

ONDERNEMINGSPLAN 2026 - 2029

OPZC Rekem

Toelichting per Domein

Zorg

OPZC Rekem zet de komende jaren, gekaderd in het strategisch plan 2026-2031, sterk in op een vernieuwd, duurzaam en geïntegreerd zorgmodel. We bouwen verder aan een toekomstbestendig zorgcontinuüm voor mensen met een ernstige psychiatrische aandoening (EPA), verslavingszorg, crisis en urgentie, Korsakov en persoonlijkheidspathologie. We versterken onze rol in het regionale GGZ-netwerk en blijven investeren in de uitbouw van forensische zorg én een gedifferentieerd PVT-aanbod. De transformatie naar community-based zorg loopt als rode draad doorheen de verschillende zorglijnen, met nadruk op samenwerking, toegankelijkheid, herstelgericht werken en outcome-monitoring.

Organisatie

Om onze strategische ambities te realiseren, evolueren we naar een waarde gedreven organisatie mede gebouwd op het EFQM kader. We scherpen onze overlegstructuren aan, verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden en valoriseren de inhoudelijke vak- en werkgroepen als motor voor kwaliteitsvolle klinische besluitvorming. De organisatorische transformatie ondersteunt zowel de nieuwe zorgmodellen, de ontwikkeling van een permanente verbetercyclus, als de toekomstige positionering van OPZC Rekem binnen het bredere zorglandschap.

Strategische projecten

Strategische projecten, die volgen uit het strategisch plan 2026 - 2031 versnellen en ondersteunen de transformatie van OPZC Rekem. Binnen het PMO werken we projectmatig aan complexe, transversale veranderingen die bijdragen aan de realisatie van het strategisch plan. Heldere governance, projectcharters en systematische opvolging zorgen voor kwaliteit, voorspelbaarheid en impact.

Kwaliteitsmanagement

Kwaliteitsmanagement ondersteunt de organisatie in het vertalen van strategische doelstellingen naar concrete, SMART geformuleerde acties. Met PDCA als leidraad professionaliseren we jaaractieplannen, ondernemingsplannen en projectwerking, met een duidelijke positionering van het PMO. Er wordt verder gewerkt binnen de lopende accreditatiecyclus met Qmentum. De focus ligt op consistentie, transparantie en meetbaarheid, zodat strategie, uitvoering en kwaliteitsverbetering maximaal op elkaar aansluiten.

Fysieke leefomgeving

OPZC Rekem investeert in een overkoepelende vastgoedstrategie met aandacht voor duurzaamheid, energie-efficiëntie, klimaatdoelstellingen en een “healing environment” context. Renovatie en nieuwbouw worden planmatig ontwikkeld, aangevuld met moderne logistieke processen, veiligheidsvoorzieningen en initiatieven rond mobiliteit, voeding en afvalreductie. De plannen worden gekaderd in een financieel, lange termijnstrategie.

Human Resources Management

Onze medewerkers vormen het fundament van onze werking. Met HR 2.0 bouwen we aan een moderne, wendbare en mensgerichte HR-dienstverlening. We investeren in welzijn, veiligheid, waardering, professionele ontwikkeling en leiderschap. Diversiteit, inclusie en veerkracht worden structureel verankerd, net als een lerende cultuur waarin medewerkers de juiste tools, vorming en ondersteuning krijgen om kwaliteitsvolle zorg te bieden.

Financiën

Gezond financieel beleid is noodzakelijk om de strategische transitie van OPZC Rekem te realiseren. We versterken onze financiële basis, bereiden ons voor op verzelfstandiging en verhogen de interne efficiëntie door digitalisering, administratieve vereenvoudiging en professionele beleids- en investeringskaders. De komende jaren bouwen we aan robuuste financiële rapportering, toekomstplanning en procesoptimalisatie, als fundament voor duurzame groei.

Onderzoek & Innovatie

OPZC Rekem verankert onderzoek en innovatie als structurele motor voor vooruitgang. Door in te zetten op kennisdeling, datastructuur, samenwerking met academische partners en onderzoek in de forensische en EPA-zorg, bouwen we aan een klimaat waarin nieuwe inzichten rechtstreeks bijdragen aan betere klinische praktijk en organisatieontwikkeling.

ICT en Data

Digitale maturiteit is een strategische voorwaarde voor kwaliteitsvolle en toekomstbestendige zorg. OPZC Rekem investeert in veilige, betrouwbare en gestandaardiseerde ICT-infrastructuur, proactieve cyberbeveiliging (NIS2), moderne digitale werkplekken en een sterk databeleid. Datagedreven zorg, dashboards, AI-pilots en procesoptimalisatie vormen de basis voor onderbouwde besluitvorming en efficiënte zorgverlening.

Organisatiebrede thema's

De organisatiebrede thema's vormen het morele, communicatieve en veiligheidsfundament van OPZC Rekem. Ze omvatten integriteit, ethiek, communicatie, dataveiligheid, somatische zorg en projectmatig werken. Deze thema's versterken de organisatiecultuur, ondersteunen medewerkers in hun professionele rol en dragen bij aan een veilige, waarde gedreven en transparante werking.

Medicatie

Veiligheid in het medicatieproces, correct en doelmatig medicatiebeheer is een essentieel onderdeel van kwaliteitsvolle zorg, maar ook één van de grootste uitdagingen inzake veilige zorg. OPZC Rekem versterkt de komende jaren de kwaliteit en veiligheid van alle processen rond medicatie—van voorschrift tot toediening—door te investeren in uniformisering, digitalisering en interprofessionele samenwerking. We bouwen verder aan een toekomstbestendig systeem voor medicatiebeheer, onder meer via de oprichting van een ziekenhuisassociatie en de verdere implementatie van PDCA-gestuurde verbeteracties op de afdelingen. Hierdoor verhogen we patiëntveiligheid, verminderen we risico's en zorgen we voor een efficiëntere, betrouwbaardere werkpraktijk voor medewerkers en artsen.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
ZORG	Psychiatrisch Ziekenhuis	Uitbouw van een toekomstbestendig zorgcontinuüm voor de geïdentificeerde doelgroepen binnen een community-based model	Q1 Onderzoek, dataverzameling, ontwerp visiedocument Q2 Vertaling visiedocument en data naar capaciteitsplan cluster ziekenhuis Q3 Vertaling koppelen aan vastgoedstrategie campus Rekem + vormingspakket samenstellen + eerste fase indicatoren Q4 Opstellen implementatie plan	Operationele opstart nieuwe 'EPA'-eenheden Jaarevaluatie EPA-doorstroom + tweede fase indicatoren	• Uitrol en borging outcome /QoL • Jaarlijkse optimalisatie • Maturisatie inzake meer geïntegreerde zorg, met systematische indicatoren opvolging	Tegen 2029 heeft OPZC Rekem een scherp afgebakende en onderbouwde positionering in specifieke zorgsegmenten, met een duidelijke meerwaarde binnen het regionale zorglandschap.	Mensen worden sneller en gericht doorverwezen Patiënten komen op de juiste plek terecht en ervaren dat hun zorg doorloopt, ook als de residentiële fase overgaat in een ambulante fase.
		Strategische positionering in specifieke zorgsegmenten (verslaving, Korsakov/EPA bij ouderen, persoonlijkheid)	Q1 Scenario ontwikkeling Q2 Keuze voor richting + concretiseren met financieel plan	Implementatie volgens plan + tweede fase indicatoren	Implementatie volgens plan Maturisatie inzake meer geïntegreerde zorg, met systematische	Tegen 2029 heeft OPZC Rekem een specifiek zorgaanbod ontwikkeld en onderbouwd, met systematische	Mensen weten waarvoor ze in OPZC Rekem terecht kunnen. Medewerkers hebben het gevoel dat er niet in eilandjes

