

- U leeft uw leven, wij voegen toe
- Persoonsgericht
- Positieve gezondheid als basis
- Geworteld in de gemeenschap

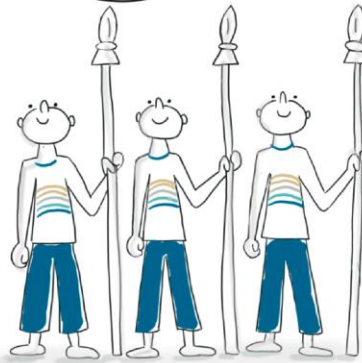
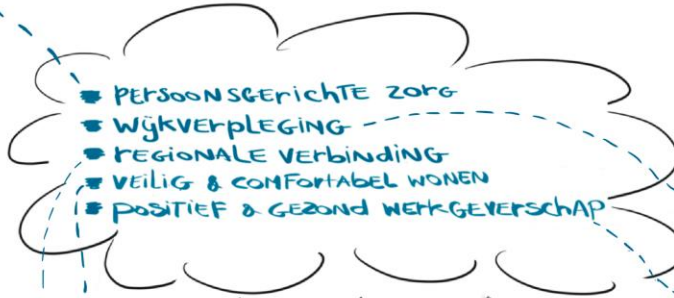
- Leren van en met elkaar



KENNIS DELEN IN DE REGIO
1+1=3



- Sterk in Noordwijk



Een fijne plek om te wonen en te werken



- 'Thuis' wonen maar met zorg dichtbij



- Toekomstbestendig
- Werkplezier & waardering
- Vakmanschap
- Innovatie

KWALITEITSPLAN 2022

Inleiding

Dit kwaliteitsplan geeft weer, waar Groot Hoogwaak zich op gaat richten in 2022. In 2020 hebben we met een groep collega's en stakeholders, de praatplaat "Groot Hoogwaak - altijd een thuis!", visie op wonen, zorg en ondersteuning ontwikkeld. Deze visie is leidend bij het maken van plannen, voor de komende vier á vijf jaar. In 2021 kwam het Corona virus voorbij, dat het uitrollen van de visie en de uitvoering van sommige plannen vertraagd heeft. Sommige plannen komen terug of krijgen een verdere uitwerking in 2022. Bovendien komt er in het kwaliteitsplan een speerpunt bij: strategisch personeelsbeleid. Zodat we nog meer gaan werken aan "Groot Hoogwaak, een fijne plek om te werken". Dit pakken we op, met zorgaanbieders in de regio en met Roomburgh in het bijzonder.

De basis voor dit kwaliteitsplan 2022 is gelegd, door in het derde kwartaal van 2021 de stand van zaken te bepalen. Tijdens een beleidsochtend hebben leden van het supportteam de stand van zaken bepaald over het jaar 2021 en besproken wat er voor 2022 op de agenda komt te staan. In de middag hebben belangrijke stakeholders meegedacht met de speerpunten voor het jaar 2022. We kwamen tot de volgende vijf speerpunten:

1. **Door ontwikkelen persoonsgerichte zorg waarbij nog steeds ruimte is voor het speerpunt uit 2021: implementeren veilige vrijheid (WZD)**
2. **Betere positie wijkverpleging**
3. **Regionale verbinding**
4. **Nieuwbouw/renovatie waarbij nog steeds ruimte is voor het speerpunt uit 2021: gebruik nieuwe en beschikbare technologie, geïntegreerd in een nieuw concept van Wonen;**
5. **Strategisch personeelsbeleid**

Op deze hoofdlijnen is voldoende ruimte geweest voor de teammanagers, kwaliteitsregisseurs, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en collega's om inspraak te hebben op de inhoud van het kwaliteitsplan. Details zullen worden uitgewerkt in de jaarplannen van de teammanagers. Een uitgebreide terugblik op 2021 komt terug in het kwaliteitsverslag dat volgt begin 2022.

Met dank aan collega Jolanda Hooijmans (www.kunstvanjooop.nl) voor de mooie weergave van dit plan in een tekening.

Joke Verbaan, kwaliteit-beleid adviseur

December 2021

Zorg

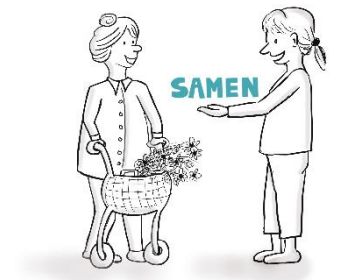


Speerpunt 1:

Door ontwikkelen persoonsgerichte zorg waarbij nog steeds aandacht is voor het speerpunt uit 2021: implementeren veilige vrijheid (WZD). Voor de financiering hiervan hebben we onder andere een innovatieplan 'veilige vrijheid in dementiezorg' ingediend bij het zorgkantoor. Deze is opgenomen in de bijlage.

Wij zijn er voor iedereen die steun vraagt bij het oud worden. Wonen en leefplezier staan voorop, zorg en ondersteuning is hier een aanvulling op. Wij streven ernaar zowel op het terrein als met de zorg en ondersteuning aan huis mensen in staat te stellen hun eigen manier van leven te behouden. Indien gewenst en/of noodzakelijk kan zorg en ondersteuning naar behoefte worden ingevuld, van zorg aan huis tot 24-uurs zorg. Wij bieden ook tijdelijk verblijf, als de zorg thuis niet geboden kan worden. Wij willen ook een bijdrage leveren aan preventie van gezondheidsproblemen. Daar waar er gezondheidsproblemen zijn, worden bewoners ondersteund om hun eigen leefwijze zoveel mogelijk voort te kunnen zetten.

