

Kwaliteitsplan RijnWaal Zorggroep 2022
Volgens Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg

Inhoud

1. Profiel zorgorganisatie	3
1.1 Zorgvisie en kernwaarden	3
1.2 Omschrijving doelgroepen en typen zorgverlening.....	4
1.3 Aantal locaties, zorgomgeving en voornaamste besturingsfilosofie.....	4
2.1 Aanpak Arbeidsmarkt	6
3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	7
3.2 Wonen en Welzijn	9
3.3 Veiligheid.....	10
3.4 Leren en werken aan kwaliteit	11
3.4.1 Jaarlijks geactualiseerd kwaliteitsplan	11
3.4.2 Continu werken in de praktijk aan verbeteren door zorgverleners	11
3.4.3. Lerend Netwerk.....	12
3.5 Leiderschap, governance en management.....	12
3.5.1 Visie op zorg	12
3.5.2 Sturen op kernwaarden.....	13
3.5.3 Leiderschap en goed bestuur	13
3.5.4 Rol en positie interne organen en toezichthouder(s)	14
3.5.5 Inzicht hebben en geven	14
3.5.6 Verankeren medische, verpleegkundige en psychosociale expertise.....	15
3.6 Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)	15
3.7 Gebruik van Hulpbronnen	16
3.8 Gebruik van Informatie.....	17
4. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren	18
4.1 Beschrijving van de verbeterparagraaf per locatie (volgens KvK registratie)	18
4.2 Monitoring en Borging.....	21
4.3 Beschrijving evaluatie interne en externe partijen	22

1. Profiel zorgorganisatie

1.1 Zorgvisie en kernwaarden

Leven zoals u dat wenst

RijnWaal Zorggroep ondersteunt mensen op leeftijd om zo gezond, prettig en zelfstandig mogelijk te blijven leven. Wij zijn er voor inwoners van Lingewaard en Nijmegen-Noord en omgeving. Onze circa 600 medewerkers zijn er vooral voor mensen op leeftijd die ondersteuning nodig hebben om in het dagelijks leven hun eigen regie te behouden. We willen hen omringen met zorg en aandacht waar nodig. Vaak in de thuissituatie en als het niet anders kan, in één van onze woonvormen op diverse locaties.

De volgende kernwaarden vinden wij hierbij belangrijk:

Regie op eigen leven

Onze klanten van alle culturen, achtergronden en geaardheid waarderen en respecteren in hun vertrouwde omgeving en omringen met zorg en aandacht waar nodig. Dat is waar de RijnWaal Zorggroep voor staat. Aan elke vorm van zorg- en dienstverlening stellen we hoge eisen om de wensen van de klant in woonleefstijl, zorg en welzijn in Lingewaard en Lent en omgeving, waar mogelijk te beantwoorden.

Verbinden in zorg en wel zijn

Bij de vraag of we de goede zorg verlenen, is het antwoord van de klant de leidraad. We willen daarom goed luisteren naar de klant en continue in gesprek blijven. De medewerkers begrijpen dat vertrouwen, respect en verantwoordelijkheid de professionele relatie met de klant uniek maakt. Wij beschikken over uitstekende herkenbare woon- en verblijfsfaciliteiten en andere voorzieningen die gelegenheid geven voor ontmoeting en afgestemd zijn op de behoefte in de lokale samenleving. Door ons op deze wijze te verbinden met de klant en de gemeenschap, staan we lokaal sterk.

Ontwikkeling en samenwerking

RijnWaal Zorggroep werkt met betrokken vakmensen. Zó zullen we blijven inspringen op ontwikkelingen en zorgvragen. Wij stimuleren medewerkers en vrijwilligers om zich te blijven ontwikkelen. Wij werken binnen onze netwerken samen partners wanneer dit ten goede komt aan de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening en deze samenwerking is gericht op de toekomst.

1.2 Omschrijving doelgroepen en typen zorgverlening

Omschrijving doelgroepen, aantal cliënten, leeftijdsverdeling¹

Doelgroep	<70	70-80	80-90	90-100	>100	Totaal
ZZP 0	0	0	0	0	0	0
ZZP 2	0	0	0	0	0	0
ZZP 3	0	0	0	0	0	0
ZZP4	5	9	34	22	0	70
ZZP5	0	5	12	14	1	32
ZZP6	3	4	26	15	0	48
ZZP7	0	0	0	0	0	0
ZZP8	0	0	0	0	0	0
ZZP9	0	0	0	0	0	0
ZZP10	0	0	0	0	0	0
Totaal	8	18	72	51	1	150
VPT6	2					
RijnWaal Zorggroep verpleeghuis						
Doelgroep	<70	70-80	80-90	90-100	>100	Totaal
ZZP5 BH	0	7	23	8	0	38
ZZP6 BH	0	3	3	1	0	7
ZZP7 BH	3	3	6	0	0	12
ZZP8 BH	0	0	1	0	0	1
ZZP10 BH	0	0	0	0	0	0
Totaal	3	13	33	9	0	58