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Q3 Implementatieplan + vormingspakket + eerste fase indicatoren Q4 Implementatieplan starten		indicatoren opvolging	opvolging en gerichte bijsturing.	gewerkt wordt, maar in een traject rond de patiënt.
		Hervorming van het organisatiemodel ter ondersteuning van het geïntegreerd EPA-zorgmodel en de ziekenhuisbrede toekomststrategie	Q3 uitwerken diverse scenario's, met expliciete doelstellingen, mede gekaderd in het pilootproject Noolim schakelt (zie verder) Q4 financieel plan + personeelsplan + implementatieplan uitwerken Q4 start polikliniek en eerste fase indicatoren	Q1 besluitvorming met onderbouwde dossiers: HR, financieel, samenwerking Q2-Q4 tweede fase indicatoren	Structurele verankering van residentiële, dag klinische en transmurale ketens, met expliciete onderbouw en gestructureerde opvolging via derde fase indicatoren	Er is een polikliniek in- en extern operationeel. In 2029 is er een geïmplementeerde zorgketen voor mensen met een EPA-profiel. Er zijn duidelijke in-en doorstroom criteria. Er is een expliciete en onderbouwde werking. - Er is een afname van de ligduur van 40%. De doorstroom naar ambulante	Wachlijsten voor beeldvorming (o.a. diagnostiek) zijn afgenomen. De verwijzers in de regio weten waar ze terecht kunnen. Professionals betrokken rond een patiënt spreken eenzelfde taal.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						voorzieningen is toegenomen met 40%.	
		Uitbouw en structurele verankering van een transmuraal zorgpad crisis- en urgentiepsychiatrie	- Maart – mei 2026: onderzoek of een zorgpad de geschikte tool is - Juni – oktober 2026: projectmanagement, afstemming met alle externe actoren en opstart interne opleiding - November 2026 – januari 2027: ontwerpfasen en kleinschalige opstart	- Februari 2027 – mei 2027: implementatiefase zorgpad fase 1, met specifieke indicatoren - Juni 2027 – december 2027: Ontwikkeling van een data gecodeerd zorgpad fase 2 met bijkomende indicatoren	- Januari 2028 – april 2028: opvolging en gerichte bijsturing - Vanaf mei 2028: maturisatie met structurele opvolging en bijsturing, iom alle partners	Dit is een strategisch project opgenomen binnen het Project Management Office. Projecten worden uitgewerkt en opgevolgd d.m.v. charters en projectplannen	
		Noolim schakelt: uitbouw van geïntegreerde zorg binnen het GGZ-netwerk	Q2: Terugkoppeling project ToekomstZorg verwacht op 15 juni 2026. Verder timing van het project en verantwoordelijkheden in het projecten worden	Evaluatie Maasland Op basis van de evaluatie Maasland:	Evaluatie Maasland en Kemp en Duin Op basis van evaluatie Maasland en Kemp en Duin:	Dit is een strategisch project opgenomen binnen het Project Management Office. Projecten worden uitgewerkt en opgevolgd d.m.v. charters en projectplannen	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			geherdefinieerd op basis van al dan niet inclusie. • Q2: uitwerken planning volgens 7 fasen methodiek • Q4: Uitwerking gezamenlijke onthaalcapaciteit binnen ELZ Maasland tegen einde 2026 • Q4: Uitwerking geïntegreerde zorgteams binnen ELZ Maasland tegen einde 2026 met ontwerpfase in indicatoren • Q4: Tegen einde 2026 verhoogt de toegankelijkheid van de zorg binnen ELZ Maasland zo dat er geen wachtlijst meer bestaat binnen het mobiel herstelteam van ELZ Maasland • Q4: Tegen einde 2026 verhoogt de toegankelijkheid van de zorg binnen	• Uitwerking geïntegreerde zorgteams binnen ELZ Kemp & duin tegen december 2027, met tweede fase inzake indicatoren • Tegen december 2027 verhoogt de toegankelijkheid van de zorg binnen ELZ Kemp & duin zo dat elke intake door het geïntegreerd onthaalteam binnen de week na aanmelding kan plaatsvinden • Tegen eind 2027 is er een outreachend of vindplaatsgericht onthaalteam	• Uitwerking geïntegreerde zorgteams binnen ELZ Zolim tegen december 2028 • Tegen december 2028 verhoogt de toegankelijkheid van de zorg binnen ELZ Zolim zo dat elke intake door het geïntegreerd onthaalteam binnen de week na aanmelding kan plaatsvinden • Tegen eind 2028 is er een outreachend of vindplaatsge-		

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			ELZ Maasland zo dat elke intake door het geïntegreerd onthaalteam binnen de week na aanmelding kan plaatsvinden • Q4: Tegen eind 2026 is er een outreachend of vindplaatsgericht onthaalteam aanwezig op minstens 3 plekken binnen ELZ Maasland • Q4: Bij het uitwerken van de geïntegreerde onthaalcapaciteit binnen ELZ Maasland wordt een ervaringsdeskundige vanuit LEF betrokken • Q4: Tegen eind 2026 is er een structurele feedbacktafel rond medewerkerservaring geïmplementeerd met afvaardiging vanuit elke organisa-	aanwezig op minstens 3 plekken binnen ELZ Kemp&Duin • Wanneer het geïntegreerde zorgteam in ELZ Maasland volledig geïmplementeerd is wordt een eerste patiënten bevraging georganiseerd. Deze wordt jaarlijks herhaald • Tegen eind december 2027 is er een structurele feedbacktafel rond medewerkers ervaring geïmplementeerd met afvaardiging vanuit	richt onthaalteam aanwezig op minstens 3 plekken binnen ELZ Zolim • Ook in ELZ Kemp&Duin wordt een patiëntenbevraging georganiseerd. • Ook in ELZ Zolim wordt een patiëntenbevraging georganiseerd • Maturisatie van de indicatoren • Tegen eind december 2028 is er een structurele feedbacktafel rond medewerkers er-		

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			tie binnen het GGZ-netwerk Noolim voor ELZ Maasland.	elke organisatie binnen het GGZ-netwerk Noolim voor ELZ Kemp & Duin.	varing geïmplementeerd met afvaardiging vanuit elke organisatie binnen het GGZ-netwerk Noolim voor ELZ Zolim.		
	Psychiatrisch Verzorging Tehuis	De optimalisatie van het PVT - aanbod in de context van een snel veranderend GGZ-landschap, inclusief het her activeren van 24 PVT – bedden	- Opstart onderhandelingen VR rond financiering 24 PVT bedden (PVT MIN) Afhankelijk van de toekenning van de financiering (Q2 – Q4): - Finalisatie van de gedifferentieerde werking binnen PVT, rekening houdend met de dalende uitdovende capaciteit binnen TB2	Indien passende infrastructuur beschikbaar is gekomen: - Wegwerken interne wachtlijst PVT - Project oprichting 24 bedden PVT en opstart - Eerst instroom nieuwe PVT – afdeling	Volwaardige bezetting PVT-capaciteit met top kwalitatieve zorg	Er is een nieuwe PVT – afdeling up and running met 24 bedden en de wachtlijst vanuit het ziekenhuis voor de PVT – afdelingen is voor 80% verminderd. Het aantal opnames en ontslagen uit PVT staan in verhouding met elkaar en zijn	De wachttijd voor een opname binnen de PVT afdelingen is beperkt tot maximum 6 maanden. Er is een goede afstemming en wisselwerking tussen de PVT-afdelingen en de

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Verkenning locatie opening PVT – capaciteit van 24 bedden • Afstemming afdelingen cluster ziekenhuis m.b.t. een juiste en gerichte aanmelding en instroom • Wegwerken interne wachtlijst PVT			verdubbeld ten opzichte van 2026. Er zijn geen weigeringen als het gaat over een aanmelding vanuit het cluster ziekenhuis.	IBW's en WZC uit de regio.
	Forensisch psychiatrisch Ziekenhuis	Oprichting en operationalisering van het Forensisch Zorghuis	• Q1: Opening en bezetting 3 locaties • Q1: Installatie medewerkers in het zorghuis en afstemming met het Initiatief Beschut Wonen (I.B.W.) van netwerk Noolim • Q1: Opstart diagnostiek en inhoudelijke trajecten • Q1: Bekendmaking zorghuis binnen het netwerk Internering Vlaanderen • Q2: Verankering samenwerking en afstemming	• Eerste uitstroom uit het zorghuis: analyse opschalingen en uitstroom • Verfijning indicatiestelling en instroomkader • Fase 1 implementatie indicatoren • Evaluatie 1 jaar forensisch zorghuis • Bijsturing op basis van evaluatie	• Evaluatie cohorten • Verfijning trajectwerking • Fase 2 implementatie indicatoren	Het forensisch zorghuis is een geïntegreerde schakel in het forensisch zorgcircuit waarbij jaarlijks een volledige turnover van de populatie vastgesteld wordt. Er is een permanente bezetting. Deze werking bewijst zijn waarde via wetenschappelijk	De overbevolking binnen detentie is afgenomen. De gevangenen en FPC's kunnen vlot doorstromen naar medium security OPZC Rekem en het zorghuis. IBW Noolim en Antwerpen hebben een

