarden op orde

Juiste mensen, voldoende tijd, budget, commitment, heldere opdracht



### Proactief

Eigenaarschap is een ontwikkelproces. Fase erna tijdig organiseren

**Het Innovatielab is een speciale afdeling binnen de GGD die is opgezet om innovatie binnen de GGD te bevorderen en nieuwe ideeën te genereren.**

Het lab biedt een 'safe & brave space' waarin creatieve processen plaatsvinden en nieuwe producten en diensten kunnen worden uitgetest. We stimuleren onze collega's om out of the box te denken, op andere manieren samen te werken en nieuwe oplossingen te verkennen.

Onze basis is een klein kernteam en een grotere, flexibele schil van studenten. We werken volgens de principes van Design Thinking en volgens het bekende motto: Think Big, Start Small, Move Fast. We zijn als Lab gespecialiseerd in de start van innovatie en gebruiken daarvoor diverse effectieve methodes zoals VOORT, Sprint en Lean Startup.

Binnen de GGD hebben we in co-creatie met medewerkers en met inzet van buurtbewoners een speciale innovatieruimte gecreëerd, daarnaast werken we ook op andere creatieve locaties of online.

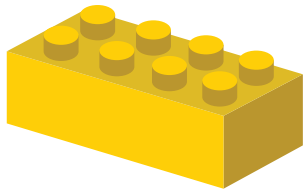
### Leren door te doen



### Nieuwsgierig naar hoe wij werken?

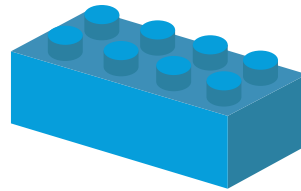
Neem contact op met Eveline van Eck of Edith Plompen via [innovatielab@GGDwestbrabant.nl](mailto:innovatielab@GGDwestbrabant.nl)

**De afgelopen jaren hebben we stap voor stap het Innovatielab opgebouwd. Door te leren en aan te passen, hebben we ontdekt wat nodig is voor een succesvol Innovatielab in de Publieke Gezondheid. Voor een sterke basis en een toekomstbestendig Innovatielab zijn de volgende bouwstenen belangrijk:**



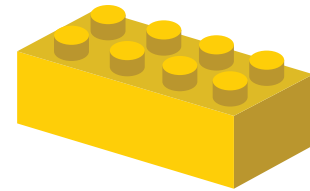
### **Methodiek**

Hanteer de aanpak van ‘learning by doing’, waarbij je constant reflecteert en leert van je acties. Dit helpt om je methoden te verfijnen en te verbeteren.



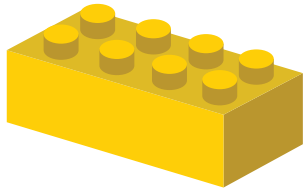
### **Ruimte**

Zorg voor voldoende budget, tijd en een veilige omgeving waar teamleden zich vrij voelen om te experimenteren en fouten te maken. Dit stimuleert creativiteit en innovatie. Een eigen fysieke ruimte binnen de organisatie is niet noodzakelijk, maar kan wel sterk helpen.



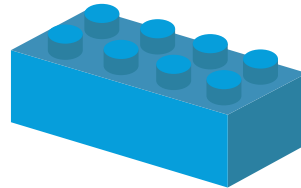
### **Team**

Werk met een klein kernteam en een flexibele schil van studenten en collega's. Zorg voor verschillende en aanvullende talenten en rollen. Richt je blik op de toekomst: welke trends en ontwikkelingen komen op ons af? Dit helpt geïnspireerd te blijven en innovatie relevant te houden.



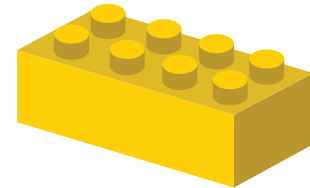
### Netwerk

Bouw aan een divers netwerk binnen en buiten je organisatie om samen aan belangrijke regionale thema's te werken. Dit zorgt voor een breed scala aan perspectieven en ideeën die de innovatie kunnen voeden



### Leiderschap

Neem persoonlijk leiderschap: blijf authentiek en autonoom in je denken, maar sta open voor feedback en wees bereid om jezelf te verbeteren en te vernieuwen. Vind de juiste balans tussen samenwerking en zelfstandigheid.



### Management

Innovatie vraagt om een andere aanpak dan reguliere processen. Zorg dat het management hier kennis van heeft en steun biedt. Zij spelen een cruciale rol bij het realiseren van nieuwe ideeën en het beschermen van het innovatieve en kwetsbare.

Door deze principes toe te passen, kan het Innovatielab een omgeving worden waarin nieuwe ideeën kunnen bloeien en teamleden zich gesteund en geïnspireerd voelen om buiten de gebaande paden te treden. Het is belangrijk om een balans te vinden tussen samenwerking en autonomie, en tussen het heden en de toekomst. Zo kan het Innovatielab een broedplaats worden voor duurzame en impactvolle innovatie.



# INNOVATIELAB

## PODCAST



**Nieuwsgierig naar de podcast van het Innovatielab?** Scan de QR-code en luister de podcast op YouTube.



## Colofon

## Productie

Eveline van Eck, Edith Plompen en  
Kim Spinder

Met dank aan alle geïnterviewden en  
innovatoren van de afgelopen 12,5 jaar

Wij maken  
samen  
gezond  
gewoon



West-Brabant