Passende zorg: er wordt meer en nieuw aanbod ontwikkeld. Groot Hoogwaak gaat zich meer richten op mensen met de ziekte van dementie. Nu Groot Hoogwaak zich meer gaat richten op mensen met dementie wordt 'Veilige vrijheid' (de wet zorg en dwang) vanzelf goed en gedegen geïmplementeerd, maar ook gekeken naar inzet van ICT en domotica. Groot Hoogwaak zet zich in, om zowel de persoon met dementie te ondersteunen alsook de mantelzorger(s). Gezien de groei in het aantal mensen met de diagnose dementie, wordt dit een van de speerpunten voor 2022.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Door het invoeren van een eigen behandeldienst kan worden gegarandeerd, dat er te allen tijde 24-uurs professionele ondersteuning aanwezig is.	Groot Hoogwaak heeft volledige behandelcomponent in samenwerking met Topaz voor alle etages.	Samenwerken in de regio's met zorgorganisaties en aanbieders. Samenwerking Groot Hoogwaak en behandeldienst van TOPAZ.	Teammanager zorg	Eind 2022 heeft Groot Hoogwaak een volledige behandelcomponent in samenwerking met Topaz voor alle etages.
Er is een vast team medewerkers rondom de bewoner middels integratie zorg, woonondersteuners, schoonmaak en medewerkers welzijn.	Het vaste team van medewerkers is in 2021 samengesteld. In 2022 wordt de integrale benadering verder doorgevoerd.	Dit is een continue proces, voortbordurend op alles wat in 2021 is ingezet.	Teammanagers zorg en welzijn	Eind 2022 wordt geëvalueerd of er integraal en naar tevredenheid van de bewoner en de medewerkers in het vaste team wordt gewerkt.
De cliëntadviseurs werken samen met medewerkers van de woonetage. Medewerkers van de thuiszorg krijgen scholing in het aanvragen van indicaties zodat zij beter toegerust zijn voor die taak.	Er wordt een actieplan project geschreven door de externe wijkverpleegkundige, teammanager zorg, cliëntadviseurs en kwaliteit adviseur. Dit projectplan wordt ten uitvoering gebracht.	Conform planning, die in het eerste kwartaal (Q1) beschreven moet worden. en is gereed in het vierde kwartaal (Q4) van 2022.	Teammanager zorg	Cliëntadviseurs werken samen met medewerkers van de woonetage en zijn onderdeel van het team.

Speerpunt 2:

Betere positie wijkverpleging: wijkverpleging valt buiten de scope van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Binnen Groot Hoogwaak streven we naar integrale dienstverlening. Daarom lijkt het goed om ook dit speerpunt wel te noemen in het kwaliteitsplan 2022. Speerpunt is om de wijkverpleging beter te positioneren en de wijkverpleegkundigen te professionaliseren.

In de thuiszorg is de doelmatigheid van groot belang: “Bij doelmatigheid wordt gekeken in hoeverre bepaalde interventies of diensten de beoogde gezondheidsresultaten opleveren in verhouding tot de kosten. Er is sprake van doelmatige zorg als er met zo min mogelijk input en inspanning benodigde zorg geleverd wordt. De doelmatige zorg sluit aan op de zorgvraag en waarborgt of verbetert de kwaliteit van leven van de cliënt (Hengeveld, 2018)”. Aan de doelmatigheid worden de tarieven gekoppeld. ThuisSupport, de thuiszorg van Groot Hoogwaak, heeft gemiddeld een te hoge doelmatigheid en er zijn met het zorgkantoor afspraken gemaakt om deze doelmatigheid onder de 100 te laten zijn (de inzet is 100 uur per unieke klant).

Om hierop te kunnen sturen is inzicht nodig in de financiële cijfers en de ingezette uren. Business Intelligence draait om het verzamelen en analyseren van bedrijfsgegevens en bedrijfsinformatie. BI is eigenlijk een paraplueterm voor een flink aantal processen. Bij Groot Hoogwaak is in het eerste kwartaal een middel beschikbaar die alle cijfers kunnen analyseren. Het is een digitaal dashboard, waarop de meest relevante gegevens te zien zijn. Dan kan er sneller en beter gestuurd worden op de ingezette uren.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
ThuisSupport van Groot Hoogwaak is financieel gezond.	<ul style="list-style-type: none"> - Door een helder maand overzicht van de productie en de doelmatigheid van de controller/ afdeling financiën waardoor er continue gestuurd kan worden op doelmatigheid. - Wijkverpleegkundigen bewuster maken hun ondernemerschap - Wijkverpleegkundigen werken samen met wijkverpleegkundigen uit de regio. 	Continue	Teammanager zorg	In het eerste kwartaal is een helder overzicht beschikbaar in een BI Tool. De doelmatigheid is na het tweede kwartaal van 2022 onder de 100.
Thuiszorg van Groot Hoogwaak weet de korte zorgvraag aan zich te binden.	<ul style="list-style-type: none"> - Wijkverpleegkundigen bewuster maken hun ondernemerschap - regionale verbinding met poliklinieken en ziekenhuis. - deskundigheid van de wijkverpleegkundigen vergroot - beleid ontwikkelen op volledig pakket thuis/ modulair pakket thuis (VPT/MPT). 	Continue	Teammanager zorg Wijkverpleegkundige, extern aan ons verbonden, gaat samen met de teams van ThuisSupport aan de slag met professionalisering van de thuiszorg: MPT/VPT beleid zal daar een onderdeel van zijn.	Per kwartaal worden de korte zorgvragen gemonitord wordt er geanalyseerd dit voldoende is. Wondverpleegkundige, en andere specialistische handelingen kunnen worden uitgevoerd door de medewerkers. Eind 2022 is er beleid op VPT/MPT.

Speerpunt 3:

In vele facetten van onze zorg- en dienstverlening gaan we de regionale verbinding aan

Naast het ondernemerschap van de wijkverpleegkundigen en regionale verbinding met poliklinieken en ziekenhuis, zoekt Groot Hoogwaak de regionale verbinding op vele gebieden en onderdelen. Als kleinere zorgaanbieder, merken wij als geen ander dat we aan dezelfde eisen moeten en willen voldoen als de grote aanbieders. Dit alleen met aanmerkelijk minder middelen. Hierin hebben we het initiatief genomen om echt kennis te delen! Dit door samen vacatures in te vullen en functionarissen echt samen te delen. Inmiddels is de eerste vacature succesvol vervuld samen met Roomburgh en verkennen wij nieuwe mogelijkheden ook met andere aanbieders. Ook is de samenwerking met TOPAZ nog intensiever geworden, doordat de behandeldienst van TOPAZ op meerdere etages ingezet wordt. Ook wordt het WZD beleid (Wet zorg en Dwang/ veilige vrijheid) samen met TOPAZ ontwikkeld. In 2022 zal de samenwerking op meerdere gebieden worden uitgebreid. Door samenwerkingsverbanden aan te gaan in de regio ontstaat er een kennisbank en een achterwacht op functioneel niveau waardoor kwetsbaarheid afneemt van Groot Hoogwaak, maar ook van de kleinere zorgaanbieders in de regio.