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			rolverdeling I.B.W. en Mobiele Equipe Interne- ring (M.E.I.) • Q2: Opstart structurele samenwerking met externe partners arbeid, dagbesteding, vrije tijd • Q2: Intekening op de tweede projectoproep • Q4: Flankerend onderzoek Kenniscentrum Forensische (KeFor) en ontwikkeling van specifieke indicatoren	• Flankerend onderzoek KeFor		onderzoek. Het aantal plaatsen forensische zorghuis OPZC Rekem is ondertussen gevoelig uitgebreid.	gegarandeerde instroom vanuit het forensisch zorghuis.
		Oprichting van een Forensische Polikliniek	• Q2: Ontwerp van het project en de werking van de forensische polikliniek • Q3: Samenstellen van het multidisciplinaire team	• Ontwerp van het project en de werking rond expertises • Het aanbod expertises wordt breed bekendgemaakt	• Evaluatie poliklinische werking forensische zorg • Uitbreiding aanbod en externe samenwerkingen	OPZC Rekem baat een financieel gezond, geïntegreerd poliklinisch en ambulant behandelcentrum uit, met instroom uit forensische behandelgroepen,	Het behandelcentrum is gekend en zichtbaar binnen het zorgtraject forensische zorg. Er is een grote bijdrage aan uitstroom

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Q4: De poliklinische werking met consultatieve functie opstarten	De eerste expertises worden doorlopen	Integratie in regionaal/ provinciaal/Vlaams forensisch zorgcircuit	zorghuizen, FPC's en gevangenissen. Daarnaast is OPZC Rekem een partner voor forensische expertises en adviesverlening in zorgtrajecten voor geïnterneerden. OPZC Rekem doet minstens 25 expertises per jaar.	uit detentie en een gezonde dynamiek en doorstroom binnen het zorgtraject voor geïnterneerden.
		Versterking samenwerking met de MEI	Q2: Implementatie nieuwe opdracht en werking MEI - gemeenschappelijk visie OPZC Rekem/ MEI binnen het netwerk Hof van Beroep Antwerpen Q3: Bekendmaking nieuwe opdracht en werking MEI in het zorglandschap	- In werking treden formeel afspraken-kader - Formele samenwerking; deelname aan alle relevante multidisciplinaire overleggen (MDO's) - Evaluatie samenwerking en ervaringen m.b.t. de samenwerking	- Integratie MEI in alle forensische teams - Jaarlijkse evaluatie	Breukmomenten in het forensische zorgtraject voor mensen binnen OPZC Rekem worden mee begeleid door mensen van de MEI. Zij werken volgens een sterk uitgewerkte FACT-methodiek en sluiten aan als	Er is een gemeenschappelijke zorglogica tussen de verschillende forensische zorgpartners en MEI. Dit uit zich in minder discussie en weerstand tegen de MEI. Er is een vlotte

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Q3: Opstellen gemeenschappelijk afsprakenkader			ambulante partner bij voorbereiding van vervolgtrajecten.	overgang tussen zorgvoorziening stroomopwaarts en – afwaarts.
		Structureel netwerkoverleg met FPC Antwerpen & Gent	• Q2: Opstart experiment netwerkoverleg met FPC Antwerpen, OPZC Rekem, UPC Duffel, MEI en PSD • Q4: Evaluatie experiment en bijsturen afsprakenkader. • Q4: Positionering in-reach binnen FPC Gent en Antwerpen	• Bijsturen van de structurele samenwerking op basis van resultaten	• Bijsturen van de structurele samenwerking op basis van resultaten	Instroom vanuit FPC gebeurt vanuit een correcte indicatie. 25% van de instroom in OPZC Rekem is afkomstig uit FPC.	FPC vindt in OPZC Rekem een betrouwbare partner met voldoende 'afname' van kandidaten voor een medium security traject.
		Uitwerking High Care – High Risk voorziening voor jongvolwassenen	• Q2 – Q3: Definitie zorgconcept en voorstel project • Q4: Formele goedkeuring VO en aangepast wettelijk kader	• Bepalen infrastructuur en aanpassing hiervan • Opening en opstart van de unit	• Evaluatie en optimalisatie verankering in netwerk.	De HCHR – voorziening is up and running in OPZC Rekem voor meerderjarigen (8) in een volledig aangepaste	De tevredenheid en kwaliteit van de samenwerking tussen gemeenschapsinstellingen,

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
				Monitoring van instroom/bezetting		infrastructuur. De werking is goed uitgebouwd en er is een stabiele personele omkadering van voldoende aantallen medewerkers.	OPZ Geel en OPZC Rekem wordt als hoog ingeschat. Gemeenschapsinstellingen worden in aanzienlijke mate ontlast van een aantal moeilijke casussen.
	MEDICATIE	Veilig medicatieproces	Q2 - Q3: In kaart brengen van het A tot Z proces met betrekking tot de toediening van medicatie Q2 – Q3: uitrol en borging project “medicatietoediening met de laptop”. Q3: Uitvoeren audit medicatieproces ikv auditplan 2026-2027	In functie van al dan niet ziekenhuisassociatie voor apotheek noodzakelijke acties uitrollen	In functie van al dan niet ziekenhuisassociatie voor apotheek noodzakelijke acties uitrollen	Dit is een strategisch project opgenomen binnen het Project Management Office. Projecten worden uitgewerkt en opgevolgd d.m.v. charters en projectplannen	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Q2 – Q3: zoeken naar een partner voor de oprichting van een associatie				
ORGANISATIE	Organisatie-structuur	Optimalisatie van de organisatiestructuur en ontwikkelen van een nieuwe, stimulerende organisatiecultuur om onze objectieven, samen met onze medewerkers, betere te kunnen realiseren	Q2: Voorstellen tot gerichte aanpassingen organogram vanuit: Implementatie nieuw delegatiebesluit met meer geformaliseerde interne controle Geactualiseerde invulling van onze waarden en stapsgewijze opbouw van een stimulerende en waarderende organisatiecultuur Inhoudelijke verdieping via vakgroepen wordt opgestart zodat we onze zorg nog meer kunnen verdiepen en waarmaken in de praktijk	Implementatie nieuw organogram en opstellen van jaaractie-plannen		Verdiepend en kwaliteitsvol werken waarbij structuur inhoud volgt. Optimale organisatiestructuur waarin rollen en verantwoordelijkheden afgebakend en duidelijk zijn met als doel het verlenen van kwaliteitsvolle zorg.	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Solide borging van de PDCA-cyclus binnen de werkgroepen Algemene regeling en rechtsverhouding met artsen Verdere professionalisering van de interne besluitvorming en een expliciete keuze voor stapsgewijze organisatiegroei Q3: implementatie van het nieuwe organogram met specifieke vacatures, uitgeklaarde verwachtingen, start organisatieontwikkeling en “joy at work” (zie verder HR 2.0) Protocol met de vakorganisaties inzake de				

