

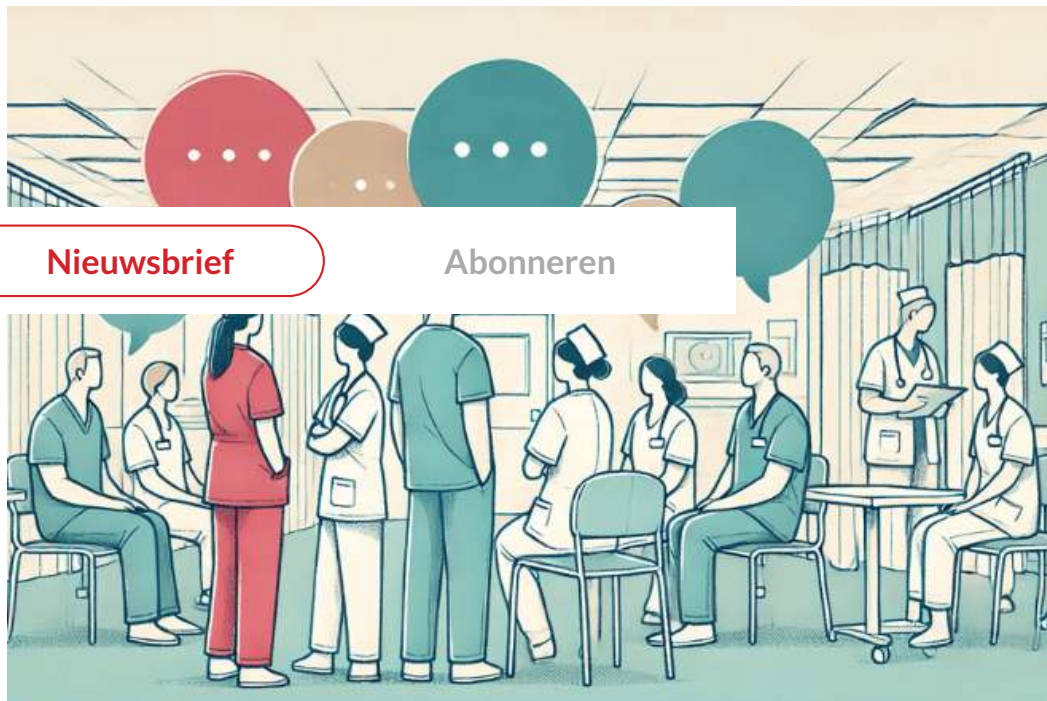
Opslaan Reacties 0 Delen

Dankzij deze tool worden ook minderheden in een organisatie gehoord

Thijs de Lange

Zorgorganisaties doen steeds vaker aan gedragen brainstormvorming, waarin ook de meningen van minderheden in een groep worden gehoord. Met Cyclelytics kunnen organisaties gestructureerd tot een oplossing voor een probleem komen, met input van de hele organisatie. "Door deze manier van werken leren medewerkers van elkaars antwoorden, voelen ze zich meer betrokken bij het bedrijf en blijven ze er ook langer werken."

Feedback



Deze afbeelding is door Zorgvisie gegenereerd met behulp van AI

Circlelytics is een collectieve intelligentie-tool bedacht door Maurik Dippel en Danny Gorter. Het stelt hele organisaties in staat om gestructureerd tot een oplossing van een probleem te komen. Daarbij valt te denken aan vraagstukken als het terugdringen van het ziekteverzuim of medicatieverspilling, of

de vraag waarop bezuinigd kan worden.

Artikel gaat verder onder de advertentie

Op zoek naar zorgpersoneel?

Op zoek naar zorgpersoneel? Door uw vacature te plaatsen bij Zorgvisie, bereikt u snel de juiste doelgroep en verhoogt u de kans op het vinden van de perfecte kandidaat. Bekijk de mogelijkheden bij de nummer 1 banenbank in de zorgsector.