Groot Hoogwaak is regionaal voortrekker op het gebied van concrete samenwerking. Door samenwerking op allerlei gebieden aan te gaan, op micro- meso en macro niveau zal de kwaliteit, maar wellicht ook de kwantiteit op allerlei gebieden toenemen. Door intensieve samenwerking kan het kwaliteitsniveau toenemen, en bezettingsproblematieken mede worden aangepakt. Tevens kan kwaliteit tegen lagere (lees gedeelde) kosten worden gegarandeerd.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Door samenwerkingsverbanden aan te gaan in de regio ontstaat er een kennisbank en een achterwacht op functioneel niveau waardoor kwetsbaarheid afneemt van Groot Hoogwaak, maar ook van de kleinere zorgaanbieders in de regio.	Door samenwerking op allerlei gebieden aan te gaan, op micro-, meso en macro niveau zal de kwaliteit, maar wellicht ook de kwantiteit op allerlei gebieden toenemen.	Continue	Directeur-bestuurder en P&O Adviseur	Gezamenlijk in te vullen vacatures. Rapporteren in de kwartaalrapportages en delen van deskundigheid. Dit wordt elk kwartaal gemonitord.

Wonen



Speerpunt 4:

Nieuwbouw/renovatie waarbij nog steeds ruimte is voor het speerpunt uit 2021: gebruik nieuwe en beschikbare technologie, geïntegreerd in een nieuw concept van Wonen.

In 2022 werken we meer toe naar een nieuw concept van wonen als integraal onderdeel van Noordwijk voor mensen die behoefte hebben aan en deel willen uitmaken van een vitale en veilige leefgemeenschap. Hierbij gaan we gebruik maken van nieuwe technologie zoals domotica en zetten we in op duurzaamheid. In samenwerking met Fame, een multidisciplinair plan ontwikkelbedrijf gespecialiseerd in complexe huisvestingsprojecten, wordt toegewerkt naar een nieuw Groot Hoogwaak dat in 2025 klaar moet zijn.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Eind 2025 is er een omslag in denken en handelen gerealiseerd: de eigen woning is het privé domein van de bewoner. In 2022 wordt de visie verder vertaald in onze taal in folders, de website en dergelijke en in onze manier van werken.	Van opname tot einde zorg gaan we de taal aanpassen. Op alle afdelingen en bij alle ondersteunende diensten zullen visie bijeenkomsten worden gehouden.	Inzetten in 2019 afronden 2023 Heel 2022 inzet van adviesbureau Fame op organisatieniveau In het eerste t/m het derde kwartaal van 2022 Inspiratiesessies met medewerkers houden door de directeur-bestuurder	Directeur-bestuurder	Alle medewerkers van Groot Hoogwaak kennen de visie en weten hiernaar te handelen. De nieuwbouwplannen zijn passend bij de visie van Groot Hoogwaak.
Globale doelstelling wonen op het terrein van Groot Hoogwaak wordt in 2022 vertaald naar veiligheid. Voornamelijk de BHV en de beschikbaarheid en vindbaarheid van materialen en middelen en een start maken met het gebruik van domotica.	Veiligheid: BHV op orde door BHV training afdeling specifieke te organiseren. Domotica: implementeren zorgalarmering, toegangscontrole en cameratoezicht	Zie jaarplan teammanager gastvrijheid en scholingsplan van Groot Hoogwaak, waarin is opgenomen dat alle medewerkers van Groot Hoogwaak een BHV opleiding gaan volgen.	Teammanager Gastvrijheid & Services En P&O voor het opleidingsplan	Er zijn op basis van minimaal twee BHV oefeningen verbeterpunten opgepakt. Alle medewerkers van Groot Hoogwaak hebben een BHV training gevolgd. Denk aan zorgalarmering en cameratoezicht
Het souterrain nog beter geschikt maken voor multifunctioneel gebruik voor bewoners, zoals een fitness zaal of een restaurant functie of de kapper.	Teammanager Gastvrijheid & Services neemt deel aan de sessies betreffende de nieuwbouwplannen en participeert daar waar nodig.	Dit traject loopt door in heel 2022.	Teammanager Gastvrijheid & Services, Directeur-bestuurder	Volwaardig operationeel souterrain waarbij volledig wordt aangehaakt bij de nieuwbouwplannen, geënt op de lange termijn visie van Groot Hoogwaak.

Leefplezier



Wij streven, in samenwerking met bewoners en betrokken (maatschappelijke) organisaties, naar een vitale en veilige leefgemeenschap binnen de gemeente Noordwijk waar binnen men ook bereid is naar elkaar om te kijken. Door deze samenwerking ontstaan er verschillende netwerken waar bewoners gebruik van kunnen maken voor ondersteuning en diensten. De woonondersteuners worden beter toegerust voor hun taken en gaan een training muziekgeluk volgen. De EVV-ers (eerst verantwoordelijk verpleegkundigen) worden getraind in het maken van zorgleefplannen volgens de afspraken die er zijn binnen Groot Hoogwaak, waarbij ook een koppeling is met de levensgeschiedenis van de bewoner. Maar ook is er meer aandacht voor familieparticipatie: mantelzorgers zoals partners of familieleden gaan we meer betrekken bij het leefplezier van de bewoner.

In 2022 gaan we het leefplezier vergroten door te investeren in werkplezier dat in 2022 wordt bewerkstelligd door het professionaliseren van de medewerkers: Persoonsgerichte zorg, ondersteuning en dienstverlening zijn op elkaar afgestemd.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Woonondersteuners zijn beter toegerust op hun taken door middel van coaching en scholing en verdere verdieping over onbegrepen gedrag. In 2022 een start worden gemaakt met intervisie.	Woonondersteuners hebben een cyclus intervisie bijeenkomsten met de casemanager dementie, waarbij omgaan met onbegrepen gedrag een onderwerp zal zijn.	Zie de planning in het opleidingsjaarplan Training muziekgeluk georganiseerd voor alle woonondersteuners. Verdiepingscursus casemanagers dementie.	Teammanagers zorg en welzijn	Monitoren van het scholingsplan en de jaarkalender tijdens de beleidsdagen die elk kwartaal met het supportteam gehouden worden.
Alle EVV-ers weten hoe het zorgleefplan volgens Groot Hoogwaak eruit zou moeten zien en kunnen deze ook opstellen voor bewoners. De zorgleefplannen zijn voor alle bewoners op orde doordat EVV-ers scholing krijgen en doordat er verbinding is tussen de EVV-ers van de verschillende afdelingen.	Interne scholing en intervisie met de EVV-ers. Koppelen van EVV-ers met collega's van andere etages.	Elk kwartaal is aandacht voor dit onderwerp, zie agenda EVV-ers.	Teammanagers zorg en welzijn	De zorgleefplannen zijn voor alle bewoners op orde. Dit wordt gemonitord door de cliëntadviseurs en door een interne audit gehouden door de interne auditoren.
Vanuit levensgeschiedenis worden individuele activiteiten op onder andere zorg en voeding gesteld per bewoner door de EVV-er samen met de woonondersteuner.	Activiteiten die georganiseerd worden voor bewoners in Groot Hoogwaak worden verder uitgebouwd.	Het eerste kwartaal tot en met het derde kwartaal van 2022.	Teammanagers zorg en welzijn	Vier keer per jaar wordt dit doel gemonitord door een interne audit.
Familie participatie wordt bevorderd. Er is een vast team van medewerkers rondom de bewoner die de mantelzorgers betrekken bij het leefplezier van bewoners.	Vanaf het tweede kwartaal (Q2) heeft elke etage een rol mantelzorg/vrijwilligers. Nieuwsbrieven worden per afdeling verspreid. Mantelzorgbijeenkomsten worden georganiseerd.	Continue	Teammanager Welzijn	Nieuwsbrieven worden per afdeling verspreid. Mantelzorg Bijeenkomsten worden georganiseerd.

