

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
We zijn dichtbij en in verbinding							
T1.1	Strategische overleg	De nieuwe vrijwilliger	Saskia Kluin		<ul style="list-style-type: none"> Stichting Goed Volk is een nieuwe samenwerkingspartner. Via hen worden jonge vrijwilligers ingezet voor flex-klussen Er zijn vrijwilligers aangetrokken die op de buitenlocaties in de wijk werkzaam zijn. Het betreft vrijwilligers die de competenties bezitten om het vrijwilligerswerk veelal zelfstandig uit te voeren. Ook draait het onlangs geopende Ontmoet & Groetpleyn grotendeels op competente vrijwilligers. Er zijn specifieke vragen ingevuld door vrijwilligers met speciale competenties 	<ul style="list-style-type: none"> Inzet cliënt als vrijwilliger. Inmiddels 6 cliënten die zich inzetten als vrijwilliger Samenwerking andere partijen: Via Stichting Goed Volk zijn er al regelmatig vrijwilligers ingezet wanneer een vaste vrijwilliger van de dagbesteding afwezig was. Samenwerking Samen voor Eindhoven is geïntensiveerd. Er is 1 aanspreekpunt binnen het team van de coördinatoren vrijwillige inzet, waardoor de lijnen korter zijn. Ondanks corona zijn er een aantal projecten geweest, waaronder de wensboom voor cliënten. Inzet specifieke vrijwilligers: <ul style="list-style-type: none"> Een vrijwilliger die op projectmatige wijze ingezet is vanuit Part-zorg om een verbeterplan te maken m.b.t. samenwerking tussen Kwadraat en vrijwilligers in de wijk. Inzet taalvrijwilligers; zij bieden ondersteuning wanneer cliënten de Nederlandse taal niet (goed) vaardig zijn. Inzet vrijwilligers bij ondersteuning voor het maken van levensboeken. Kwaliteiten/competenties (talenten) vastleggen in Afas moet nog verder uitgewerkt worden. Een lijst is aangeleverd om via Afas talenten /competenties te kunnen filteren. Overleg geweest tussen Afas, Vrijwilligersraad en coördinator vrijwillige inzet. Hierbij zijn afspraken gemaakt m.b.t. het vervolg. Over de verbinding tussen mantelzorgers en vrijwilligers is gesproken. Plan samenwerking Cliëntenraad en Vrijwilligersraad. Aansluiten bij vergadering door afgevaardigde. Er zijn nog geen concrete acties uitgezet. Ook is er een idee om thema's, zoals bijvoorbeeld een lezing, gemengd aan te bieden aan zowel mantelzorgers als vrijwilligers, zodat zij elkaar ontmoeten. 	<ul style="list-style-type: none"> Afhankelijk wanneer Afas ingericht wordt met de mogelijkheid om te filteren op competenties/talenten van vrijwilligers.
T1.2	Zelf aangedragen	Verbinding zoeken op buitenlocaties	Riet Odekerken		<p>Door de corona maatregelen zijn de wijk en buurthuizen gesloten geweest tot 2 juni. Voor de kwetsbare groep WMO-clieënten is de dagbesteding wel door kunnen gaan. Het samenwerken en verbinden met de buurtbewoners en wijkverenigingen heeft hierdoor wel vertraging opgelopen. Er is creatief gezocht naar mogelijkheden gedurende de sluiting. Zo is vanuit de Mortel digitaal koffiedrinken en kienen opgezet. En wordt dit nu wekelijks gecontinueerd in 2 momenten digitale dagbesteding. Hiermee worden buurtbewoners bereikt die niet naar het wijkcentrum willen komen.</p> <p>De basisdagbesteding (deelname zonder indicatie) is mondjesmaat gestart tijdens de sluiting. Vanaf juni zien we een flinke toename van het aantal deelnemers. Door netwerken en PR wordt er alles aan gedaan om die stijging door te zetten.</p>	<p>Eindhoven</p> <ul style="list-style-type: none"> Op 3 wijklocaties (Heidehonk, Mortel, Trefpunt) wordt gedurende 5 dagen per week dagbesteding geboden. Hieraan nemen WMO-clieënten deel en deelnemers aan de basis dagbesteding. De WMO plaatsen zijn volledig bezet. De plaatsen in de basis dagbesteding zijn ongeveer voor 1/3 bezet. Locatie Zuiderplaza, Ontmoet & Groetpleyn is gestart op 28 juni met 3 dagen basisdagbesteding. Vanaf 13 juli wordt er 5 dagen basisdagbesteding geboden. Er is 1/3 van de beschikbare plaatsen bezet. De WMO-groep is vanaf januari aanwezig gedurende 2 dagen per week en voor 2/3 bezet. Sociëteit Andromeda is gestart op 5 juli voor 3 dagdelen, nog wisselende bezetting <p>Nuenen</p> <p>Jo van Dijkhof heeft gedurende 5 dagen een gemiddelde bezetting van 16 cliënten WMO. Vanaf 2 juni zijn er weer 2 wijkverenigingen gestart en per 1 september komen ook andere verenigingen weer terug</p> <p>Best</p> <p>In buurthuis ut Tejaterke wordt op 7 dagdelen dagbesteding geboden aan WMO-clieënten. Vanaf juni wordt er actief samenwerking met buurtverenigingen gezocht.</p>	<p>Zodra er opschaling is van de corona maatregelen zien we dit meteen terug in afname van het aantal deelnemers aan de basisdagbesteding. Dit geldt niet voor de WMO-clieënten. Die terughoudendheid zien we ook bij de vrijwilligers. Daardoor hebben we nog steeds een tekort aan vrijwilligers zowel binnen de zorglocaties als op de buitenlocaties.</p>

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
T1.3	Zelf aangedragen	Integratie intra- en extramuraal	Frank Hendriks		<ul style="list-style-type: none"> Met name de medewerkers dagbesteding hebben het afgelopen jaar grote stappen gezet om de transitie te maken van intramuraal naar extramuraal in externe locatie. Er zijn al mooie samenwerkingsverbanden ontstaan met partners in de sociale basis in de wijken. Ontwikkelen Ontmoet en Groetpleyn zuiderpark waarin een mooie samenwerking ontstaat tussen vrijwilligers Archipel, vrijwilligers Ontmoet & Groet en medewerkers Dagbesteding/facilitair. Verkenning gezamenlijk opleiding intra- en extramuraal 	<ul style="list-style-type: none"> Door Corona is het niet mogelijk geweest om actief met medewerkers in gesprek te gaan over de invulling van Dichtbij en in verbinding binnen hun locatie. En dan vooral de locaties waarvan we vanuit de gekozen strategie een focus op hebben aangebracht: zuiderpark, Eerdbrand, Nazareth, Berkenstaete en Akkers/ Jo van Dijkhof. Met programmaleider cliënt in regie een eerste verkenning gedaan om gezamenlijk op te trekken in het vervolg. Bv door gesprekstafel 'wijkbewoner in regie'. dit zal opgepakt worden zodra de maatregelen wat betreft Corona dit toe laat. 	<ul style="list-style-type: none"> Maatregelen door Corona Arbeidskrapte op locaties waardoor veel ervaren werkdruk en weinig mogelijkheden nieuwe ontwikkelingen op te pakken
T1.4	Bestuurlijk Overleg	Doe mee met 4W	Frank Hendriks		<ul style="list-style-type: none"> Business case afgerond Winnen Wildcard van Start foundation met €300.000 financiering Aannemen twee ondernemende projectleiders Tekenen samenwerkingsovereenkomst 	Het is pas laat gelukt om twee geschikte projectleiders te vinden. Hierdoor zijn een aantal deadlines in datum naar achteren geschoven. De intentie was om voor zomer 2021 al actief aan de slag te zijn met Doe mee met 4W. dit wordt nu later. Y. van Eersel en F. Hendriks nemen namens Archipel deel aan de kerngroep en hebben hierdoor een korte lijn met de projectleiders en de andere organisaties Ergon, Woonbedrijf en gemeente. Er is goed contact met de projectleiders	<ul style="list-style-type: none"> De juridische positie van Archipel t.a.v. bedrijf Doe mee met 4W. zijn wel klant? Zijn we alleen oprichter en sponsor? Of zijn we deels eigenaar en dus ook risicodrager? Vinden van de juiste medewerkers voor Doe mee met 4W? Archipel heeft voor 2021 gegarandeerde afname van 5000 uur afgesproken? En in 2022 oplopend. Het gaan inzetten van deze uren op locatie Zuiderpark is nog een uitdaging. Wie betaald deze uren? Hoe verhoudt de inzet van medewerkers Doe mee met 4W zich tot keuze voor andere functies binnen de locaties. Hoe past gegarandeerde afname van uren bij transitie naar PVB op Gagelbosch?
We zijn gespecialiseerd in bijzondere doelgroepen en zorgvragen							
T2.1	Strategisch Overleg/ kwaliteitsmiddelen/ Corona evaluatie	Ontwikkeling doelgroepen expertisecentra, Ontwikkelen multidisciplinaire zorgpaden en standaarden. Leefomgeving afstemmen op basisbehoefte cliënt	Junior v.d. Kruijs/ Aukje Stuart		<p>Beleidsregel NZA omtrent de financiering van de expertisefunctie is bekend. De uiteindelijke versie is nog niet gepubliceerd maar de lijn is duidelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zorg component begroting per organisatie aan de hand van landelijk concept <ul style="list-style-type: none"> Meerzorg Outreaching rol Regionale kennisdeling Expertise component <ul style="list-style-type: none"> Vanuit doelgroep netwerk op landelijk niveau via subsidieregelingen ZonMW. Kenniscentra dienen deze in. <p>Instapcriteria DEC/REC</p> <ul style="list-style-type: none"> Alle criteria voor de doelgroepen in transitie zijn bekend. Detail in terugkoppeling impactanalyse en PVA. <p>(Pre)Audits</p> <ul style="list-style-type: none"> Contouren van audittraject zijn bekend. Archipel gaat voor de preaudit Korsakov in november 2021 waarbij de instelling aan een aantal harde criteria zal moeten voldoen. Er zijn enkele ontwikkelcriteria waar PVA op moet zijn. Hiervoor is 2 jaar de tijd om dit uit te voeren. 		<ul style="list-style-type: none"> Q3/4 2021 keuzes maken met betrekking tot doelgroepen voor REC. Haalbaarheid van hoeveelheid REC moet getoetst worden. Allen gelijktijdig is geen optie i.r.t. capaciteit en slagkracht. Er zal een visie moeten komen op de keuzes voor de doelgroepen en wat te doen met de doelgroepen waar Archipel geen expertisecentrum voor wordt. Onderbelichting van de consequenties in de strategie t.a.v. Archipel als REC. Van strategie op hoofdlijnen naar concretisering in uitvoering. "REC worden maar ook blijven" Lage mate van eigenaarschap bij groot gedeelte van organisatie –

