



## Plan van aanpak Waardigheid en trots op locatie

**Stichting woonzorgcentrum Raffy-Leystroom**  
locatie Raffy, locatie Lâle en locatie De Leystroom



december 2019

## Inhoudsopgave

1. Informatie over de organisatie	pag. 3
2. Focus van dit traject	pag. 4
3. Doelen van dit traject	pag. 5
4. Veranderaanpak	pag. 6
5. Interventies per thema Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg	pag. 9

## 1. Informatie over de organisatie

Sinds januari 2019 zijn stichting Woonzorgcentrum Raffy-Lâle en De Leystroom bestuurlijk gefuseerd. De nieuwe organisatie heeft de naam: stichting Woonzorgcentrum Raffy-Leystroom. De juridische fusie heeft plaatsgevonden op 28 juni 2019. Stichting woonzorgcentrum Raffy-Leystroom heeft drie mooie locaties met ieder een eigen identiteit. Locatie Raffy, locatie Lâle en locatie De Leystroom zijn allen gevestigd te Breda.

Locaties Raffy en Lâle bieden de zorg, het welzijn, de verpleging en de dienstverlening aan haar cultuurspecifieke doelgroepen. De doelgroep van Raffy bestaat uit ouderen met een Molukse of Indische achtergrond. De doelgroep van Lâle is ouderen met een Turkse achtergrond. Locatie De Leystroom heeft in februari 2017 een nieuw pand in gebruik genomen. Hierin wordt kleinschalige zorg geboden aan ouderen in de Bredase wijken Brabantpark, Heusdenhout en IJpelaar.

Op 1 juni 2019 is een nieuwe bestuurder, Patricia Bender, gestart bij stichting Woonzorgcentrum Raffy-Leystroom voor alle drie de locaties. De bestuurder heeft een richtinggevend document geschreven voor de organisatie, genaamd 'Samen kleurrijk'. Dit document gaat over de harmonisatie en doorontwikkeling van Raffy-Lâle-Leystroom en beschrijft een aantal bevindingen, welke richtinggevend is voor de organisatie:

*'Raffy-Lâle-Leystroom is op route naar goede, persoonsgerichte en cultuurspecifieke zorg. De beoogde bestemming echt benaderen vraagt om nog persoonsgericht aansluiten bij dat wat ertoe doet voor de cliënt en bewoner. We borduren voort o.a. op het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg, het Kwaliteitskader Wijkverpleging, het programma Thuis in Verpleeghuis en de inzichten die we hebben opgehaald in de afgelopen maanden. Het plan 'Samen kleurrijk' geeft inzicht waarom Raffy-Lâle-Leystroom zich verder moet ontwikkelen en wat er moet veranderen om de kwetsbare oudere daadwerkelijk op een professionele wijze die goede en persoonsgerichte zorg te bieden die aansluit op zijn of haar behoefte. Juist in dat laatste zit de kern van de uitdaging voor Raffy-Lâle-Leystroom. In de harmonisatie/doorontwikkeling spelen wonen/welbevinden, gastvrijheidszorg en zorg en behandeling als samenhangende onderdelen een rol'.*

## 2. Focus van dit traject

In dit Waardigheid en trots Op Locatie (WOL) plan van aanpak Raffy-Lâle-Leystroom zijn de interventies beschreven voor Raffy, Lâle en De Leystroom. Op elke locatie is een WOL-scan uitgevoerd. Deze scans gaan uit van de thema's van het kwaliteitskader. De scan voor De Leystroom is in februari 2019 geweest. Raffy heeft een scan gehad in mei 2019. Lâle heeft in oktober 2019 de scanperiode afgerond. Alle uitkomsten zijn meegenomen in het traject. Het plan van aanpak richt zich op alle drie locaties.

De informatie uit de WOL-scans, inspectierapporten, PREZO-audits, interviews met verschillende disciplines, teams en externe betrokkenen en het richtinggevend document 'Samen Kleurrijk' hebben de informatie verschaft om dit plan van aanpak vorm te geven, samen met de organisatie. De aanpak Verantwoorde Personeelssamenstelling (VPS) is eveneens in dit plan opgenomen tot een geïntegreerde aanpak.

