



Reinier de Graaf
Je ziekenhuis voor het leven

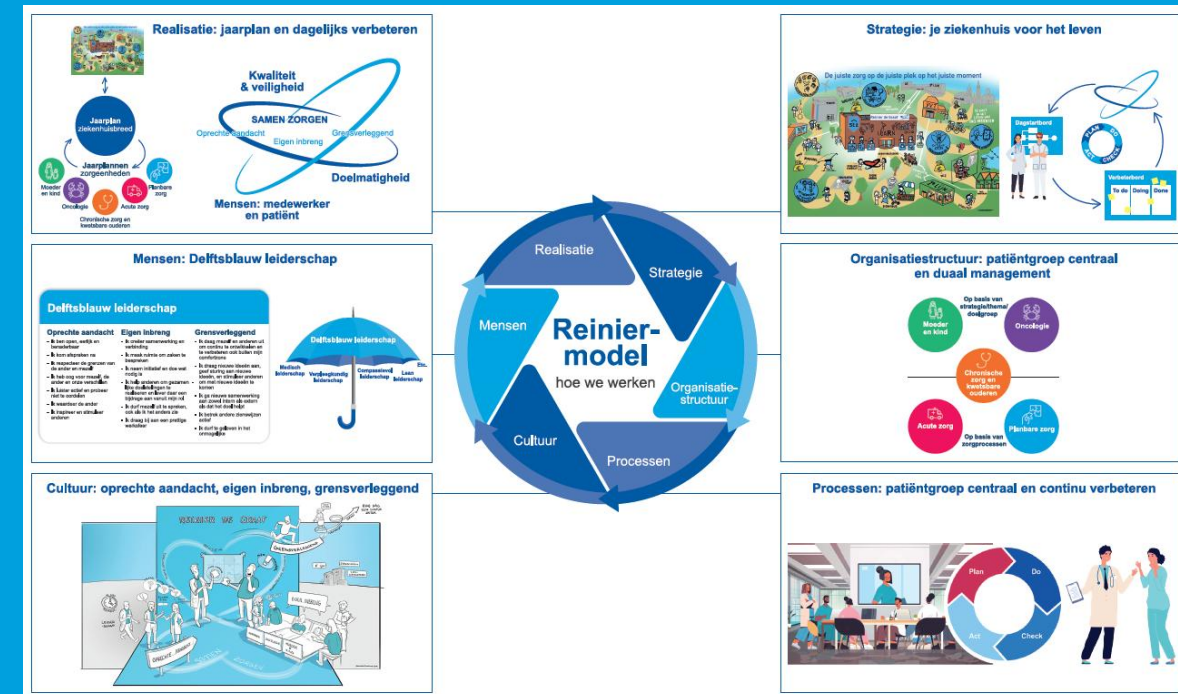


Continu Verbeter Meter

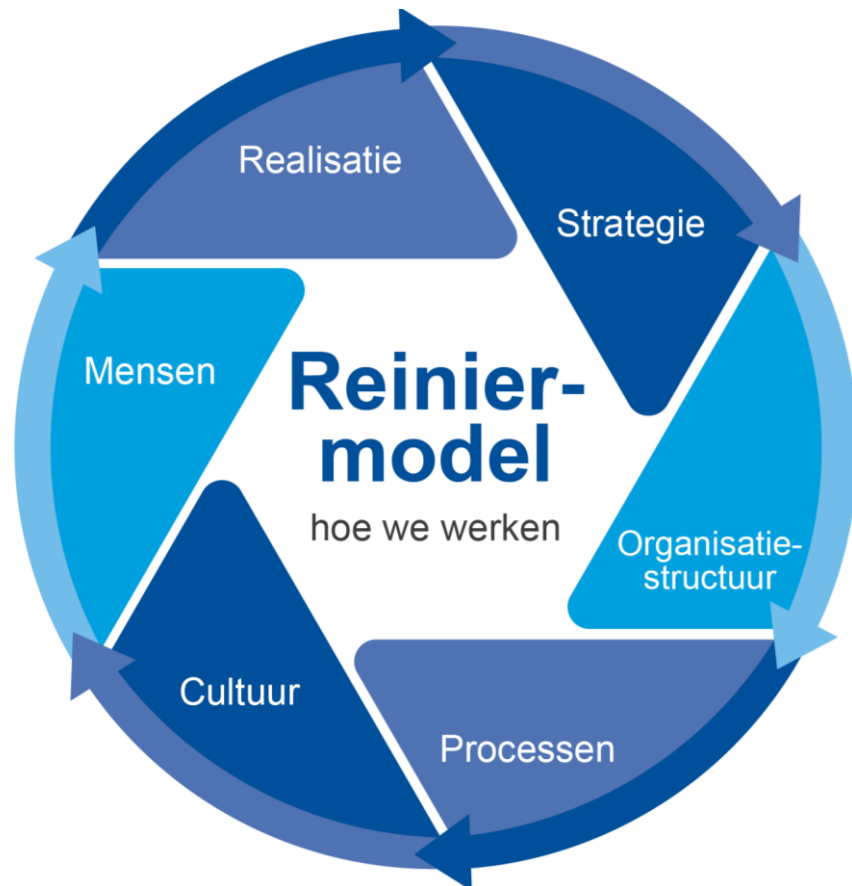
Debbie Uijtendaal – Lean coach

Gebaseerd op het Reinier-model

De manier waarop we werken

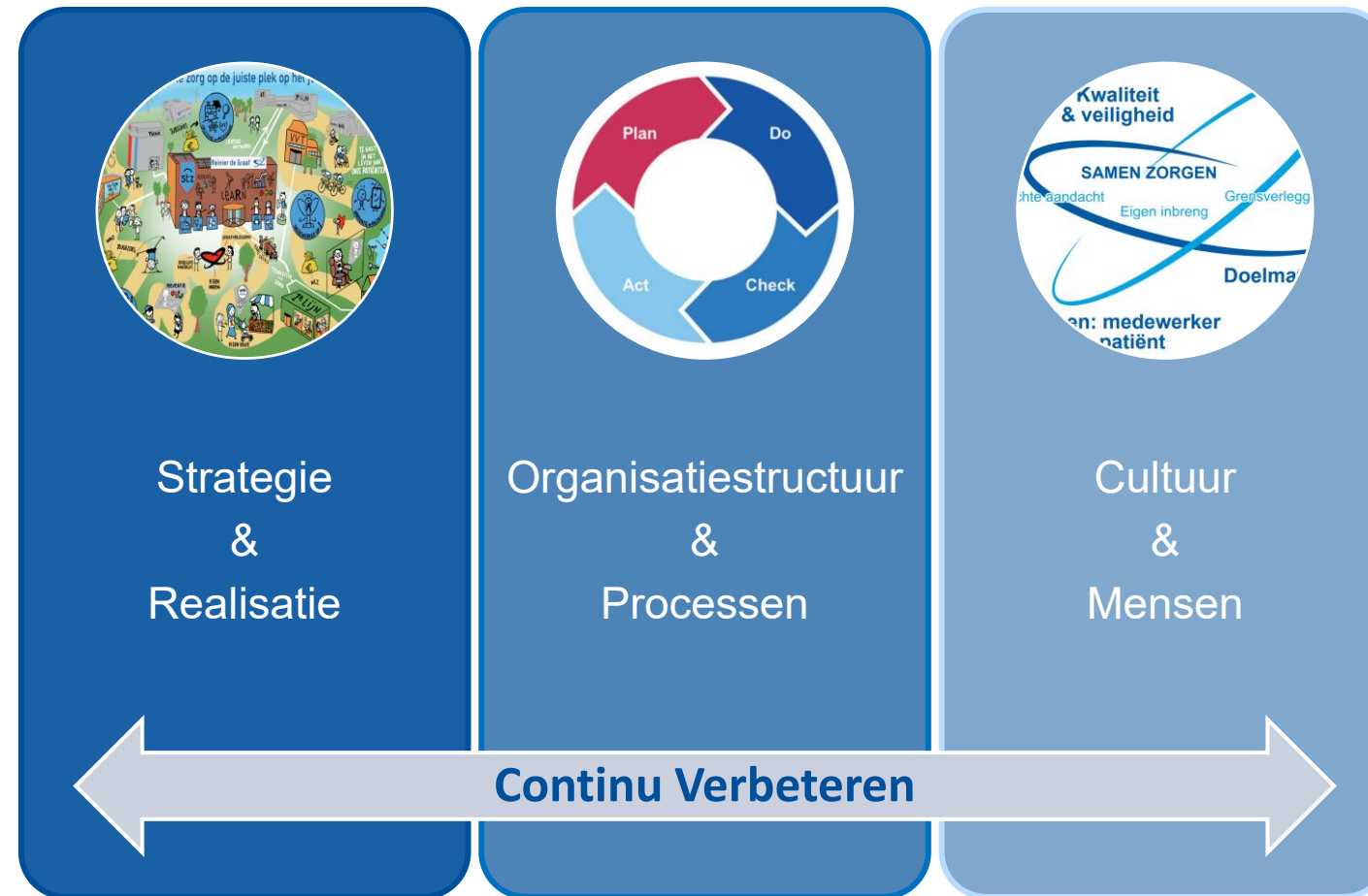


Van Reinier-model naar Continu verbeter meter



- 1 Strategie & realisatie
- 2 Organisatiestructuur & processen
- 3 Cultuur & mensen

Continu verbeter meter



Vragenlijst in Exploratio

Nu volgen de vragen voor het onderdeel Cultuur & Mensen:



Delftsblauw leiderschap is en geldt voor iedereen binnen het Reinier de Graaf. Iedereen kan de leiding nemen, om bijvoorbeeld samenwerking te verbeteren, patiëntwaarde te verhogen en veranderingen te realiseren.