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					<ul style="list-style-type: none"> Inpassing expertisecentra in staande bedrijfscultuur Aandacht op de brede inpassing van het worden en blijven van REC. Periodiek met RvB impactanalyse om steeds vanuit de projectgroep de laatste ontwikkelingen en risico's kenbaar te maken. Alle genoemde zaken zijn op 06-07-2021 besproken. 		<ul style="list-style-type: none"> Projectgroep trekt de kar, gevoel van 'Wij' ontbreekt. Daarnaast hoge mate van reactieve houding, immer passend binnen eigen afdelingskaders in plaats van integraal verantwoordelijk voelen voor een van de strategische doelstellingen van Archipel als organisatie. Inpassing van expertisecentrum Archipel in organisatiestructuur onvoldoende. Denk aan Functiegebouw, waardering, kaders van zelforganisatie, werving en selectie. Interne transformatie in bedrijfsvoering is nog niet op orde: Nieuw beleid, inkoop, declaratie enz. welke randvoorwaarden zijn voor een sluitende exploitatie van het expertisecentrum.
T2.2	Strategisch Overleg	Extramurale poliklinische zorg en toekomstbestendige poliklinieken	Junior van der Kruijs		<ul style="list-style-type: none"> Nieuwe naam in de maak → Archipel Expertisecentrum Nieuwe Website in ontwikkeling sec voor Expertisecentrum Nieuwe projectleider Poliklinieken aangenomen: Astrid Hendrix Start onderzoek plansystemen voor backoffice poli (Q3 Q4 2021) Verdere afschaling enkelvoudige behandelingen in de eerste lijn In het kader van de transitie naar REC voor de doelgroepen wordt de ambulante functie opgezet/ uitgebreid. Intensivering GZSP <ul style="list-style-type: none"> Regionaal expertrol Archipel voor Programma Precies op gebied van eerstelijnszorg o.a. door GZSP 	Beoogde visie is helder, wat de markt van ons als behandeldienst vraagt, is voor Archipel haalbaar. De noodzakelijke innovaties worden op een juist tempo uitgevoerd. Formatie van behandelaars is een groter wordend probleem. Er is bij Werving en Selectie opvallend weinig toeloop. Dienst behandeling is bezig met een nieuwe naam en website voor het kenniscentrum, dat gaat veranderen naar Expertisecentrum. Dit is passend bij de REC (Regionaal Expertise Centrum) titel en we willen dit meteen gebruiken om ook duidelijker de werving- en selectiecampagne in te gaan richten. De Er is een projectleider aangesteld om de processen van de backoffice toekomst bestendig te maken. Dit zal een continu proces zijn waarbij in Q3 en Q4 de meeste veranderingen zichtbaar zullen worden achter de schermen. Vanaf Q1 2022 mogen veranderingen voor klanten verwacht worden in de vorm van betere plancapaciteit behandelaars, overzicht van opties op locatieniveau alsook een grotere bereikbaarheid van de backoffice.	<ul style="list-style-type: none"> Capaciteitsproblemen I&A m.b.t. onderzoek en ontwikkeling ondersteunende applicaties Capaciteitsproblemen bij behandelaren. Schaarste (para)medici arbeidsmarkt voor verpleeghuis neemt zienderogen toe. Vanuit Werving en Selectie weinig pro-activiteit om hier fanatiek mee aan de slag te gaan. Onvolledige declaratie, niet van impact op het slagen maar wel de bedrijfsvoering. Herleiden van de geldstromen is ook niet te doen, welke gelden komen binnen, waaraan wordt het uitgegeven en klopt dit? Geschiktheid backoffice. Team zal op een ander niveau moeten werken met andersoortige competenties om toekomstbestendige poliklinieken te kunnen ondersteunen.
T2.3	Strategisch Overleg	Toekomst GRZ	Ilse Jaspers		<p>Samenwerking GRZ Vitalis en Archipel</p> <ul style="list-style-type: none"> Weten elkaar onderling goed te vinden om op inhoudelijk en procesmatig vlak af te stemmen. Over en weer worden zaken uitgewisseld zoals: De stringentere opnamebrief De uitwisselingsmogelijkheden t.a.v. personeel Het dashboard per afdeling, ter bevordering van zelfsturing op ligduur Gezamenlijke voorbereiding van gesprekken die we voeren met de ziekenhuizen en de huisartsen opgepakt die onder andere gaan over de ANW-bereikbaarheid, spoed GRZ en triage. 		Beschikbaarheid van ondersteunende collega's innovatie. Hierover zijn al meerdere gesprekken gevoerd, blijft punt van aandacht. T.b.v. ambulantisering GRZ hebben wij niet alleen concrete plannen (eGRZ en Medido) maar ook een ondersteuningsvraagstuk.

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					<ul style="list-style-type: none"> Beide organisaties zijn begin 2021 gestart met het gebruik van de siilo-app. Hierdoor wordt er sneller geschikte thuiszorg gevonden voor de cliënten die weer naar huis kunnen. Hierdoor worden bedden eerder vrijgespeeld voor nieuwe cliënten. Gezamenlijk werkbezoek aan vooruitstrevende GRZ-partners ter oriëntatie op ambulante GRZ. <p>Samenwerking Catharina Ziekenhuis Ondanks dat we niet samen gaan bouwen is er volop ingezet op verbetering van de samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herijking Spoed GRZ met Catharina, Vitalis en Archipel Artsen Archipel en Vitalis sluiten structureel aan bij het MDO met de neurologen Er is een Fast Track voor CVA's opgezet, de pilot is succesvol afgerond: Juiste Zorg op de Juiste Plek, eerder starten met revalideren, tegen minder kosten Clustering van amputatie-revalidanten bij Vitalis en Archipel, vanuit Maxima, Cathrien en Anna Inventarisatie loopt met het ziekenhuis over de digitalisering van de overdracht van patiëntgegevens <p>Samenwerking in de regio:</p> <ul style="list-style-type: none"> N.a.v. Covid: beeldbellen voor cliënten en gezamenlijke nascholing post-covid (beide georganiseerd door Archipel/Vitalis) Periodiek overleg met de 7 GRZ-instellingen uit de regio. Laagdrempelige uitwisseling personeel om beddensluiting te voorkomen Samen optrekken richting zorgverzekeraars: notitie met casuïstiek wordt namens 10 ketenpartners in september besproken met Zorgkantoor en Zorgverzekeraars Efficacy: één wachtlijst GRZ en één bron van stuurinformatie (Efficacy) Regionale afspraken met de huisartsen over de Zorgbrug <p>Huisvestingsvraagstuk GRZ</p> <ul style="list-style-type: none"> Archipel en Vitalis behouden beide hun huisvestingsvraagstuk. Een kernteam maakt quick scans van de haalbaarheid van bouw op diverse locaties. (Financieel en ruimtelijk) Inschatting is dat na een go op de bouw er ongeveer een jaar doorlooptijd nodig is tot aan start bouw, en dat de bouw zelf ook een jaar duurt. Dit betekent dat wij op zijn vroegst medio 2023 een nieuwbouw zullen hebben. Dit is daarmee eveneens het nieuwe streven. 		
T2.4	Zelf aangedragen	Zichtbaar in verbinding	Junior van der Kruijs		<p>Thuiswerkovereenkomsten medewerkers aangepast. Men werkt op locatie/in nabijheid van de cliënt tenzij. Thuis kan gewerkt worden voor overstijgende taken zoals verslaglegging en neventaken (bv vakgroep voorzitter taken).</p> <p>Alle functionarissen hebben inmiddels de juiste overeenkomst..</p>	Project afgerond.	
We verbeteren en vernieuwen continu							
T3.1	Strategisch Overleg	Eigenaarschap kwaliteit	Team Beleid		<p>Vertellende evaluatie is in het eerste halfjaar niet opgepakt met netwerkverpleegkundigen vanwege de langdurige lockdown waarin het organiseren van bijeenkomsten niet mogelijk was.</p>	<p><u>Vertellende evaluatie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Op 27 juli vond een review op het plan plaats door team beleid. Doel bepalen op welke wijze het plan goed ingepast kan worden in de herziene kaders en de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitsbeleid en Cliënt in regie. Op basis van bovenstaande zijn acties uitgezet in de richting van de programmaleider Cliënt in regie en is er gezocht naar inpassing in het nieuwe kwaliteitssysteem. <p><u>Kaders zelfsturing</u> (Loopt volgens planning)</p> <ul style="list-style-type: none"> Kaders zelfsturing en implementatievoorstel zijn besproken in het BO met de raad van bestuur op 22/6. De laatste wijzigingen worden aangebracht en conform het implementatievoorstel geïntroduceerd. <p><u>Transparant over invulling kwaliteitskader</u></p> <ul style="list-style-type: none"> De BI-tool kwaliteit is in ontwikkeling en de wensen zijn met Wendy Beekman en CPM4Care besproken en er is een presentatie geweest over hoe dit eruit ziet in de BI-tool. Vanwege ziekte bij leverancier, heeft dit vertraging. 	<p><u>Vertellende evaluatie:</u> Mogelijk leidt samenwerking op gebied van CIR en kwaliteit tot andere keuzes dan in het oorspronkelijk plan aangegeven. Dit kan het eindresultaat verbeteren en tegelijkertijd tot vertraging leiden.</p>

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						<ul style="list-style-type: none"> Met Marcom wordt daarnaast gewerkt om de kwaliteitsinformatie en de verhalen achter de kwaliteit van zorg in een kwaliteitsmagazine weer te geven. 	
T3.2	Strategisch Overleg	Uitvoering geven aan trendadvies	Tiny Janssen/ Heidi v.d. Westen		Februari: Einde pilot digitale dokterstas Maart: Start OIO-platform Mei: Afronding Escaperoom Okt: Start Joan Vermeulen als programmamanager innovatie Okt: Start pilot AR bij Archipel en Archipel Thuis	<p>Platform Onderzoek, Innovatie & Ontwikkeling (OIO) Het platform Onderzoek, Innovatie & Ontwikkeling is een platform waarop alle stakeholders samen komen, waardoor er overzicht en inzicht ontstaat, in alle projecten, innovaties en onderzoeken. De voorbereiding hiervan heeft tijd nodig gehad, om hiervoor de best mogelijke werkwijze te organiseren. Er is hiervoor gebruik gemaakt van de metafoor van een metrolijn en de reis die zowel een cliënt als ook een medewerker, mantelzorger, etc. maakt.</p> <p>Doel van het OIO-platform is om waarde te creëren in brede zin, maar met de focus op 2 hoofdlijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zelfstandigheid & autonomie (langer thuis) Ondersteuning werkprocessen (arbeidsmarktproblematiek) <p>Na 2 brainstormsessies zijn de belangrijkste zaken geduid en vastgelegd in een werkbaar plan voor het OIO-platform. Er wordt gewerkt aan een overzicht (MIRO-board) van alle onderzoeken, innovaties, ontwikkelingen en projecten van Archipel dat een eigen plek gaat krijgen op Archinet, zodat daarna ook het externe overzicht hieraan kan worden toegevoegd. Op die manier voorkomen we dubbele projecten of onderzoeken, en stimuleren we een bredere bereikbaarheid, input en inzet bij en op onderzoeken en projecten door medewerkers en studenten. Door de stand van zaken ook inzichtelijk te maken kunnen eventuele koppelpojecten ook eenvoudiger 'gekoppeld' worden, dit scheelt een investering in geld en arbeid maar dus ook belastbaarheid van medewerkers.</p> <p>Met de drukte van projecten en het kwartiermakerschap is besloten om een derde persoon te werven om team innovatie te versterken. En om te kijken of projectbegeleiders en projectleiders binnen de organisatie gekoppeld kunnen worden aan het OIO-platform zodat innovatie meer op ontwikkeling kan focussen en de implementatie op de locaties door projectleiders en projectmedewerkers gedaan kan worden.</p> <p>Het onderhouden van de al aanwezige innovaties is op dit moment niet goed geregeld. We gaan nu i.s.m. inkoop, ICT en ISA kijken hoe we dit voor nu en de toekomst goed kunnen regelen. Ook moet bij nieuwe aanschaf van producten eerst duidelijk zijn wat de meerwaarde is voor de cliënt, medewerker, en/of organisatie.</p> <p>Ontwikkelingen – co-creaties Verbinding tussen Archipel en TUE wordt concreter, waarmee we inzetten op echte gamechangers in wonen, leven en awareness voor mensen met dementie.</p> <p>Commercieel co-creëren 1minuut Met 1minuut bekijken we de mogelijkheden om deel te nemen aan een project waarbij er sprake is van een ervaringsuitwisseling op gebied van thuis en ouderenzorg i.c.m. inzet van de smartglass.</p>	<p>Knelpunten (wat zijn mogelijke knelpunten om tot een goed eindresultaat te komen?)</p> <p>Het grootste knelpunt is Covid-19, de onzekerheid of deze (weer) een nieuwe golf veroorzaakt en weer extra belasting oplevert voor de zorg blijft onduidelijk. Afgelopen 1.5 jaar is gebleken dat COVID mooie projecten mee brengt, maar zeker ook veel projecten logischer wijs vertraagd. Handen aan het bed gaan altijd voor, en door drukte, ziekteverzuim en de onzekerheid bleef er vaak maar weinig of geen tijd over voor teams om deel te nemen aan projecten. De projecten die wel liepen (denk bijvoorbeeld aan Wolk) liepen veel vertraging en moeite op waardoor we dit onderzoek nog een keer over moeten doen in een andere setting.</p> <p>Maar ook is gebleken dat als de basis niet op orde is, zaken ook niet of op een andere manier opgepakt moeten worden. Innoveren staat niet op zich, maar heeft alle bedrijfsonderdelen binnen de organisatie nodig. Dus een onderbezetting op ICT en functioneel applicatiebeheer heeft meteen effect op de geplande innovaties.</p> <p>Ook is de urgentie en wens voor innoveren niet binnen alle lagen van de organisatie even wenselijk. Soms vinden medewerkers het wel best zoals het loopt, terwijl we vanuit innovatie weten dat we sommige processen echt op een andere manier moeten organiseren, willen we de kwaliteit en kwantiteit kunnen blijven garanderen in de toekomst. De communicatie hierover is van groot belang. Daarom wordt er voor 2022 een innovatie kalender opgesteld, zodat binnen de organisatie op voorhand bekend is wat we wanneer wat gaan doen.</p>