Diverse woonvormen

Naast een veilige, vertrouwde omgeving voor u zijn er bij onze woonvormen op diverse locaties ook ontmoetingsplaatsen voor jong en oud. Met respect voor elkaars achtergronden en geaardheid. Ook individuele ouderen, zonder indicatie, kunnen deelnemen aan activiteiten en het restaurant bezoeken in de diverse locaties

1.3 Aantal locaties, zorgomgeving en voornaamste besturingsfilosofie

Locatie	Plaats	Kleinschalig wonen	KVK locatienummer
Stichting RijnWaal Zorggroep	Bemmel		64992284
RijnWaal Zorggroep Locatie Liduina	Bemmel		22283145
RijnWaal Zorggroep Locatie Sancta Maria	Huissen	Ook kleinschalig wonen	22283153
RijnWaal Zorggroep Locatie St Jozef	Lent		22283161
RijnWaal Zorggroep Locatie St Jozef	Gendt	Ook kleinschalig wonen	21676232

¹ Gegevens december 2021

2. Profiel personeelsbestand, inclusief arbeidsmarkt aanpak

Binnen RijnWaal Zorggroep werken ongeveer 600 medewerkers (zie ook onderstaande tabel) en 356 vrijwilligers.

Onderstaande tabel is een weergave van het aantal zorgverleners intramuraal over de functies en niveaus 1 t/m 6. Ook staat de verhouding leerling / gediplomeerden hierin vermeld.

Peildatum: 1 oktober 2021

Functie	Niveau	Locatie			
		Bemmel	Gendt	Huissen	Lent
Woonondersteuner	Niveau 1	0	15	13	0
Helpende	Niveau 2	7	6	4	1
Verzorgende	Niveau 3	5	2	9	2
Verzorgende IG	Niveau 3	11	12	11	6
EVV	Niveau 3	8	5	6	4
Verpleegkundige	Niveau 4	6	6	8	2
Verpleegkundige	Niveau 5-6	1	1	0	0
BBL helpende	Niveau 2	0	0	1	2
BBL verzorgende IG	Niveau 3	4	5	4	1
BBL MZ-VZ	Niveau 3	1	1	2	0
BBL verpleegkundige	Niveau 4	2	4	0	0
Welzijnsmedewerker	Niveau 3	2	3	1	0
Welzijnsmedewerker	Niveau 4	3	1	4	3
Welzijnsmedewerker	Niveau 5	0	0	0	1
Huishoudelijk medewerker		12	13	11	5
Oproep/weekend	Niveau 1	0	1	8	1
	Niveau 2	9	7	2	8
	Niveau 3	8	6	4	4
	Niveau 4	0	0	1	1

Kengetallen

In- en doorstroomcijfers 1 januari 2021 t/m 30 oktober 2021 (RijnWaal zorg)

Tot 1 november 2021	In dienst	Uit dienst
Vaste medewerkers	38	34
Oproepkrachten	60	55
Stagiaires	42	35
Vakantiekkrachten	14	14

Ziekteverzuim: 5,51% RijnWaal Zorggroep breed. Peildatum 1 oktober 2021

Ratio personele kosten versus opbrengsten

Gegevens jaarrekening 2020	
Personele kosten:	€ 16.817.202
Opbrengsten:	€ 23.972.421
Ratio:	70,2%

2.1 Aanpak Arbeidsmarkt

De sector Zorg en Welzijn kampt nog steeds met een groot arbeidstekort en ook RijnWaal heeft hier mee te maken.

Wij werken als RijnWaal structureel aan haar werkgeversimago, maar het structureel communiceren met de arbeidsdoelgroepen kan nog beter. Elke zorgorganisatie vist namelijk in dezelfde vijver. Een voorbeeld: slechts 2% van de 15.500 VIG'ers in Gelderland is actief op zoek naar ander werk. Daarom moeten wij ons als RijnWaal nog meer onderscheiden: het op de kaart zetten van de organisatie als werkgever door employer branding, het werkgeversmerk te versterken en door onze medewerkers te binden en te boeien. Vanaf oktober 2019 is er een organisatiebuddy actief binnen RijnWaal. We richten ons daarmee niet alleen op het binnenhalen van nieuwe medewerkers, maar ook op het behouden van de huidige medewerkers.