De focus van dit traject ligt op de thema's persoonsgerichte zorg en ondersteuning, welzijn en leren en verbeteren, met als doel om uiteindelijk de bijdrage aan de kwaliteit van leven van een bewoner zo optimaal mogelijk te laten zijn. De kern van de gewenste verandering 'het verbeteren van persoonsgerichte zorg, ondersteuning en welzijn' is breder en raakt het thema personeelssamenstelling (VPS) als basis.

De richting aan de beoogde ontwikkeling wordt gegeven in de strategische notitie 'Samen Kleurrijk'. De inrichting van zorg en personeel die daarbij past, ontwikkelen we samen met de medewerkers: hiermee is het vertrekpunt Verantwoorde Personeelssamenstelling en inrichting van de teams. Een Verantwoorde Personeelssamenstelling als basisfundament voor persoonsgerichte zorg.

Het gaat hier om een omslag waar we met elkaar werken aan professionalisering om echte persoonsgerichte zorg dichterbij de bewoner te organiseren. Dit in een plattere organisatie waarbij eigenaarschap en methodisch werken extra aandacht krijgen en er meer ruimte ontstaat voor de medewerkers om te leren. Daarnaast biedt de herinrichting van teams en roosters de basis voor het strategisch personeelsplan in lijn met de gewenste ontwikkeling in de organisatie.

In de aanpak Verantwoorde Personeelssamenstelling wordt vanuit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en de Normen Verantwoorde Personeelssamenstelling met de medewerkers gewerkt aan de inrichting en organisatie van zorg en teams, de juiste inzet in gewenste roosters en deskundigheidsontwikkeling. Deze aanpak biedt ruimte om tot twee actielijnen met de medewerkers te komen: herinrichting van teams en roosters enerzijds en verbeterplannen per team op de zorg en welzijn anderzijds.

### 3. Doelen van dit traject

De volgende hoofddoelstellingen zijn geformuleerd, waarbij rekening wordt gehouden met de resultaten WOL-scans, de vervolganalyse van de WOL-coach en het realiseren van de langetermijn doelen van de organisatie:

1. Teams zijn in omvang en samenstelling geoptimaliseerd. Concretiseren en uitdragen waarbij teams ook daadwerkelijk ruimte kunnen pakken voor eigen professionaliteit, (mede) kunnen monitoren op samenstelling en omvang en (mede) kunnen sturen. Er is een gedegen, onderbouwde en stabiele medewerkersmix, afgezet tegen de ZZP-mix waarbij deskundigheid geborgd is.
2. De zorg- en welzijn professionals in de integrale teams in het primaire (zorg)proces zijn verantwoordelijkheid en nemen eigenaarschap om de afspraken met bewoners waar te maken. Zij laten dat in omgangsvormen (naar zowel bewoner, contactpersonen als collega's), houding en gedrag zien. We spreken over professionaliteit, resultaatgerichtheid en eigenaarschap. Zichtbaar gedrag in een veilige omgeving waarin aanspreken op gemaakte afspraken en gedrag mogelijk is om te leren en te ontwikkelen.
3. Raffy-Leystroom is ondersteunend aan de professional in het primaire proces. De professional krijgt ruimte en begeleiding in het proces om doelstellingen te bereiken. Systemen ondersteunen de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act), de beoogde samenwerking en werkwijze binnen de teams en stellen zorgprofessionals in staat de gewenste kwaliteit en veiligheid waar te maken en te borgen. De inrichting van de organisatie is daarop afgestemd met heldere en eenduidige taken, rollen en verantwoordelijkheden. Beschikbare (team)stuurinformatie biedt up-to-date inzicht in de stand van zaken en de mogelijkheid om (waar nodig) bij te sturen.

## 4. Veranderaanpak

De basis wordt gelegd vanuit het primaire proces, ook wel team-based genoemd. Dit is de kracht gedurende het hele traject waardoor er een gedragen fundament ontstaat.