Speerpunt 5: Investeren in werkplezier, strategisch personeelsbeleid

Een doelstelling in de visie en praatplaat van Groot Hoogwaak is dat alle medewerkers deskundig zijn voor hun taken en rollen. In 2022 maken we dit concreter door strategisch personeelsbeleid te formuleren. Om ervoor te zorgen dat medewerkers het fijn vinden om bij Groot Hoogwaak te werken.

Hiervoor zijn we gestart in 2021 met een goed resultaat management: "Performance Feedback". Innoveren op ondersteuning en ondersteunende diensten zodat de medewerkers van de afdelingen minder administratieve last ervaren en op de afdelingen gestuurd kan worden op maandelijks beschikbare gegevens zoals doelmatigheid, financiën en personele bezetting.

Om het werkplezier te vergroten zal het ziekteverzuim omlaag moeten en hoeft er weinig tot geen personeel niet in loondienst (Pnil), zoals ZZP-ers, te worden ingezet (vervolg op doelstelling uit 2020 en hernieuwde doelstelling in 2022) en wordt er ingezet op het extra werven van medewerkers met niveau 4, 5 en wellicht niveau 6. Uit scan WOL 2020: "administratieve lasten worden als lastig ervaren. De organisatie zelf kan nog een slag slaan door het samentrekken van systemen". Aangezien dit voor Groot Hoogwaak belangrijke speerpunten zijn, hebben we hiervoor innovatieplannen gemaakt welke zijn ingediend bij het zorgkantoor (november 2021).

Het certificaat van HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) staat voor duurzame kwaliteitsverbetering in zorg en welzijn: onafhankelijk en betrouwbaar. Met het HKZ-certificaat kunnen organisaties, praktijken en ZZP'ers laten zien dat zij serieus werk maken van kwaliteit van zorg en dat ze voldoen aan de eisen die daaraan gesteld worden door klanten, professionals en relevante stakeholders. Met het HKZ-certificaat zijn de zaken intern goed op orde, staat de klant centraal en wordt voortdurend de zorg- en dienstverlening verbeterd. Groot Hoogwaak heeft het HKZ-certificaat behaald en gaat jaarlijks op voor een her-audit. We zien dat dit niet leeft in de organisatie en niet altijd leidt tot kwaliteitsverbetering. Daarom gaan we op zoek naar mogelijk een ander certificaat dat meer bij Groot Hoogwaak past, zoals Yes, Improve!

Ook doet Groot Hoogwaak mee aan het programma KIK-V: Uitvragen worden gedaan door het zorginstituut (kwaliteitskader), de IGJ vraagt gegevens, het zorgkantoor en intern willen we ook gaan sturen op gegevens (door middel van een dashboard). Deze kwaliteitsinformatie wordt nu nog op allerlei plekken en op verschillende manieren geregistreerd en uitgewisseld. Dat kan slimmer, efficiënter en effectiever. Daarvoor is het programma Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg (KIK-V) opgestart. Met KIK-V willen we de informatie-uitwisseling over de kwaliteit van zorg voor iedereen verbeteren. Alle betrokken partijen in de verpleeghuiszorg werken samen in het programma KIK-V. Zo hoeven wij niet steeds verschillende gegevens aan te leveren aan verschillende partijen. Dit scheelt tijd en geld.



Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Efficiëntere werkwijze, vereenvoudigen van systemen en het systeem landschap. Verbetering van de samenwerking met teammanagers, medewerkers, bewoners en cliënten.	We werken met zo min mogelijk digitale systemen. Personeelssysteem wordt omgezet van SDB naar Afas. Afas is gekoppeld met ONS, Implementatie van het werken met Afas.	Dit project zal heel 2022 in beslag nemen en zal klaar zijn in het laatste kwartaal van 2022.	P&O adviseur	Medewerkers hebben meer inzicht en regie hebben over hun eigen resultaten
De Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) certificering past niet meer bij de visie en cultuur van Groot Hoogwaak. Doel is om toe te werken naar merkbare kwaliteit; een systeem dat voor ons werkt en ons helpt om kwaliteitsverbetering praktisch en concreet te maken in een werkende kwaliteit-verbetercyclus.	We onderzoeken of Improve passend is bij de visie van Groot Hoogwaak: het begint altijd bij de mens die het betreft. Het kader wordt gevormd door gezamenlijke drijfveren, de visie, het richtdoel en geldende wet- en regelgeving. De toets momenten vinden continu plaats, in de teams.	Improve: Start met inspiratie sessie in oktober 2021, doorlooptijd zal zijn tot en met 2023. Als we niet verder willen met HKZ certificering moeten we voor augustus 2022 een alternatief hebben.	Directeur-bestuurder Kwaliteit adviseur	Kwaliteit is meer zichtbaar, merkbaar en meetbaar in de teams
Keteninformatie Kwaliteit Verpleeghuiszorg (KIK-V) maakt kwaliteit meetbaar onszelf en voor externe partijen.	- Beter afstemmen van nieuwe uitvragen op kwaliteitsindicatoren en deze informatie bruikbaar maken voor Groot Hoogwaak. - Door gebruik te maken van bestaande software pakketten als ONS en AFAS die Groot Hoogwaak gebruikt.	KIK-V: Self scan ingevuld januari 2021, implementatie loopt door tot en met 2022.	Directeur-bestuurder Kwaliteit adviseur	De administratieve lasten zijn op alle niveaus verlaagd.
Toekomstvisie op ICT is opgesteld, afgeleide van de zorgorganisatievisie waardoor we helder hebben waar we naartoe werken Groot Hoogwaak breed toekomstbestendig. (uit project back office).	Externe expertise - Altronics Kennis hoe andere zorgorganisaties dit hebben ingericht - bijv. Sleutelnet Scholen medewerkers op het gebruik van ICT	Dit project neemt het eerste half jaar in beslag nemen (Q1 en Q2).	Teammanager Gastvrijheid & Services / Directeur- bestuurder	Eind 2022 zijn medewerkers voldoende bekwaam voor het werken met de ICT systemen die nodig zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren (per afdeling)	Wanneer Wanneer gaan we de verbetering inzetten / wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Hoe gaan we de verbetering monitoren?
Medewerkers zijn gezond en vinden het fijn om bij ons te werken: - Ziekteverzuim daalt van 13 naar 6 % - Er is voldoende aandacht voor de medewerkers	Continueren ambitiegesprekken en verloop medewerkers. Aandacht ergonomisch werken, opstarten ARBO werkgroep, samenwerken met nieuwe bedrijfsarts.	In het eerste kwartaal vervolgt de afdeling P&O, samen met de Arbo commissie, een project werkplezier en preventief verzuim. Vervolgen regulier verzuim overleg.	P&O adviseur samen met teammanagers zorg en welzijn Teammanager gastvrijheid & Services	Ziekteverzuim daalt van 13 naar 6 % te monitoren middels een dashboard dat daarvoor ontwikkeld is.
Medewerkers blijven bevoegd en bekwaam voor hun taken doordat medewerkers hun handelingen laten toetsen. Bovendien zijn de overzichten van de bevoegd en bekwaamheden op elk moment van de dag beschikbaar.	Structurele toetsing bevoegd en bekwaamheid van de medewerkers. P&O heeft hier inzicht in en heeft een planning hiervoor. Overzicht in ONS en personeelsdossiers.	In het eerste kwartaal wordt de caravan ingezet waarin bevoegd en bekwaamheden worden getoetst. Ook wordt de bevoegd- en bekwaamheid geborgd in ONS en in de personeelsdossiers.	P&O adviseur samen met teammanagers zorg en welzijn	Medewerkers zijn bevoegd en bekwaam en dit is terug te vinden in een helder overzicht, dat dagelijks beschikbaar is.
Groot Hoogwaak is een fijne plek voor vrijwilligers om zich in te zetten. Daarom worden vrijwilligers bijgepraat over de ontwikkelingen bij Groot Hoogwaak middels nieuwsbrieven, eventuele themabijeenkomsten en geschoold op thema's als onbegrepen gedrag door middel van een caravan op onbegrepen gedrag. Dit geldt ook voor de mantelzorgers	- Scholing vrijwilligers wordt meegenomen het opleidingsjaarplan -De inzet van de caravan 'mobiele verwarring'. -Er wordt een tevredenheidsmeting gedaan onder de vrijwilligers waarbij ook opleidingswensen worden geïnventariseerd.	De caravan wordt ingezet wanneer het weer kan ivm corona maatregelen. Dit geldt ook voor tevredenheidsmetingen.	P&O, in verband met planning in opleidingsjaarplan Casemanagers dementie voor scholing Teammanager Welzijn Teammanager Welzijn met kwaliteitsadviseur	Vrijwilligers zijn meer toegerust op het werk dat ze voor Groot Hoogwaak doen. Resultaten uit de meting zullen worden gebruikt om verbeteringen in te zetten en te behouden wat goed gaat

Bijlagen: Innovatieplannen

1. **Innovatieplan veilige vrijheid in dementiezorg**
2. **Samen Beter door functiedeling en deskundigheidsbevordering**
3. **Ontwikkelen administratieve service organisatie**
4. **Nieuw kwaliteitssysteem en deelname aan KIK-V**

Innovatieplan veilige vrijheid in dementiezorg

Naam innovatieplan	Veilige vrijheid in dementiezorg	Datum: 20-09-2022 Zorgaanbieder: Groot Hoogwaak Auteurs: H. Roos, J. Verbaan, E. Kossen
Kwalitatieve onderbouwing	<p><i>Doelstelling</i> Doelstelling per 1 juni 2022 geen sloten meer op deuren die in- of uitgangen zijn voor bewoners, wel moet de accommodatie voldoen aan de individuele mogelijkheid mensen te beschermen indien noodzakelijk.</p> <p><i>Doelgroep (omvang en impact op de doelgroep)</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Cliënten met diagnose dementie2. Medewerkers <p>Voor cliënten met diagnose dementie zal nog meer gezocht worden naar alternatieven om hen daar waar nodig te beschermen. Geen sloten meer op de deur maakt dat cliënten zich kunnen bewegen in veilige vrijheid. Medewerkers krijgen deskundigheid bevordering en ondersteuning in het omgaan met mensen met de diagnose dementie en het leren toepassen van alternatieven.</p> <p><i>Aan het oplossen van welke knelpunten draagt het plan bij?</i> De implementatie van de wet zorg en dwang en het realiseren van veilige vrijheid voor alle bewoners van Groot Hoogwaak.</p> <p><i>Urgentie is hoog</i> Dit heeft echter consequenties voor zowel cultuur, kennis van gedrag, communicatie met familie en directe omgeving en uiteraard voor de bouwkundige aanpassingen.</p> <p><i>Waarom deze oplossing?</i> WZD is een cultuur proces, waarin het aantal te beïnvloeden factoren de implementatie complexer maakt dan het in eerste instantie lijkt. Op basis van de visie van Groot Hoogwaak is (keuze) vrijheid, een speerpunt.</p> <p><i>Looptijd/ tijdslijn:</i> Eerste 6 maanden van 2022 bouw en beveiliging. Verdere implementatie geheel 2022</p> <p><i>Samenwerking met andere aanbieder?</i> <input checked="" type="checkbox"/> Ja, namelijk Roomburg is directe partner in samenwerking en kennisdeling.</p>	

Globale aanpak/ implementatieplan	<p>Inmiddels investeren wij in het woon / leefklimaat op de derde etage van Groot Hoogwaak. Keukens en woonkamers worden heringericht zodat de bewoners beter gebruik kunnen maken van de faciliteiten zoals koken ed. en we realiseren twee grote balkons om buitenlucht voor iedereen bereikbaar te maken.</p> <p>Tevens organiseren we trainingen en workshops voor de medewerkers en visie bijeenkomsten waarin directie en teams direct met elkaar optrekken. Bouwkundig ontwikkelen wij mogelijkheden voor vrije in- en uitloop met veiligheidscirkels intramuraal.</p>	
Business case inclusief begroting kosten-baten analyse en impactanalyse (verplicht)	<p><i>Kosten 2022</i> Verbouwing derde etage Wzd training (training veilige vrijheid) Visie bijeenkomsten Trainingen WZD</p> <p><i>Baten 2022</i> Verbetering kwaliteit van leven</p>	<p>€ 33.113</p>
Hoe te voldoen aan de inspanningsverplichting?	<p>Alle interventies zijn meetbaar en worden verantwoord in de kwartaalrapportages .</p>	