Rijnwaal participeert o.a. in de volgende projecten gericht op het aannemen of behouden van nieuwe medewerkers:

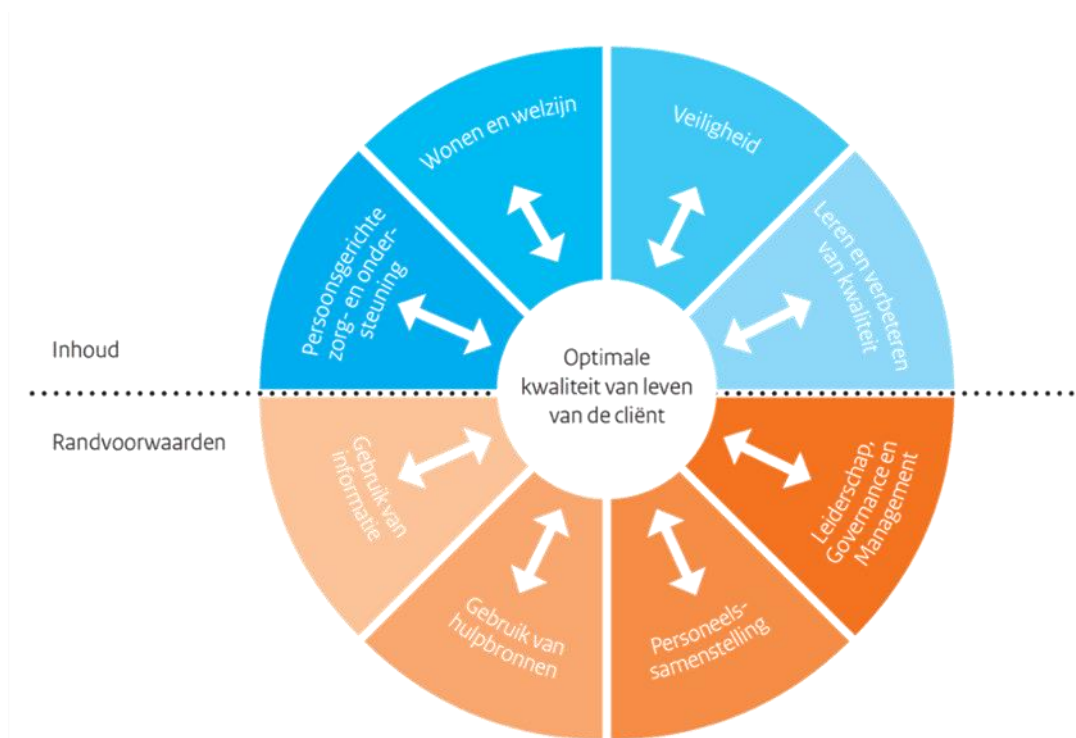
- Instroomproject nieuwkomers (statushouders) in de zorg;
- Instroom door traject: zij-instromers;
- Verwelkomen Griekse verpleegkundigen binnen de zorg;
- Begeleiding en aandacht voor nieuwe medewerkers versterken;
- Deelname uitstroomonderzoek;
- Buddy project, warm welkom voor nieuwe medewerkers
- Praktijkleerroute
- Leerling poule
- Introductiebijeenkomst vanaf 2022

Om leerlingen aan RijnWaal te binden zijn wij in september 2020 gestart met de Praktijkleerroute. De praktijkleerroute is een nieuwe ontwikkeling om op een andere manier te leren. Het onderwijs wordt geïntegreerd in het werk en wordt zo dichtbij mogelijk in de praktijk gegeven. De transfer van theorie naar praktijk en andersom kan daarmee gelijk gemaakt worden. Hiermee hopen wij het onderwijs voor onze leerlingen te verbeteren en hen te behouden voor onze organisatie.

Een belangrijke verandering bij de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek is dat we als werkgever nog beter te vinden zijn voor potentiële nieuwe medewerkers. De huidige "Werken bij" websitepagina van RijnWaal sluit niet meer aan bij de werkgever RijnWaal Zorggroep wie zij nu is. Daarom hebben we van november jl. een geheel nieuwe website in de lucht, puur gericht op het werken bij RijnWaal Zorggroep: www.werkenbijrijnwaal.nl!

Deze website wordt daarnaast gebruikt als platform voor alle projecten waar RijnWaal Zorggroep aan meedoet en waar wij trots op zijn. Hierbij valt te denken aan ons Organisatiebuddyproject (begeleiding en aandacht voor nieuwe medewerkers), het HPO-project (hoog presterende organisatie worden) en het Nieuwkomersproject (maatschappelijke kant belichten).

3. Huidige situatie, plannen en voornemens



3.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg onderscheidt vier thema's als het gaat om persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Hieronder beschrijven wij op welke wijze wij binnen RijnWaal Zorggroep hieraan invulling geven.