*“Vakmanschap, autonomie en het werk zelf mogen en kunnen organiseren staan centraal.  
De achterkant van de organisatie volgt de voorkant en niet andersom”*

(citaat uit ‘Samen Kleurrijk’, Rijnlands denken als grondslag).

Het WOL-coachteam werkt vanuit de Integrale aanpak: gedurende het traject zijn de Verantwoorde Personeelssamenstelling en kwaliteitsontwikkeling aan elkaar verbonden. Het vertrekpunt is VPS. Dit bepaalt samen het kader en de focus gedurende dit WOL-traject en betekent een versterking in antwoord op de ondersteuningsvraag.

De veranderaanpak gaat uit van de volgende punten:

- a) De regie op het traject ligt bij de stuurgroep.
- b) Het vertrekpunt is vertaald in het richtinggevend document, ‘Samen Kleurrijk’.
- c) Als eerste stap is het van belang om op locatiemanagementniveau eenzelfde beeld te krijgen van de visie, het perspectief, het doel en de veranderstrategie.
- d) De werkwijzen VPS moeten overdraagbaar zijn aan het (cluster)management en de staf.
- e) De resultaten van het traject moeten zichtbaar voordeel hebben voor de diverse afdelingen en passend zijn aan de (cultuurspecifieke) verschillen per locatie.
- f) We hanteren zoveel mogelijk de verleidingsstrategie (vanuit willen) door perspectief te laten zien en de te bereiken voordelen zichtbaar te maken.

Vanuit de VPS-bijeenkomsten met de zorgmedewerkers in de eerste fase leidt dit tot:

- Basisinrichting personeel per team (norm VPS en inrichting daarvan in nieuwe functieopbouw/roosters, visie en inrichting organisatie).
- Verbeterplannen per team ten aanzien van kwaliteitskader verpleeghuiszorg en organisatiebeleid-onderwerpen.

Hiermee kan vervolgens vorm gegeven worden aan het vervolgetraject met de medewerkers waarin:

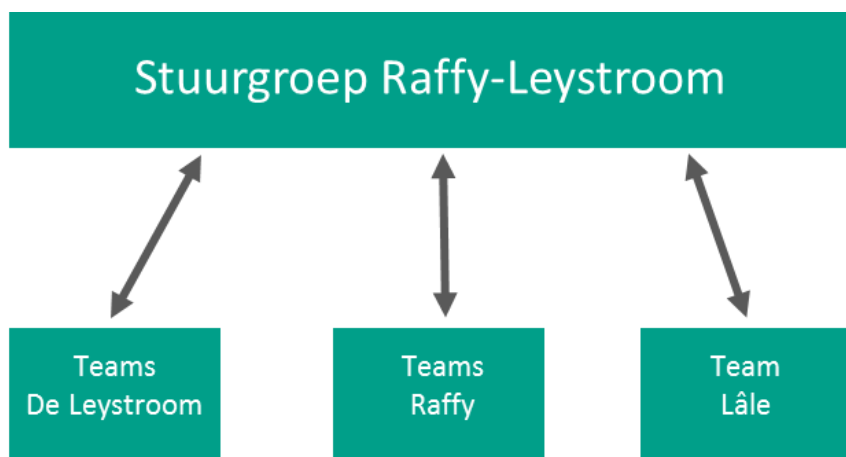
- Teams daadwerkelijk worden ingericht en gestart kan worden deze ook te laten werken: leerstructuur is ingebouwd in opbouw teams.
- Per team coachstructuur inrichten met de WOL-coach, de clustermanagers en de teams opdat de verbeterplannen tot uitvoer gebracht kunnen gaan worden.
- Monitoren en interventies ter versnelling.