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						<p>Daarnaast is 1 minuut preferred supplier van Google, en heeft de contacten om spraakgestuurd rapporteren te gaan ontwikkelen. Het contact dat zij hebben kan erg interessant zijn voor een verdere ontwikkeling van het project Google Home.</p> <p>De eerste verdieping Samen met de eerste verdieping onderzoeken we de mogelijkheden van beeldbellen voor de specifieke doelgroep senioren met dementie. Hiertoe kijken we naar mogelijkheden om mensen met elkaar in contact te brengen en sociaal te stimuleren, bijvoorbeeld d.m.v. een digitale bingo met prijzen.</p> <p>Froteu Froteu ontwikkelt software voor google home gericht op de zorg. Bijvoorbeeld een module: welzijn, beweging, zorg, sociaal. Samen met Froteu willen we graag onderzoeken of deze modules (die nu bedacht zijn voor de intramurale markt) geschikt zijn voor de extramurale markt.</p> <p>Zorginnovatie Platform Het project digitale dokterstas, wat deel uitmaakt van het zorginnovatie platform en het hoofdproject behandelcirkels, heeft in februari de 1^e pilot afgerond. Besloten is om niet verder te gaan met Diamediport, omdat er van co-creëren geen sprake meer was. Samen met Vitalis is besloten om het project met een 2^e pilot verder in te zoomen op het gebruik van de Smart glass en de inzet van de bloedmeting CRP. Binnen het project behandelcirkels wordt de pilot met Lunetzorg en Centrale24 verder vervolgd, waarbij het Ambulant Verpleegkundig Team (AVT) de verpleegkundige zorg binnen de triage op zich neemt voor Lunetzorg.</p> <p>Er zijn veel contacten gelegd met bedrijven die met innovatieve oplossingen bezig zijn en deze worden steeds beschouwd op de praktische inzet en mogelijkheden versus noodzaak binnen Archipel. In deze lijn zijn we bezig met spraakgestuurde rapportage, slimmer zwachtelen, medicatieveiligheid, mondzorg, robotica, slimme bedden en e-dagbesteding. Maar ook vanuit het IFOZ met smart floor, smart matras, slim incontinentie materiaal.</p>	
T3.3	Kwaliteitsmiddelen	Leren en opleiden binnen welzijn	Riet Odekerken/ Marian Geurink		<ul style="list-style-type: none"> Ten behoeve van de voorbereidingen op en coördinatie van de BBL-opleiding voor dagbesteding is een opleidingsadviseur van Archipel College ingezet voor 24 uur. Er hebben gesprekken plaatsgevonden met opleidingsscholen Koning Willem 1-Leijgraaf en Summa college om een passend aanbod voor dagbesteding 2.0 te ontwikkelen waarbij de praktijk leidend is en het onderwijs hierop wordt afgestemd. Belangrijk waren de keuzedelen Wijkgericht werken en Lean en Creatief. Er is een overeenkomst gesloten met het Summa College. Er zijn werving en selectieactiviteiten uitgevoerd voor 4 BBL plaatsen en afstudeerders MBO 4. Er is Inzicht verkregen in aanbod opleidingsplaatsen BOL en deze uitgebreid voor het nieuwe schooljaar 2021/2022 met een toename van aanbod stageplaatsen van 30 %. Er zijn kaders gemaakt rondom beschrijving formatie/boventaligheid vergoeding lestijd-werktijd en overplaatsing met het doel dat studenten werk en leer ervaring op doen om zich te 	<ul style="list-style-type: none"> Er zijn 4 interne medewerkers aangenomen voor de opleiding BBL Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen voor dagbesteding. Zij starten 6 september 2021 met de BBL-opleiding. 5 teams dagbesteding gaan een BBL student in de praktijk opleiden Er hebben 5 werkbegeleiders training werkbegeleiding en examineren gevolgd Er is 1 student gestart in opleiding Associate Degree Social Work Duaal HAN Er zijn 2 studenten Social Work Avans voltijd 3^e jaars geworven voor start september 2021 <p>Knelpunten (wat zijn mogelijke knelpunten om tot een goed eindresultaat te komen?) Ondanks zorgvuldig selectieproces kunnen studenten worden aangenomen die niet geschikt blijken om een diploma te behalen. De financiering lange termijn is nog niet geborgd</p>	

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					ontwikkelen tot vakbekwame begeleiders dagbesteding op de binnen en buitenlocaties. <ul style="list-style-type: none"> In het voorjaar zijn er 5 werkbegeleiders opgeleid binnen de Archipel Academie en in het najaar komt er een training werkbegeleiding en examinering voor alle teams dagbesteding voor 12 medewerkers 	De opleidingsduur is gemiddeld 3 jaar en teams zullen formatie moeten creëren voor het plaatsen van BBL-leerlingen 2 ^e en 3 ^e jaar. Dit is nog niet geborgd.	
T3.4	Bestuurlijk Overleg	Deelname aan Innovatiefonds Ouderenzorg	K. van Boxtel		Februari 2021, start IFOZ	<p>IFOZ is een samenwerking tussen CbusineZ en vier grote zorginstellingen uit Zuid-Nederland: Archipel (Eindhoven), Envida (Maastricht), Tante Louise (Bergen op Zoom) en Thebe (Tilburg). CbusineZ is gelieerd aan zorgverzekeraar CZ. Een aparte stichting, die ook financieel op eigen benen staat. Het fonds richt zich op vernieuwingen die de opstartfase al hebben doorlopen.</p> <p>Doelstelling: Samen willen we innovaties in de ouderenzorg versnellen door te helpen bij de ontwikkeling en implementatie ervan. In februari is gestart met het beschouwen van 8 projecten, die getoetst moesten worden op de gezamenlijke ambitie:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 tot 5 innovaties, die gezamenlijk leiden tot 25% minder toestroom naar intramurale zorg Minimaal 5 innovaties, die personeels- capaciteit minimaal 20% efficiënter inzetten <p>Van deze 8 projecten zijn businessplannen gemaakt en er is bekeken welke hiervan gamechangers kunnen zijn. Hierna zijn nog meer projecten toegevoegd, ook vanuit Archipel. Insteek is het helpen van start-ups die net een POC hebben gehad en een investeerder zoeken. Zoals MedAssist waar we dit najaar mee van start zullen gaan. Verder staan er bekende innovaties als Smartglass, Wolk, Smart floor, slim incontinentiemateriaal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementatie onmacht binnen de organisatie Onderbezetting project implementatie Onderbezetting I&A ter ondersteuning Geen urgentie/ mogelijkheid om te implementeren binnen de organisatie
T3.5	Corona Evaluatie	Hygiëne en Infectiepreventie	Marit Vos		<p>Het regelen van de externe audit heeft vertraging opgelopen doordat de vraag op bepaalde plekken is blijven liggen en de antwoorden een beetje tussen het wal en het schip zijn gevallen.</p> <p>Aanvankelijk heb ik het advies gehad de audit te regelen via de GGD. Dit vanuit het rapport wat kunnen we leren van COVID binnen Archipel en overleg met het Radboud.</p> <p>De audit is dan is hij niet volledig extern doordat we een samenwerking hebben met de GGD.</p> <ul style="list-style-type: none"> Engry doen wel RI&E onderzoeken, maar geen audits op HIP. Andere bedrijven die audits aanbieden in de VVT, doen meestal een volledige audit. Een deelaudit op de HIP blijkt lastig te organiseren. 	<p>Wergroep HIP is druk bezig om beleid van Archipel te herstructureren. Dat gebeurt in afstemming met de CCR.</p> <p>Daarnaast is er de afspraak om een externe audit op de drie locaties te laten plaatsvinden. Daarover is wat verwarring geweest maar is nu wederom opgepakt. Dat zal wellicht plaatsvinden in laatste kwartaal 2021</p>	
T3.6	Zelf aangedragen	Uitrol LIO	Sandra Manders/ Yvonne de Vet/ Frank Hendriks		<ul style="list-style-type: none"> Nieuwe groepen studenten. Hiervoor zijn introductiebijeenkomsten ontwikkeld Scholing ontwikkeld en gepland voor werkbegeleider 1 afdeling Fleuriade is tijdelijk gestopt als LIO. 	<p>De ontwikkeling van het LIO loopt naar wens. De 3 organisaties Fontys/ Summa en Archipel beginnen steeds beter elkaars taal te begrijpen. Soms nog wat onduidelijkheden over wie nu ook al weer waar verantwoordelijk voor was. Integraal Intervisie of lesaanbod aan zowel niveau 2,3, 4 en 5 is wellicht te ambitieus. Hier zullen nog aanpassingen in gedaan worden. Er is inmiddels gekozen om een extra netwerkverpleegkundige aan te nemen en niet een werkbegeleider plus. Dit is meer passend bij de structuur van Archipel. De uitdaging gaat zijn om het LIO van iedereen te maken. Dus naast zorg ook behandeling, dagbesteding en facilitair. Hiervoor zijn inmiddels acties uitgezet. Beide projectleiders zijn helaas uitgevallen i.v.m. zwangerschap en ziekte. Er is nu een waarneming</p>	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbare tijd van medewerkers. Verloop medewerkers Beschikbaarheid projectleiders

