



zorggroep sint maarten

Kwaliteitsplan 2024

Zorggroep Sint Maarten

Voorzien van positief advies medische staf en instemming OR, CCR

Deel je leven



Inhoud

1 Inleiding	3
2 Profiel Zorggroep Sint Maarten	4
Missie, visie en kernwaarden	4
Regio's	5
Doelgroepen.....	6
3 Personeelsbestand en personeelssamenstelling	7
4 Situatie, plannen en voornemens.....	9
5 Zorggroep A3 – samen leren en ontwikkelen.....	10



zorggroep sint maarten

1 | Inleiding

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2024 van Zorggroep Sint Maarten. Het kwaliteitsplan geeft een korte reflectie op het afgelopen jaar en kijkt vooruit naar de plannen voor het volgende jaar. Op het moment wordt er landelijk door betrokken partijen gewerkt aan een nieuw generiek kwaliteitskompas. Inzicht in kwaliteit is één van de onderwerpen waarover afspraken moeten worden gemaakt. In de eerste concept versies van het kompas wordt gesproken over een “kwaliteitsbeeld” vanuit de organisatie. In deze lijn wordt het kwaliteitsplan voor 2024 opgebouwd: de strategische koers van Zorggroep Sint Maarten en de A3 jaarplan systematiek vormen de basis voor de uitwerking van onze ontwikkelplannen.

In 2023 maken we als organisatie een aantal belangrijke stappen, de herkenbare rode draad hierin is zorgen voor onze collega's, goede zorg en welzijn op een passende plek voor onze cliënten en adequaat vastgoed. Duurzaamheid, technologie en innovatie zijn hierin verweven. Er komt veel op ons af, met name de landelijke financiële uitdagingen door dalende tarieven, stijgende kosten en CAO wijzigingen. De nabije toekomst gaat veel van ons allen vragen, dat vraagt om lef en scherpe keuzes. De strategische koers van Zorggroep Sint Maarten vertaalt hoe we deze keuzes maken. We zetten in op de eigen regie en zelfstandigheid van mensen, de inzet van digitale/sociale/technische hulpmiddelen die iemand kunnen helpen, actieve deelname van naasten en het sociale netwerk in het leven van onze cliënten. Alles in aanvulling op onze professionele zorg. Om de toekomst voorbereid tegemoet te treden zijn we hierover met elkaar in gesprek. Onze ambitie is om ook in 2024 samen te bouwen aan kwaliteit en verder te verbeteren.

Het kwaliteitsplan gaat samen op met de meerjaren, concern en regio A3's (jaarplannen). De input hiervan is opgesteld in lijn met de strategische koers 2023–2025, de koerswijzer 2024, de genoemde financiële uitdagingen zijn hierin mede kader stellend. De totstandkoming van het kwaliteitsplan is conform planning- en control cyclus en met nauwe betrokkenheid van de gremia medische staf, centrale cliëntenraad, ondernemingsraad en raad van toezicht.

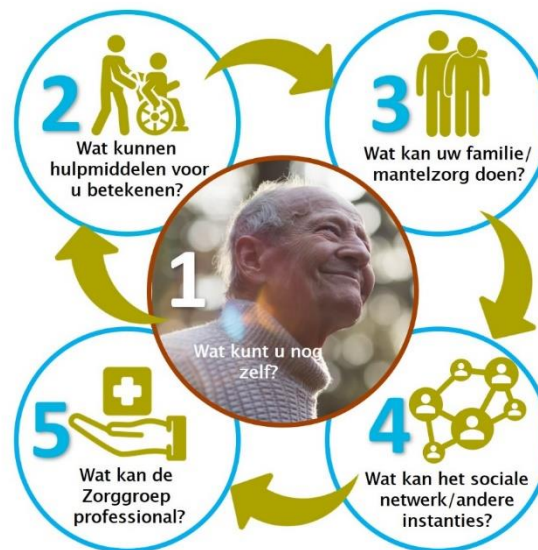


2 | Profiel Zorggroep Sint Maarten

Missie, visie en kernwaarden

Zorggroep Sint Maarten vindt dat ieder mens waardevol is en recht heeft op zorg, liefde en aandacht. Wij helpen met name ouderen om de kwaliteit van leven te behouden of te verbeteren. We richten ons voorbij de zorg op een betekenisvol leven, waarbij we uitgaan van wat mensen nog wel kunnen. Elke dag opnieuw gaan we uit van de kracht van mensen, hun mogelijkheden en hun talent. En van de kracht van delen.