1. Compassie: wij bieden persoonsgerichte zorg. Zorg die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de bewoner, met sterke betrokkenheid van de familie en/of mantelzorger. De kern van persoonsgerichte zorg staat in het teken van welzijn en comfort bij de bewoner. Om dit doel te bereiken is het belangrijk om de bewoner met het eigen levensverhaal te kennen. Hiervoor gebruiken wij diverse instrumenten. De zorg moet ondersteunend zijn aan de kwaliteit van leven die de bewoner nastreeft.

In gesprekken met de cliënt en naaste wordt vastgesteld wat de persoonlijke wensen en behoeften van de cliënt zijn. Elke cliënt krijgt een vaste contactpersoon toegewezen, welke contact houdt met de cliënt en de naasten en is het eerste aanspreekpunt. Door de casemanager dementie, die de cliënt in zijn thuissituatie kent, ook intramuraal in te zetten in de eerste fase van het wonen, is er een verbinding tussen 'thuis' en 'wonen in het verpleeghuis'.

Als alle medewerkers die voor de cliënt zorgen, goed samen werken kan de cliënt persoonsgerichte zorg ervaren. Het gaat om samenwerking tussen zorgmedewerkers, welzijnsmedewerkers en alle andere medewerkers rondom de cliënt.

Daarnaast is het belangrijk dat de cliënt echte aandacht ervaart en merkt dat de medewerker in zijn nabijheid is. Dit geeft een veilig gevoel voor de cliënt maar zal ook door de naasten van de cliënt zeer gewaardeerd worden. Wij geven dit vorm door extra inzet van zorgondersteuners op de huiskamers op de afdelingen pg.

2. Uniek zijn: de cliënt wordt gezien en benaderd als een uniek persoon met eigen specifieke behoeften en wensen. De medewerkers verdiepen zich in de achtergrond en de huidige situatie van de cliënt. De zorg moet aansluiten bij het normale leven dat een cliënt geleefd heeft en een zinvolle dag invulling is belangrijk voor de ervaren kwaliteit van leven. De samenwerking met de familie/mantelzorger is hierbij noodzakelijk.

3. Autonomie: voor de verhuizing wordt de cliënt en naaste gevraagd om 'Mijn verhaal' via CarenZorgt in te vullen. Hiermee willen we bereiken dat de cliënt zoveel mogelijk regie en inspraak blijft houden op het eigen leven. Wensen en behoeften rondom levenseinde en levensvragen worden met regelmaat besproken en vastgelegd in het zorgdossier.

Er is geconstateerd dat de processen rondom de zorgvraag van de cliënt niet altijd even efficiënt zijn ingericht. Daarbij ontvangt de (potentiele) cliënt heel veel informatie en kan deze vaak door de bomen het bos niet meer zien. Bij verschillende zorgsoorten krijgen zij meerdere overeenkomsten. Dit maakte het noodzakelijk alle processen eens goed onder de loep te nemen en te kijken of het efficiënter kan en daarom is er november 2021 een projectgroep, genaamd Cliëntreis, geformeerd. Deze projectgroep wil bereiken dat medio 2022 de processen efficiënt zijn ingericht en voor alle betrokken afdelingen duidelijk en werkbaar zijn. De cliënt wordt op correcte, professionele manier begeleid in zijn/haar zorgvraag en ontvangt beknopte, noodzakelijke informatie.

4. Zorgdoelen: Bij de verhuizing wordt in gesprek met de cliënt en naaste een zorgplan opgesteld volgens de OMAHA-systematiek. Bij deze systematiek zijn er 42 aandachtsgebieden benoemd zoals bijvoorbeeld voeding, wondzorg, mondzorg, decubitus, dagactiviteiten, enzovoorts. Iedere cliënt beschikt binnen 24 uur over een voorlopig zorgplan. Tevens wordt er door de arts het medisch beleid opgesteld in samenspraak met cliënt en naaste. De daaropvolgende 6 weken worden er meerdere gesprekken met de cliënt gevoerd om kennis te maken en inzicht te krijgen wat de wensen en behoeften zijn van de cliënt. Na 6 weken is het zorgplan volledig en definitief. De cliënt/vertegenwoordiger en naaste kunnen aanwezig zijn tijdens een MDO of zorgplanbespreking. De cliënt heeft de mogelijkheid om zich voor te bereiden op het gesprek door vooraf in gesprek te gaan met de eerst verantwoordelijk verpleegkundig medewerker. Het zorgplan wordt met regelmaat geëvalueerd en bijgesteld als dit nodig blijkt. Sowieso gebeurt dit 2 x per jaar.

3.2 Wonen en Welzijn

Het kwaliteitskader verpleeghuiszorg onderscheidt vijf thema's als het gaat om Wonen en Welzijn. Hieronder beschrijven wij op welke wijze we binnen RijnWaal Zorggroep hieraan invulling geven.