[Bekijk de mogelijkheden](#)

Circlelytics lijkt op een enquêtesoftware, maar het werkt totaal anders. Het uitvragen van iemands mening gebeurt in twee rondes. Dippel legt uit: “In ronde 1 krijgen alle deelnemers open vragen om een oplossing voor het probleem te geven. De antwoorden die daaruit komen, worden gehusseld door een algoritme. Daarna krijgen alle deelnemers een lijstje van gegeven antwoorden met de vraag welke antwoorden ze omhoog willen *ranken* of juist omlaag. Daar mogen ze vervolgens aanbevelingen bij schrijven.”

De software zorgt ervoor dat in die tweede ronde elke stem gelijkwaardig aan bod komt. De *artificial intelligence* (AI) in de software analyseert alle antwoorden die gegeven zijn en groepeerd soortgelijke antwoorden. In ronde 2 krijgt elke deelnemer uit elk van die groepjes een antwoord. “We zien dat veel minderheidsstandpunten vervolgens hoog gewaardeerd worden”, zegt Dippel. “Mensen komen dus op andere gedachten door de antwoorden van anderen.”

Genuanceerdere uitkomst

Saskia Haasnoot ziet die meerwaarde van Circlelytics ook. Zij

is senior businesspartner van de Academie van het Spaarne Gasthuis, waar de tool al 2,5 jaar wordt ingezet. “In een klassieke enquête krijgt de meerderheid die het liefst alles bij het oude wil laten een grote stem. Bij de uitkomsten uit Circlelytics zie je dat andere mensen niet zo veel kunnen met antwoorden als ‘ik vind het onzin’ en dat juist de antwoorden van mensen die met concrete suggesties komen, worden gewaardeerd. Je komt dan tot een genuanceerdere uitkomst waar meer mensen zich in kunnen vinden.”

Haasnoot geeft een voorbeeld: “We merkten dat er niet altijd adequaat gereageerd werd op de alarmen van de monitors van patiënten. In eerste instantie werd er veel gezegd dat er iemand extra ingehuurd zou moeten worden om die alarmen in de gaten te houden. Bij het gebruik van Circlelytics over dit onderwerp waren er in ronde 1 een paar mensen die invulden dat ze niet zo goed wisten hoe ze die alarmen kunnen instellen. Dat antwoord werd in ronde 2 veel gesteund. In plaats van iemand extra aan te stellen, zijn er toen kennissessies georganiseerd onder het huidige personeel om die onzekerheid weg te nemen.”

Diverse populatie

Inmiddels wordt de tool breed intern ingezet bij het Spaarne Gasthuis. Margreet de Geus heeft wel een paar aandachtspunten. Zij is HR-manager bij het ziekenhuis in Hoofddorp. “Circlelytics werkt het beste als je een diverse populatie hebt, omdat je dan veel verschillende antwoorden krijgt. Daarnaast is het van belang dat je vooraf duidelijk uitlegt hoe de tool werkt. Want in de tw eigen antwoord te zien en het ka weet waarom je je eigen antwooneens niet gehoord.”

Volgens bedenker Dippel is het n een populatie van wel tienduizer de respons bij het gebruik van zij is dan bij een klassieke enquête. ' dat hun personeel niet wil veran anders, alleen moeten medewerl ze meebeslissen. Doordat deelne antwoorden omlaag kunnen ranl de weerstand zit en kan je daar v manier van werken leren medew

antwoorden, voelen ze zich meer
blijven ze er ook langer werken.”

 Reageer op dit artikel  Deel

Thijs de Lange

PREMIUM

wo 30 okt 2024 | Interview

**BDO: ‘Geld is niet de oplossing voor
ziekenhuizen. Slimmer werken wél’**

PREMIUM

di 23 apr 2024 | Achtergrond

**Ouderenzorg experimenteert al met
verantwoording via verhalen**