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						vanuit HR afgesproken. Dit zal de komende tijd aandacht vragen. In najaar 2021 zullen de drie organisatie de samenwerkingsovereenkomst evalueren.	
T3.7	Zelf aangedragen	Leren en ontwikkelen	Natasja Feijen		<ul style="list-style-type: none"> • Toevoegen van aandachtvelders opleiden voor het bergroten van de kwaliteit van begeleiding/ coaching van medewerkers (verbeteren van leerklimaat). Het anders organiseren waardoor we meer medewerkers kunnen opleiden binnen de organisatie. In maart Pilot gestart op Nazareth. • Onderzocht wordt op welke wijze we om onze mensen kunnen ondersteunen bij het invullen van eigen regie in de praktijk zodat daar een ontwikkeltraject op ingezet kan worden. • Er ligt een conceptvoorstel vanuit Red Point company voor een faciliterende leiderschapstijl volgens de Rijnlandse principes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geanalyseerd is hoe de extra inzet van studenten wordt ervaren. Ook zijn er tussen evaluaties met de projectgroep geweest. Er komt in Q3 een tussen evaluatie (volgend op de 0 meting) gestuurd aan teams, studenten en aandachtvelders. Parallel loopt een groep die zich buigt over de financiering van de studenten • Afhankelijk van de gekozen route voor het leiderschapstraject (waar ook ondersteunende diensten bij aansluiten), zal er aanvullend ook een traject komen in het kader van Rijnlandse principes en de invloed op het werk. • Richting voor het leiderschapstraject is helder op basis van het conceptvoorstel. Voorstel is nu alleen nog een digitaal traject. Wenselijk is om dit uit te breiden met enkele live bijeenkomsten. Voorstel zal worden voorgelegd aan RvB. 	
T3.8	Bestuurlijk overleg	Deelname U-Collect	Tiny Janssen/ Heidi vd Westen		<p>Er is gekozen voor een prototype wat gebruikt gaat worden voor de POC.</p> <p>Er zijn gesprekken geweest met 2 cliënten Archipel Thuis over de afname van urine samples. Duidelijk is dat men wenst dat de afname zo prettig mogelijk verloopt en dat men dit zo lang mogelijk zelfstandig wil doen.</p> <p>Een lab in Denemarken gaat testen of het device voldoet aan de gestelde eisen. In week 39/40 zullen we vaststellen welke cliënten in aanmerking komen als test cliënten en welke medewerkers daarvoor met het device vertrouwd gemaakt dienen te worden. Zij worden ook bevraagd op het gebruik ervan.</p> <p>Week 41 tot en met week 45 is de testfase en in week 46 zal alle data ingestuurd dienen te worden. Op 30 augustus is een tussenevaluatie met ZonMw, Lifescience en Archipel gepland.</p>	<p>Er zijn verschillende brainstormsessies geweest om de POC te vullen. Er is gekozen voor een herbruikbare collector die in een incontinentieluier wordt geplaatst met sensor. Deze geeft een seintje wanneer deze voldoende urine bevat. Dit geeft hierdoor wel een beperking aan in de doelgroep, daar we verwachten dat mensen die momenteel geen incontinentiemateriaal dragen, dit ook niet gaan doen voor urine afname.</p> <p>Daarnaast is de probleemstelling voor Denemarken echt heel anders dan in Nederland, waar men op korte reistijd, eigenlijk altijd wel een zorgmedewerker voorhanden heeft. En via de huisarts of afname punt in de wijk is het zelfstandig afnemen en inleveren ook nauwelijks problematisch. Dus het startprobleem van deze POC is veel minder relevant voor ons dan voor Denemarken. Het gebruik van de sensor is wel interessant, omdat dit ook voor andere doeleinden te gebruiken is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Op het moment van testen zijn er geen urine samples nodig. • Er zijn te weinig test cliënten • Er zijn te weinig medewerkers om het testen uit te voeren • Er zijn te weinig collectors • De collectors werken niet • We overschrijden de begrote uren/bekostiging
T3.9	Corona Evaluatie	Innovatie en omgaan met veranderingen	Tiny Janssen/ Heidi vd Westen		<p>Februari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Positieve uitkomst gebruik tablets voor beeldbellen door ouderen met dementie ○ Start inventarisatie cliënt journey Passaat <p>April:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start cliënt journey Gagelbosch <p>Mei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op initiatief medewerker start pilot naar lichtbril <p>Juni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start Client Journey locatie Nazareth <p>Juli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UKON-aanmoedigingsprijs praktijkgericht onderzoek we zitten bij de top 5! <p>Aug:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start cliënt journey Kwadraat <p>Sep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Start proeftuinen smartglasses binnen de organisaties: Archipel, Archipel Thuis, Oktober, Lunet en Vitalis. Samenwerking om te onderzoeken hoe smartglasses binnen en buiten het verpleeghuis kunnen worden ingezet ter ondersteuning, scholing, controle, hulplijn. 	<p>Lichtbril</p> <p>De pilot van het project lichtbril is in de afrondende fase. Medewerkers hebben gedurende 8 weken tijdens nachtdiensten de lichtbril i.c.m. bijgeleverde app gebruikt om te onderzoeken of het gebruik van de bril positieve verbeteringen in de overgang van het dag-nacht ritme en inslapen na diensten heeft. Op dit moment worden ervaringen en resultaten geëvalueerd (T0, T1 en T2) en wachten we op het eindrapport. Wat uit gesprekken met deelnemende medewerkers bleek, is dat het gebruik van 'oranje' glazen goed helpt bij het sneller inslapen na een nachtdienst.</p> <p>Beeldbellen in de Achtse Barrier</p> <p>Dit project is Archipel gestart in samenwerking met Buurtplein Achtste Barrier en M. Tromp (huisarts en lid GROZzterdam) en is in eerste instantie deels gesubsidieerd vanuit COVID-19 gelden extramuraal om eenzaamheid in buurten te minimaliseren. Het subsidiebedrag was 1000 en is in overleg uitgegeven aan het IT-bedrijf dat de techniek achter het project ontwikkelt, beheert en organiseert. Zij hebben aangegeven dit project tot het einde deel te nemen ongeacht de inzet en de kosten die boven het subsidiebedrag van 1000 euro uitkomen. Het project bestaat uit 3 fasen. De eerste en tweede fase zijn volgens planning afgerond en de derde fase is in juli gestart.</p>	<p>Geen urgentie gevoel binnen de organisatie. Bij een groot deel van de medewerkers van Archipel is er een dag tot dag urgentie, waarbij er druk ligt op wat er vandaag moet gebeuren en morgen en wat er gisteren is blijven liggen. Dit maakt dat er weinig veranderkracht, macht en noodzaak wordt gevoeld en veranderingen/ innovaties niet goed van de grond komen.</p> <p>Als we duurzaam willen blijven zorgen voor de cliënten die aan ons zijn toevertrouwd, dan zullen we nog dit jaar een verandering in gang moeten gaan zetten om deze zorg anders te gaan organiseren. Want op deze weg zo verder gaan, gaat niet op de wat langere termijn, want dit pad loopt dood.</p>

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						<ul style="list-style-type: none"> Fase 1: Buurtbewoners met dementie die naar de dagbesteding op de Mortel gaan leren beeldbellen zodat zij ook op andere momenten contact hebben en deelnemen aan het koffiemoment van de dagbesteding. De conclusie van zowel mantelzorgers, dagbesteding alsook de cliënt zelf is dat de interactie via beeldbellen als zeer waardevol ervaren wordt. Fase 2: Dezelfde groep als in fase 1 een persoonlijke digitale dagbesteding aanbieden in de vorm van bijvoorbeeld de krant lezen, het weerbericht bekijken, een filmpje kijken of een hobby via de tablet uitvoeren. Deze vorm bleek te zwaar te zijn voor de deelnemers en ook de mantelzorgers geven aan dat de belasting erg groot is voor hen. Terwijl het doel van deze vorm van dagbesteding juist is om de mantelzorger te ontlasten. Fase 3: Een combinatie van de acties uit fase 1 en 2 (beeldbellen en persoonlijke digitale dagbesteding) met ouderen zonder indicatie van dementie en chronisch zieken uit de wijk. Deze pilot voeren we uit met senioren uit de Cantershoeve. De kick-off werd enthousiast ontvangen en 9 senioren melden zich aan. De verwachting is dat fase 3 eind oktober kan worden afgerond. <p>Client journey verschillende locaties Op verschillende locaties wordt geworsteld met werkprocessen die om een andere aanpak vragen. Als team innovatie gaan we hierover in gesprek middels de zogenaamde cliënt journeys. Zo proberen we inzichtelijk te krijgen wat er waar wat speelt en wat de mogelijke oplossingen zouden kunnen zijn, op korte en lange termijn.</p> <p>Bottom up De aanmoedigingsprijs praktijkgericht onderzoek van het UKON is een goed voorbeeld van hoe het OIO bezig is om medewerkers Archipel breed te betrekken bij innovaties, ideeën en onderzoek. In dit geval is het projectplan geschreven door medewerkers van de Noordertoren. Dit project wordt begeleid door Innovatie en Onderzoek. We zijn tot de top 5 gekomen en in augustus kan er gestemd worden via de site van UKON op het plan. Het plan met de meeste stemmen wint de prijs met een waarde van 10.000. Bij het niet winnen van de prijs zal het project toch worden uitgevoerd. Startdatum oktober/november 2021.</p> <p>Ook het project lichtbril tijdens de nachtdiensten is een goed voorbeeld van hoe we vragen van een medewerker oppakken en in een simpel kortdurend onderzoek plaatsen. Door dit en het vervolg te delen op Archinet willen we collega's stimuleren om ook goede ideeën te delen!</p> <p>Digivaardigheid Er is in 2019/2020 een onderzoek gedaan naar de digivaardigheid van medewerkers binnen Archipel. 25% respons. Het rapport geeft inzicht in de zaken die niet voldoende worden beheerst, zoals het werken in Excel en het versturen van privacygevoelige mails of het handelen bij een datalek. Door de lage respons is het goed om ook naar andere onderzoeken en rapporten te kijken zoals van Vilans, Jester, Actiz en coalitie digivaardigheden. Het advies is om structureel te investeren in het, dichtbij de werkvloer, ondersteunen en opleiden (digi coaching)</p>	<p>Teams aan zet is prima, maar er zal ruimte en tijd vrij gemaakt moeten worden om medewerkers mee te kunnen nemen in de veranderingen die nodig zijn om de zorg ook overmorgen nog te kunnen blijven uitvoeren. En dat gaat helaas niet lukken als we dit voor 100% bottom up willen laten verlopen. Daarvoor is het te laat.</p> <p>Het bereiken van medewerkers is ook een probleem als iedereen het druk heeft. Er zijn oplossingen die het werken eenvoudiger, minder tijdrovend en cliënt vriendelijker kunnen maken, maar als teams nooit tijd hebben, dan blijven de (in onze ogen) ronde wielen in de kast staan en werkt de zorg zich nog steeds vierkant in het rond.</p> <p>De basis op orde; indien we op cruciale posities zoals op ICT niet de juiste en voldoende medewerkers hebben, kan innovatie ook niet verder.</p>

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						<p>van medewerkers in het digivaardig worden, zijn en blijven. Door centrale functies die daarbij voor de hand liggen zijn.</p> <p>Lopende onderzoeken</p> <ul style="list-style-type: none"> Met de universiteit van Amsterdam onderzoeken we de mogelijkheid om robot Pepper in te zetten om werk uit handen te nemen. Daarnaast zijn er veelbelovende robots in een zorgsetting die een belangrijke rol in de mondzorg kunnen spelen of bij het geruststellen van cliënten in de nacht. Het toezicht houden op cliënten, situaties en onveilige situaties is van groot belang bij onze kwetsbare cliëntengroepen. We onderzoeken waar we de balans kunnen vinden in wat we zeker met de inzet van mensen moeten blijven doen en waar een andere inzet tot eenzelfde of zelfs beter en duurzamer resultaat kan leiden. Dit is een andere manier van kijken, organiseren en vertrouwen en dit heeft tijd nodig. Andere structuren, maar zeker ook andere culturen. 	
We zorgen dat de basis op orde is							
R1.1	Strategisch Overleg	Methodisch werken	Team Beleid		<ul style="list-style-type: none"> In juni 2021 heeft er een kick-off bijeenkomst plaatsgevonden met opdrachtgever Katinka van Boxtel om opdracht aan projectgroep te verhelderen en nieuwe start te maken met project. Er zijn twee verpleegkundigen toegevoegd aan projectgroep zodat ook de V&V goed is vertegenwoordigd. Verbinding met programma cliënt in regie 	<ul style="list-style-type: none"> Vanwege coronaperiode was doorgang met projectgroep lastig. In juni 2021 hebben we een kick-off bijeenkomst gehad waarna we een nieuwe start maken met het project. Vanwege zomerperiode en zomerkader gaan we in oktober verder met de werkzaamheden projectgroep. Daarom nu ingevuld op oranje, na de zomer zullen we weer richting "groen" gaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Omvatrijke opdracht, we gaan proberen om deelproducten op te leveren. Mogelijkheden in ECD om wensen ter verbetering methodisch werken in systeem door te voeren.
R1.2	Corona Evaluatie	Van teamniveau naar locatieniveau (ondersteuningsstructuur)	Eppie Fokkema		<p>De basis voor de invoering van rolduidelijkheid op locatie is de notitie teams aan zet. Deze notitie is communicatief vertaald voor de locaties. Het materiaal voor rolduidelijkheid is er.</p>	<p><i>Versterken basisstructuur op locatieniveau, bijv. door basisgroepen invulling te geven:</i></p> <p>Wordt bij elke locatie aangekaart door de teamcoach. Inmiddels is gekozen om op elke locatie een basisgroep in te richten. De teamcoaches trekken dit. De ene locatie is verder dan de andere, omdat er een verschillend startpunt is (sommige locaties hebben de basisgroep ingericht en bij een aantal is deze er nooit geweest). Doel is: elke locatie een basisgroep</p> <p><i>Ontwikkelen ondersteuningsstructuur zelfsturende teams met duidelijke afspraken over de rollen waarbij de structuur ondersteunend is aan de eigen regie en verantwoordelijkheid van medewerkers en teams.</i></p> <p>Met de notitie teams aan zet is het fundament gelegd voor rolduidelijkheid. Dit is op elke locatie (op één na) besproken en wordt op alle locaties toegepast. Tweede helft van het jaar volgt evaluatie. Ook is deze rolduidelijkheid in het kwaliteitsproces opgenomen. De kunst is rolduidelijkheid doen, dit wordt besproken en geëvalueerd per kwartaal met de bestuurder door het ondersteuningsteam. De rolduidelijkheid geeft houvast voor de ondersteuners en de teams</p>	
R1.3	Corona Evaluatie	De omgeving en het leiderschap	Eppie Fokkema		<ul style="list-style-type: none"> Er wordt gewerkt aan een transparant overzicht van externe samenwerkingspartijen. Vanuit dit overzicht wordt in de tweede helft van dit jaar een verdieping in de koers m.b.t. externe samenwerking aangebracht. Raad van Bestuur is eigenaar van overzicht en acties, bespreekt dit de komende periode met RvT en Strategisch Overleg <i>Aandacht voor achtervang medewerkers die zich bedreigd voelen door openheid op social media en televisie. Eerlijk en transparant blijven erkennen en communiceren dat nog niet alles altijd duidelijk is, dat er afspraken kunnen veranderen doordat we meer leren/voortschrijdend inzicht.</i> <p>Bedreiging openheid social media en televisie voor medewerkers heeft zich in 2020 met Corona meer voorgedaan. We hebben er ervaring mee en in 2021 is bij een aantal situaties gebleken dat Archipel hier een passend antwoord op heeft in de samenwerking tussen</p>		<p>Belangrijkste knelpunt is dat behandelaars en teams te laat een melding doen of te veel laten escaleren. Kennis en ervaring zijn belangrijk.</p>