De leidende vraag gedurende dit traject is bij alles wat wordt ingezet:

*'Is dit helpend voor de bewoner en/of de medewerker?'*

Er is een stuurgroep die de regie voert over het traject en de samenhang tussen het beoogd organisatietraject en WOL-traject bewaakt (integraliteit). Doel van de stuurgroep is dat het gewenste resultaat uit het richtinggevend document en huidig plan van aanpak tot stand komt. Gedurende het project worden er periodiek bijeenkomsten georganiseerd met bewoners, familie, mantelzorgers en vrijwilligers om feedback te krijgen over de kwaliteit, de veiligheid en de bejegening en om stil te staan bij de voortgang en vragen over de aanpak. Periodiek is er overleg met de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad over de voortgang door de organisatie.

#### Schematische weergave van projectorganisatie



#### De stuurgroep bestaat uit:

- Bestuurder (sluit aan op vraag)
- Interne projectleider
- Manager wonen, zorg en behandeling
- Senior HR Adviseur
- Clustermanager locatie De Leystroom
- Clustermanager locatie Raffy
- VPS-coördinator
- VPS-HR
- VPS-coach
- WOL-coach

In de planning is structuur aangebracht vanuit de veranderlogica: Richten - Inrichten - verrichten.

**Fase 1: richten en inrichten:** organisatie, visie en strategie. December 2019 t/m maart 2020.

VPS-begeleiding bestaat uit begeleiding van de teams in vier bijeenkomsten per team en betrokkenheid door een VPS-HR en VPS-coach in de stuurgroep tot afronding Strategisch personeelsplan (SPP). In maart 2020 is het SPP opgeleverd. In maart 2020 is de vierde VPS-coach bijeenkomst met de teams. Coachen van medewerkers in de eerste fase gebeurt door de VPS- en WOL-coach tijdens de bijeenkomsten waar verschillende disciplines aan deelnemen. Voor de teams is er een teamplan en de WOL-coach start de implementatie van de teams met HR en begeleiding in de teams.

**Fase 2: verrichten:** implementatie en borging. Februari 2020 t/m februari 2021.

Coaching van zorg- en welzijnsmedewerkers in de teams, clustermanagers e.a. in coachsessies, intervisie etc. Implementeren en borgen van de teamplannen.



## 5. Interventies per thema Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg

In de beschrijving van de interventies zijn de thema's van het kwaliteitskader leidend en per thema is een aantal interventies beschreven.

### Interventie 1: Personeelssamenstelling

Personeelssamenstelling	<p><b>Interventie 1a:</b> <i>Beschrijving:</i> werksessies organiseren met de medewerkers om zicht te krijgen op eigen lokale organisatie van zorg, norm en uitvoering in de zorg vormen de basis voor verbeterpotentieel per team (4 sessies)</p> <p><i>Doel:</i> de organisatie kan voldoen aan de externe eisen (SPP, verbeteracties op personeel en werkgeverschap i.r.t. zorgzwaarte ontwikkeling) en de interne opgave te weten adequate inrichting zorgteams i.r.t. nieuwe strategie, kwaliteitskader en Norm VPS.</p> <p><i>Resultaat:</i> door medewerkers geformuleerde verbeterplannen en een gezamenlijk beeld bij de knelpunten in inzet personeel en roostering als input voor nieuw roostermodel.</p> <p><i>Effecten:</i> Contextgebonden inrichting van teams, roosters en bottom-up input voor SPP</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 1, Q4 2019 en Q1 2020</p> <p><i>Wie:</i> VPS team in wisselende samenstellingen</p>
Personeelssamenstelling	<p><b>Interventie 1b:</b> <i>Beschrijving:</i> Samen met stuurgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zicht op cliëntgroep ontwikkeling en zorgvraag creëren</li><li>- zicht op lokale, context gebonden Prestatie-indicatoren creëren</li><li>- analyse en verbeterpunten werkgeverschap ophalen</li><li>- ontwikkelen van (onderdelen van) concreet inrichtingskader t.b.v. roostermodel</li></ul> <p><i>Doel:</i> SPP op tijd en naar tevredenheid opgeleverd.</p> <p><i>Resultaat:</i> SPP op kwaliteit en kwantiteit personeel voor organisatie. Verbeterpotentieel in beeld.</p> <p><i>Effecten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- organisatie kan voldoen aan externe eis inkoop (zorgkantoor)</li><li>- interne sturing op personeelscapaciteit heeft koers</li><li>- methodiek en aanpak SPP vorming is overgedragen aan organisatie</li><li>- werkgeverschap heeft verder vorm en inhoud gekregen</li><li>- inrichting organisatie volgend op strategie voldoet aan de norm en opgaven indien ontwikkelde opstelling wordt geïmplementeerd</li></ul> <p><i>Wanneer:</i> fase 1, Q4 2019 en Q1 2020</p> <p><i>Wie:</i> VPS-team</p>