De enorme maatschappelijke opgave proberen wij als Zorggroep Sint Maarten het hoofd te bieden door dichtbij onszelf te blijven. Vast te houden aan onze visie *Deel je Leven* en samen met onze medewerkers die *werken met het hart*. Anderzijds blijven we ook continu in verandering, zodat we blijven aansluiten bij wat de maatschappij van ons vraagt. De uitdagingen die ons te wachten staan kunnen en willen we niet in ons eentje het hoofd bieden. We hechten belang aan het samen delen van de zorg, we gaan met elkaar in gesprek over wat mogelijk en passend is. De rol van naasten, sociale netwerken, onze regionale- en ketensamenwerkingsverbanden waar we in al onze vijf regio's actief in participeren.





Regio's



Zorggroep Sint Maarten werkt vanuit 5 regio's verspreid over Twente, Friesland en Gelderland/Utrecht. We organiseren wonen, zorg (pakketten zoals MPT en VPT), behandeling en welbevinden in toekomstbestendig en flexibel vastgoed of bij de cliënt thuis. We brengen wensen en eigen regie van cliënt en professional samen.

Dit doen we vanuit lokale betrokkenheid door zinvolle en directe relaties aan te gaan met de samenleving en samen te werken met maatschappelijke partners. Dialoog en verbinding zijn hierbij de leidende besturingsprincipes. Onze leiderschapstijl is ondersteunend aan Deel je leven, onze strategische koers en sluit aan bij onze *kernwaarden*: zijn, dorps, vitaal en ontplooiend.



Doelgroepen

Zorggroep Sint Maarten biedt zorg thuis en in het woonzorgcentrum aan voornamelijk ouderen en chronisch zieken. We bieden verschillende soorten behandeling binnen de regio's. Tevens bieden we kraamzorg, revalidatiezorg en hospicezorg in Twente. Onderstaande tabel geeft meer informatie met betrekking tot de doelgroepen en type zorgverlening.

Wet langdurige zorg (Wlz)	Intramurale zorg met en zonder behandeling op alle locaties, dagvoorziening
	Modulair Pakket Thuis
	Volledig Pakket Thuis
Zorgverzekeringswet (Zvw)	
Zorgverzekeringswet (Zvw)	Wijkverpleging toewijsbaar en niet toewijsbaar
	Geriatrische revalidatiezorg
	Eerstelijns verblijf (ELV)
	Kraamzorg in Twente en een klein deel van de Achterhoek
	Palliatief terminale zorg
	Behandeldienst
	Geneeskundige consulten door specialist ouderengeneeskunde en 1 ^e lijn behandeling (paramedisch)
Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)	
Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)	Ondersteuning maatschappelijke deelname (OMD), dagvoorziening
	Ondersteuning zelfstandig leven (OZL), begeleiding thuis
	Respijtzorg