Doel: Alle medewerkers zijn bekend met en gedragen zich in lijn met Delftsblauw leiderschap.

- ☐ A: Niet mee gestart
- ☒ B: Medewerkers kunnen specifieke onderdelen van de Delftsblauwe leiderschapkenmerken benoemen (bijvoorbeeld de kernwaarden).
- ☐ C: Medewerkers kunnen verschillende voorbeelden noemen van Delftsblauwe leiderschapkenmerken die zij zelf en hun team toepassen.
- ☐ D: Delftsblauw leiderschap is regelmatig onderdeel van gesprek, zoals op de dagstart en in jaargesprekken. Medewerkers spreken elkaar hierover aan als het nodig is.

Leidinggevend werken volgens coachend en ondersteunend leiderschap ten behoeve van continu verbeteren.

Doel: De leidinggevende stelt het team in staat om continu te verbeteren door een faciliterende rol in te nemen.

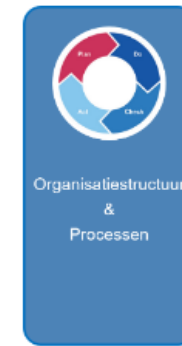
- ☐ A: Niet mee gestart
- ☐ B: De leidinggevende is probleemoplosser. Geen sprake van een coachende rol. Er worden brandjes geblust.
- ☐ C: De leidinggevende is de probleemeigenaar en betreft de medewerkers.
- ☒ D: Medewerkers zijn de probleemoplossers. De leidinggevende stelt zich op als Lean leider en is faciliterend aan het verbeterproces.

Medewerkers signaleren en lossen problemen op in hun werk.

Doel: Eigenaarschap voor het signaleren en oplossen van problemen ligt bij de medewerkers. Problemen worden gezien als kansen.

- ☐ A: Niet mee gestart
- ☐ B: Medewerkers signaleren problemen.
- ☒ C: Medewerkers signaleren problemen en nemen het initiatief om zelfstandig op te lossen.
- ☐ D: Problemen worden signaleerd, geprioriteerd en opgelost door medewerkers. Indien nodig opgeschaald.