1. Zingeving: de medewerkers hebben aandacht voor de wensen en behoeften van specifieke levensvragen van de cliënt. Er is een mogelijkheid om een geestelijk verzorger te spreken als de cliënt hier behoefte aan heeft. Afspraken worden vastgelegd in het elektronisch zorgplan.

2. Zinnvolle tijdsbesteding: in een kleinschalige woonvorm zijn de activiteiten die met de bewoners ondernomen worden nadrukkelijk verbonden met de dagelijkse gang van zaken. Voor cliënten die niet willen of kunnen meehelpen met het huishouden kan er samen met de familie/naasten gezocht worden naar andere mogelijkheden. De vraag van de cliënt staat centraal, soms moet de vraag achter de vraag boven tafel komen. De lokale cliëntenraden ondersteunen hierbij. Er is extra aandacht voor technologie bij de doelgroep mensen met dementie. Voorbeelden hiervan zijn het gebruik van de tovertafel, de belevenistafel en het 'fietslabyrint'. Daarnaast zijn wij gestart met het aanbieden van muziektherapie. De muziek verbindt, beweegt en stimuleert.

Binnen RijnWaal Zorggroep is er veel aandacht voor bewegingsgerichte zorg met als doel het bewegen onderdeel te laten worden van het dagelijks leven van cliënten.

Cliënten kunnen deelnemen aan allerlei activiteiten zoals de gym, zang, koersbal, jeu de boules, handwerken, schilderen, bakactiviteiten enzovoorts.

Buiten de kleinschalige woonvormen is op de overige locaties ook veel aandacht voor een zinnvolle dag invulling. Met de cliënt wordt hiervoor een individueel gesprek gevoerd zodat we nog meer kunnen inspelen op wensen van cliënten.

In 2021 hebben we de verbinding binnen de locaties verder verbeterd. Zorg-, welzijnsmedewerkers en overige medewerkers zoals gastvrouwen en huishouding kunnen onderling echter nog beter samenwerken om zinnvolle dag invulling vorm te geven en hier wordt in 2022 verder op ingezet. Resultaat is een gevarieerd aanbod aan individuele activiteiten maar ook groep gebonden activiteiten (welzijn op maat). Ook de verbinding met organisaties in onze omgeving willen we verder ontwikkelen. De welzijnsmedewerker zal naast haar reguliere welzijnstaken ook als taak hebben om haar collega's te ondersteunen en te coachen in het opzetten of uitbreiden van die contacten en om participatie van familie/naasten te bevorderen.

3. Schoon en verzorgd lichaam en kleding: de cliënt ontvangt de dagelijks persoonlijke verzorging zoals de cliënt dit wenst. Met elke cliënt (en indien nodig in samenspraak met familie of wettelijk vertegenwoordiger) wordt een zorgplan gemaakt met daarin afspraken over de dagelijkse zorg en ondersteuning. Het levensverhaal vormt hiervoor de basis, het welbevinden van de bewoner staat hierbij centraal.

4. Familieparticipatie: de samenwerking met de familie/contactpersoon is erg belangrijk en onmisbaar. Betrokkenheid van familie en mantelzorger wordt gestimuleerd, omdat familieparticipatie de bestaande relatie met de cliënt borgt en versterkt met zijn of haar netwerk. Sociale en affectieve contacten zijn essentieel voor ieder mens. Het vormt mede iemands identiteit en is onmisbaar voor het welbevinden.

Er worden afspraken gemaakt over de informele hulp. De kwaliteit komt vooral tot stand in de relatie tussen de cliënt, familie/vrienden en het zorgteam. Het doel is om de betrokkenheid en deelname van de sociale omgeving aan de zorg en het welzijn tot een vanzelfsprekend onderdeel van de zorgverlening te maken. Bij familieparticipatie kan gedacht worden aan het uitnodigen van de sociale omgeving om mee te doen aan activiteiten en activiteiten te helpen organiseren, gesprekken met familie en het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt.

5. Wooncomfort: cliënten hebben een eigen keuzemogelijkheid voor een passende locatie. Bij de keuze voor een kleinschalige woonvorm of welke vorm van zorg ook moet er vanaf het eerste contact openheid zijn en verwachtingen naar elkaar worden uitgesproken. Eerlijke voorlichting vooraf voorkomt teleurstelling achteraf.

3.3 Veiligheid

Werken aan veilige zorg is een belangrijk onderdeel in het geheel en moet berusten op een cultuur van openheid en het met elkaar bespreken van de risico's.