3 | Werken met het hart

Elke dag gaan we uit van de kracht van mensen, hun mogelijkheden en hun talent. Onze collega's krijgen ruimte om hun talenten en kwaliteiten te delen en verder te ontwikkelen. We willen een organisatie zijn waar mensen zich mee verbonden voelen, een organisatie die leert om zich steeds verder te ontwikkelen. Door middel van een duidelijke visie op wie wij als organisatie zijn en willen zijn, profileren we onszelf duidelijker naar de buitenwereld, met als doel dat nieuwe collega's ons goed kunnen vinden, zich aangetrokken voelen tot wie wij als Zorggroep zijn en dus bij ons willen komen werken. Maar ook naar binnen toe is het cruciaal om ons nog beter te profileren zodat onze collega's bij ons willen blijven werken. Een aantrekkelijke 'werken bij' website, een Hartelijk welkom programma (onboarding), een overzichtelijk functiehuis, een eenvoudige roosterapplicatie en personeelsinformatiesysteem, interne opleidingen en mobiliteit, functiedifferentiatie, een goed arbeidsomstandighedenbeleid, meer inzet van onze strategische personeelsplanning tool, dragen de komende jaren bij aan meer balans in onze personele formatie. We zullen anders moeten denken en organiseren, want toekomstbestendige zorg is gebaat bij een vernieuwende inzet van medewerkers. Onze gedragsmatige visie op verzuim, waarbij we kijken naar wat nog wel kan en gericht is op preventie en dialoog draagt hieraan bij. 'jij bent belangrijk' is ons beleid die passend is bij onze visie Deel je Leven.

In het schema hieronder is op overzichtelijke wijze en per functieniveau te zien, hoe de opbouw van ons personeelsbestand er cijfermatig uit ziet (peildatum 01-09-2023).

Kerngegevens	Aantal
Totaal aantal medewerkers (exclusief centraal bureau, stagiaires, leerlingen en vakantiekrachten)	2309
Aantal FTE	1224
Aantal vrijwilligers	1435



Functies	Aantal medewerkers	Aantal in opleiding	Aantal stagiaires
(Para)medisch	80	1	3
Psychosociaal (inclusief welzijn)	185	9	0
Verpleegkundige (niv. 4 en 5)	301	48	33
Verzorgende (niv. 1, 2 en 3)	1422	91	14
Facilitair	267	0	0
Administratief	227	0	1
Management	43	0	0



4 | Situatie, plannen en voornemens

In onderstaande visualisatie zijn de speerpunten voor 2024 inzichtelijk gemaakt.

Kwaliteit van zorg 2024

Specifieke aandacht voor:

- Ruimte voor de cliënt
- Ruimte voor de medewerker
- Ruimte voor samenwerking
- Ruimte voor vernieuwing



zorggroep sint maarten

Ruimte voor de collega

Hart werkend team

- Het Potentieel Pakken
- Eigen medewerkers die werken met het hart, onderzoek naar multidisciplinair en talentgericht werken
- Investering in andere teamsamenstelling
- De medewerker op één
- Borgen professionele zeggenschap

Informele zorg

- Zelf als het kan
- Je eigen leven leiden samen met anderen, samenwerking informele en formele zorg
- Eenzaamheid cliënten

Ruimte voor de cliënt

Meest kwetsbaren in de kern

- Inrichting locaties voor meest kwetsbaren (ZZPS en hoger), ontwikkeling open deuren

Zorg in de buurt

- VPT aanbod in aanleuncomplexen

Zorg in de wijk

- Samenwerking in de keten, heldere werkgebieden
- Professionalisering wijkzorg
- Uniform beleid eerstelijnsverblijf en onderzoek naar concentratie

Aandacht voor kwaliteit van bestaan

- Vernieuwde visie op kwaliteit en bijpassende instrumenten
- Minder formaliseren, focus op kwaliteit van bestaan door aanpassing in processen

Ruimte voor samenwerking

Gezamenlijkheid

- Stabiele en betrouwbare partner
- Duurzame medische zorg
- Participeren in regionale netwerken
- Samenwerking IZA projecten
- Eén organisatie in communicatie

Ruimte voor vernieuwing

Duurzaamheid

- Vervolg visie op duurzaamheid en bewustwording
- Efficiëncyslag en verspillingsreductie
- Eco- en biologische afbreekbare producten

Innovatief en continu veranderen

- Investeren in zorgtechnologie en innovatie
- Interne informatiestromen
- Borgen methodisch en cyclisch werken met borgingsplannen