Nu volgen de vragen voor het onderdeel Organisatiestructuur & Processen:

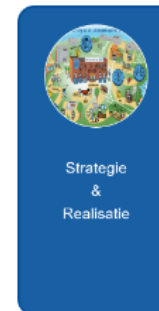


Wij verbeteren continu vanuit het hart van de patiënt.

Doel: Waarde voor de klant wordt begrepen en ontwikkeling van de organisatie wordt gericht op het creëren van de waarde voor de klant.

- ☐ A: Niet mee gestart
- ☐ B: In ons dagelijks werk staat de klant (patiënt) centraal.
- ☐ C: Wij vragen feedback aan de klant (patiënt).
- ☐ D: Er wordt structureel feedback gevraagd aan de klant (patiënt) en dit wordt als input gebruikt voor verbeteringen in de werkprocessen.

Nu volgen de vragen voor het onderdeel Strategie & Realisatie:



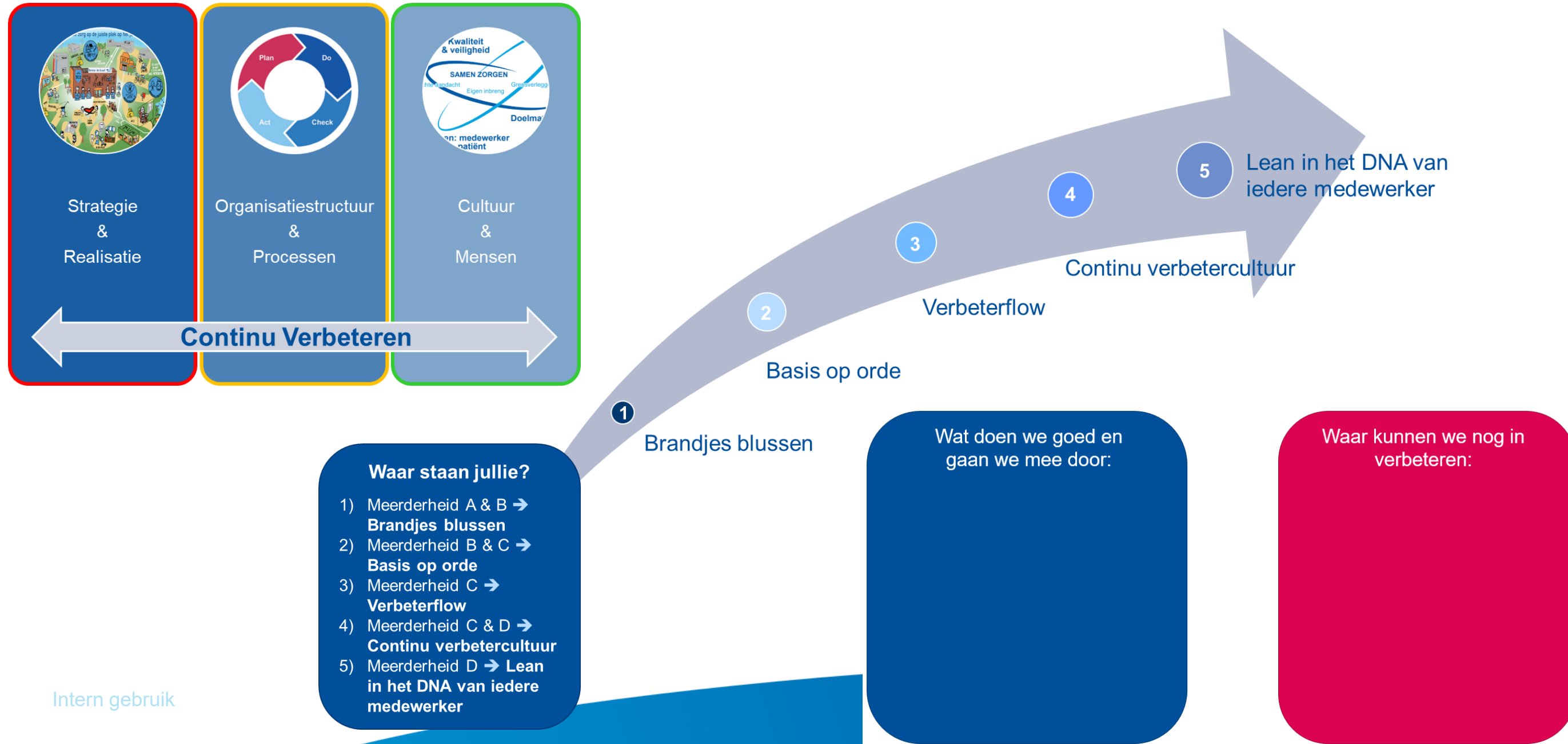
Medewerkers kunnen beschrijven wat de strategie van de organisatie is en hoe ze er persoonlijk invloed op hebben.