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					medewerkers/teams, bestuurder en teamcoach, casusteam en communicatie. Afdeling Communicatie heeft voortdurend aandacht voor de goede communicatie		
R1.4	Zelf aangedragen + bestuurlijk overleg (ICT beleid)	Doorzetten verbeteringen bedrijfsvoering + implementatie ICT beleid 2021 - 2023	Robert Boelhouwer		<ul style="list-style-type: none"> medewerkers/teams, bestuurder en teamcoach, casusteam en communicatie. Afdeling Communicatie heeft voortdurend aandacht voor de goede communicatie Ondersteunen teams; verbinding komt steeds beter tot stand. Business Controllers gaan meer naar het primair proces, zelfde voor inkoop, CCA en I&A. Financiële Administratie is nog op afstand. KA verloopt ook goed. Processen in AFAS; continu proces, de nodige processen opgepakt. Groot proces betreft IDU waarbij AFAS de bron wordt voor alle andere processen (autorisaties, devices etc). Zorgverkoop geprofessionaliseerd; nieuwe aanpak vastgesteld en er wordt mee gewerkt. Rolling forecast geïmplementeerd; met de kwartaalrapportages wordt een forecast van 5 kwartalen gemaakt. Deze vormt de basis voor de begroting. Van business control naar rol van business partner; Met P&C zijn hierin grote stappen gezet. Het team is op formatie en kunnen steeds beter hun rol pakken. Herzien leningenportefeuille; Met de verkoop van een deel van het vastgoed is dit opgepakt. Contractmodule ProActive is ingevoerd. Applicatielandschap up-to-date maken; Diverse koppelingen gelegd en de keuze voor een nieuw LMS gemaakt. AVG-compliance en NEN7510 goed neerzetten; inhoudelijke afstemming vindt volop plaats. Changemanagement I&A; documenten zijn gemaakt en worden gebruikt Overstap naar Office 365; tussenstap van office en exchange 2010 naar 2016 is gemaakt Wifi verbeteren op de locaties; Plan van Eisen is opgesteld, uitvraag is gedaan, van de 3 partijen zijn er nog 2 over, referenties zijn nagelopen. Bij het proces zijn gebruikers en vastgoed betrokken (i.v.m. bekabeling etc.). Uitrol van nieuwe laptops, telefoons en tablets; onderzoek gedaan naar laptops voor thuiswerkers. Keuze gemaakt en aangeschaft. Image is gemaakt zodat het beheer gedaan kan worden. Registratie-en declaratieproces (primair proces vs. CCA); Continu proces waarbij er steeds meer afstemming is. In de applicatie wordt ondertussen meer gewerkt met standaarden i.p.v. vrije velden. Uitrollen van een Servicedesk vanuit facilitair, ICT en inkoop; Opgestart en pilot ziet er veelbelovend uit. 	<ul style="list-style-type: none"> Verder werken aan ondersteunen teams: Risico met de nabijheid is dat de vraag verder toeneemt en er onvoldoende capaciteit is. Bij I&A is dit van toepassing, maar daarvoor worden medewerkers in dienst genomen. Liefst vanuit primair proces (voor AB) zodat er voldoende inlevingsvermogen is. Processen in AFAS verbeteren; Door vertrek manager HR bestaat het risico dat er onvoldoende doorgepakkt wordt op dit onderwerp en de ingezette lijn strand. Zorgverkoop verder professionaliseren; Zorgverkoop en de verantwoording is goed opgepakt. Afgelopen periode is de AO/IC vormgegeven en wordt deze ingebed in de reguliere werkprocessen. Soms is het nog zoeken naar de verantwoordelijkheden m.b.t. het screenen en vertalen van de contracten naar Archipel. Dit heeft tijd nodig. Verder implementeren van rolling forecast; Deze wordt ondertussen breder en vormt de basis voor de begroting 2022. Afstappen van begroten is nog niet wenselijk omdat de input van de teams en managers dan onvoldoende tot uiting komt. Daarvoor wordt momenteel een plan uitgewerkt om op een eenvoudige maar goede manier dit proces te doorlopen. Contractmodule ProActive. Na de invoer is het verder uitbreiden en gaan doorleven met contracteigenaren. De module vormt tevens de basis voor het inkoopjaarplan zodat met contracteigenaren tijdig afstemming/ strategiebeepaling plaatsvindt voor de belangrijkste contracten. Applicatielandschap verder up-to-date maken; Komende periode meerdere koppelingen verbeteren en aantal applicaties reduceren. De lijn met AFAS verder doorzetten (naast HR, ook voor finance per jan 2023) AVG-compliance en NEN7510; Komende periode worden de spelregels verder aangescherpt Changemanagement I&A vormgeven; proces doorzetten. Overstap naar Office 365; na de migratie naar 2016 wordt gestart met het persona onderzoek. Hiervoor worden de voorbereidingen getroffen. Deze stap wordt met de nieuwe ICT-outsourcing partij genomen. Wifi verbeteren op de locaties; selectietraject loopt; start vervanging najaar voor 3 pilot locaties. Beschikbaarheid AP en installatiebedrijf meest kritische punten. Uitrol van nieuwe laptops, telefoons en tablets; uitrol laptops voor thuiswerkers loopt. Ondertussen onderzoek "flex medewerkers" gestart en daarop volgt direct het primair proces na de zomer. Registratie-en declaratieproces verder verbeteren (primair proces vs. CCA); Onderzoek vanuit BI-tool loopt en de afstemming tussen CCA en FA (declaratie vs ontvangen gelden t/m verantwoording) wordt maandelijks aangesloten. Verder uitrollen van een Servicedesk vanuit facilitair, ICT en inkoop, communicatie richting organisatie start verder op. 	<ul style="list-style-type: none"> Grootste uitdaging is constant schipperen tussen de reguliere werkzaamheden en de projectmatige verbeteringen. Hierbij is de insteek zoveel als mogelijk met eigen personeel te doen (krenten in de pap, kennis van de organisatie, commitment, kosten), maar lopen we regelmatig tegen de capaciteit (qua kennis en simpelweg uren) aan. Zolang de communicatie met eindgebruikers hierover goed verloopt is er begrip over en weer. Dit speelt bij alle afdelingen en hoort er ook "gewoon" bij. Grootste vraagstuk zit hierbij bij I&A. Door de aanbesteding van een nieuwe ICT-outsourcing partner zal de technische kant geborgd zijn (waarbij wel de nodige keuzes gemaakt moeten worden gaandeweg het proces). De applicatiekant is een uitdaging vanwege het tekort aan applicatiebeheerders. Hier zijn de nodige acties voor uitgezet (o.a. functiescheiding, key-users, standaardisering, bespreken verantwoordelijkheden, vacature plaatsen) waardoor dit goed lijkt te komen.

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
						Komende periode langzaam uitbreiden met meerdere diensten nadat de formatie op orde is. Wisselwerking tussen de diverse gremia verloopt goed.	
R1.5	Zelf aangedragen	Herstructurering portefeuille	Marianne Mutsaers		Per 1 juli is herstructurering een feit. Medio juni is de pilot Servicedesk gestart, de eerste ervaringen zijn bijzonder positief.	De pilot wordt in september afgerond en de resultaten geven richting aan het vervolg: inbedden in de organisatie ja/nee. De facilitaire transitie loopt.	Vanuit samenwerking moet naadloos kunnen worden overgeheveld, dat is nog geen zekerheid bij alle stakeholders betrokken bij dit proces.
R1.6	Zelf aangedragen	De basis op orde; Onze processen, systemen en hulpbronnen werken lean en ondersteunend	Natasja Feijen		<ul style="list-style-type: none"> Kwartaal overleggen worden gevoerd op locatieniveau, een pilot dossierscan heeft plaatsgevonden. Dat leverde echter weinig nieuw inzichten op. Er is samenwerking met HRA, mobiliteit, HRC, w&S en Wia-procesregisseur om meer grip op verzuim en herplaatsingsmogelijkheden te krijgen. Er is een lopend onderzoek naar verzuim onder leerlingen. Bepaalde groepen vertrokken medewerkers zijn benaderd voor een kwalitatieve analyse van de vertrekredenen. Referentiebezoeken aan drie collega organisaties hebben plaatsgevonden. Demonstraties zijn geweest van een gebruiksvriendelijk en modern leermanagementsysteem, dat gekoppeld kan worden aan Inplanning en Afas ('we voeren gegevens 1 x goed in'). En ook aan de BI-tool zodat teams real time zicht hebben op de status van het team ten aanzien van bevoegd en bekwaam. Het leermanagementsysteem moet ook een geïntegreerde mogelijkheid hebben voor een e-learning bibliotheek Een eerste kennismaking en plan van aanpak is gemaakt om het ambulante team van dagbesteding onder te brengen bij het flexbureau, ten behoeve van continuïteit en procesoptimalisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een kwalitatief onderzoek gedaan naar de groep niveau 3 die het laatste half jaar Archipel hebben verlaten. Begin Q3 worden de resultaten opgeleverd. Verzuim: Overleg geïntensiveerd met Enrgy, ook HRC aangesloten. Er zijn aanvullende afspraken met Forcemed gemaakt en vastgelegd. Dalende trend in verzuim is gecontinueerd in dit kwartaal. Aan de hand van de aanbiedingen, demo's en referenties heeft de projectgroep een advies en offerte aangeboden aan de project opdrachtgever, Natasja Feijen. Hieruit is een positief besluit geformuleerd voor Learning eXperience Platform (LXP) van aanbieder SDB. Projectfase 2, de implementatie van het nieuwe LMS, is inmiddels gestart Gestart met implementatie-activiteiten zodat per 1 juli in Q3 het ambulante team dagbesteding is ondergebracht bij het flexbureau 	
R1.7	Governance	Interim bestuurder kenniscentra	Raad van Toezicht		Door het vertrek van de bestuurder kenniscentra (M. Hertogs) is besloten deze vacature tijdelijk op te vullen met een interim bestuurder om de transitie met betrekking tot de specialistische doelgroepen goed te kunnen blijven begeleiden. Voor de definitieve bestuurder is met ondersteuning van bureau Crown Gillmore in april de wervingsprocedure opgezet.	<ul style="list-style-type: none"> Na een korte werving- en selectieperiode is per 17 mei mw. Griffioen aangesteld als interim bestuurder voor de kenniscentra van Archipel. Zij heeft nog een korte inwerkperiode kunnen samenwerken met de vertrekkende bestuurder. Mw. Griffioen zal aan Archipel verbonden blijven totdat de nieuwe bestuurder ingewerkt is. De wervingsprocedure voor het nieuwe lid raad van bestuur heeft in juli tot de aanstelling van mw. Chatrou geresulteerd. Zij zal per medio november toetreden tot de raad van bestuur Archipel. 	
We zijn goed voor onze cliënten							
R2.1	Kwaliteitsmiddelen	Ondersteuning welzijn op afdelingen	Riet Odekerken		Elk team dagbesteding heeft 1 of meerdere contactpersonen die vanuit dagbesteding verbonden zijn aan de afdelingen. Wekelijks hebben zij contact met woonbegeleiders en/of zijn zichtbaar, werken op de afdeling. Hierdoor is het contact positief verbeterd. Er is meer verbinding en de communicatie verloopt beter. Woonbegeleiders staan open voor het "omdenken" en zijn welwillend en positief men denkt in oplossingen. In afstemming met elkaar wordt er meer structuur gebracht in de werkwijze van een afdeling om zo activiteiten te integreren in de huidige dagplanning. Tevens is er meer aandacht voor individuele bewoners die niet aan de reguliere dagbesteding (kunnen, willen) deelnemen. Er wordt meer gerapporteerd vanuit de woonzorgteams over activiteiten op de afdeling in het ECD.	Naast de samenwerking tussen dagbesteding en afdeling is de samenwerking binnen de afdeling belangrijk. Dus tussen het zorgteam en de woonbegeleiders en ondersteuners. Om de woonbegeleider beter te positioneren is het noodzakelijk dat zij uren in het rooster "boventallig" staat om bezig te zijn met activiteiten. Hierin zijn grote verschillen tussen de afdelingen. Aandacht voor welzijn staat niet bij alle teams op de agenda. Om hierover met de zorgteams in gesprek te gaan is een cruciale rol weg gelegd voor de teamcoach. We zien dat teamcoaches die rol oppakken maar op de locaties waar veel wisseling in teamcoaches heeft plaats gevonden loopt dit (nog) niet of ligt geheel stil.	<ul style="list-style-type: none"> Ontbreken van een goede samenwerking binnen het zorgteam tussen zorg en woonbegeleiders/ondersteuners Ontbreken van een gezamenlijke focus op welzijn Woonbegeleiders worden niet gefaciliteerd in uren om activiteiten te organiseren en uit te voeren. Gezamenlijk met de woonondersteuners Het ontbreken van een competente woonbegeleider in de formatie van het zorgteam. Soms wordt de keuze gemaakt bij vertrek van een woonbegeleider om deze niet in te vullen.