Innovatieplan Samen Beter door functiedeling en deskundigheidsbevordering

Naam innovatieplan	Samen Beter door functiedeling, en deskundigheidsbevordering	Datum: 20-09-2022 Zorgaanbieder: Groot Hoogwaak Auteurs: H. Roos, J. Verbaan, E. Kossen
Kwalitatieve onderbouwing	<p><i>Doelstelling</i></p> <p>Als kleinere zorgaanbieder, merken wij als geen ander dat we aan dezelfde eisen moeten en willen voldoen als de grote aanbieders. Dit alleen met aanmerkelijk minder middelen. Hierin hebben we het initiatief genomen om echt kennis te delen! Dit door samen vacatures in te vullen en functionarissen echt samen te delen. Inmiddels is de eerste vacature succesvol vervuld samen met Roomburgh en verkennen wij nieuwe mogelijkheden ook met andere aanbieders.</p> <p>Door samenwerkingsverbanden aan te gaan in de regio ontstaat er een kennisbank en een achterwacht op functioneel niveau waardoor kwetsbaarheid afneemt van Groot Hoogwaak, maar ook van de kleinere zorgaanbieders in de regio. Groot Hoogwaak is regionaal voortrekkers op het gebied van concrete samenwerking.</p> <p><i>Doelgroep (omvang en impact op de doelgroep)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliënten op gebied van kwaliteit en innovatie 2. Medewerkers van verschillende organisaties 3. Leidinggevenden en staffunctionarissen <p>Door samenwerking op allerlei gebieden aan te gaan, op micro- meso en macro niveau zal de kwaliteit, maar wellicht ook de kwantiteit op allerlei gebieden toenemen.</p> <p><i>Urgentie</i></p> <p>Deze samenwerking is al in gang gezet en succesvol gebleken. De urgentie is groot, gezien de werkdruk beleving, tekorten op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die zich in rap tempo aanbieden. Cliënten moeten regionale keuzemogelijkheden houden en dit vraagt instandhouding en doorontwikkeling van kleinere organisaties.</p> <p><i>Waarom deze oplossing?</i></p> <p>Door intensieve samenwerking kan het kwaliteitsniveau toenemen, en bezettingsproblematieken mede worden aangepakt. Tevens kan kwaliteit tegen lagere (lees gedeelde) kosten worden gegarandeerd.</p>	

	<i>Looptijd/ tijdslijn</i> Doorlopend proces vanaf heden. <i>Samenwerking met andere aanbieder?</i> <input checked="" type="checkbox"/> Ja, namelijk met Roomburgh, (DSV, HOZO) wordt verkend.	
Globale aanpak/ implementatieplan	Fase 1: inventarisatie van huidige en gewenste situatie (ist en soll). Deze inventarisatie doen we ook op basis van actuele vragen en ontwikkelingen. Fase 2: ontwerp en afstemming gewenste situatie: daar waar mogelijk zal direct samenwerking gezocht worden en verkennen wij verdere samenwerking met andere organisaties. Fase 3: Uitbreiding van de gezamenlijke begeleiding van leerlingen, uitbreiding van het netwerk op het gebied van financiën en innovaties en mogelijk samen vacatures te vullen zoals geschiedde met een strategisch HR adviseur, die een dienstverband heeft voor Roomburgh en Groot Hoogwaak. Daar waar vacatures en kennisbehoefte ontstaan zal in de samenwerking naar een oplossing gezocht worden.	
Business case inclusief begroting kosten-baten analyse en impactanalyse	<i>Kosten 2022</i> Gezamenlijke HR Adviseur Functioneel beheerder <i>Baten 2022</i>	€ 140.347 € 70.174
Hoe te voldoen aan de inspanningsverplichting?	Gezamenlijk in te vullen vacatures. Rapporteren in de kwartaalrapportages en delen van deskundigheid. Dit wordt elk kwartaal gemonitord.	

Innovatieplan Ontwikkelen administratieve service organisatie

Naam innovatieplan	Ontwikkelen administratieve service organisatie	Datum: 20 september 2021 Zorgaanbieder: Groot Hoogwaak Auteurs: J. Verbaan, E. Kossen, H. Roos
Kwalitatieve onderbouwing	<p><i>Doelstelling</i> Ontwikkelen administratieve serviceorganisatie, zodat de administratieve lasten voor de (zorg-)medewerkers afnemen en dat medewerkers meer inzicht en regie hebben over hun eigen resultaten.</p> <p><i>Doelgroep</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bewoner / cliënt 2. Medewerkers 3. Teammanagers 4. Backoffice <p><i>Aan het oplossen van welke knelpunten draagt het plan bij?</i></p> <p>Bewoner / cliënt: Door de totstandkoming van een eigen cliëntportaal heeft een cliënt / bewoner of contactpersoon direct inzicht in alle voor hen relevante inhoudelijke, financiële en organisatorische gegevens.</p> <p>Medewerkers: Medewerkers hebben, om effectief en efficiënt te kunnen werken, de best mogelijke ICT infrastructuur nodig en krijgen de beschikking over real-time informatie op hun resultaatgebieden. Uitgangspunt is om optimaal gebruikmaken van systemen, zodat we als kleinere zorgaanbieder kunnen voldoen aan de toekomstige eisen en verwachtingen van de klant en hun familie, zorgverzekeraars, inspectie en dergelijke.</p> <p>Teammanagers: Het realiseren van actuele stuurinformatie zowel op financieel, kwaliteit en HR gebied. Stuurinformatie wordt gerealiseerd door het ontwikkelen en implementeren van een BI-tool die real-time informatie geeft over financiële en niet financiële KPI's.</p> <p>Medewerkers: Medewerkers hebben, om effectief en efficiënt te kunnen werken, de best mogelijke ICT infrastructuur nodig en krijgen de beschikking over real-time informatie op hun resultaatgebieden. Uitgangspunt is om optimaal gebruikmaken van systemen, zodat we als kleinere zorgaanbieder kunnen voldoen aan de toekomstige eisen en verwachtingen van de klant en hun familie, financierders, inspectie en dergelijke.</p> <p>Backoffice: Efficiëntere werkwijze, vereenvoudigen van systemen en het systeem landschap. Verbetering van de samenwerking met teammanagers, medewerkers, bewoners en cliënten.</p>	

