



WELKOM

Missie

1. Holistisch: bio-psychosociale benadering
2. Multidisciplinair: aanwezigheid van ≠ zorgdisciplines
3. Gespecialiseerd: cardio-pneumo, loco, neuro, psychoG
4. Pluralistisch: erkenning meerdere overtuigingen

Waarden KEI-medewerker: Klantgericht, Empathisch, Integer

Beleidsplan 2016-2021

Waarom beleidsplan?

Missie en visie



Doelstellingen



Acties, projecten, indicatoren



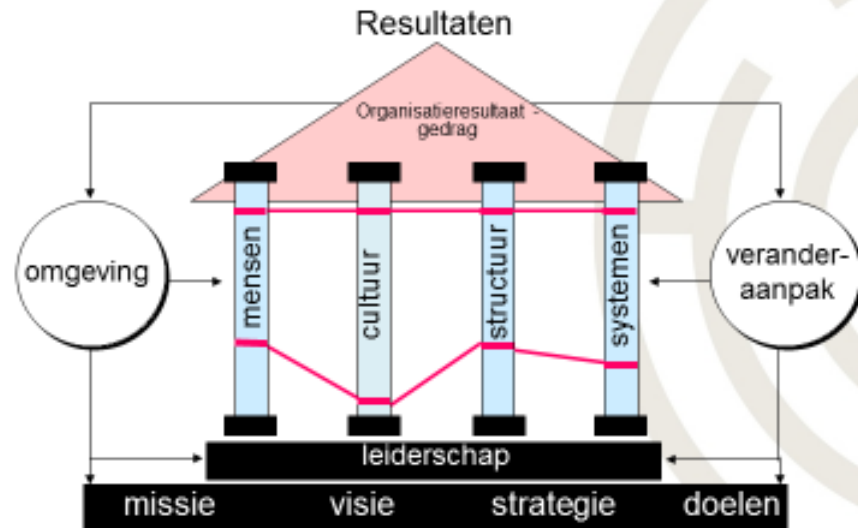
Opvolging via bijv. balance score card, veiligheidskruis,...

Beleidsplan 2016-2021

- Beleidsplan verpleegkundig, paramedisch en medisch departement.
- Eenzelfde methodiek wordt gebruikt over de verschillende departementen heen.

Beleidsplan 2016

**Integrale benadering :
oog voor samenhang**



Beleidsplan 2016

Strategie

De nood

- Sterke visie op de toekomst die duidelijk maakt wat iedereen hoort te doen in zijn werk,
- Sterke visie die expliciet en duidelijk is voor de buitenwereld
- Breed gedragen
 - We willen kwaliteit en een holistische benadering
 - We willen werken aan specialismen om daarmee attractief en duidelijk te zijn ten aanzien van de buitenwereld
 - We willen attractief zijn voor patiënten en personeel

De weg

Strategie

PROJECT	STATUS EN VOORTGANG PRIORITEIT	WAAR IN DE ORGANISATIE PROJECTLEIDER
1.3. Positionering van het KEI in het zorglandschap	☺	DIRECTIE, MEDISCHE RAAD EN MIDDENKADER -
1.1 Zorgpaden	☺	MEDISCHE RAAD- WERKGROEPEN MET RELEVANTE EXPERTISE
1.2. Patiëntencontract		ARTSEN - VPK en PARAMEDISCH
1.4. Het 'waarom' van deze visie verhelderen om urgentie te creëren bij de totale organisatie		DIRECTIE en DIENSTHOOFDEN Volgt op 1.3

Beleidsplan 2016-2021

Structuur

De nood

- Goede samenwerking tussen de verschillende 'diensten'
- Vlakke structuur met weinig lagen - procesgericht
- Management dichtbij

De weg

Structuur

PROJECT	TIMING EN STATUS	WAAR IN DE ORGANISATIE PROJECTLEIDER
2.1 Structuur die het mogelijk maakt de strategie te realiseren	😊	DIRECTIE & DIENSTHOOFDEN
2.2. Individueel zorgplan		
2.3. Duidelijkheid over rollen en bevoegdheden in de structuur		
2.4 Duidelijkheid over competentiegrenzen en toch over het muurtje kunnen kijken - Uitwerken		ALLE MEDEWERKERS EN DIENSTHOOFDEN Data 14, 16, 23 of 24 sept.
- Implementeren		Na 2.4
2.5 organogram voor de toekomst		DIRECTIE EN LEIDINGGEVENDEN

Beleidsplan 2016

Systemen

De nood

- Brede kwalitatieve focus
- Dynamisch worden
- Focus op resultaten

De weg

Systemen

PROJECT	TIMING EN STATUS	WAAR IN DE ORGANISATIE PROJECTLEIDER
3.1 Therapieplanning	😊	DIENSTHOOFDEN – Ann, Patrick, Paul en Stefaan :
3.2. Vervoersplanning		Ondersteunend in therapieplanning
3.3. Centrale toelevering		<u>Template :</u>
3.4 Globaal elektronisch patiëntendossier		Initiatiefnemer : Nele Projectleider : Fien tijdelijk
3.5 organogram laten functioneren - personeelsinzet		
3.6 Opname proces (vooropname en opname)		HOOFDGENEESHEER EN SOCIALE DIENST - DIENSTHOOFDEN
3.7 Kwaliteit van de zorg opvolgen, verbeteren, beheersen		Lean : 7 maart : HVK naar opleiding – ok Doodle opgemaakt voor feedbackmoment naar implementatie
3.8 Patiënt staat centraal ipv discipline centraal		Visie verder uitwerken en vertalen naar organisatie – link therapieplanning - dir.patiëntenzorg - revalidatiecoördinator
3.9 Aanwervingsproces		On going : bij sollicitatie : bronverificatie ivm diploma aan de school

Beleidsplan 2016

Staf

De nood

- Relatiegerichte mensen
- Dienstvaardigheid wordt gezocht

Staf = medewerkers

De weg

PROJECT	TIMING EN STATUS	WAAR IN DE ORGANISATIE PROJECTLEIDER
4.1.1 Werken met functie- en competentieprofielen medewerkers		
4.1.2 Werken met functie- en competentieprofielen leiding		
4.2. Evaluatiecyclus uitwerken en implementeren – op alle niveaus		
4.3. Nieuwe medewerkers sneller evalueren		
4.4 Afspraken ingeval medewerkers 'dure' opleidingen volgen		afspraken te finaliseren Directie moet nog beslissen
4.5 verantwoordelijkheid kunnen geven aan VP die rechtstreeks aan patiënt communiceert		7 maart : HvK gaan naar opleiding LEAN – gestructureerd en procesgericht afstemmen
4.6 HVK moet minder de spil in alle communicatie kunnen worden		