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			modaliteiten van Zorg4jobs (zie verder) Q4: opstart van Zorg4jobs (zie verder) - Eerste optimalisaties inzake zorgondersteuning worden ontwikkeld en de beoogde inhoudelijke verdieping van de zorg komt op kruissnelheid				
FYSIEKE LEEFOMGEVING (infrastructuur, water, natuur, gebouwen,	OPZC MASTER-PLAN 2026-20240	Vastgoedstrategie met het oog op o.a. duurzaamheid, efficiënt energieverbruik, healing environment, klimaatdoelstellingen, ...	• Q1: SWOT-analyses gebouwen OPZC Rekem • Q1: eerste aanzet vastgoedstrategie, als basis voor het masterplan 2026-2040 • Q2: prioritering investeringen op basis	Masterplan 2026-2040: • Uitwerken vastgoedstrategie voor locaties nieuwbouw/ ombouw/ renovatie voor		• Nieuwe infrastructuur voor PVT (Rado en Ter Bosch) in realisatie • Verblijfplaats voor 24 bijkomende	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			van het strategisch plan OPZC Rekem, de regelgeving en de SWOT-analyses • Q3 – Q4: opmaak masterplan 2026-2040 gebouwen campus Rekem en campus Lanaken • Q3 – Q4: opmaak plan voor de-lokalisatie, gekoppeld aan het strategisch plan • Q4: lange termijn financieel plan op basis van het masterplan en het de-lokalisatieplan	het bestaande PVT-patrimonium • Uitwerken vastgoedstrategie voor nieuwbouw/ ombouw/ renovatie van bestaande gebouwen voor de te her activeren 24 PVT bedden • De lokalisatie onderdelen cluster ZH met nieuwbouw en tussentijdse scenario's concretiseren met betrokken partijen		PVT-bewoners gerealiseerd • Dagziekenhuizen en polyklinieken op nieuwe locaties.	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
	DUURZAAM-HEID	Green deal Bijdragen aan duurzame zorg op vlak van natuur en gezondheid, verduurzaming gebouwen, duurzaam mobiliteitsplan, de eiwitshift, materialen en afval.	Mobiliteitsplan • Q3: Installatie laadpaalinfrastructuur op alle parkings van OPZC Rekem • Q2: Update mobiliteitsplan (vervanging van “oude” voertuigen) - elektrificatie van het wagenpark • Verduurzaming wagenpark volgens mobiliteitsplan • Q4: Onderzoek naar woon-werkverkeer van onze medewerkers	Mobiliteitsplan • Verduurzaming wagenpark volgens mobiliteitsplan • Acties tot stimulatie duurzaam woon-werkverkeer • Fietsenstalling met laad-mogelijkheid verspreid over de campus voorzien	Mobiliteitsplan • Verduurzaming wagenpark volgens mobiliteitsplan • Acties tot stimulatie duurzaam woon-werkverkeer	Mobiliteitsplan • Volledig duurzaam eigen wagenpark (ecoscore 70) • Laad-infrastructuur op alle parkings van OPZC Rekem, volgens de wettelijke voorschriften • Voldoende fietsenstallingen met laad-mogelijkheid • 20 % woon-werkverkeer via duurzame mobiliteit (fiets, te voet, elektrisch...)	Medewerkers en patiënten/ bewoners ervaren deze keuze als een positief onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen Dit sluit aan bij ons DNA en waarden zoals zorgzaamheid, professionaliteit, verbondenheid en ventileert ook de voorbeeldfunctie die we ook maatschappelijk mogen opnemen.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Voeding Q2-Q3: opmaken plan i.v.m. <u>Eiwitshift:</u> doelstellingen 50/50 tegen 2027 en 60/40 tegen 2030 behalen - Nulmeting stand van zaken over de verhouding plantaardig/dier-ijk momenteel - Aanbod voeding: plan afstemmen op advies Hoge Gezondheidsraad: gezonde voeding is vooral: veel groenten, fruit, volle granen en peulvruchten; weinig rood en bewerkt vlees; zo min mogelijk ultra bewerkte producten en alcohol, en eten met aandacht	Voeding Uitvoeren plan van aanpak. Doelstellingen 50/50 behalen Dit passen we toe op zowel de maaltijden van bewoners en patiënten als voor medewerkers	Voeding uitvoeren plan van aanpak richting 60/40 Dit passen we toe op zowel de maaltijden van bewoners en patiënten als voor medewerkers	Voeding Einde 2029 voldoen we aan de ambitie van de eiwitshift die Vlaanderen vooropstelt. (60% plantaardig/40% dierlijk)	Ook naar externen toe laten we zien dat zorg dragen voor mensen hand in hand gaat met zorg dragen voor natuur en omgeving.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			voor gezondheid, milieu en elkaar. Verspilling: • minimaal 15% reductie tegen 2029 ○ Nulmeting met duidelijke ankerpunten waaraan we de vooruitgang kunnen toetsen ○ Opmaken van een plan van aanpak waarin zowel keuken, medewerkers als patiënten/bewoners een zeg en rol in hebben Afvalreductie • Q3: Nulmeting afval • Q3: Afvalstromen in kaart brengen en de wijze van afvoer evalueren en eventueel aanpassen	Verspilling: Target 5% reductie van voedselverspilling t.o.v. referentiemeting Afvalreductie • Pilootproject starten en opvolgen	Verspilling: Target 10% reductie van voedselverspilling t.o.v. referentiemeting Afvalreductie • Organisatiebrede uitrol van plan van aanpak • Permanente evaluatie	Verspilling: Target 15% reductie van voedselverspilling t.o.v. referentiemeting Afvalreductie Target: wordt bepaald op basis van resultaten pilootproject	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Q3: Doelstelling bepalen en uitwerken van een plan van aanpak • Q4: Pilootafdeling selecteren en met hen afspraken vastleggen (startmeting, tussentijdse meting en rapportage) • Participatie van medewerkers en patiënten/bewoners is cruciaal om kans op slagen te vergroten	• Bijsturen van obstakels tijdens project • Project klaar maken voor volledige uitrol	doorheen het jaar	(ambitieuw maar realistisch)	
	LOGISTIEK	Implementeren van een KANBAN-systeem in de organisatie	KANBAN-systeem voor magazijnartikelen implementeren op alle zorgeenheden • Q1-Q2 plan en infofase • Q3-Q4 organisatie brede uitrol	• Q1-Q2: verdere implementatie KANBAN-systeem op zorgeenheden • Q3-Q4: bijkomende opportuniteiten voor de installatie van het systeem zijn onderzocht en ingepland indien opportuun	Evaluatie en bijsturing van het systeem in Q1 en Q3	Op elke afdeling een uitgewerkt kanbansysteem waarbij voorraden uit het magazijn aangevuld worden van zodra deze beneden een minimumhoeveelheid dalen	Zorgafdelingen worden automatisch bevoorrad door het kanban-systeem vanuit de ondersteunende diensten. Zorgmedewerkers winnen tijd door de

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
							ontzorging van het automatisch voorraadsysteem
	VEILIGHEID	Installeren van een moderne, warme en professionele onthaal- en bewakingsfunctie die gastvrijheid en veiligheid combineert	• Q1: analyse en opstellen verwachtingspatroon • Q2: ontwerp van een toekomstplan, met expliciete doelstellingen inzake veiligheid op de campus • Q3: goedkeuring plan • Q4: start uitvoering	Uitvoering in functie van gekozen scenario		• Warm professioneel onthaal • Bewakingsdienst die bijdraagt aan het veiligheidsgevoel van iedereen die op onze campus aanwezig is.	• Bezoekers en externen voelen zich vanaf het eerste contact welkom. • Bezoekers en externen krijgen juiste informatie • Medewerkers ervaren de aanwezigheid van bewaking als een meerwaarde en bevestigen dat de

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
							aanwezigheid het veiligheidsgevoel vergroot
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	VEILIGHEID, WELZIJN EN PREVENTIE	Ervoor zorgen dat elke medewerker ongeacht afkomst, leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, beperking, religie, taal, persoonlijkheid, ervaring of opleiding zich veerkrachtig, veilig, gehoord en gewaardeerd voelt	• Q2: Afronden huidige jaarprogramma “Lead the Way” • Q3: ontwikkelen programma “Lead the Way” nieuwe werkjaar • Q1: Opmaken diversiteitsbeleid • Q3 - Q4: Opmaken vormingsbeleid + validatie in directieraad, rekening houdend met de adviezen van het EOC • Q3: Evaluatie en herziening arbeidsreglement en evaluatie afspraken rond	• Evaluatie Lead the Way en inventariseren behoeften deelnemers • Verderzetten programma “Lead the Way” nieuwe werkjaar • Actieplan op basis van de nulmeting rond welzijn van medewerkers voor de jaren 2027 - 2029	• Meting verzuimpercentage 8% behaald • Het ontwikkelen van een inclusief talentgericht HR-beleid	• Meting verzuimpercentage 7% behaald • 2030: nieuwe meting personeelstevredenheid toont een positievere cultuurmeting (tevreden, betrokken en veerkrachtige medewerkers)	Intern: OPZC wordt ervaren als een betrokken werkgever, met niet enkel een hart voor zorg, maar ook voor zijn medewerkers. De HR-dienst wordt gepercipieerd als een waardevolle partner voor zowel leidinggevendenden als voor medewerkers.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			inzetten van medewerkers • Q3 - Q4: Updaten aanwezigheidsbeleid/ ziekteverzuimbeleid conform nieuwe wetgeving + validatie in de directieraad, rekening houdend met de adviezen in het EOC • Q4: Nulmeting medewerkersbevraging rond welzijn van medewerkers • Q4: Specifieke acties in het kader van het concretiseren van onze normen en waarden	• Het garanderen van gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling, geënt op het beleid Werving en Selectie • Introductie HR-nieuwsbrief • Jaarkalender opmaken rond initiatieven ter bevordering van de fysieke gezondheid	• Opmaken van een inclusief diversiteitsbeleid • Uitwerken en implementeren waarderingsbeleid		Extern: OPZC is een aantrekkelijke werkgever, die voor werkzoekenden een belangrijke speler is op de arbeidsmarkt