Financieel gezond

- Anticiperen op scenario's

5 | Zorggroep A3 – samen leren en ontwikkelen

Aan de hand van de A3 systematiek worden de ontwikkelparagrafen nader uitgewerkt. De meerjaren A3 richt zich op 8 actielijnen voor 2023–2025, de concern A3 bevat organisatiebrede ontwikkelpunten, dit wordt vertaald en aangevuld in een aparte A3 per regio en locatie/onderdeel. Er zijn vier expertgroep A3's (themapgebieden) waar in 2024 nadruk op wordt gelegd: *informele zorg, welbevinden, methodisch & cyclisch werken, dementie*. De A3 plannen worden continu geëvalueerd en bijgesteld aan de hand van voortgang en eventuele nieuwe risico's. De actiehouder monitort de acties en geeft per actie aan of het leidt tot het gewenste resultaat. Periodiek (elk tertaal) wordt de voortgang besproken met de Raad van Bestuur.

De meerjaren A3 en de concern A3 2024 zijn toegevoegd op de volgende bladzijdes.

Hoger doel

Het realiseren van onze strategische doelstellingen 2023-2025, zie aparte notitie.

Visie

De veranderende context betekent dat wij als organisatie onze koers moeten verleggen. Wij doen dit zoals neergelegd in de strategische koers 2023-2025. Hierin staan een aantal strategische doelen en een aantal randvoorwaarden. Deze worden in deze meerjaren A3 op hoofdlijnen in de tijd uitgewerkt.

Missie

Realiseren strategische koers 2023-2025.

Sterk	Zwak
<ul style="list-style-type: none"> Gebalanceerde vastgoedportefeuille Sterke financiële basis Compleet pakket wonen/zorg Identiteit: Deel je leven! Veel eigen expertise 	<ul style="list-style-type: none"> Zorgexploitatie Expliciete risico-afwegingen maken Impactanalyses doen Veranderende zorgvraag: intensieve begeleidingsvragen Prioriteiten stellen
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> Innovatieve samenwerking in de regio's Loyale medewerkers Veranderende teamsamenstellingen 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmarkt Druk op tarieven en regeldruk Vergrijzing Capaciteitsdruk creëert maatschappelijke druk (schaarste) Cybersecurity

Kernwaarden	Kernkwaliteiten
<ul style="list-style-type: none"> Zijn Dorps Vitaal Ontplooiend 	<ul style="list-style-type: none"> Identiteit: Deel je leven! Gebalanceerde vastgoed portefeuille Sterke financiële basis Compleet pakket wonen/zorg Veel eigen expertise