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
							<ul style="list-style-type: none"> Aanwezigheid van een teamcoach en continuering hiervan Er zijn enkele teams waar de medewerker vanuit dagbesteding niet wordt toegelaten
R2.2	Kwaliteitsmiddelen	Cliënt als vrijwilliger	Riet Odekerken		<ul style="list-style-type: none"> 10-12-2020 is de werkgroep cliënt als vrijwilliger gestart. Hierin 2 coördinatoren vrijwillige inzet, en 2 medewerkers Werk & Talent. Formatie-uitbreiding: 8 uur p week extra. Voor een werkbegeleider. Zijn ingepland bij Werk & Talent. Budget scholing toegekend, Jobcoach training voor één werkbegeleider. December 2020: 4 geschikte cliënten officieel gestart en ingeschreven als vrijwilliger bij TD, EE en LE. PR heeft plaatsgevonden, bekendheid gegeven aan het project binnen team coördinatoren vrijwillige inzet, en tijdens een ZOOM overleg van dagbestedingscoaches is een presentatie gegeven. Alle coördinatoren vrijwillige inzet hebben hun dagbestedingscoaches en evt. andere contactpersonen van vrijwilligers geïnformeerd over dit project. 	<ul style="list-style-type: none"> In totaal zijn inmiddels 6 cliënten ingeschreven, huidige aantal vrijwilligers 5. (Nog 2 kandidaten cliënten voor vrijwilligerswerk op het oog) 1 cliënt is gestopt; Bij nader inzien geen geschikte kandidaat voor vrijwilligerswerk. Als deelnemer bij Werk en Talent is hij beter op zijn plaats. De mogelijkheden van cliënten worden beter benut; Vrijwilligers ondersteunen bij Technische dienst, net gestart Taalcoach/wandelvrijwilliger, start binnenkort contactclown. Evaluatie van huidige cliënt vrijwilligers is zeer positief. Cliënten voelen zich gewaardeerd en nuttig, hun eigenwaarde is vergroot. Medewerkers benoemen dat extra ondersteuning wordt ervaren. Er is ook een meerwaarde door 'directe inzetbaarheid' omdat vrijwilliger op locatie woonachtig is. Er is door begeleiding vanuit Werk & Talent meer draagvlak gecreëerd, met name bij facilitaire dienst LE, vanuit ervaring in het verleden stond men er wat sceptisch tegenover om cliënten als vrijwilliger in te zetten. PR is uitgebreid ook op Archinet, succesverhalen delen. Zijn in overleg met afdeling PR om ook op facebook/ twitter en Linked in deze succesverhalen te delen. Stand van zaken scholing: aanvang uitgesteld i.v.m. te weinig aanmeldingen (mogelijk ook i.v.m. corona). Het is nog te vroeg voor externe doorstroom, maar er is al wel een externe partij geïnteresseerd. Er zijn al potentiële externe organisaties zoals wijkcentra die we op het oog hebben om evt. te benaderen hiervoor. Hangt ook af van de cliënten of zij zich hiertoe kunnen/ willen ontwikkelen 	<p>Onvoldoende bekendheid/draagvlak bij dagbestedingscoaches, zorgmedewerkers en facilitaire dienst.</p>
R2.3	Kwaliteitsmiddelen	Koken is leuk	Marianne Mutsaers & Stefan Klaassen		<p>Een eerste pilot is niet succesvol afgesloten. Door de keuze om slechts een deel van de totale training te proberen kon er onvoldoende beoordeeld worden of de training van meerwaarde zou zijn. Daarom is gekozen om een nieuwe pilot te starten waarbij het volledige programma zou worden doorlopen.</p> <p>Na de kick-off van de nieuwe pilot bleek voor twee medewerkers dat de inhoud van de training niet aan sluit bij hun verwachtingen, waarop deze afgehaakt zijn. Deze personen hadden meer een kook workshop verwacht. Uiteindelijk is nog een woonondersteuner vanuit Nazareth aangesloten, welke ook de eerste pilot mee gedaan heeft en nieuwsgierig werd naar het vervolg. Hiermee werd de deelnemersgroep met 11 personen compleet.</p> <p>Al snel blijkt dat medewerkers die de kick-off gemist hebben extra aandacht nodig te hebben om alle neuzen eenzelfde richting in te krijgen. Daarmee kunnen we concluderen dat aanwezigheid bij de kick-off van essentieel belang is.</p> <p>Deelnemers zijn enthousiast over de inhoud van de training en de manier waarop de workshops en interactieve online gespreksessies verlopen. Bij een van de laatste sessies haakt één van de medewerkers</p>	<p>Over het algemeen is men positief over de training. Noemenswaardige ervaringen;</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt vaker vers gekookt, waarop bewoners en zorgmedewerkers erg positief reageren. De training wordt als leerzaam ervaren het samen in kleine groepen werken wordt positief ervaren. Ook de ondersteuning was prima. Men is meer bewust in het kiezen van een verantwoord weekmenu en keuzevrijheid. Sommige deelnemers hadden ook meer instructie op kookgebied verwacht, en het met elkaar mee kijken in hun keuken. Er wordt een overlap ervaren van training HACCP en slikcursus. Tien deelnemers gaan uiteindelijk voor de examinering. 	<ul style="list-style-type: none"> Niet handig was dat tijdens de training een wisseling van instructeurs vanuit Care Culinair doorgevoerd werd en hierover niet vooraf gecommuniceerd is. De rol van de praktijkcoach blijkt niet helemaal helder. De toegevoegde waarde wordt niet gezien omdat de praktijk coach zelf niet op de werkvloer is. De essentie van deze rol is een eerste vangnet zijn voor praktische vragen van de deelnemers. De dagelijkse aanwezige kok kan hierin praktischer zijn. Voor deelnemers was het niet altijd duidelijk hoe ze een invulformulier konden gebruiken. Tijdens de training is hierop

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					af. Dit omdat ze de huiswerkopdrachten niet voor elkaar kreeg in combinatie met haar privésituatie.		<p>geschakeld en voor de deelnemers handiger gemaakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Opvallend is dat de deelnemers erg praktisch ingesteld zijn en de meeste weinig computervaardigheden hebben. Een verbeterpunt is een goede planning vooraf met een duidelijk tijdsplan, zodat deelnemers hierin hun rooster ook goed rekening mee kunnen houden.
R2.4	Corona evaluatie	Dialog met cliënt en vertegenwoordiger	Karin Wiersema		<p>In september a.s. wordt een themabijeenkomst voor de CCR georganiseerd.</p> <p>Punten van aandacht hierbij zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verhouding CCR – CR (taakverdeling, participatie en werkdruk). Communicatie: officiële communicatielijnen, ophalen van info/signalen vanuit bewoners/organisatie en communicatie vanuit de CCR/CR naar de achterban/organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Overeenkomst ondersteuning cliëntenraad is opgesteld. Verwachting is dat vanuit de extra bijeenkomst CCR in september a.s. een aantal activiteiten kunnen worden opgepakt, zoals: <ul style="list-style-type: none"> De basis op orde, bijvoorbeeld huishoudelijk reglement opstellen, stilstaan bij rooster van aftreden, participatie vanuit de CCR/CR in cie./op locatie. Communicatie via Archinet: in de basis eenduidig communiceren naar de achterban met aanvullingen passend bij de locatie (CCR en CR). Afbreukrisico CR-en voorkomen gezien aantal vacatures: werkafspraken maken t.a.v. de werkdruk, invulling gaan geven aan de vacatures CR-en. Vacatures lokale raden: <ul style="list-style-type: none"> Er zijn vacatures voor 12 leden lokale raden en voor 2 voorzitters lokale raden. In afstemming met HR zijn concept vacaturetekst voor CR leden en CR-voorzitter opgesteld. CCR leden moeten nog instemmen met de concept vacature tekst en input aanleveren over het proces. Planning: proces van werving wordt na de zomer opgestart. 	<ul style="list-style-type: none"> Afbreukrisico CR-en: <ul style="list-style-type: none"> Hoge werkdruk en onvoldoende bezetting van de lokale raden. Onvoldoende animo voor potentiële kandidaten lid lokale raden: vacatures blijven vacant.
R2.5	Corona evaluatie	Dagbesteding en welzijn op maat	Riet Odekerken		<p>Uit de COVID-19 evaluatie kwam naar voren dat er door de toenemende zorgzwaarte bij bewoners minder behoefte was aan clubs die op tijd en dag gepland staan. De dagbesteding is bezig met het brengen van een betere balans in enerzijds de clubs (verminderd) en anderzijds uitbreiding van laagdrempelige activiteiten waar gratis, zonder opgave aan deelgenomen kan worden. Dit wordt per locatie ingevuld. Afgestemd op de cliënten groep en faciliteiten van de locatie.</p> <p>Daarnaast wordt in de samenwerking met de woonbegeleiders gekeken naar individuele aandacht voor bewoners op de afdeling. Als er specifieke expertise nodig is voor een individuele activiteit (voetzone reflex, aroma etc.) wordt die door de dagbesteding georganiseerd. In andere gevallen wordt dit door/samen met woonbegeleiders en vrijwilligers gedaan.</p>	<p>Diverse teams dagbesteding zijn nog aan het zoeken naar de juiste vorm voor de laagdrempelige activiteiten.</p> <p>De coronamaatregel van - afdelingsgericht en middels clustering-activiteiten organiseren heeft dit vertraagd. Inmiddels zijn er goede voorbeelden.</p> <p>Voor de invulling van meer individuele activiteiten op maat is samenwerking met de woonbegeleiders van belang. Zie evaluatie Ondersteuning welzijn op de afdelingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Opnieuw aanscherping van corona maatregelen Openstaande vacatures binnen dagbesteding, ook wij ervaren de krapte op de arbeidsmarkt Onvoldoende budget. De uitbreiding van de gratis activiteiten zullen uit het WLZ budget moeten komen
R2.6	Zelf aangedragen	Kernteam cliënt in regie	Karin Wiersema		<ul style="list-style-type: none"> Kernteam in februari jl. opnieuw opgestart en uitgebreid met een netwerkverpleegkundige en teamcoach. Projectgroep (PG) 'Dialog opgestart': ontwikkelen van een aanbod van scholing/training/ondersteuningsmiddelen voor medewerkers in afstemming met de behoeften van de medewerkers en in lijn met de reis van de cliënt door de organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Kernteam: dienst behandeling ziet vooralsnog af van deelname aan de kerngroep. Structurele verbinding en samenhang is gezocht met team beleid en innovatie. PG 'dialog' loopt nagenoeg synchroon met de PG 'Methodisch werken', beiden gaan uit van de cliëntreis. Deelnemer PG 'dialog' 	<ul style="list-style-type: none"> Focus ligt nu voornamelijk op 'basis op orde' en zorg gericht. Uitgaande van integraliteit, moeten ook de dienst behandeling en facilitair nog (meer) worden aangehaakt.