## Interventie 2: Persoonsgerichte zorg

Persoonsgerichte zorg	<p><b>Interventie 2a:</b> <i>Beschrijving:</i> werkprocedures en systeem aanpassen om persoonsgerichte zorg en methodisch te kunnen werken. Organisatie zorgt voor werkend systeem, WOL-coach ondersteunt de EVV-ers en zorgteams bij het werken met dit systeem (uitvoeren en doorlopen van cyclus rondom de bewoner).</p> <p><i>Doel:</i> Medewerkers werken met een systeem wat methodisch werken en persoonsgerichte zorg ondersteunt en borgt.</p> <p><i>Resultaat:</i> ONS/Nedap ondersteunt persoonsgerichte zorg. PDCA-cyclus wordt doorlopen en is geborgd. Er wordt gebruik gemaakt van audits etc. De cyclus loopt door in de teams.</p> <p><i>Wie:</i> EVV-ers en behandelteam, kwaliteitsmedewerker(s), WOL-coach. Zorg- welzijnsmedewerkers teams.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 2, maart 2020</p>
Persoonsgerichte zorg	<p><b>Interventie 2b:</b> <i>Beschrijving:</i> Voortvloeiend uit de werksessies is de herinrichting van de woonomgeving van de bewoners, passend aan doelgroep. Dit pakt de organisatie zelf op. WOL-coach adviseert.</p> <p><i>Doel:</i> De bewoner ervaart een prettige woonomgeving welke aansluit bij de doelgroep.</p> <p><i>Resultaat:</i> Omgeving is passend aan de doelgroep.</p> <p><i>Wie:</i> mogelijkheid AB-ers/welzijnsmedewerkers, huiskamermedewerkers of zorgmedewerkers te betrekken</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 2, 2020 na maart</p>

### Interventie 3: Wonen en welzijn

Wonen en welzijn	<p><u>Interventie 3a:</u> <i>Beschrijving:</i> Teamcoachsessies met welzijnsmedewerkers, huiskamermedewerkers en zorgmedewerkers. Aansluiten bij het totaalproces binnen de teams, waarbij de verbinding wordt gemaakt met de welzijnsmedewerkers, huiskamermedewerkers en het zorgteam door samenwerking. De EVV-ers spelen hierin een belangrijke rol rond de bewoner.</p> <p><i>Doel:</i> Medewerkers AB en huiskamermedewerkers/begeleiders geven invulling aan wonen en welzijn, welke aansluit bij persoonsgerichte zorg en het teamproces. PDCA(S) wordt doorlopen.</p> <p><i>Resultaat:</i> De bewoner krijgt invulling en ondersteuning naar wens en behoefte, welke vanuit vraag (doel) ingevuld wordt. AB-ers werken vanuit samenwerking met de coördinator vrijwilligers. Invulling vanuit doelen en vastgelegd in dossiers. EVV-er heeft een belangrijke verbinding met deze groep medewerkers.</p> <p><i>Wie:</i> welzijn- en zorg medewerkers, huiskamermedewerkers en coördinator vrijwilligers en EVV-ers.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 2, Q2 2020</p>
Wonen en welzijn	<p><u>Interventie 3b:</u> <i>Beschrijving:</i> uitwerken vrijwilligersbeleid dat passend is bij persoonsgerichte zorg visie. Er is geen mantelzorgbeleid, dit wordt geschreven door de organisatie.</p> <p><i>Doel:</i> De teams geven uitvoering aan dit beleid. Het betrekken van het informele netwerk van de bewoner is onderdeel van het WOL-traject. Samen met de organisatie wordt hier invulling aan gegeven tijdens het traject, richting een beleid.</p> <p><i>Resultaat:</i> Samenspel informele en formele zorg vanuit de samenwerkingsdriehoek rond de bewoner. Mantelzorg, vrijwilligers en zorg.</p> <p><i>Wie:</i> Mantelzorgers, vrijwilligers en AB-ers/welzijnsmedewerkers, huiskamermedewerkers, coördinator vrijwilligers en zorgmedewerkers. WOL-coach begeleidt het proces.</p> <p><i>Wanneer:</i> Fase 2, Q1-Q4 2020</p>