Strategieën en doelen

		2023		2024		2025		
1	Ruimte voor client	Eigenaar	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e
1	Meest kwetsbaren in de kern Onze locaties zijn bedoeld voor de meest kwetsbare ouderen met ZZP 5 of hoger.	RVB	Structureel evalueren en aanpassen van de indicatie n.a.v. de zorgzwaarte (cliënten + wachtlijst)	Medewerkers, cliënten en familie/mantelzorgers meenemen in de verandering	Samenwerking in de keten (wijk, buurt, artsen)	Medewerkers meenemen in de verandering	Mogelijkheden van locaties optimaal benut	Borgen + verdiepen waar nodig
2	Zorg in de buurt De cliënten in de buurt leunen op de infrastructuur van de kernlocaties.	RVB	Investeren in de samenwerking met het voorliggend veld en dagzorg (actie 8 A3 2023)	VPT aanbod ontwikkelen en opstarten en door ontwikkelen (actie 8 A3 2023)	VPT aanbod doorontwikkelen en uitbouwen	Medewerkers volgen de cliënt in de buurt en de locaties	Verdere samenwerking intra- en extramuraal (mdw)	Borgen + verdiepen waar nodig
3	Zorg in de Wijk Onze (rendabele) wijkverpleging is actief in de wijk op moment dat cliënt, diens omgeving en/of technologie dit niet meer kan opvangen.	RVB	Strategische keuzes werkgebied(en) en daar investeren in samenwerking(en) (actie 1,18 A3 2023)	Inzet technologie door paramedici in de wijk (actie 1,18 A3 2023)	Heldere werkgebieden met samenwerkingen zijn gerealiseerd	Toekomstige cliënten weten waar de moeten zijn	ntb	ntb
2	Ruimte voor de medewerker	Eigenaar	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e
4	Hart werkend team Wij werken met collega's die Hart hebben voor de cliënten en collega's van de Zorggroep en ingezet willen worden op hun talent (innovatieve teams).	RVB	Medewerkers werken elk geval op locatieniveau (afdelingsoverstijgend), HPP is hierbij een verander vehicle (actie 2.5 A3 2023)	Er zijn organisatie afspraken over van inzet collega's op competenties en talenten waarbij we experimenteren ruimte geven (actie 5 A3 2023)	HPP is op elke locatie / onderdeel ingezet	Multidisciplinaire teams zijn een feit (alle disciplines)	Er is een ontschot "talenthuis" waaruit je je Hart werkende team kan samenstellen, praktisch vertaald voor de collega's	Borgen en verdiepen van voorgaande acties
5	Informele zorg (als toekomstige collega) Vrijwilligers, familie en naasten van cliënten participeren vanzelfsprekend en continu gedurende de tijd dat iemand cliënt is bij ZSM.	RVB	Vorbereiden en bewustwording voor zowel cliënt, familie als mdw (actie 4 A3 2023)	Intakeprocessen zijn aangepast (actie 4 A3 2023)	De familie academie is er om informele zorg te ondersteunen bij uitvoer	Verdere inbedding van de vanzelfsprekende participatie	Alle werkprocessen zijn ingericht op inzet informele zorg	Borgen + verdiepen waar nodig
6	Aandacht richten op kwaliteit van bestaan Focus naar kwaliteit van bestaan en gebruik maken van de (ruimte tussen de) regels	RVB	Heldere afspraken zonder belemmerende factoren, bespreekbaar maken op verschillende niveaus (nieuwe actie A3 voor criticaster groep)	Er is een criticaster groep die belemmeringen aankaart + helpt oplossen	Neem collega's, cliënt/familie/mantelzorgers, stakeholders mee in verandering	Alle processen omgeturnd naar focus op 'kwaliteit van bestaan' i.p.v. 'formeel'	ntb	Borgen + verdiepen waar nodig
3	Ruimte voor samenwerking	Eigenaar	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e
7	Samenwerking lokaal en in de regio als stabiele en betrouwbare partner We kunnen het echt niet meer alleen. Samenwerking lokaal en in de regio moet steviger.	RVB	We faciliteren en inspireren het delen en leren van kennis en ideeën in en buiten de organisatie (nieuwe actie A3 2023?)	Uitdragen dat we één organisatie zijn in onze communicatie (actie 11,15, 17 op A3 2023)	Participeren in regionale netwerken	nb	ntb	Borgen + verdiepen
4	Ruimte voor vernieuwing	Eigenaar	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e	1 ^e	2 ^e
8	Duurzaamheid Groeien in duurzaamheid is een vast onderdeel van al onze processen. (o.a. milieu, collega's, financieel, facilitair etc.)	RVB	Duurzaamheid en verspilling is een vast onderdeel van o.a. dag-/weekstarts en in expertgroepen (actie 9 A3 2023)	Visie op duurzaamheid + bewustwordingsprogramma's gerealiseerd (actie 9 A3 2023)	Efficiëncyslag en verspillingreductie in centrale werkprocessen (o.a. vanuit expertgroepen, inkoop, logistiek, woonwerk)	Invoeren eco- en biologisch afbreekbare producten	Implementatie verbeteringen in overige werkprocessen	Borging / verdieping waar nodig

Hoger doel

Ieder mens is waardevol en heeft recht op zorg, liefde en aandacht. Wij helpen met name ouderen om de kwaliteit van leven te behouden of te verbeteren.