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					<ul style="list-style-type: none"> Aansluiting gezocht met de 9-daagse training voor netwerkverpleegkundigen. CiR opnieuw laden: <ul style="list-style-type: none"> Boekje met verhalen (interviews) over CiR. Rode draad hieruit opgesteld. Ekdome (kernprincipes CiR) behouden, aanpassen naar nieuwe stijl + de mantelzorg toevoegen (driehoek) met behoud van herkenning. Start oriënterend onderzoek onafhankelijke cliëntondersteuner (OCO). 	<p>neemt deel aan PG 'methodisch werken' en andersom. Opdracht is geformuleerd en de eerste bijeenkomst heeft plaatsgevonden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Training netwerkverpleegkundigen. Afstemming met de opleiding heeft plaatsgevonden en afspraken zijn gemaakt. Een dagdeel wordt ingevuld door CiR – rol netwerkverpleegkundige. Hoe kan CiR continue onderdeel/aandacht zijn van hun werkzaamheden en hoe kan de kerngroep CiR hierbij ondersteunen. Communicatievoorstel rondom CiR in samenwerking met marketing en communicatie opgesteld om medio september a.s. breder te communiceren: boekje met verhalen over CiR + MiR, de rode draad, aangepast tekst op de website van Archipel, Archinet en linkedin. Overzichtje met activiteiten en ondersteuningsmiddelen/tools die bekend zijn bij Archipel is gemaakt. Besloten is om Ekdome (kernprincipes van CiR) te behouden en een besluit te nemen over de overige tools in de pg-dialoog. Opdracht voor een concept Ekdome nieuwe stijl is uitgezet. OCO: opdracht is geschreven, eerste open source bijeenkomst staat direct na de zomer gepland. 	<ul style="list-style-type: none"> Netwerkverpleegkundigen en teamcoaches worden vanuit het kernteam gezien als cruciale functies om CiR –mede- in te bedden bij zorgteams in de dagelijkse praktijk. Haalbaarheid?
R2.7	Zelf aangedragen	Verdere uitrol pilot PVB	Karin Wiersema		<p>PVB algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> PVB maakt dingen transparant, legt zaken bloot. Oorspronkelijke doelstelling van het PVB (straight) als communicatie tool om de cliënt meer eigen regie te geven is gaandeweg gewijzigd in een registratie- en verantwoording tool. Systeem straight is complex en omslachtig: lijkt niet dienend te zijn aan de medewerkers. Zorg kan goed werken met straight/PVB: hierbij wordt uitgegaan van planning is realisatie en wijzigingen in zorgbehoefte (en daarmee aanpassing doorvoeren in straight) komen relatief weinig voor. Facilitair en dagbesteding gaan uit van realisatie (≠planning), wat aanleiding is voor controle, work arounds etc. Onduidelijk hoe interne doorbelasting plaatsvindt t.a.v. de facturen die cliënten betalen: komen deze financiële middelen op de plaats waar de extra diensten worden geleverd? <p>Klankbordgroep ingericht om vanuit breder perspectief en samenhang te onderzoeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Samenhang tussen facilitair, dagbesteding, P&C, A&I en het project PVB. Welke rol straight moet hebben t.a.v. de interne processen als begroting en verantwoording (uitgaande van straight is een gesprekstool). <p>PVB GE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorbereidingen zijn getroffen. Twee klantondersteuners zijn aangenomen. <p>Lindehof: bijeenkomst gehad over CiR en PVB</p>	<p>PVB: back to basis</p> <ul style="list-style-type: none"> Uitgaan van versimpelen en straight is een communicatietool t.b.v. het gesprek met de cliënt. Begroting en verantwoording: onderzoeken naar de samenhang in registratie en facturatie stromen tussen Archipel – straight: wat hoort bij straight, wat kan anders (ECD?). Nagaan of er kan worden uitgegaan van planning = realisatie. Verzoek aan dagbesteding om het aanbod van activiteiten te vereenvoudigen/rubriceren. CV'ers BS hebben een ondersteuningsbehoefte aangegeven voor het voeren van de gesprekken met de cliënt over het PVB. Bolletjeslijsten worden geactualiseerd en opgesteld voor alle indicaties binnen Archipel. <p>Klankbordgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> Tgv de vakantieperiode hebben gesprekken plaatsgevonden apart met facilitair, dagbesteding, P&C en I&A en nog niet als totaal klankbordgroep. Gesprekken bieden veel info. Overzicht op cliëntniveau BS is opgesteld om inzicht te bieden in wat er gebeurt, door wie en hoe vaak etc. 'waar hebben we het over'. <p>PVB GE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Met medewerkers is gesproken over het PVB, wat dit betekent etc. werkgroepjes zijn ingericht. CV'ers zijn meegenomen in het PVB en hun rol hierin: zorg is ingeklopt in het systeem straight Dagbesteding GE wil gaan inkloppen en kijkt ernaar uit om de dagbesteding binnen GE meer op de kaart te zetten. Twee klantondersteuners zijn aangenomen en worden ingewerkt. Planning is om na de zomer te starten met de gesprekken met de cliënt. 	<p>Factor tijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> Risico: medewerkers facilitair en dagbesteding actief betrokken blijven houden bij het PVB zolang er nog geen versimpeling heeft plaatsgevonden, met name op BS. Risico: voortgang op GE: starten met de gesprekken met de cliënten en de complexiteit van het huidige straight, of temporiseren in afwachting van? Vooralsnog is besloten om rustig door te gaan met de ontwikkeling op GE.
R2.8	Zelf aangedragen	Fit bij dementie Kanidas	Yvonne de Vet		<ul style="list-style-type: none"> Offerte voor de beweeg- en beleefruimte is definitief, getekend en doorgezet naar afdeling Inkoop van Archipel. Aangezien eerst de dakbedekking van de parkeergarage vervangen moet worden alvorens we kunnen starten met de 	<p>Zie voorgaande punten.</p> <p>Aanvulling:</p> <ul style="list-style-type: none"> Annamarie Tebak, heeft vorige maand een nieuwe sollicitatieprocedure opgestart aangezien 1 Begeleider 	Ik zie zo geen knelpunten.

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					<p>aanleg van de tuin is de planning doorgeschoven tot na de bouwvakantie zodat alles in 1 fase afgewerkt kan worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> De planning is in overleg met leveranciers opgesteld. De werkzaamheden zullen van week 35 tm week 40 plaatsvinden. 2 medewerkers Begeleider Dagbesteding zijn aangenomen voor de beleef- en beweegtuin. Zij zullen in oktober starten in deze nieuwe functie. De gangen tegenover de tuin en de passerelle zullen worden aangekleed door Beleefpaneel. Deze panelen hebben als doel; grote verveling of onderprikkeling te voorkomen, herinneringen van vroeger op te roepen, contact te maken en te ontspannen/weg te dromen. Het definitieve ontwerp met bijbehorende offerte zal in week 28 of 29 komen. Hierna zal de planning worden gemaakt. De TU/e heeft hun onderzoek afgerond, een terugkoppeling is ontvangen. De interactieve elementen van de interactieve muur blijken reacties op te roepen. Het advies is om deze potentiële stimuli toe te voegen in de gangen en tuin. 	<p>Dagbesteding zich had teruggetrokken. Gelukkig hebben we een hele goede interne medewerker aan kunnen nemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> De projectleider, Yvonne de Vet, is in de ziektewet i.v.m. een operatie en de komende weken afwezig. Annemarie Tebak, projectmedewerker, zal het aanspreekpunt zijn voor de tuin en de gangen. Het vervangen van de dakbedekking van de parkeergarage valt onder Vastgoed, aanspreekpunt Ton van der Sande. 	
W zijn goed voor onze medewerkers en vrijwilligers							
R3.1	Kwaliteitsmiddelen	Structureel meer opleiden van zorgprofessionals	Marian Geurink		<p>Doel project samen meer opleiden: Het creëren van een omgeving waarin opleiden van meer studenten door de teams als vanzelfsprekend wordt gezien. En een nieuwe manier van studentenbegeleiding leidt tot nieuwe mogelijkheden voor meer studenten</p> <p>In april is een pilot gestart op Nazareth. In een periode van 6 maanden worden in deze pilot de volgende zaken gemeten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Helpt het teams in de keuze om meer studenten aan te nemen, wanneer de studenten op het locatie budget staan in plaats van het team budget? Wordt de kwaliteit van begeleiden van studenten verbeterd door de inzet van een aandachtsvelder opleiden? En resulteert dat in positieve cijfers wat betreft aantal gediplomeerden? Vermindert het aantal uitvallers? <p>Daarnaast geeft de pilot ruimte om in de praktijk te ondervinden wat er nog meer nodig is voor de juiste begeleiding van studenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pilot loopt voorspoedig. Er zijn 29 studenten geplaatst. Dit is inclusief de lefgozers die in mei zijn gestart. Er is een wekelijks overleg tussen projectleider en adviseur opleidingen. Daarnaast is er een structureel (interview) overleg met de AVO's van de teams, de teamcoach, adviseur opleidingen en de projectleider. Eerste was op 10 mei, de volgende 7 juni. Woensdag 19 mei 2021 eerste evaluatie moment met de projectgroep. 	<p>Juiste inzet van de extra handen aan bed: nu wordt begeleiden nog steeds ervaren als extra taak, terwijl door de juiste inzet van de studenten, de zorgtaken verdeeld kunnen worden. Dit betreft een andere manier van werken en denken. Hier zal tijdens de pilot extra aandacht aan worden besteed.</p> <p>Het is nog niet duidelijk groot het contract moet zijn van een AVO/werkbegeleider om de juiste balans tussen begeleiden en zelf diensten draaien te houden. Een contract van 20 uur lijkt vooralsnog te weinig.</p>
R3.2	Kwaliteitsmiddelen	Ontwikkelgesprekken medewerkers	Inge v. Rijswijk & Natasja Feijen		<p>Extra aangevraagde Fte zijn gestart in 2021. 0,67 Fte Kanidas 0.56 Fte Gagelbosch HR-coaches hebben jaarplan opgesteld.</p>	<p>De eerste maanden stonden op veel locaties nog in het teken van corona, met op sommige locaties grote pieken in het ziekteverzuim (tot soms 25%). Zowel coördinatie als verzuimbegeleiding heeft nog veel aandacht gevraagd. Hetzelfde geldt voor een aantal locatie-specifieke ontwikkelingen/projecten. Aan het eind van Q1 is een verandering merkbaar en komen HR-coaches steeds meer toe aan ontwikkelingsgerichte gesprekken.</p> <p>Ook het uitnodigen voor 'een goed gesprek' lukt op steeds meer locaties. 3 maanden gesprekken, uitdienstgesprekken en frequent verzuim-gesprekken worden vanaf begin Q2 op alle locaties gevoerd. De HR-coaches hebben in Q1 in totaal 372 medewerkers gesproken op een kwalitatieve manier. Dat zijn goede gesprekken, maar ook bijvoorbeeld TMA-gesprekken, coaching gesprekken en verzuimgesprekken die echt gericht zijn op ontwikkeling, werkgebruik of bijvoorbeeld loopbaan. Dat is 19% van het totaal.</p>	<p>Een formele evaluatie stond op de planning voor 1^e helft 2021. Daarover vindt nu afstemming plaats o.a. met de OR. Een evaluatie zou ons betreffen sowieso moeten inhouden dat we alle medewerkers vragen hoe ze de HR-coach en 'een goed gesprek' waarderen. Er spelen meerdere overwegingen mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> We willen voorzichtig zijn met enquêtes We hebben in de ondersteuningsstructuur afgesproken dit jaar geen wijzigingen aan te brengen Een evaluatie van de totale ondersteuningsstructuur staat ook nog op de planning