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
		Versterken van veiligheid, welzijn en wettelijke conformiteit	Op orde brengen van brandveiligheid en noodplanning, Deze acties worden gefaseerd uitgevoerd over Q1 t.e.m. -Q4 en vragen zowel gerichte investeringen (o.a. brandveiligheidsdossier) als personele inzet. • Oplevering van een brandveiligheidsdossier met uniforme evacuatieplannen • Versterken van de crisisparaatheid via ZiekenhuisNoodPlan (ZNP) • Training voor de CoördinatieCel van het Ziekenhuis (CCZ)- + een e-learning voor alle medewerkers • Afronden van meerdere risicoanalyses (gebouwen, elektriciteit, psychosociaal, organisatie)				

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			breed) en borgen compliance met Wet Welzijn/Codex (AMA) • Opleiding diisocyanaten • Register Feiten door Derden • Regularisatie van de omgevingsvergunning • Gericht investeren in ergonomie en Persoonlijke Beschermings Maatregelen (PBM) (o.a. veiligheidsbrillen, valbeveiliging) • Arbeidshygiënische en geluidsissues aanpakken • Versnelde digitalisering via EHBO-register, LRMA-koppeling en Zenya-workflow				
	MODERNISERING HR BELEID. HR 2.0	Optimaliseren van de HR-dienstverlening	• Q1: Start HR nieuws intranetgroep voor 100% van de personeelsleden	• Uitwerken wijzigingen personeelsstatuut	• Optimaliseren HRIS • Uitwerken interne en	HR is getransformeerd naar een strategische partner	Intern: HR voelt strategischer en behulpzamer aan voor alle

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Q2: Op basis van de audit "HR 2.0" (Möbius), uitwerken van de rollen en verantwoordelijkheden van de medewerkers binnen het team HR en ontwikkelplan opstellen en ter ondersteuning van het transitieproces. (Q2-Q3) • Q2: Uitwerken bestek (technische specificaties) rond het HR IS en evaluatie van de ontvangen offertes op basis van vooraf gedefinieerde gunningscriteria. • Q3: Samenstelling projectgroep en opstellen projectplan HRIS • Q3: evaluatie offertes HRIS en gunning	• Implementatie HRIS • Uitwerken HR dashboards met stuurgetallen voor leidinggevend • Vereenvoudigen administratie binnen HR-processen • Analyseren of administratieve processen uitbesteed kunnen worden aan een sociaal secretariaat • Moderniseren tijdsregistratie-systeem	externe employer-branding	dankzij een geïntegreerd HRIS dat 80% van de administratieve processen automatiseert. Leidinggevend beschikken over realtime dashboards voor verzuim, verloof, vorming, ... waardoor besluitvorming datagedreven en efficiënter wordt. HR focust op een strategisch en mensgericht partnerschap van leidinggevend, zet in op talentontwikkeling en een sterke employer branding	medewerkers door meer snelheid, automatisatie, transparantie en professionaliteit Extern: OPZC Rekem is een moderne, warme, professionele en aantrekkelijke werkgever in GGZ, dat investeert in zijn medewerkers.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Q4: HR functieprofielen uitwerken op basis van ontwikkelplan, capaciteitsanalyse en noden organisatie. • Q4: Uitschrijven lean HR-processen (employee life cycle) voor migratie naar HRIS en optimalisatie klantenservice. • Q4: Start communicatie- en changetraject naar alle stakeholders omtrent HR-functies en HRIS.			die instroom en retentie versterkt.	
	OPLEIDING		Planmatige uitwerking van een conceptueel "skills lab" vanuit departement zorg i.s.m. de hogescholen Opleiding van medewerkers in het optimaal gebruik maken van digitale werkplekken	Operationalisering concept "skills-lab" Ingebruikname skills-lab			

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
	ZORG4JOBS	Zorg4Jobs is het transitieprogramma van OPZC Rekem waarin toekomstige functie- en competentienoden worden vergeleken met functies die wijzigen of verdwijnen. Medewerkers uit deze functies worden via een transparant en mensgericht matchingproces begeleid naar nieuwe rollen met toekomstperspectief, met behoud van werkzekerheid maar zonder garantie op functie zekerheid. Het programma ondersteunt de realisatie van het strategisch plan door tijdige heroriëntatie, duidelijke criteria en gerichte ontwikkeling, onder meer via een skills-lab	Q2: Opstellen modaliteiten van de procedure van Zorg4jobs Q2: Opmaken functieprofielen en IFIC weging van de nieuwe functies binnen het strategisch plan Q2: Afstemmen en goedkeuren van de functieprofielen en IFIC weging van de nieuwe functies binnen het strategisch plan met directieraad en vakorganisaties Q2: Opmaken capaciteitsanalyses binnen alle sleutelprocessen	Interne en externe wervingsprocedure voor de openstaande functies verder in te vullen Implementeren nieuwe personeelsplannen	Verder implementeren en borgen van nieuwe personeelsplannen Tussentijdse evaluatie van de doelstelling	Nieuwe personeelsplannen en nieuwe functies zijn duurzaam geïmplementeerd en jaarlijks geëvalueerd.	Medewerkers ervaren OPZC Rekem als een zorgzame en transparante organisatie waar ruimte is voor groei en ontplooiing, en waar actief wordt geïnvesteerd in het bieden van werkzekerheid. Externe partners zien OPZC Rekem als een betrouwbare partner waar kwaliteitsvolle zorg en diensten worden geleverd door