## Interventie 4: Leren en verbeteren

Leren en verbeteren	<p><b>Interventie 4a:</b>  <i>Beschrijving:</i> Teamcoachsessies bijdragend aan verminderen van risico's rond veilige zorg, in nieuwe teamsamenstelling, waarbij aandacht voor mogelijke verschillen in werkprocessen en samenwerking behandelaren/verpleegkundig specialist, verpleegkundigen en zorgteams een rol spelen en in de teamrollen basis afspraken, werkprocessen etc. vorm krijgen.  Methodisch werken en geheel doorlopen van de PDCA-cyclus op meerdere onderdelen (werkprocessen/procedures). Teamrollen gaan hierin een grote rol spelen in de voorbereiding, implementatie binnen teams.</p> <p><i>Doel:</i> Er wordt veilig gewerkt vanuit standaarden en normen veilige zorg. Gedrag is congruent aan proces in bovengenoemde interventies. Medewerkers worden begeleid in veranderingen in taken, verantwoordelijkheden en gedrag is doorleefd en geborgd.</p> <p><i>Resultaat:</i> Duidelijkheid, rust en veiligheid voor bewoners en medewerkers. Resultaatverantwoordelijkheid is belegd in de teams en verwachtingen rond professionaliteit van alle deskundigen is belegd. Resultaat is met name werken aan borging verantwoordelijkheden in de teams. Eigenaarschap in alle functies en rollen, iedereen draagt persoonlijk bij vanuit zijn professionaliteit en deskundigheid. Samenspel rond de bewonerszorg, resultaat veilige en persoonsgerichte zorg voor de bewoners.</p> <p><i>Wie:</i> Alle medewerkers. Basis wordt gelegd in de teamrollen, kwaliteit en innovatie en resultaat. WOL-coach begeleidt de teamrollen en implementatie teams d.m.v. teamcoachtraject/sessies (voordoen - meedoen - zelf doen), ondersteund door kwaliteitsadviseur, kwaliteitsverpleegkundige, staffunctionaris beleidsadvisering.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 2, Maart 2020, doorlopend begeleiden proces.</p>
Leren en verbeteren	<p><b>Interventie 4b:</b>  <i>Beschrijving:</i> Coachen en begeleiden van de kwaliteitsadviseur, kwaliteitsverpleegkundige, staffunctionaris beleidsadvisering bij procesoptimalisatie en werkprocedure wijzigingen etc. welke ondersteunend zijn aan het primaire proces.</p> <p><i>Doel:</i>  A. Methodisch werken en geheel doorlopen van de PDCA-cyclus op meerdere onderdelen (werkprocessen/procedures).  B. Audits, CTO en MTO, mogelijk gebruik van andere meetinstrumenten en vertalen naar output voor teams. PDCA incl. verbetermethodiek.</p> <p><i>Resultaat:</i> Een goede onderlinge samenwerking en communicatie. Er is een klimaat waarin er continu geleerd en verbeterd wordt voor bereiken, bewaken en verbeteren van persoonsgerichte- en veilige zorg.</p> <p><i>Wie:</i> kwaliteitsadviseur, kwaliteitsverpleegkundige, staffunctionaris beleidsadvisering, teamrollen en WOL-coach.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 1 en 2. Voorbereiden december 2019. Opvolging voorbereiding 2020 (Q2 - Q4)</p>
Leren en verbeteren	<p><b>Interventie 4c</b>  <i>Beschrijving:</i> PDCA aanjagen vanuit leeraudits en andere bestaande tools gericht op methodisch werken en denken.  A. Dagstarten, dag evaluaties etc. 'LEAN' methodes implementeren met als doel ondersteunende afstemmingsmomenten creëren en versterken van samenwerking en communicatie (door voordoen - meedoen - zelf doen verdere implementatie)  B. Leeraudits inzetten om normenkennis etc. te verhogen</p> <p><i>Doel:</i> Ontwikkelen van een veilige leeromgeving voor team gedurende en na het WOL-traject.</p> <p><i>Resultaat:</i> Er is een goede leerklimaat van continu leren en verbeteren van kwaliteit van zorg. Waarbij teams ondersteunende tools en</p>