Kernwaarden

- Zijn
- Vitaal
- Ontplooiend
- Dorps

Gewaagde Doelen

Doel (D)	T1	T2	T3
1 Alleen de meest kwetsbare cliënten wonen in onze kern (locaties).			
2 In onze buurt bieden we zorg en ondersteuning aan steeds meer kwetsbare Ouderen middels geclusterde VPT			
3 In de wijk ondersteunen we cliënten, dit doen we samen met naasten, we benutten de mogelijkheden van technologie en zetten zorg in waar nodig			
4 Onze teams werken met hun hart en zijn innovatief samengesteld (op competenties en multidisciplinair).			
5 Informele zorg wordt structureel betrokken bij de zorg-, dienstverlening en het welbevinden van de cliënt			
6 Wij dragen bij aan kwaliteit van bestaan, onze cliënten beoordelen ons met een positieve NPS.			
7 Wij werken steeds duurzamer: onze CO2 footprint neemt structureel af.			
8 Wij zijn financieel gezond.			

Hoofdstrategieën

We werken vanuit ons hart en onze visie Deel je Leven, onze strategische koers en de daarbij behorende visie op leiderschap. We hebben de 'dialoog' en 'verbinding' als leidende besturingsprincipes. Beleid en kaders komen in principe in verbinding met teams, experts en het brede management (en RvB) tot stand. Onze leidinggevenden en sleutelfiguren creëren vertrouwen, vergroten van betrokkenheid en leggen betekenisvolle verbindingen. Onze processen en bedrijfsvoering zijn zo ingericht dat dit optimaal wordt ondersteund en we een financieel gezonde organisatie blijven.

Wij zijn een stabiele en betrouwbare partner. Dit vraagt om steeds mee te bewegen met de veranderingen in onze maatschappij. Zo voorkomen we dat we op den duur grootschalige interventies moeten doen. We blijven continue leren en verbeteren omdat we methodisch en cyclisch werken; dat zit in ons DNA.

We maken uniform beleid op essentiële onderwerpen binnen de zorg en dienstverlening.

Visie

Deel je leven is ons antwoord om te kunnen werken vanuit ons hart. We zien dat mensen willen bijdragen aan het welzijn en geluk van een ander en dat zij een ander veel te bieden hebben. Een gedeeld leven is een gelukkiger leven. Juist in tijden waarin het leven voor velen individueel en eenzaam is, kiezen wij bewust om ons leven aan elkaar te verbinden.

Vanuit 5 regio's bieden onze medewerkers en vrijwilligers in samenwerking met externe belanghebbenden en partners uit de regio diensten op het gebied van wonen, zorg, welzijn en behandeling.

Indicatoren

Indicator (IN)	D	T1	T2	T3
1 Aantal ZZP 4 in kernlocatie neemt 50% af	1			
2 Aantal cliënten met VPT arrangement is met minimaal 25 % gestegen t.o.v. 2023	2			
3 De doelstellingen benoemd in het actieplan Wijkverpleging zijn gerealiseerd	3			
4 Contractomvang uren van zorgmedewerkers neemt toe	4			
5 Score op bevoegdheid van medewerkers gelijk aan of hoger dan 8.1	4			
6 Bij 75% van alle cliënten is in het plan vastgelegd op welke wijze wordt geparticipeerd vanuit naasten/mantelzorgers en vrijwilligers.	5			
7 Cliënttevredenheid komt tot uiting in positieve NPS	6			
8 De CO2 footprint neemt af.	7			
9 Zorgexploitatie is groter dan of gelijk aan begroting	8			
10 Uniform beleid is ontwikkeld voor de ELV waarbij beschikbaar landelijk beleid is vertaald	1			

Vervolgvoorstellen

Ambitie

Expertise t.a.v. meest kwetsbare cliënten, ongeacht de complexiteit. Betrouwbare, stabiele en uitdagende werkgever. Aantrekken van medewerkers met talenten en vaardigheden die aansluiten bij de veranderende zorgvraag van onze cliënten. Ontwikkeling VPT/MPT/diensten. Regionale en lokale samenwerking. Een snelle volger in zorgtechnologie.