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Q3: Protocol modaliteiten Zorg4Jobs procedure met de vakorganisaties Q3: Opstarten externe wervingsproces voor de nieuwe functies binnen het strategisch plan Q3: Inventariseren van nieuwe, veranderende en verdwijnende functies binnen de sleutelprocessen Q3: Inventariseren betrokken medewerkers in veranderende en verdwijnende functies binnen de sleutelprocessen Q3: Opmaken functieprofiel en IFIC weging voor de nieuwe en veranderende functies binnen de sleutelprocessen				medewerkers met de juiste expertise.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			Q3: Afstemmen en goedkeuren van het functieprofiel en IFIC weging van de nieuwe en veranderende functies binnen de sleutelprocessen Q4: Matching medewerkers met de nieuwe en veranderende functies binnen de sleutelprocessen Q4: Verzamelen van alle nieuwe personeelsplannen binnen de sleutelprocessen				
FINANCIËLE MIDDELEN	Financiële gezondheid en efficiëntie	Opmaken van een financieel gezond fundament	Financieel gezond fundament Q2: Verzamelen input en eerste draft aankoop- en financieel beleid (samenwerking aankoop – financiële dienst) Q3: Beleidskader afstemmen met en laten	Financieel gezond fundament Q1+Q2: Ontwikkeling financieel dashboard Q3 roll-out financieel dashboard voor	Financieel gezond fundament Volledige integratie van financiële ratio's in dashboard (post ERP)	1. Het financieel en aankoopbeleid is tegen eind 2029 volledig geïmplementeerd en vormt de basis voor budgetbeheer, investeringsbeslissingen en interne controle. ≥	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
		OPZC op eigen benen Vorbereiding op verzelfstandiging	goedkeuren door management en directie • Q4: Budget 2027 • Timing volgt goedkeuring budget 2027 OPZC op eigen benen • Q4: opmaken (eventueel) kader verzelfstandiging waarin PVA voor de komende jaren wordt geconcretiseerd. • Q4: Voorstel uit te werken scenario's afkloppen met management en directie	management en directie; OPZC op eigen benen • Q1: analyse aanbestedingen • Q2: Ontwerp cashstrategie • Q3: Scenario's met financiële simulaties uitwerken • Q4: opname scenario's in MJP • Q3: ontwerp toekomstig personeelsstatuut Verhogen interne efficiëntie • Selectie leverancier ERP,	• Integratie KPI's facturatie in financieel dashboard • MJP-dashboard OPZC op eigen benen • Testfase liquiditeitsplanning	98% van alle aankopen verloopt conform het vastgelegde aankoopbeleid. 2. Tegen Q4 2029 zijn organisatiebrede financiële dashboards operationeel voor directie en budgethouders (exploitatie, investeringen, cash, facturatie en kernratio's). 3. Tegen 31/12/2029 beschikt OPZC Rekem over een volledig uitgewerkt, juridisch getoetst en bestuurlijk gedragen kader voor verzelfstandiging,	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
		Verhogen interne efficiëntie Administratieve vereenvoudiging	Verhogen interne efficiëntie - Cashless keuze externe partner en POC; proces-analyse administratie; datadefinities - Q2: uitnodigen leveranciers om casharme campus te installeren. - Alle voorbereidingen treffen voor installatie en eerste afdeling migreren naar casharme werking. - Q3: evaluatie overgang eerste afdeling. - Gefaseerde implementatie van volgende afdelingen met bijhorende evaluatie. - Q4: verdere implementatie en evaluatie	blauwdruk; build & integraties; datamigratie; opleidingen Q2: einde gefaseerde implementatie	Verhogen interne efficiëntie Go-live ERP; finalisatie uitrol digitale administratieve flow	waarin financiële, HR-, governance- en aanbestedingsaspecten zijn geïntegreerd. 4. Cash-arme campus. 5. De processen tussen de ondersteunende diensten en de zorg zijn maximaal vereenvoudigd en gedigitaliseerd.	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
KWALITEITSMANAGEMENT	CONTINU VERBETEREN – PDCA	Ondersteunen en opvolgen van SMART geformuleerde prioriteiten en projecten voor de vertaling van plannen en ambities vanuit het strategisch plan naar de praktijk	JAARACTIEPLANNEN (JAPS) - Duidelijkheid over waar wel en waar niet werken met een JAP - Toetsen duidelijkheid instructie gebruik van een JAP - Opleiding referenten kwaliteit in het succesvol verbeteren - Evaluatie van de JAP werking in 2026 en formuleren van doelstellingen ter ondersteuning in 2027	JAPS Evaluatie van de JAP werking en formuleren van doelstellingen ter ondersteuning in 2028	JAPS Evaluatie van de JAP werking en formuleren van doelstellingen ter ondersteuning in 2029	100% van de strategische prioriteiten en projecten uit het strategisch plan 2026–2029 - Zijn vertaald naar SMART geformuleerde actieplannen - Zijn opgenomen in een centrale opvolgtool van de organisatie - Worden minstens halfjaarlijks gemonitord door de dienst kwaliteit	Patiënten, medewerkers en partners merken dat strategie, kwaliteit en dagelijkse praktijk met elkaar verbonden zijn, dat plannen effectief worden uitgevoerd en de organisatie gericht, meetbaar en duurzaam verbeterd
			ONDERNEMINGSPLAN (OP) Duidelijkheid over welke doelstellingen meegenomen worden bij de afstemming over en het	OP overgemaakt aan Vlaamse regering uiterlijk 1 maart 2027	OP overgemaakt aan de Vlaamse regering	Waarvan minstens 85% tijdig is gerealiseerd of aantoonbaar op	Verbetering in de scores op de patiënttevredenheid gelinkt aan de strategische prioriteiten veiligheid, communicatie en continuïteit. (Nulmeting 2027) ≥ 80% van de medewerkers geeft aan “duidelijk overzicht te hebben van lopende

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			opstellen van het OP vóór eind januari 2026. • Format voor overzicht en opvolging OP ter beschikking vóór 1 maart 2026. • OP overgemaakt aan Vlaamse regering uiterlijk 1 maart 2026. • Evaluatie van het werken met het OP in 2026 en formuleren van doelstellingen voor 2027 vóór 1 december 2026. STRATEGISCHE PROJECTEN • Duidelijkheid over welke activiteiten binnen het ondernemingsplan als strategische projecten zullen aangestuurd worden • Duidelijkheid over de plaats die projectwerking	• Evaluatie van het werken met het OP in 2027 en formuleren van doelstellingen voor 2028 vóór 1 december 2027 STRATEGISCHE PROJECTEN • Evaluatie van de projectwerking en bijsturing voor 2028. • Duidelijkheid over welke activiteiten binnen het	uiterlijk 1 maart 2028. • Evaluatie van het werken met het OP in 2028 en formuleren van doelstellingen voor 2029 vóór 1 december 2028. STRATEGISCHE PROJECTEN • Evaluatie van de projectwerking en bijsturing voor 2029. • Duidelijkheid over welke activiteiten	schema ligt Waardoor de vertaling van strategische ambities naar de praktijk transparant, meetbaar en aantoonbaar bijdraagt aan de organisatie resultaten	prioriteiten en projecten” (Nulmeting 2026)

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			zal innemen naast de reguliere werking binnen OPZC Rekem - Evaluatie van de projectwerking en bijsturing voor 2027 - Duidelijkheid over welke activiteiten binnen het ondernemingsplan bijkomend als strategische projecten zullen aangestuurd worden in 2027	ondernemingsplan bijkomend als strategische projecten zullen aangestuurd worden in 2028	binnen het ondernemingsplan bijkomend als strategische projecten zullen aangestuurd worden in 2029		
	LERENDE ORGANISATIE	Het leren van wat elders ontwikkeld is, binnen en buiten de organisatie en de zorgsector structureel verankeren in het beleid en de werking	Oriëntatie en structuur - Relevante interne en externe leerbronnen (zorg en niet-zorgsector) zijn in kaart gebracht. - Criteria en proces zijn vastgelegd voor het identificeren, beoordelen en selecteren van good practices - Rollen en verantwoordelijkheden voor leren en	Systematische toepassing Minstens 50% van de strategische verbeter- en ontwikkelprojecten maakt expliciet gebruik van externe of interne voorbeelden.	Integratie in beleid en werking - Minstens 70% van de strategische projecten onderbouwt keuzes met inzichten van elders. - Toepassing van good practices	Borging en maturiteit Minstens 80% van de strategische projecten past structureel externe/interne inzichten toe	Medewerkers en leidinggevendenden ervaren dat de organisatie actief leert van goede voorbeelden van elders Managers en projectleiders

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			kennisdeling zijn benoemd met als resultaat een gestructureerd vertrekpunt en duidelijke governance	• Good practices worden gedocumenteerd en gedeeld via vaste kanalen. • Leren van elders is opgenomen in project- en beleidsformat Met als resultaat dat leren geen toeval meer is maar een vast aandachtspunt	wordt besproken in kwaliteits- en beleidsoverleg • Eerste aantoonbare effecten op kwaliteit en efficiëntie zijn zichtbaar. Met als resultaat dat leren inhoudelijke keuzes en verbeteringen stuurt	• Leren van elders is verankerd in beleidscyclus kwaliteitswerking en rapportering • De organisatie vermijdt herwerk en innoveert gericht en onderbouwd	erkennen dat externe en Interne good practices bijdragen aan betere kwaliteit en of efficiëntere werking
	RISICOMANAGEMENT	Ontwikkelen en implementeren van Integraal risicomanagement	Voor 2026 wordt, naast de focus op medicatieveiligheid (zie terug), een prioritaire focus gelegd op suïcidepreventie, in lijn met de richtlijnen en met een meer geëxpliciteerde systeemfocus. Naast de	• Verdere uitwerking van het project. • Organisatie van communicatie, trainingen en bewustwordingssessies 2027.	• Bijwerken van het risicoregister. • Communicatie, trainingen en bewustwordingssessies.	Dit is een strategisch project opgenomen binnen het Project Management Office. Projecten worden uitgewerkt en opgevolgd d.m.v. charters en projectplannen	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			duidelijke instructies hieromtrent zal er ook een gerichte, interne audit plaatsvinden om te leren en gericht te verbeteren. Projectcharter, projectteam en -charter 2026-2027 opmaken voor het ontwikkelen en implementeren van een integraal risicomanagementsysteem binnen OPZC - Het project heeft als doel om tegen eind 2027 uit te klaren: - Welke domeinen binnen de organisatie betrokken moeten worden bij de opzet van een integraal risicomanageme	- Oplevering van het project met voorstel borging in de reguliere werking. - Initiëren van het risicomanagement bij de opmaak van de plannen voor 2028.	Evaluatie van de werking van het risicomanagementbeleid en -systeem.		

DOMEIN	SUB- DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			ntsysteem. (Te denken aan het strategisch, het operationeel, het financieel, het juridisch, het IT & cybersecurity, het HR, en het veiligheid & milieu domein). ○ Hoe besluitvorming rond risico's plaatsvindt. ○ Hoe en waar risico's geregistreerd en opgevolgd zullen worden. ○ Hoe informatie, bewustwording en trainingen georganiseerd worden ter ondersteuning				

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			van leidinggevenden en medewerkers.				
ONDERZOEK & INNOVATIE	ALGEMEEN	Toepassen van het potentieel van onderzoek en innovatie in onze organisatie	• Opstart intern overlegplatform onderzoek en innovatie • De coördinator en de “data scientist” worden aangesteld in het najaar van 2026 (zie terug) • Opstart eerste fase inzake datastructuur en datakwaliteit • Voorbereiden van de opstart van een leerstoel aan de U Hasselt met als focus “data en technologie als partners voor meer geïntegreerde geestelijke gezondheidszorg” • Ontwikkelen van een nieuwe, stimulerende dynamiek van delen en	Het overlegplatform onderzoek en innovatie komt op kruissnelheid en levert eerste, inhoudelijke inzichten en voorstellen aan Opstart van de leerstoel aan de Hasselt We ontwikkelen een concreet programma voor opleiding van verpleegkundigen in de geestelijke gezondheidszorg dat vanaf het najaar	We plukken de eerste vruchten van de investeringen in data en technologie met publicaties en praktijkgerichte projecten We leveren onderzoek met toegevoegde waarde voor de klinische praktijk op en worden gevraagd voor wetenschappelijke fora We ronden de eerste opleiding van		

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			bespreken van nieuwe inzichten, met directe impact voor de klinische praktijk	2027 kan opgestart worden Valoriseren van masterproeven biedt nieuwe perspectieven Vanuit OPZC Rekem is er input en aanwezigheid op wetenschappelijke fora Een eerste OPZC publicatie, in lijn met onze strategische doelen wordt gerealiseerd	verpleegkundigen in de geestelijke gezondheidszorg af en evalueren om gericht bij te sturen		
	KWALITEIT VAN forensische zorg		Ondersteunen en verrijken van de onderzoeksfocus van KeFor met o.a. initiatieven in forensische mobile, digital health i.s.m. forensisch	We kapitaliseren het potentieel van KeFor met een specifieke onderzoekslijn op langere termijn	We worden een competentiecentrum forensische zorg en vanuit die context een		

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			psychiatrisch centra en de FPC's		structurele partner van de overheden		
	KWALITEIT VAN zorg voor patiënten met EPA	Beschikken over gevalideerde indicatoren structureel ingebed in het zorgtraject van betrokken patiënten	Zie terug	Zie terug	Zie terug	Zie terug	EPA-Patiënten herkennen herstel als expliciete focus in zorgtrajecten Medewerkers en artsen ervaren de herstelindicatoren als relevant en bruikbaar
GEINTEGREERD DATABELEID	BELEIDS DATA	Kwaliteitsvol verzamelen, delen en gebruiken van data ter ondersteuning van continue kwaliteitsverbetering	Metingen integreren in de beleidsplancycclus en het EFQM kader Ontwikkeling van een eerste boordtabel op basis van de beschikbare data	Metingen integreren in de beleidsplancycclus • De meet informatie is logisch geordend en	Metingen integreren in de beleidsplancycclus De metingen ondersteunen	Metingen integreren in de beleidsplancycclus • 100% van relevante metingen is	Directie en management ervaren duidelijke en betrouwbare sturingsinformat

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
				strategisch gekoppeld	actief beleidssturing	geïntegreerd in de beleidsplan-cyclus - Minstens 80% van de strategische en kwaliteitsbeslissingen zijn aantoonbaar onderbouwd met gevalideerde data - Jaarlijkse evaluatie en actualisatie van het overzicht is verankerd De organisatie stuurt planmatig op data ipv ad hoc	ie en geven aan dat ze beleidsbeslissingen baseren op meetresultaten. Medewerkers ervaren data als ondersteunend voor gerichte verbetering i.p.v. extra planlast.
	DATA-GEDREVEN ZORG EN	Data en AI aanwenden voor het verbeteren van zorg, optimaliseren van processen en innovatie	Q3: Eerste AI-pilot Q3: Aanwerven data-scientist (zie hoger)	Start AI-pilotprojecten	- Uitrol data lake - Training medewerkers	DATA-GEDREVEN ZORG EN PROCESOPTIMALISATIE	Medewerkers ervaren data en AI als een concrete

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
	PROCESOPTIMALISATIE		• Q4: Inventarisatie van data en datastromen • Q4: Eerste dashboard liv	Samenwerking met externe partners		• $\geq 75\%$ van relevante medewerkers getraind in het gebruik van gebruikte data en AI gedreven toepassingen binnen OPZC Rekem • 3 lopende AI-projecten met aantoonbare meerwaarde voor zorgkwaliteit of efficiëntie • ≥ 1 operationele of gevalideerde data/AI oplossing met sectorbrede relevantie waarbij OPZC	meerwaarde die hun werk vereenvoudigt, ondersteunt bij beslissingen en bijdraagt aan efficiëntere processen en betere zorg. Leidinggevend- en ervaren meer inzicht, voorspelbaarheid en onderbouwde sturing. De organisatie wordt gezien als een lerende en samenwerkende partner in data en AI-gedreven