	<p><i>Urgentie</i> De urgentie is hoog en dit onderdeel is benoemd als speerpunt in het kwaliteitsplan van 2021 en zal het ook zijn in 2022.</p> <p><i>Waarom deze oplossing?</i> Er gaat veel tijd, geld en energie verloren aan noodzakelijke communicatie voor het organiseren van bovenstaande punten. Stroomlijning van deze processen leidt tot minder fouten en meer tijd voor zorg- en dienstverlening in zowel het primaire als secundaire proces.</p> <p><i>Looptijd/ tijdslijn</i> 1 januari 2021- 1 januari 2023</p> <p><i>Samenwerking met andere aanbieder?</i> <input checked="" type="checkbox"/> Ja, namelijk Roomburgh, ZZG Zorggroep; we zijn in gesprek over verdere samenwerking met HOZO en DSV op dit vlak.</p>				
<p>Globale aanpak/ implementatieplan</p>	<p>In 2021 is Groot Hoogwaak gestart met twee externe projectleiders, één op HR gebied en één op het gebied van administratie.</p> <p>Fase 1: inventarisatie van huidige en gewenste situatie (ist en soll)</p> <p>Fase 2: ontwerp en afstemming gewenste situatie</p> <p>Fase 3: keuze voor leveranciers en samenwerkingspartners</p> <p>Fase 4: deskundigheidsbevordering en informatie, organisatie aanpassing</p> <p>Fase 5: implementatiefase</p> <p>Fase 6: evaluatie en bijstellen</p>				
<p>Business case inclusief begroting kosten-baten analyse en impactanalyse</p>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="481 730 1870 805"> <p><i>Kosten 2022 (eenmalig)</i> Projectkosten (inhuur externen)</p> </td> <td data-bbox="1870 730 2069 805"> <p>€ 239.968</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="481 805 1870 1311"> <p><i>Baten 2022 (doorlopend)</i> Efficiënter en effectiever werken; Besparing uitzendkrachten doordat meer zorgtijd beschikbaar komt bij vast personeel; Besparing ICT kosten door minder inhuur externen. Efficiënter werken: elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak is in staat om snel en eenvoudig te beschikken over relevante betrouwbare informatie m.b.t. processen en resultaten.</p> <p>Verbetering communicatie: Voor elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak, is helder waar welke voor hen relevante informatie te vinden is; indien afhankelijk van anderen beschikken deze ook over de nodige informatie. Het performance (resultaat) dashboard is op alle niveaus in de organisatie geïmplementeerd: op individueel niveau, op afdelingsniveau en organisatieniveau.</p> <p>Resultaten: Er hoeft niet meer gezocht te worden naar informatie of personen. De relevante informatie kan desgewenst op ieder moment van de dag worden opgevraagd. Dit geldt zowel voor externe als interne cliënten.</p> </td> <td data-bbox="1870 805 2069 1311"> <p>€ 188.897</p> </td> </tr> </table>	<p><i>Kosten 2022 (eenmalig)</i> Projectkosten (inhuur externen)</p>	<p>€ 239.968</p>	<p><i>Baten 2022 (doorlopend)</i> Efficiënter en effectiever werken; Besparing uitzendkrachten doordat meer zorgtijd beschikbaar komt bij vast personeel; Besparing ICT kosten door minder inhuur externen. Efficiënter werken: elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak is in staat om snel en eenvoudig te beschikken over relevante betrouwbare informatie m.b.t. processen en resultaten.</p> <p>Verbetering communicatie: Voor elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak, is helder waar welke voor hen relevante informatie te vinden is; indien afhankelijk van anderen beschikken deze ook over de nodige informatie. Het performance (resultaat) dashboard is op alle niveaus in de organisatie geïmplementeerd: op individueel niveau, op afdelingsniveau en organisatieniveau.</p> <p>Resultaten: Er hoeft niet meer gezocht te worden naar informatie of personen. De relevante informatie kan desgewenst op ieder moment van de dag worden opgevraagd. Dit geldt zowel voor externe als interne cliënten.</p>	<p>€ 188.897</p>
<p><i>Kosten 2022 (eenmalig)</i> Projectkosten (inhuur externen)</p>	<p>€ 239.968</p>				
<p><i>Baten 2022 (doorlopend)</i> Efficiënter en effectiever werken; Besparing uitzendkrachten doordat meer zorgtijd beschikbaar komt bij vast personeel; Besparing ICT kosten door minder inhuur externen. Efficiënter werken: elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak is in staat om snel en eenvoudig te beschikken over relevante betrouwbare informatie m.b.t. processen en resultaten.</p> <p>Verbetering communicatie: Voor elke medewerker die werkt bij Groot Hoogwaak, is helder waar welke voor hen relevante informatie te vinden is; indien afhankelijk van anderen beschikken deze ook over de nodige informatie. Het performance (resultaat) dashboard is op alle niveaus in de organisatie geïmplementeerd: op individueel niveau, op afdelingsniveau en organisatieniveau.</p> <p>Resultaten: Er hoeft niet meer gezocht te worden naar informatie of personen. De relevante informatie kan desgewenst op ieder moment van de dag worden opgevraagd. Dit geldt zowel voor externe als interne cliënten.</p>	<p>€ 188.897</p>				
<p>Hoe te voldoen aan de inspanningsverplichting?</p>	<p>Er zijn contracten en afspraken gemaakt met diverse leveranciers. Er is een interne projectplanning die elke drie maanden geëvalueerd wordt.</p> <p>Voortgang kan permanent intern en extern gemonitord worden.</p>				

Innovatieplan Nieuw kwaliteitssysteem en deelname aan KIK-V

Naam innovatieplan	Nieuw kwaliteitssysteem en deelname aan KIK-V	Versie/ datum: 20-09-2021 Zorgaanbieder: Groot Hoogwaak Auteurs: J. Verbaan, H. Roos, E. Kossen
Kwalitatieve onderbouwing	<p><i>Doelstelling</i></p> <p>De HKZ certificering past niet meer bij de visie en cultuur van Groot Hoogwaak. Doel is om toe te werken naar merkbare kwaliteit; een systeem dat voor ons werkt en ons helpt om kwaliteitsverbetering praktisch en concreet te maken in een werkende kwaliteit-verbetercyclus.</p> <p>Een daarmee samenhangend doel is het stroomlijnen van de uitwisseling van kwaliteitsinformatie. Informatie die verplicht is om uit te wisselen. Het beter afstemmen van nieuwe uitvragen op kwaliteitsindicatoren en deze informatie bruikbaar maken voor Groot Hoogwaak. Alles met het oog op kwaliteit zichtbaar, merkbaar en meetbaar te maken waarbij we streven naar zo min mogelijk administratieve lasten op alle niveaus.</p> <p><i>Doelgroep (omvang en impact op de doelgroep)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers 2. Teammanagers 3. Backoffice 4. Externe verantwoording richting zorgkantoor, IGJ e.d. <p>Aan het oplossen van welke knelpunten draagt het plan bij?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Zorg) Medewerkers Door Improve, een nieuwe manier van borgen van kwaliteit, thema's aangestipt die direct leiden tot kwaliteitsverbetering op de werkvloer. KIK-V zal zorgmedewerkers helpen om lijstjes niet meer handmatig bij te moeten houden. De administratieve lasten zullen worden verlicht. 2. Teammanagers 	