	<p>methodieken hebben eigengemaakt. Er is een klimaat waarin er continu geleerd en verbeterd wordt voor bereiken, bewaken en verbeteren van persoonsgerichte- en veilige zorg.</p> <p><i>Wie:</i> zorg- welzijn medewerkers, kwaliteitsfunctionaris(medewerker) en WOL-coach.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 1 en 2. Start Q4 2019, doorlopend in het traject.</p>
Leren en verbeteren	<p><b>Interventie 4d:</b>  <i>Beschrijving:</i> Coachen/begeleiden van verschillende rollen ter ondersteuning van het traject en de zorgteams.</p> <p><i>Resultaat:</i>  Helderheid rollen en functies, verantwoordelijkheden worden genomen en er is eigenaarschap in de verschillende rollen/functies. Gezamenlijke resultaatverantwoordelijkheid en werkplezier neemt toe.</p> <p><i>Effecten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verpleegkundig leiderschap</li> <li>- Positionering rollen en functies</li> <li>- WWK = willen, weten, kunnen</li> <li>- Helicopterview</li> <li>- Inhoudelijk verantwoordelijk</li> <li>- Coaching en feedback</li> </ul> <p><i>Hoe:</i>  Coachen/begeleiden van de overgangperiode van verschillende functies in de organisatie. Waarbij oude rollen en functies nog bestaan en nieuwe vorm moeten krijgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coachen kwaliteitsadviseur <ul style="list-style-type: none"> <li>o Kwaliteitsverpleegkundigen &amp; kwaliteitsmedewerker i.r.t. verbetercyclus en het organiseren van de randvoorwaarden.</li> <li>o Bij het goed rondmaken van de PDCA-cyclus en kortcyclisch verbeteren. Na implementatie de cyclus borgen en dan de slag maken naar meer kortcyclisch verbeteren.</li> </ul> </li> <li>- Coachen interne projectleider i.r.t. de rol</li> <li>- Coachen van de teamrol kwaliteit en zorgveiligheid in de clusters: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Leeraudits: dossier, hygiëne, medicatieveiligheid, VBM en mondzorg</li> <li>o Normen kennis verhogen van de teamrolhouders</li> <li>o Coachen en begeleiden van de teammedewerkers door de teamrolhouders</li> </ul> </li> <li>- Coachen van de teamrol resultaatbewaker in de clusters: resultaatbewaker <ul style="list-style-type: none"> <li>o O.a. MIC-analyses opvolging en cyclisch verbeteren in de teams</li> <li>o Kennis verhogen van de teamrolhouders rond cyclisch werken en monitoren, dashboard mogelijkheden</li> <li>o Coachen en begeleiden van de teammedewerkers door de teamrolhouders</li> </ul> </li> <li>- Coachen van de managers en de manager facilitair bij het begeleiden van het veranderproces in de teams.</li> </ul> <p><i>Wie:</i>  Bovengenoemde medewerkers door WOL-coach. Principe: voordoen - meedoen - zelf doen. Dit betekent dat de coachrol ook eigen wordt gemaakt.</p> <p><i>Wanneer:</i> fase 1 en 2, December 2019 t/m 2020 - 2021 eind van het traject.</p>