Risicosignalering

De thema's van basisveiligheid zijn geborgd in de risicosignalering bij elke bewoner bij opname, evaluatie momenten en bij wijzigen in gezondheidssituatie. Met het Omaha System zijn alle risico's in beeld te brengen en te verantwoorden. De uitkomsten van de risicosignalering worden, indien nodig, in het zorgplan opgenomen en worden actief maatregelen genomen om de kans op het optreden van de gezondheidsrisico's te beperken, dan wel de gevolgen te minimaliseren. Jaarlijks vindt de aanlevering van gegevens plaats bij de landelijke database. Basisveiligheid is een structureel onderwerp in het kwaliteitsmanagementoverleg.

Veilig melden

Alle medewerkers kunnen op een veilige wijze binnen RijnWaal Zorggroep onzorgvuldigheden en incidenten in de zorgverlening melden via het ECD. Doel van de verplichte melding is dat collega's bevindingen met elkaar bespreken, ervan leren en zo samen de zorg verbeteren. De communicatie wordt gestimuleerd direct op de werkvloer, tussen betrokken medewerkers, hun collega's en hun leidinggevende, met als resultaat meer bewustwording. Dit doet een beroep op de verantwoordelijkheid van alle betrokkenen bij incidenten en risico's om deze aan te grijpen als kansen om te leren en te verbeteren.

RijnWaal Zorggroep heeft een Incidenten commissie ingesteld, deze houdt zich bezig met gemelde incidenten en gevaarlijke situaties. Het doel van de commissie is het mede bewaken en bevorderen van de kwaliteit van zorg en het adviseren van het managementteam.

3.4 Leren en werken aan kwaliteit

3.4.1 Jaarlijks geactualiseerd kwaliteitsplan

In 2017 publiceerden wij het eerste kwaliteitsplan zoals bedoeld in de Kwaliteitskader.

Deze was multidisciplinair opgesteld, net als nu het geval is. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijke en daarmee aanspreekbaar op het kwaliteitsplan. Jaarlijks publiceren wij een geactualiseerd plan en hierin geven wij aan welke doelen wij voor het komende jaar willen realiseren. Dit plan is besproken met de cliëntenraad en onze medewerkers en zal voor feedback worden voorgelegd aan twee collega-organisaties van het lerend netwerk. Achteraf rapporteert RijnWaal Zorggroep de behaalde resultaten door middel van het kwaliteitsverslag. Door het leveren van één document legt de RijnWaal Zorggroep in- en externe verantwoording af. Dit door middel van gestandaardiseerde externe aanlevering. Deze zal voor 1 juli in het opvolgende jaar gepubliceerd worden op de website. Het kwaliteitsverslag is gebaseerd op de evaluatie van de doelstellingen en inhoud van het kwaliteitsplan. Ook de feedback van de partners in het lerend netwerk zal hierbij worden meegenomen. De cliëntenraad is betrokken bij de evaluatie en daarmee een onderdeel van de evaluatie.

3.4.2 Continu werken in de praktijk aan verbeteren door zorgverleners

RijnWaal Zorggroep werkt er continu aan om de kwaliteit van de zorg en de cliëntveiligheid hoog te houden en verder te verbeteren. Medewerkers worden betrokken bij het opstellen van het kwaliteitsplan en daarmee bij een cyclische verbetering van kwaliteit, door het aanleveren van gegevens, gevraagd in het kwaliteitsplan, en het hierin actief meedenken.

We werken aan kwaliteit van zorg op de volgende gebieden:

Cliëntveiligheid

RijnWaal Zorggroep doet haar uiterste best om de risico's voor haar cliënten tot een minimum te beperken. Wij zijn ervan overtuigd dat je het beste kwaliteit en veiligheid kunt verbeteren, daar waar het ontstaat; op de werkvloer, in het werk, binnen je team. Daarom werken wij met een leer- en verbeterproces van teams als uitgangspunt.

Medewerkersveiligheid

Behalve de cliëntveiligheid komt ook de medewerkersveiligheid uitgebreid aan de orde in het Veiligheidsmanagementsysteem van RijnWaal Zorggroep. Veiligheid voor medewerkers betekent dat we in ons personeelsbeleid nadrukkelijk aandacht besteden aan de inrichting van een veilige werkplek en een veilige omgeving. Dit gebeurt onder meer door:

- Systematisch te werken aan verbetering van de kwaliteit van het werk;

- Het meer gaan ondersteunen van de aandachtvelders met als aandachtsgebied Arbo en een betere positionering van de preventiemedewerker;
- Terugdringing van ziekteverzuim;
- Het beperken van psychische belasting, onder andere door werkdrukmeting en persoonlijke oplossingsstrajecten;
- Het aanbieden van een Preventief Medisch Onderzoek;
- Bescherming en verbetering van de werk gerelateerde gezondheid van medewerkers.

Het uiteindelijke doel is uiteraard het verkrijgen en behouden van goed gemotiveerd en gekwalificeerd personeel dat met veel plezier binnen onze organisatie werkt.