Doel: Een goed gecommuniceerde strategie die een gevoel van focus & richting geeft.

- ☐ A: Niet mee gestart
- ☐ B: Medewerkers kunnen vertellen wat de strategie (praatplaat) van de organisatie is.
- ☐ C: Medewerkers kunnen onderdelen van de strategie benoemen, en kunnen voorbeelden geven (van projecten) die bijdragen aan deze strategie.
- ☐ D: Medewerkers kunnen verschillende voorbeelden noemen hoe zij zelf aan de strategie bijdragen.

Continu verbeteren in 5 fases

Reinier de Graaf



Hoe zetten we de CVM in?

- Zorg Eenheden nemen het op in de OGSM met een doelstelling die bij de Zorg Eenheid past.
- Als nulmeting voor de training Lean voor leidinggevende.

3.1 Focus op continu verbeteren

2025

- *Binnen de ZE hebben alle afdelingen in gezamenlijkheid de continu verbetermeter (CV-meter) ingevuld als 0-meting*
- *Binnen de ZE hebben 5 afdelingen concrete acties ondernomen n.a.v. de inzichten vanuit de CV-meter waardoor de continu verbeter cultuur (eigen regie en probleemoplossend vermogen) zich verder heeft ontwikkeld op de afdeling.*

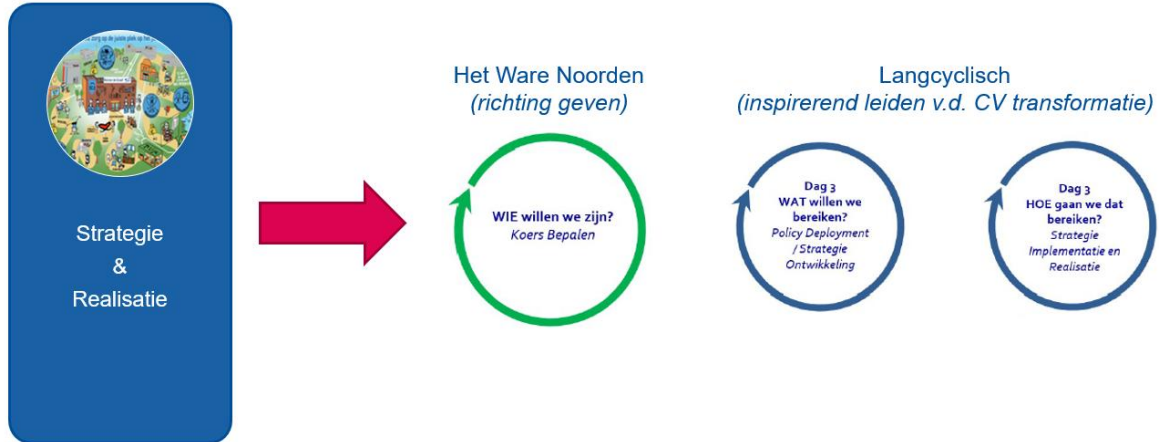
2025

2025

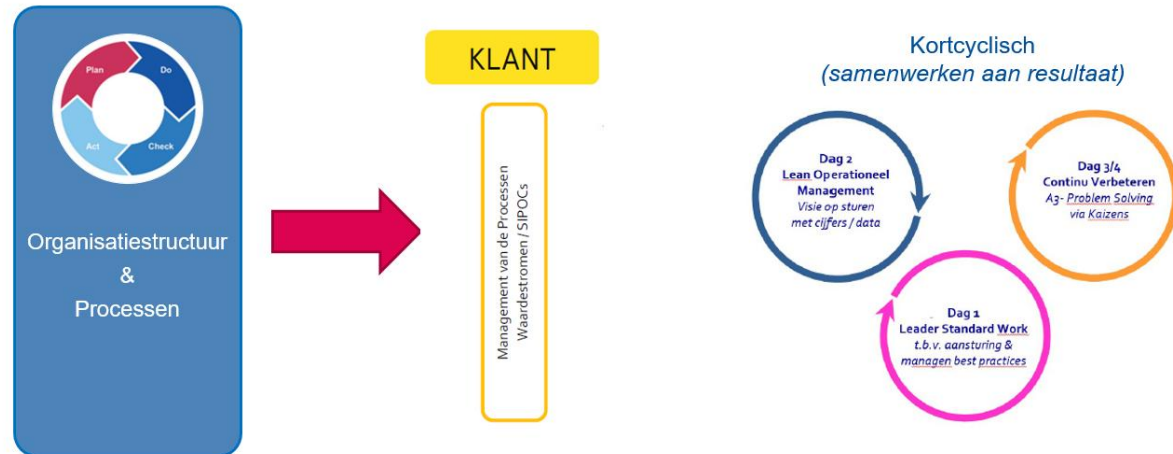
Stimuleren verbeter- en veiligheidscultuur: alle afdelingsmanagers stimuleren hun teamleden kwaliteit- en procesoptimalisaties te ontdekken, o.a. met hulp van de lean-verbeterscan en eventueel met ondersteuning vanuit het veranderbureau.

2026

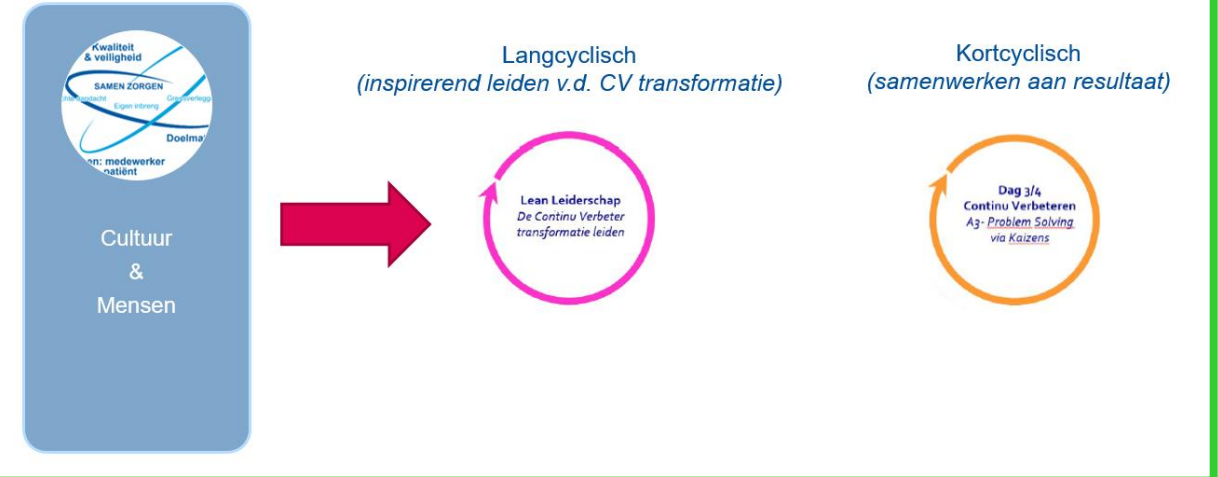
Strategie & Realisatie



Organisatiestructuur & Processen



Cultuur & Mensen



Vragen?

Debbie Uijtendaal

D.Uijtendaal@rdgg.nl

015 260 3402