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
							Contracten van HR coaches moeten vanaf november wel omgezet worden naar onbepaalde tijd
R3.3	Zelf aangedragen	Medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt faciliteren en een plek geven binnen Archipel	Yvonne van Eersel		afspraken met Ergon zijn in gang gezet	Ergon heeft offerte uitgebracht, deze wordt besproken tussen en met partijen.	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie tot bestaand contract/ PvE Archipel • Procesafspraken worden onvoldoende gevolgd
R3.4	Zelf aangedragen	Inzet Escaperoom	Karin Wiersema		Escaperoom: <ul style="list-style-type: none"> • Een demo is ontworpen en het testen hiervan heeft plaatsgevonden. De feedback wordt meegenomen in het ontwikkelen van een prototype. • Een offerte is ontvangen voor het maken van een prototype, opleveren en de implementatie van de escaperoom. Hierbij is een train de trainers traject inbegrepen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partij &Happy kan na akkoord op de offerte verder met de doorontwikkeling. • Planetree biedt het train de trainers traject aan. Afstemming met Planetree heeft plaatsgevonden zodat uitgegaan kan worden van de missie, visie, visie op CiR etc. van Archipel en dat ook de terminologie aansluit bij het woordgebruik van Archipel. • De escaperoom kan een mooie plek krijgen als tool in de projectgroep dialoog, de cliëntreis 'ken je je cliënt'? 	
R3.5	Zelf aangedragen	Arbeidsmarkt	Natasja Feijen		<ul style="list-style-type: none"> • Continuering implementatie locatieroosteren. Op twee locaties (Eerdbrand en Berkenstatete) zijn presentaties geweest en plan van aanpak gemaakt. • Onderzoek hoe de flexpool en de flexibele inzet verder geoptimaliseerd kan worden op locatieniveau en op regionaal niveau. • De nieuwe wervingscampagne voor een sterk en onderscheidend werkgeversmerk is in het tweede kwartaal van start gegaan. • Een vragenlijst is opgesteld ter ondersteuning van de gesprekken om woonzorgbegeleider (anders kunnen worden ingezet). • We stellen ons tot doel 80 nieuwe mensen ten behoeve van de woonzorgteams aan te nemen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vanwege de multi-problematiek op de Akkers is hier gekozen om daar een pauzemoment in te lassen (pas op de plaats). Junior en adviseur personeelsplanning blijven ondersteunen. De eerste teams op de Eerdbrand zijn aan de slag met locatieroosteren. • Eerste stappen om op locatieniveau meer initiatieven te ontplooiën zijn gezet (pilotactiviteiten in de zomer). • Wervingscampagne loopt • Er is een vergelijk gemaakt van alle welzijn en zorg functies om goed zicht te hebben op de positionering t.o.v. deze functies binnen het team. De gesprekken met de woonzorgbegeleiders zullen in het derde kwartaal plaatsvinden. • Helaas zien wij minder in dienst genomen zorgmedewerkers dan uit dienst gaande medewerkers. Positief is om te benoemen, is de groei in Helpende. (minder uitdienst, dan in dienst) 	
R3.6	Zelf aangedragen	Strategische personeelsplanning	Natasja Feijen		<ul style="list-style-type: none"> • Een brainstormsessie heeft plaatsgevonden met de adviseur personeelsplanning om capaciteitsmanagement door te voeren per locatie. Hoe vertalen we de klantvraag naar werkzaamheden om vervolgens vanuit de mogelijkheden van de arbeidsmarkt daar functies op in te zetten. • In contact met het Summa college is de inzet van certificeerbare eenheden (een nieuwe manier van opleiden) voor woonzorgfuncties niveau 2 onderzocht. • Er is een bestuurlijk commitment vanuit de verschillende organisatie op het plan om te komen tot een regionaal werkgeversmerk en samenwerkingsverband 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivering samenwerking met verschillende stakeholders zorgt voor positieve invloed. • Er is gestart met de gesprekken met de woonondersteuners. De behoeftes van deze groep blijft divers. De bevindingen zullen ook o.a. met de vakgroep V&V worden doorgesproken. • Onder regie van Transvorm gaan we alternatieve manieren regionaal onderzoeken om anders te werken om zo maximaal toegerust te zijn voor de (toekomstige) arbeidsmarkt. Dit ontwikkelt zich volgens de 3 lijnen: samen slimmer aantrekken, samen slimmer organiseren en samen slimmer ontwikkelen. 	
R3.7	Zelf aangedragen	Goed werkgever-schap	Natasja Feijen		<ul style="list-style-type: none"> • Kick-off 'Een leven lang werkvermogen' heeft plaatsgevonden. Bijna alle sessies op locaties (20 sessies) hebben plaatsgebonden. • In het eerste halfjaar heeft met 678 medewerkers het 'goede gesprek' plaatsgevonden aan de hand van het medewerkerskompas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Loopt goed. Bijna alle sessies zijn geweest. Nu verder naar de teams. Wordt goed ontvangen. Kerngroep is tevreden. In 2e helft 2021 aandacht voor herhaling. • Ongeveer een derde van de medewerkers is kwalitatief in gesprek geweest met de HR-coach. Deze gesprekken worden voortgezet. 	

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
We zijn goed voor onze omgeving							
R4.1a	Strategisch overleg	Duurzaam vastgoed	Bart Smits		Ontwikkeling leeflandgoed Opwetten BC is goedgekeurd. Opdracht tot verdere uitwerking en implementatie concept is verstrekt Bouwkundige voorbereiding t.b.v. bestemmingsplanwijziging en vergunningaanvraag loopt	Ontwikkeling leeflandgoed Opwetten BC is goedgekeurd. Opdracht tot verdere uitwerking en implementatie concept is verstrekt Bouwkundige voorbereiding t.b.v. bestemmingsplanwijziging en vergunningaanvraag loopt	Ontwikkeling leeflandgoed Opwetten <ul style="list-style-type: none"> • Ontbreken vereiste bestemmingsplan • Ontbreken vergunning
R4.1b	Strategisch overleg	Duurzaam vastgoed	Yvonne van Eersel		Energiebesparingsplannen zijn gemaakt en zijn onderdeel van het CO2 reductieplan 2030 Daarnaast worden de geadviseerde grote vervangingen zoals die zijn meegenomen in de CO2 reductietool in het strategisch vastgoed plan vanuit LTOP/ LTHP door huisvesting meegenomen en uitgezet in de jaren 2020 t/m 2030 -> verantwoordelijkheid vastgoed. Het LTHP/LTOP volgt daarmee de reductietool. Op dit moment wordt een nieuw energiecontract afgesproken voor 2021 waarbij mogelijk de windenergie wordt afgenomen uit Nederland Met de gemeente Eindhoven wordt een aanbesteding voorbereid voor het voorzien van enkele locaties met zonnepanelen, daar waar het gebouw dit constructie technisch toelaat. De Energieaudit is aangevraagd voor alle locaties en voor een groot deel al uitgevoerd en ingediend.	De planning is vastgelegd in de CO2 monitor. Een deel van de in 2020 en 2021 te realiseren onderdelen zijn nog niet uitgevoerd, maar staan wel op de nominatie. Om uiteindelijk de CO2 besparing te halen 2030 is het van belang dat we tijdig tot de geplande energiebesparende maatregelen overgaan. Alleen dan kunnen we de 49% die komend jaar 55% wordt gaan realiseren voor de einddatum. Bij vastgoed is de vraag uitgezet welke maatregelen wel/niet al gerealiseerd zijn en welke maatregelen waarvan bekend is dat zij in 2020 of 2021 moeten worden gerealiseerd we wel/niet gaan behalen. Dit om zo een betere inschatting te kunnen maken van de tijdlijn en de risico's.	Bij aankoop/huur, nieuwbouw of renovatie van panden is het belangrijk om te toetsen wat de effecten zijn op de CO2-reductie. Dat geldt ook bij uitstel van de looptijd van gebouwen. Elke locatie is met een einddatum opgenomen in het CO2 plan. Daarna staat de CO2-uitstoot op 0 i.v.m. de intentie om energieneutraal te bouwen en energiezuiging te renoveren. Afwijking van de in de CO2 reductietool opgenomen plannen leidt 1 op 1 tot afwijkingen in de te behalen CO2 reductie in de aanloop naar 2030.
R4.2	Zelf aangedragen	Duurzaamheid Archipel	Yvonne van Eersel		Behalen Green Deal keurmerk (zilver of brons) 1 juli is Yvonne van Eersel op dit onderdeel benoemd. Uitstel is aangevraagd tot 1 september (later kon niet). We hopen de audit voor een aantal locaties in Eindhoven voor 1 september te kunnen uitvoeren en daar zilver te behalen.	Behalen Green Deal keurmerk (zilver of brons) Er is een overzicht gemaakt van de noodzakelijke major onderdelen om de Greendeal duurzaamheid te bereiken. Acties daarop zijn grotendeels uitgezet. Heel veel onderdelen staan voor de Major (verplichte onderdelen) op groen. De overige Major onderdelen zijn uitgezet. Daar waar op locatie nog zaken nodig zijn hebben we ook te maken gehad met de coronabeperkingen en de grote druk op de zorg. Er is tweemaal geworven voor een parttime medewerker duurzaamheid, echter invulling heeft slechts 3 maanden plaatsgevonden. De puntjes moeten nog op de spreekwoordelijke i en de opstart van de werkgroepjes op locatie moet nog vorm krijgen.	
R4.3	Zelf aangedragen	Ontwikkeling vastgoed	Bart Smits		Plan Boerderij Opwetten Renovatie is gestart	Plan Boerderij Opwetten Werkzaamheden inmiddels in uitvoering. Op 1 juli jl. is er een inrichtingspresentatie geweest met alle betrokkenen en wordt op dit moment vervolgd. Momenteel enige onzekerheid in planning i.v.m. onvoorziene slechte staat binnenmuren en fundering. Herstelplan wordt gemaakt.	Plan Boerderij Opwetten Eventuele verdere onvoorziene knelpunten kunnen leiden tot vertraging, niet tot een afwijking op het gewenste eindresultaat.
			Bart Smits		Huiskamers Somatiek Nazareth Dagbesteding heeft nieuwe ruimtes in gebruik genomen en de somatische cliënten kunnen gebruik maken van hun huiskamer op de begane grond.	Huiskamers Somatiek Nazareth Deze zijn gereed, opgeleverd 2021. Project is afgerond	
			Bart Smits		Hospice vastgoed Planwijziging: i.p.v. nieuwe ruimte voor hospice wordt deel van afdeling Melisshof hiervoor gebruikt. Vergt geringe aanpassingen en is sneller te realiseren. Gereed naar verwachting in Q4	Hospice vastgoed Aanpassingen worden voorbereid	Hospice vastgoed Niet bekend
			Bart Smits		Verkoop Dommelhof <ul style="list-style-type: none"> • Verkoopprocedure voorbereid en afgestemd met leden CR Dommelhof • Verkoopcommissie opgericht (bestuurder, manager Vastgoed, 2 leden CR DE, makelaar) 	Verkoop Dommelhof Integriteitsverklaring, toegang dataroom partijen zijn beschikbaar. Ingekomen biedingen worden besproken (week 28?).	Verkoop Dommelhof <ul style="list-style-type: none"> • Voorgestelde plannen kwalitatief onvoldoende • Biedingen te laag

1^e Halfjaar evaluatie Jaarplannen Archipel 2021

NR	Achtergrond	Plan	Verantwoordelijke	Stoplicht	Belangrijkste gebeurtenissen	Tussenevaluatie	Knelpunten
					<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat-kopers geselecteerd en uitgenodigd om in te schrijven 9 juli sluitingstermijn biedingen Dan selectie 5 partijen voor nadere planuitwerking en definitief bod Medio september beoordeling 5 plannen en biedingen, advies aan RvB Eind 2021 verkoop afgerond, uitgestelde levering i.v.m. langer gebruik door Archipel tot andere locatie beschikbaar is. 		
			Bart Smits		Vervangende locatie voor Dommelhoef <ul style="list-style-type: none"> Momenteel zijn VB-toren Boschdijk 525 en Libra (t.b.v. GRZ) in beeld Haalbaarheid van beide locaties wordt onderzocht VB-toren recent aangekocht door BPRE en Ten Brinke Haalbaarheidsstudie en coördinatie samenwerking tussen zorg- en onderwijspartijen wordt begeleid door CBRE 	Vervangende locatie voor Dommelhoef Op 30-06 was er nog onzekerheid over de toekomstige eigenaar	Vervangende locatie voor Dommelhoef <ul style="list-style-type: none"> Financiële of functionele onhaalbaarheid Ontbreken vereiste bestemmingsplan en vergunningen