Risicomanagement

Voor ons is van belang dat we niet alleen risico's in de directe cliëntenzorg kennen, maar ook andere risico's in de bedrijfsvoering. Hier gaat het bijvoorbeeld om risico's op het gebied van gebouwen, financiën, productie, ICT, imago maar ook veranderende wet – en regelgeving. Met een gericht risicomanagementbeleid blijven we werken aan het verminderen van de risico's.

Hygiëne- en Infectiepreventie

RijnWaal Zorggroep voert een hygiëne- en infectiepreventiebeleid. Dit is belangrijk omdat we te maken hebben met kwetsbare ouderen en daardoor het risico op het ontstaan van infecties groot is. Om infecties te voorkomen en zo de kwaliteit en de zorg voor de cliënten te verbeteren, zien we erop toe dat veiligheidsprotocollen en -richtlijnen door de medewerkers goed worden opgevolgd. De leden van de hygiëne- en infectiepreventiecommissie hebben, naast de aandachtsvelders op de teams, hier een belangrijke rol in. De huidige situatie m.b.t. het coronavirus toont des te meer aan hoe belangrijk hygiëne- en infectiepreventie is.

Leren en verbeteren

Door middel van interne audits kijken we of de processen, richtlijnen en beleid goed worden uitgevoerd. Naar aanleiding van de audits worden verbeterpunten opgesteld die gemonitord worden en elk kwartaal worden geëvalueerd als het jaarplan wordt geëvalueerd.

Daarnaast geven we veel voorlichting en scholing.

3.4.3. Lerend Netwerk

We maken deel uit van een lerend netwerk: Stichting Samen Zorgen, Zorgcentrum St. Barbara en Zorggroep Maas en Waal.

3.5 Leiderschap, governance en management

3.5.1 Visie op zorg

Onze visie op zorg is beschreven op onze website en in paragraaf 1.1 van dit plan. Deze visie is tot stand gekomen in nauw overleg met onze belangrijkste stakeholders: cliënten en medewerkers. Vanuit deze visie bepalen wij onze

strategische koers en hierop baseren wij onze plannen, hierbij rekening houdend met en inspeland op relevante in- en externe ontwikkelingen.

3.5.2 Sturen op kernwaarden

Centraal in ons werk staan de kernwaarden regie op eigen leven, verbinden, ontwikkelen, samenwerken en respect en waardering voor elkaar. In toenemende mate wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt en zijn of haar directe omgeving. De cliënt is altijd de centrale persoon in de zorg, met behoud van regie over zijn eigen leven, naar eigen vermogen. Bij de vraag of we goede zorg verlenen, is het antwoord van de cliënt de leidraad. We luisteren daarom goed naar de cliënt en blijven continu in gesprek. Vertrouwen, respect en verantwoordelijkheid maken onze relatie met de cliënt uniek. Zo levert onze organisatie maatwerk in de ondersteuning op de zorg, toegespitst op de persoonlijke situatie en de focus op zo lang mogelijk zelfstandig functioneren met behoud van eigen regie.

De visie en onze kernwaarden zijn door vertaald naar het kwaliteitsbeleid, naar het wervings- en opleidingsbeleid, naar het aansturen van onze medewerkers en het faciliteren van de werk- en leerprocessen.

3.5.3 Leiderschap en goed bestuur

Besturingsfilosofie

Centraal in de besturingsvisie van RijnWaal Zorggroep staat het streven naar het neerleggen van de verantwoordelijkheid daar waar hij thuishoort; regelruimte op het gebied van de cliëntenzorg, zo laag en dicht mogelijk bij de medewerker leggen. Dit vraagt van bestuur en management een dienende, coachende, delegerende en ondernemende stijl van leiderschap/management.

In het kader van zelfregulering maken teamleiders een overgang naar een meer dienende rol van leidinggevende. Binnen de teams wordt verwacht dat de medewerkers de verantwoordelijkheid nemen om elkaar aan te spreken en elkaar te helpen in de persoonlijke- en de teamontwikkeling.

Deze beweging is in 2020 ingezet en gaan wij ook in 2022 doorzetten. Wij vatten dit samen in het project "RijnWaal Vitaal en Vakmanschap Centraal". Zeker in deze tijd waarbij de arbeidsproblematiek hoog op de agenda staat, kan deze overgang helpen om rust op de zorgteams te creëren. Voor de ondersteunende diensten heeft dit het effect dat zij taken gaan overnemen van de zorgprofessionals. Binnen dit project past het om als RijnWaal Zorggroep toe te groeien naar HPO (High Performance Organization). Het HPO-raamwerk bestaat uit 5 factoren die tezamen bepalen of een organisatie een HPO is en blijft: Kwaliteit van Management; Openheid & Actiegerichtheid; Langetermijngerichtheid; Continue Verbetering& Vernieuwing; Kwaliteit van Medewerkers.