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						Rekem inhoudelijk en sturend een rol opgenomen heeft	psychiatrische zorg.
ICT	DIGITALE VEILIGHEID	Proactieve digitale veiligheid en NIS2-compliance	Proactieve digitale veiligheid en NIS2-compliance • Q1: Start awareness- en phishing campagnes • Q1: Audit door CAB Cyfun niveau Basic voor 18 april 2026 • Q2: Opstart & eerste pentest incl. rapportage door externe partner • Q3: Implementatie NAC-oplossing om beter te kunnen bepalen wie toegang krijgt tot het ICT-netwerk • 2026: Opmaak Disaster recovery plan & rele-	Proactieve digitale veiligheid en NIS2-compliance • Jaarlijkse pentest incl. rapportage door leverancier • Jaarlijkse awareness- en phishing campagnes • Update DRP • Opmaak relevante runbooks, procedures, beleidsteksten, ... in functie van NIS2-compliance	Proactieve digitale veiligheid en NIS2-compliance • Jaarlijkse pentest incl. rapportage door leverancier • Jaarlijkse awareness- en phishing campagnes • Jaarlijkse test-procedures uitvoeren (o.a. disaster recovery, incident response)	Compliance en maturiteit • OPZC Rekem is aantoonbaar compliant met de NIS2-vereisten geldend voor onze organisatie • Er is een jaarlijkse positieve trend zichtbaar in veilig digitaal gedrag van medewerkers, gemeten via dalende phishing-	Directie en toezichthouders hebben vertrouwen in cyberweerbaarheid en compliance. Medewerkers ervaren een veilige en betrouwbare digitale werkomgeving.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			vante runbooks, procedures, beleidsteksten, Testplannen, ... in functie van NIS2-compliance	- Audit door CAB Cyfun niveau Important voor 18 april 2027 - Evaluatie en optimalisatie van securitymaatregelen - Rapporteren van compliance en cyberweerbaarheid aan toezichthouders (directie en auditcomité)	- Voortdurende optimalisatie van bestaande securitymaatregelen op basis van lessons learned en nieuwe dreigingen - Jaarlijkse rapportage van compliance en cyberweerbaarheid aan directie en toezichthouders	- klikratio's en stijgende meldingsgraad. - Cyberweerbaarheid, incidenten en compliance worden minstens jaarlijks structureel gerapporteerd aan directie, auditcomité en Raad van Bestuur. - Minstens 90% van de medewerkers volgt jaarlijks met succes een opleiding digitale veiligheid (awareness en	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						phishing), gemeten via opleidings- en campagneresultaten.	
	ICT INFRASTRUCTUUR	Beschikken over toekomstbestendige, veilige en gestandaardiseerde ICT-Infrastructuur	• Q2: Vervangen UPS-systemen • Q2: Optimaliseren Microsoft 365 in functie van digitale werkplekken	• Afronden migratie naar digitale werkplekken • Evaluatie infrastructuur • Vervangen distributie switchen	• Onderhoud en optimalisatie • Vervangen Wifi	Toekomstbestendige en veilige ICT-infrastructuur • Jaarlijks geactualiseerd inventarisatie- en vervangingsplan incl. prioriteiten en verwachte investeringen, formeel afgestemd met directie. • De geplande vervangingen en upgrades uit het goedgekeurde	Gebruikers ervaren betrouwbare systemen en minder incidenten. Management ervaart voorspelbaarheid in investeringen en risico's.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						ICT vervangings- plan worden jaarlijks aantoonbaar uitgevoerd volgens planning. • Het aantal ICT-incidenten en storingen veroorzaakt door verouderde infrastructuur vertoont een jaarlijkse dalende trend, gemeten via het ticketing-systeem.	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
	DIGITALE WERKPLEKKEN & OPLEIDING	Optimaal gebruik maken van de beschikbare digitale tools	• Q2: Start migratie van thin clients naar digitale werkplek • Q3: Opleiding medewerkers digitale werkplek (structureel maken)	• Volledige uitrol digitale werkplekken • Evaluatie werking digitale werkplek • Jaarlijks terugkerende opleiding	• Optimalisatie en bijsturing op basis van feedback • Jaarlijks terugkerende opleiding	Efficiënt gebruik van digitale tools • Minstens 90% van de medewerkers volgt jaarlijks een opleiding of opfrissing rond correct en veilig gebruik van de digitale werkplek en kernapplicaties. • De gebruikerstevredenheid over de digitale werkplek en digitale tools wordt jaarlijks gemeten en vertoont een stabiele of stijgende score.	Medewerkers ervaren de digitale werkplek en bijhorende tools als werkbaar en ondersteunend. Leidinggevenden zien minder inefficiënt gebruik en ondersteuningsvragen.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						Het aantal incidenten en ondersteunings vragen gelinkt aan de digitale werkplek vertoont een jaarlijkse dalende trend, gemeten via het ticketing-systeem.	
	SAMENWERKING & KENNISDELING	Versnellen van innovatie en verhogen van kwaliteit	Q2: Inventarisatie van bestaande samenwerkings- en kennisdelingsverbanden Q3: Versterken van huidige samenwerkingen (zoals met Shield, ICT-partners, OPZ Geel, Zorgnet Icuuro) Q4: Analyse van ontbrekende samenwerkingsverbanden in functie van	- Gezamenlijke projecten en kennisdeling in functie van strategische doelstellingen, ondernemingsplan en Jaaractieplan - Jaarlijkse evaluatie van bestaande samenwerkingen	- Gezamenlijke projecten en kennisdeling in functie van strategische doelstellingen, ondernemingsplan en Jaaractieplan - Uitbreiding van samenwerkingen	Betere kwaliteit door innovatie en samenwerking Samenwerkingen leiden tot meetbare verbeteringen in efficiëntie, expertise of werkwijzen, onderbouwd via	Medewerkers ervaren ruimte om te leren en te vernieuwen. Partners zien OPZC Rekem als een betrouwbare en inhoudelijke innovatiepartner.

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			de strategische doelstellingen • 2026: Gezamenlijke projecten en kennisdeling in functie van strategische doelstellingen, ondernemingsplan en Jaaractieplan	• Deelname aan sectorbrede initiatieven • Uitbreiden van het netwerk met nieuwe partners in functie van strategische doelstellingen	gen naar universiteiten en kenniscentra • Opzetten van gezamenlijke onderzoeks- of innovatieprojecten • Jaarlijkse evaluatie en bijsturing van samenwerkingsverbanden	projectresultaten, evaluaties of geleerde lessen. • Samenwerkingsverbanden worden minstens jaarlijks geëvalueerd op relevantie, opbrengst en strategische meerwaarde, met bijsturing waar nodig. • Bestaande samenwerkingen zijn aantoonbaar actief binnen relevante zorg, data, innovatie of kwaliteitsdomeinen, met	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
						minstens één concrete activiteit of output per jaar.	
ZH-BREDE THEMA'S	INTEGRITEIT	Versterken van een veilige en integere organisatiecultuur door in te zetten op structurele verankering, open dialoog en duidelijke meldingsprocedures	• Ontwikkeling onthaalmodule voor nieuwe medewerkers • Ontwikkeling methodiek voor dilemmabespreking • Actualisatie van de meldingsprocedure	• Versterking van het integriteits-team • Verdere uitrol en eerste metingen van bereik en impact	• Borging, evaluatie en bijsturing van integriteitsdoelstellingen		
	DATAVEILIGHEID	De menselijke factor als fundament van informatieveiligheid & gegevensbescherming	• Een cultuur creëren waar iedereen informatieveilig gedrag vanzelfsprekend vindt; • Medewerkers weten wat informatieveilig gedrag is en hoe ze dat moeten stellen; • Informatieveilig handelen wordt een routine;				

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Weerbare medewerkers; • Medewerkers helpen om correct gedrag gemakkelijk te maken; • Medewerkers voelen zich medeverantwoordelijk voor informatieveiligheid en gegevensbescherming.				
	COMMUNICATIE	Communicatie als ondersteuning op de weg naar het behalen van onze doelstellingen	• Nieuwe identiteit: ontwikkeling en implementatie • Informatiedoorstroming intern: kwalitatief onderzoek bij medewerkers naar informatiedoorstroming binnen de organisatie (zie nulmeting medewerkersbevraging HR) • Communicatie naar patiënten, bewoners en naasten om duidelijk te	• Nieuwe identiteit: onderzoek over bekendheid bij medewerkers en externe stakeholders • Informatiedoorstroming intern: bevraging bij medewerkers en organisatie van feedbackmo-	• Informatiedoorstroming intern: effectmeting over inzet nieuwe tool	• Verankering in maatschappij: We meten deze verankering via een kwalitatief en kwantitatief onderzoek bij (externe) stakeholders • Ons zorgaanbod is bij meer dan 50% van de	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			maken wat de nieuwe koers van OPZC Rekem voor hen betekent • Optimaliseren van communicatiekanalen: lancering vernieuwd intranet en bijhorende app • Verbinding met de maatschappij: actieve deelname aan en communicatie over externe activiteiten die passen bij de strategische keuzes	menten om communicatietool te ontwikkelen. • Optimaliseren van communicatiekanalen: monitoren van data over gebruik intranet, website, sociale media en video's		stakeholders gekend.	
	ETHIEK	Het ethisch beleid wil inzicht geven in ethische krijtlijnen en weergeven welke partijen bij ethiek betrokken zijn	• Verder inzetten op de verankering van ethiek als integraal onderdeel van kwaliteitsvolle zorg en organisatiecultuur • Via vorming, intervisie en lerende gemeenschappen wordt de ethische deskundigheid en het ethisch leiderschap van medewerkers versterkt				

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
			• Intervisie en ethische reflectie krijgen een structurele plaats in teams, afgestemd op de diverse zorgcontexten • Daarnaast wordt gewerkt aan een vraag gestuurd ethisch beleid, gevoed door noden uit de praktijk en afgestemd op het strategisch plan. • Ook wordt het thema politiserend werken verkend, met aandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid en zorg-ethische positionering				
	SOMATISCHE ZORG	Somatiek en levensstijl als pijlers van holistische zorg	Uitwerken rol mentor als gezondheidscoach en organiseren opleiding	Implementatie rol mentor als gezondheidscoach en borging rol	Permanente aandacht voor lichamelijke gezondheid met o.a. jaarlijkse gezondheidsdag	Dit is een strategisch project opgenomen binnen het Project Management Office. Projecten worden uitgewerkt en opgevolgd d.m.v. charters en projectplannen	

DOMEIN	SUB-DOMEIN	DOEL	ACTIES 2026 Concreet	ACTIES 2027 In grote lijnen	ACTIES 2028 In grote lijnen	STREEFDOEL Wat moet zichtbaar zijn in 2029? Zo SMART mogelijk	Perceptie Stakeholders Operationele performantie
	ORGANISATIE PROJECTMANAGEMENT	Installatie van een projectmanagement office (PMO) voor ontwikkeling en implementatie van ziekenhuis brede en ziekenhuis overstijgende thema's met transversale doelstellingen	- Vorbereiden opzet van PMO: plaats binnen de organisatie en werkingsmodaliteiten - Aanwerven verantwoordelijke PMO				