Sterk

- gebalanceerde vastgoedportefeuille
- sterke financiële basis
- compleet pakket wonen/zorg
- identiteit: deel je leven!
- veel eigen expertise

Zwak

- zorgexploitatie
- expliciet risico-afwegingen maken bij besluitvorming
- impactanalyses doen
- veranderende zorgvraag: intensieve begeleidingsvragen

Kansen

- innovatieve samenwerking in de regio
- loyale medewerkers
- veranderende teamsamenstellingen
- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever met veel verschillende functies op verschillende niveaus

Bedreigingen

- arbeidsmarkt
- druk op tarieven en regeldruk
- vergrijzing
- capaciteitsdruk creëert maatschappelijke druk (schaarste)
- cybersecurity

Acties

Actie	IN	Wie?	T1	T2	T3
1 VPT aanbod uitrollen op de aanleuncomplexen in de buurt van alle 24 uren locaties met WLZ wachtlijsten en woningen met succesvolle VPT potentie.	2	WS			
2 De wijkverpleging is verder geprofessionaliseerd middels verhogen doelmatigheid, invoeren van cliëntprofielen en realisatie van de IZA fonds wijkverpleging projecten.	3	AOV			
3 Er is onderzoek gedaan binnen intramurale zorg naar wat wij verstaan onder multidisciplinair en talentgericht werken binnen teams.	4	PT	a	b	c
4 Samenwerking tussen de informele zorg en de zorg geleverd binnen onze kernlocaties inspireren, stimuleren, faciliteren. Waarbij aandacht voor eenzaamheid onder cliënten. In al onze processen, systemen en communicatie uitingen borgen van informele zorg.	5	WS			
5 Processen ontdoen van ballast (vereenvoudigen proces en taal) naar 'kwaliteit van bestaan' in combinatie met professionele zorg, waarbij expertgroep Welbevinden de regie neemt.	6	JB			
6 Efficiëncyslag en verspillingreductie in centrale werkprocessen i.h.k.v. duurzaamheid en we gebruiken eco- en biologisch afbreekbare producten.	7	AE			
7 Er zijn duidelijke afspraken over de verschillende interne informatiestromen en het gebruik van de beschikbare communicatiekanalen hierin.	4	PB			
8 Uniform organisatiebeleid Eerste Lijns Verblijf is ontwikkeld inclusief optimalisatie van de werkprocessen die leiden tot (financieel) resultaat en waarbij we voldoen aan de vereisten van de zorgverzekeraars en onderzoek is verricht naar de haalbaarheid van concentratie ELV.	10	AOV			
9 Medewerker op één: een activiteit die gebaseerd is op het belangrijkste verbeterpunt vanuit het medewerkerstevredenheid onderzoek wordt begin 2024 opgepakt.	5	PT			
10 Op iedere locatie/onderdeel het lokaal overleg en het leer- en verbeterteam krachtig positioneren en het werken met borgingsplannen faciliteren.	6	JB			
11 Ontwikkelen en implementeren van open deuren beleid en doorvoeren impact wetswijziging Wet Zorg en Dwang.	7	JB			
12 Informatiebeveiliging: organisatie inrichten voor nieuwe wetgeving w.o. NIS2 (portefeuillehouder nmb)	n.v.t.	PB/AE			
13 Technologische innovatie is qua product en proces ingebed in de organisatie, in lijn met de koers van de organisatie en het voldoen aan inkoopbeisen van zorgkantoor/zorgverzekeraars.	9	AOV			
14 Professionele zeggenschap vormgeven door de inrichting van de leer- en verbeterteams in samenwerking met de expertgroepen.		MdV			
15 Uitvoering van het projectplan m.b.t. een rookvrije omgeving voor alle medewerkers.		PT			
16 Uitvoering projectplan personalarmering en woningtoegang bij zelfstandig wonende cliënten.		GO			
17 Herijken beleid dienstkleding.		AE/FID			
18 Label Maartje: de implementatie van de consequenties van de herijking positionering Label Maartje.		PB/AE			

Controle / Voortgang

○ Geen

● Gepland

● Op plan

● Kritisch

● Niet haalbaar

Legenda: