AXIOMATIC

Evaluatiekit

Starten met Inora. Wat de pilot meet, hoe u het meet en wat u ermee aanvraagt.

Versie 1.5, 3 november 2026

Deze kit hoort bij de pilot van acht weken met Inora. Ze bevat vier stukken, na elkaar vanaf de volgende pagina:

1. **De negen metingen**: wat u meet, met welke methode en wanneer het resultaat er is, en de tiende voor capaciteitsplanning.
2. **Het nulmetingsformulier**: de beginwaarden, ingevuld voordat Inora live gaat.
3. **Het evaluatiesjabloon**: nulmeting naast nameting, de besparing in fte voor uw bestuur en wat uw financieringsroute telt.
4. **De ondernemingsraad**: wat het instemmingsverzoek over medewerkers vastlegt, en waar het staat.

De nulmeting vult u in voordat Inora live gaat, in week 0 tot 2, tijdens het inrichten. Uw teams loggen in via uw eigen identiteitsprovider (standaard SSO, met SCIM voor het aanmaken en afsluiten van accounts); verder geen koppeling met uw systemen. Vanaf dag 15 werkt het team met Inora, waar die er is na de instemming van de OR; de nameting is in week 8.

De manager tekent voor de pilot: de zorgmanager of locatiemanager, bij een kleinere organisatie de bestuurder, in de huisartsenzorg de manager van de huisartsenpost of de praktijkhouder, in een apotheek de apotheekhouder en bij een gemeente het afdelingshoofd. Wie over de uitrol beslist, tekent na de evaluatie voor de licentie. De ondernemingsraad ontvangt het instemmingsverzoek tijdens de pilot en stemt in vóór de uitrol naar meer teams en voordat Inora Matrix het officiële bekwaamheidsregister wordt; in een praktijk of apotheek geldt dit als er een ondernemingsraad is. In deze kit staat wat het instemmingsverzoek vastlegt. Uw tekendatum en uw financieringsroute staan op Starten met Inora; de pagina rekent ze uit voor de dag waarop u leest.

Eén regel geldt voor alles in deze kit: Inora geeft de organisatie nooit cijfers per persoon. Elke meting gaat over een team of een werkproces.

1. De negen metingen

Negen metingen, zes in week 8 en drie daarna, en een tiende voor wie op het modelplan capaciteitsplanning aanvraagt. Metingen 1 tot en met 6 en 10 geven een resultaat in week 8. Metingen 7, 8 en 9 meet u na de pilot met dezelfde methode door: 7 na zes maanden, 8 na zes tot twaalf maanden, 9 na twaalf maanden.

Meetbaar in de pilot, resultaat in week 8

Uitkomst	Maat	Methode
1. Arbeidsbesparing, de hele lus	Uren per medewerker per jaar aan opzoeken, rapporteren, vastleggen en overdragen	Tijdmeting per werkproces, twee weken lang; berichten aan naasten tellen mee bij rapporteren
2. Administratietijd terug naar de zorg	Aandeel van de werktijd dat naar administratie gaat	Uit dezelfde tijdmeting. In de VVT, de gehandicaptenzorg en de ggz is het 34% (Berenschot, 2025), het AZWA-doel 20% in 2030.
3. De maat van uw veld	Telefoontjes naar de achterwacht, terugbelverzoeken aan de huisarts, nachtcontacten met het verslag klaar bij ophangen (ggz), vragen aan de apotheker, uren voor verslag en beschikking per aanvraag (sociaal domein) of open dossiers per behandelaar (publieke sector); Starten met Inora noemt hem bij uw veld	Het logboek of de telling die uw team al bijhoudt, in de eenheid die Starten met Inora bij uw veld noemt (per dag, per week, aandeel of uren per aanvraag)
4. Professionele zekerheid	Op een schaal van 1 tot 10: aan het bed, in de beoordeling (ggz), in de triage (huisartsenzorg) of in het besluit (apotheek, sociaal domein, publieke sector)	Dezelfde vragenlijst in week 0 en week 8
5. De eigen kennis in gebruik	Tijd tot een werkafspraak gevonden is	Een zoektaak op tijd, met tien echte vragen uit het team
6. Naasten en cliënt	Aandeel familiegesprekken dat voorbereid is, per team. Buiten de zorg de tegenhanger: terugbelverzoeken met het vervolg al klaar (huisartsenzorg), vragen aan de balie in één keer beantwoord (apotheek), keukentafelgesprekken voorbereid met de geldende beleidsregel (sociaal domein) of hoorzittingen voorbereid met het geldende artikel (publieke sector)	Teller: de gesprekken die voorbereid zijn (aan de lijn: met het vervolg klaar; aan de balie: in één keer beantwoord). Noemer: alle gesprekken van die soort van het team.

Uitkomst	Maat	Methode
10. Directe cliënttijd, bij capaciteitsplanning	Aandeel van de gewerkte uren bij de cliënt	Uit de tijdmeting van meting 1, in de nulmeting en in week 8; het modelplan vraagt minstens 2% erbij

Langere horizon, na de pilot

Uitkomst	Maat	Methode en horizon
7. Kwaliteit en veiligheid van zorg; bij een gemeente de kwaliteit van het besluit	Medicatie-incidenten (MIC/VIM) per team, in de huisartsenzorg triage-incidenten (VIM) per post; bij een gemeente herzieningen na bezwaar (sociaal domein) of bezwaren gegrond wegens motivering (publieke sector); nooit per persoon	Zes maanden vóór en zes maanden na, tegen vergelijkbare teams
8. Aantoonbaar bekwaam en leren	Weken tot een nieuwe collega zelfstandig werkt	De aftekenlijst van het inwerken, over twee lichtingen; 6 tot 12 maanden
9. Werkdruk en goed werkgeverschap	Ziekteverzuim per team, alleen in teams van vijf of meer	Twaalf maanden, tegen vergelijkbare teams

De arbeidsbesparing in fte

Inora neemt het werk rond de zorg over: wij rekenen met 840 uur per medewerker per jaar, voor een team van 20 dus 9,0 fte (840 × 20 / 1.872). U meet elk team tegen de eigen nulmeting, in de uren per werkproces van meting 1, nooit uit het aandeel administratie (meting 2).

2. Het nulmetingsformulier

Vul dit formulier in voordat Inora live gaat. De nameting in week 8 gebruikt dezelfde methode, dezelfde periode in het rooster en zo mogelijk dezelfde meter. Noteer een afwijking in rooster, bezetting of methode bij de methode zoals uitgevoerd.

De pilot

Veld	Invulling
Organisatie	
Team	
Aantal medewerkers in het team	
Fte van het team	
Periode van de nulmeting (van, tot)	

De metingen

Meting	Nulmeting	Methode zoals uitgevoerd	Gemeten door	Datum
1. Uren aan de hele lus per medewerker per jaar (het totaal hieronder)				
2. Aandeel administratie in de werktijd (%)				
3. De maat van uw veld (eenheid: .....)				
4. Professionele zekerheid (1–10, gemiddelde van het team)				
5. Tijd tot een werkafspraak gevonden is (minuten, gemiddelde van tien vragen)				
6. Gesprekken voorbereid, aandeel van alle gesprekken van die soort (%)				
10. Directe cliënttijd, aandeel van de gewerkte uren (%), bij capaciteitsplanning				

Meting 1: uren per werkproces

Gemiddeld per medewerker van het team, in uren per jaar. Meet twee weken lang en reken om: uren aan het werkproces in de meetperiode / gewerkte uren in de meetperiode × 1.872. De nameting rekent op dezelfde manier.

Werkproces	Nulmeting (uur per medewerker per jaar)	Methode zoals uitgevoerd	Gemeten door	Datum
Opzoeken				
Rapporteren				
Vastleggen				
Overdragen				
Totaal				

Voor de lange horizon

Vergelijkbare teams: hetzelfde soort werk, even groot, zonder Inora.

Meting	Startwaarde	Vergelijkbare teams	Bron	Datum
7. Medicatie-incidenten (MIC/VIM) per team, laatste zes maanden				
8. Weken tot zelfstandig werken, laatste lichting				
9. Ziekteverzuim per team, laatste twaalf maanden (%)				

3. Het evaluatiesjabloon

Nulmeting naast nameting

Meting	Nulmeting	Nameting, week 8	Verschil	Opmerking
1. Uren aan de hele lus per medewerker per jaar				
2. Aandeel administratie in de werktijd (%)				
3. De maat van uw veld (eenheid: .....)				
4. Professionele zekerheid (1–10)				
5. Tijd tot een werkafspraak gevonden is (minuten)				
6. Gesprekken voorbereid (%)				
10. Directe cliënttijd (%), bij capaciteitsplanning				

Metingen 1 tot en met 6 en 10 staan hierboven, met de nameting in week 8. Metingen 7, 8 en 9 rapporteert u later, met de startwaarden van het nulmetingsformulier: meting 7 na zes maanden, meting 8 na zes tot twaalf maanden, meting 9 na twaalf maanden.

De besparing in fte

Uren per werkproces (meting 1), gemiddeld per medewerker van het team, per jaar:

Werkproces	Nulmeting	Nameting, week 8	Uren terug
Opzoeken			
Rapporteren			
Vastleggen			
Overdragen			
Totaal			

1. Tel de uren per werkproces op, bij de nulmeting en bij de nameting.
2. Uren terug per medewerker per jaar = totaal bij de nulmeting − totaal bij de nameting.
3. Fte terug voor het team = uren terug per medewerker per jaar × aantal medewerkers / 1.872.
4. Leg de uitkomst naast de projectie van 9,0 fte.

Een rekenvoorbeeld: 1.260 uur per medewerker per jaar bij de nulmeting, 420 uur bij de nameting, dus 840 uur terug. Voor een team van 20: 840 × 20 / 1.872 = 9,0 fte.

Stap	Uitkomst
Uren terug per medewerker per jaar	
Aantal medewerkers in het team	
Fte terug voor het team	

Het aandeel administratie (meting 2) rapporteert u apart, in de zorg naast het AZWA-doel van 20% in 2030. Het is geen invoer voor de fte.

Van de pilot naar uw aanvraag

- **De pilot levert de nulmeting en het gemeten resultaat.** Samen laten ze uw bestuur zien wat Inora in uw eigen organisatie doet. Wie over de uitrol beslist, tekent pas na de evaluatie voor de licentie.
- **Een aanvraag is voor de uitrol in de hele organisatie,** nooit voor de pilot. Waar uw cijfers heen gaan, hangt af van uw route:
  - **Wlz:** de aanvraag voor het regiobudget, met twee partijen uit uw regio, tot en met 1 juli 2027.
  - **AZWA, capaciteitsplanning:** in januari, met minstens € 10 miljoen Zvw-omzet, alleen of samen.
  - **AZWA, digitale triage:** uw regionale huisartsenorganisatie vraagt in januari aan; uw praktijk zegt vooraf toe.
  - **Zorgverzekeraar, wijkverpleging:** uw projectplan; bij CZ projectplannen tot en met 31 juli 2027.
  - **Gemeente:** de werkagenda van de regio.
  - **Eigen budget:** uw organisatie beslist op deze cijfers.

Een voorbeeld: het modelplan spraakgestuurd rapporteren. De AZWA-aanvraag op dit modelplan is voor ten minste 100 zorgverleners in de VVT of de ggz, of samen met een andere aanbieder. Het loket vraagt om een referentie van een vergelijkbare organisatie waar spraakgestuurd rapporteren met Inora al op schaal draait; Axiomatic stelt u voor. Het loket telt de norm van het modelplan, per zorgverlener per jaar; de uren die Inora daarboven teruggeeft zijn van uw organisatie, en daaruit betaalt u de licentie.

Uren	Per zorgverlener per jaar	In de aanvraag
Spraak, de norm in de VVT en de huisartsenzorg	22,5	Telt in de aanvraag
Spraak, de norm in de ggz	27	Telt in de aanvraag
Inora, de hele lus	840	Van uw teams, voor uw bestuur

De regels van elke route staan op Financiering.

4. De ondernemingsraad

Het instemmingsverzoek staat klaar als eigen document: de informatiebrief en het model voor het instemmingsverzoek. De bestuurder vult het instemmingsverzoek in, ondertekent het en legt het tijdens de pilot voor aan de ondernemingsraad (artikel 27, lid 2 WOR); in een eigen praktijk doet de praktijkhouder dit, in een apotheek de apotheekhouder en bij een gemeente de directie. De ondernemingsraad stemt in vóór de uitrol naar meer teams en voordat Inora Matrix het officiële bekwaamheidsregister wordt. Het verzoek bindt de regels; deze pagina vat samen wat het over medewerkers vastlegt.

Wat een zorgmedewerker Inora vraagt, komt nooit bij de organisatie. Bij de organisatie komt alleen wat de zorgmedewerker zelf verstuurt, zoals een rapportage of een MIC-melding, en het bekwaamheidsdossier dat de inspectie verwacht (Wkkgz, Wet BIG). Dat dossier gaat over voorbehouden en risicovolle handelingen volgens uw scholingsbeleid.

Gegeven	Waarvoor	Hoe lang, en wat de organisatie ervan krijgt
Account: naam, zakelijk e-mailadres, unieke code en groepen; zonder single sign-on ook het wachtwoord, alleen als gezouten hash (Argon2id), en het geheim van de tweede stap, versleuteld	Zodat alleen bevoegde medewerkers toegang hebben	Zolang de medewerker toegang heeft, en 30 dagen daarna
Gesprekken: vragen, antwoorden en opgestelde rapportages	Zodat de medewerker het eigen gesprek terugvindt	Standaard 90 dagen, door de organisatie in te stellen; niemand in de organisatie opent ze. Vraagt u binnen de bewaartermijn dat Axiomatic een gesprek inziet voor een incident of een klacht, dan houdt Axiomatic het vast tot het onderzoek klaar is en verwijdert het daarna binnen 30 dagen; de medewerker hoort ervan
Logging: inlogmomenten, beheerhandelingen en elke toegang door Axiomatic	De dienst veilig houden	12 maanden. Op verzoek krijgt de organisatie de logging alleen opgeteld per team van minstens vijf mensen en per dag; inlogmomenten en IP-adressen van één medewerker nooit
Dienstmetingen: aantallen vragen en responstijden per gebruiker	Alleen om de omgeving te beheren	Per gebruiker 30 dagen, daarna alleen opgeteld per team van minstens vijf mensen; nooit per medewerker naar de organisatie
Toetsset: vragen uit de organisatie, en antwoorden die een medewerker of een controle markeerde met hun vraag; namen haalt een taalmodel in de EU eruit, geen mens leest mee	Alleen op uw schriftelijke opdracht, na instemming van de ondernemingsraad waar u er een heeft, om nieuwe versies te toetsen	Tot u de opdracht intrekt, uiterlijk tot het einde van de overeenkomst; daarna binnen 30 dagen weg
Bekwaamheidsdossier: de handeling, het protocol met zijn versie, de datum en in wiens opdracht (Wet BIG art. 35 en 38); nooit de inhoud van een gesprek, een score of een gebruikscijfer	Het dossier dat de inspectie van de organisatie verwacht	In Inora zolang de medewerker er werkt, plus 30 dagen; in die 30 dagen exporteert de organisatie het naar haar eigen personeelsdossier. Medewerkers zien hun eigen dossier en krijgen op verzoek een kopie (art. 15 AVG)

Gegeven	Waarvoor	Hoe lang, en wat de organisatie ervan krijgt
Antwoordverslag: per antwoord de bronnen met hun versies, de toets die het doorstond en de datum, en een kenmerk dat de medewerker bij het antwoord ziet; nooit wie vroeg, het tijdstip, de afdeling, de vraag of het antwoord	Verantwoorden waarop een antwoord rustte, bij een incident of een klacht	2 jaar, bij Axiomatic. De organisatie krijgt het alleen op schriftelijk verzoek, nooit wie vroeg

Wie wat ziet. Medewerkers zien hun eigen gesprekken en hun eigen bekwaamheidsdossier. Het maandverslag per team van minstens vijf mensen toont onderwerpen, nooit vragen: waarover gevraagd werd en welke onderwerpen nog geen antwoord kregen, met een aantal, zonder naam en zonder cijfer per persoon. Een onderwerp dat één keer gevraagd werd, staat pas in het verslag van het team als het een tweede keer komt; het gaat na drie maanden alleen mee in de som over alle teams. Het verslag gaat per team naar de teamleider en de ondernemingsraad; bestuur en kwaliteit krijgen de som over alle teams. Het onderwerp wordt tegelijk met het antwoord bepaald, zonder namen; geen mens leest mee. Axiomatic leest een gesprek alleen in op schriftelijk verzoek van de functie die uw organisatie aanwijst, voor een incident of een klacht; elke inzage wordt vastgelegd en de medewerker hoort ervan. Vordert de wet een gesprek, dan geeft Axiomatic alleen wat de vordering vraagt en legt dat vast, en de medewerker hoort ervan, tenzij de wet dat verbiedt. Bij een storing of beveiligingsincident onderzoekt Axiomatic de systeemlogging en het antwoordverslag, nooit een gesprek. Wie het verzoek deed, krijgt een bevinding over Inora, nooit wat de medewerker vroeg of las.