



Zorgzwaartebekostigingsreis: **valkuilen** en **kansen** onderweg

Valkuilen

1. Te laat beginnen

Op tijd beginnen omdat veel maatregelen tijd vragen. Een flexibelere inzet van personeel vraagt om verschillende flexibele contractvormen.

2. Kies de juiste woorden

Betrek iedereen erbij, vertel het in de taal van de doelgroep.

3. Leg de verantwoordelijkheid voor invoering niet neer bij één functionaris

Maak van de sleutelfuncties personeelsfunctionaris, zorgmanager en HEAD een gouden driehoek.

4. Benoem verantwoordelijkheden

Leg ze zo dicht mogelijk bij de werkvloer. Durf te delegeren. Maak iemand verantwoordelijk voor de levering van het arrangement en de tijdige herindicatie.

5. Te administratieve aanpak

Het is een verandering in denken en handelen.

6. Onderschatten van de impact

Kansen

1. Een eerlijke verdeling van formatie over de afdelingen

Nu is de personeelsbezetting vaak historisch gegroeid. Het nieuwe systeem koppelt de personeelsinzet aan zorgzwaarte. In dat opzicht is het een eerlijk en transparant systeem.

2. Een brug slaan tussen HEAD, personeelsfunctionaris en zorgmanager

3. Het primaire proces wordt veel transparanter

Een inzichtelijk proces is beter bestuurbaar. Transparantie op een efficiënte manier kan bereikt worden door vanuit een goede planning alleen de afwijkingen te registreren.

4. Het leveren van extra zorg bovenop het afgesproken arrangement in het zorgplan

Met private financiering tegemoet komen aan de volledige vraag van de klant.