	<p>Het kwaliteitssysteem is meer ondersteunend aan het management en helpen in de borging en verbetering van kwaliteit. Improve voldoet daar meer aan. KIK V helpt om de BI Tool kwaliteit verder inhoud te geven en keuzes te maken in indicatoren voor in de BI Tool.</p> <p>3. Backoffice Het in stand houden van tijdrovende processen om de kwaliteit op orde te hebben en te houden. Zoals het registreren van informatie in spreadsheets, een organisatieboek in Word en ga zo maar door.</p> <p>4. Externe verantwoording richting zorgkantoor, IGJ en dergelijke Door nu mee te werken aan de pilot KIK-V kan Groot Hoogwaak meewerken in ontwikkeling van KIK-V: aan de kwaliteitsslag in verantwoording naar externen. Uiteindelijk kan op elk desgewenst moment kwaliteitsinformatie over indicatoren worden opgevraagd middels KIK-V door partijen anders dan Groot Hoogwaak.</p> <p><i>Urgentie</i> Improve biedt ons een kans om door middel van meer interactie in het primaire proces: met bewoners en cliënten kwaliteit te borgen en te verbeteren. Zodoende wordt kwaliteit meer iets van ons allemaal en is certificering op deze manier passend bij de visie van Groot Hoogwaak. De gelegenheid om mee te doen met de pilot van KIK V heeft zich voorgedaan, nadat Groot Hoogwaak een selfscan heeft ingevuld. Groot Hoogwaak bleek bij uitstek een goede partij om mee te werken met de landelijke pilot.</p> <p><i>Waarom deze oplossing?</i> Omdat Improve passend is bij de visie van Groot Hoogwaak: het begint altijd bij de mens die het betreft. Het kader wordt gevormd door gezamenlijke drijfveren, de visie, het richtdoel en geldende wet- en regelgeving. De toets momenten vinden continu plaats, in de teams. KIK-V helpt ons om kwaliteit meetbaar te maken, voor onszelf en voor externe partijen, op een zo efficiënt mogelijke manier. Namelijk door gebruik te maken van bestaande software pakketten die Groot Hoogwaak gebruikt: ONS en AFAS.</p> <p><i>Looptijd/ tijdslijn</i> Improve: Start met inspiratie sessie in oktober 2021, doorlooptijd zal zijn tot en met 2023. KIK-V: Self scan ingevuld januari 2021, implementatie loopt door tot en met 2022.</p> <p><i>Samenwerking met andere aanbieder?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ja, namelijk KIK-V is een landelijk project <input checked="" type="checkbox"/> Nee vooralsnog niet. In het samenwerkingsverband zal zeker samenwerking gezocht worden over Improve, omdat het wellicht past bij meerdere organisaties in te regio. Het is een innovatie waarvan lang niet alle zorgaanbieders op de hoogte zijn.
<p>Globale aanpak/ implementatieplan</p>	<p>Groot Hoogwaak is HKZ gecertificeerd. Groot Hoogwaak is op zoek naar een nieuwe manier van certificeren, een meer interactief kwaliteitssysteem. Samen met Improve360 willen we deze ontwikkeling in 2022 vormgeven.</p>

	<p>Met Improve360 komen we tot een vernieuwend denkmodel geborgd in een portaal. Het Improve360 Portaal en de onafhankelijke jaarlijkse toetsing door gecertificeerde toetsers maken het geheel inzetbaar als gevalideerd instrument voor duurzame kwaliteitsverbetering. Kwaliteitsverbetering wordt praktisch en concreet gemaakt in een werkende kwaliteit- verbetercyclus. Een erkende certificering (gebaseerd op ISO 9001:2015) is hierdoor mogelijk.</p> <p>In oktober 2021 vindt een inspiratiesessie plaats met het management van Groot Hoogwaak.</p> <p>Als de keuze gemaakt wordt voor Improve, dan zal er in 2022 een begeleidingstraject plaatsvinden, waarin de organisatie wordt geschoold en begeleid richting Improve.</p> <p>KIK-V</p> <p>Fase 1: inventarisatie van huidige en gewenste situatie (ist en soll), middels de self scan en het referentie ontwerp. Dit heeft plaatsgevonden in 2021</p> <p>Fase 2: ontwerp en afstemming gewenste situatie, dat zal een vervolg krijgen in 2022 door middel van het verzameldocument en de gap analyse.</p> <p>Fase 3: meewerken aan het ontwerp van de kick-starter.</p> <p>Fase 4: deskundigheidsbevordering en informatie, organisatie aanpassing met ondersteuning KIK-V.</p> <p>Fase 5: implementatiefase en implementeren KIK-V.</p> <p>Fase 6: evaluatie en bijstellen samen met de landelijke organisatie in de landelijke werkgroep. I.v.m. de migratie van de salarisadministratie, zal het iets langer kunnen duren voordat we optimaal gebruik kunnen maken van KIK-V.</p> <p>Samenwerking</p> <p>Samenwerking met landelijke projectgroep KIK V en oriëntatie met kleinere VVT organisaties in AVANT verband.</p>	
<p>Business case inclusief begroting kosten-baten analyse en impactanalyse</p>	<p><i>Kosten 2022</i> IMPROVE</p> <p><i>Baten 2022</i></p>	<p>€ 66.931</p> <p>€ 9.819</p>
<p>Hoe te voldoen aan de inspanningsverplichting?</p>	<p>Daarnaast zijn er contracten en afspraken gemaakt met de projectleider van Improve. Er komt na de inspiratiesessie een interne projectplanning die elke drie maanden geëvalueerd wordt met het management team. Voortgang kan intern en extern gemonitord worden.</p> <p>Door mee te werken aan de landelijke projectgroep KIK-V en de daarbij behorende interviews, webinars en dergelijke enerzijds en de ondersteuning die we ontvangen van de projectgroep anderzijds, komen we gezamenlijk tot een goed functionerend KIK-V systeem.</p>	