De Raad van Bestuur is op meerdere vlakken met de omgeving in contact en zorgt hiermee voor de verbinding tussen de binnen- en buitenwereld. De samenwerking

tussen de in de regio Arnhem en Nijmegen werkende zorgpartijen zal uitmonden in een netwerk kwetsbare ouderen, waarbij iedere organisatie een verplichting heeft om kennis aan elkaar ter beschikking te stellen. Ook de gemeenten waarbinnen de RijnWaal Zorggroep werkzaam is zijn voor onze organisatie belangrijke spelers. Frequent overleg over de verantwoordelijkheden en ieders rol is daarvoor noodzakelijk.

Middels de in- en externe audits zoeken wij stelselmatig naar verbeteringen binnen onze dienstverlening. De managementrapportages geven input aan de verantwoordelijken en de teams over de personele samenstelling van het team, passend bij de visie en de zorgvraag van de cliënten. Het aanbieden van managementrapportage aan teamleiders en teams biedt teams en teamleider nog meer inzicht in inzet en productie, zodat op operationeel niveau direct bijgestuurd kan worden en de personele inzet optimaal afgestemd kan worden op de vraag. Indien nodig grijpt de Raad van Bestuur in.

De zorgbrede Governancecode wordt door zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Toezicht onderschreven. Beiden zien toe op de naleving van de code.

3.5.4 Rol en positie interne organen en toezichthouder(s)

De cliëntenraad komt op voor de gemeenschappelijke belangen van alle cliënten van RijnWaal Zorggroep. Via de cliëntenraad kunnen de cliënten van een zorginstelling invloed uitoefenen op het beleid van onze organisatie. De Raad van Bestuur van RijnWaal Zorggroep houdt bij het nemen van beslissingen rekening met het advies van de cliëntenraad. De cliëntenraad wordt daartoe gefaciliteerd met de noodzakelijke middelen. Een ambtelijk secretaris maakt daar onderdeel van uit.

De cliëntenraad heeft de wettelijke bevoegdheid (WMCZ) om gevraagd en ongevraagd advies te geven aan de Raad van Bestuur van RijnWaal Zorggroep, over zaken die van belang zijn voor de cliënten. De cliëntenraad onderhoudt ook contact met de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad. De centrale cliëntenraad vergadert één keer per maand en overlegt eenmaal per 6 weken met de bestuurder. Wij zien de centrale cliëntenraad ook als adviespartner van de Raad van Bestuur.

De Ondernemingsraad heeft de bevoegdheden zoals omschreven in de WOR. De Raad van Bestuur onderschrijft deze en zal deze wetgeving naleven. Daartoe geeft RijnWaal Zorggroep de Ondernemingsraad alle mogelijke middelen om haar taak te kunnen uitvoeren. Een ambtelijk secretaris maakt daar onderdeel van uit.

Om beter vorm te geven en bij te dragen aan de kwaliteit van zorg is er in 2021 een VVAR ingericht en welke in januari 2022 operationeel wordt.

3.5.5 Inzicht hebben en geven

Kwaliteitsontwikkeling

RijnWaal Zorggroep staat voor veilige en betrouwbare zorg van hoge kwaliteit. Ook de veiligheid van onze cliënten staat bij ons hoog in het vaandel. De wet

Kwaliteit Klachten Geschillen Zorg (WKKGZ) eist dat zorginstellingen hun organisatie transparant maken voor cliënten, voor ziektekostenverzekeraars en voor de overheid. De wet vraagt van ons dat we verantwoorde zorg leveren: zorg die efficiënt, effectief en cliëntgericht is en voldoet aan reële eisen van de cliënt. Alle locaties van de RijnWaal Zorggroep voldoen aan de eisen van de wet.

3.5.6 Verankeren medische, verpleegkundige en psychosociale expertise

Voor de inzet van (para)medici is er een samenwerkingsovereenkomst met Novicare. De Raad van Bestuur heeft structureel overleg met een vertegenwoordiging van de specialisten ouderenzorg. Afspraken zijn gemaakt om met de specialisten, om op gezette tijden te overleggen op medisch inhoudelijke, kwalitatieve en overige aspecten.

Daarnaast wordt gaandeweg binnen de RijnWaal Zorggroep nadrukkelijk ingezet op de dialoog tussen bestuurder en MT met de verpleegkundigen. In deze dialoog spelen de kwaliteitsverpleegkundigen een belangrijke rol, ter advisering van het bestuur en MT op gebied van kwaliteitsverbetering van de zorg. Een voorbeeld van dit moment is het kernteam Corona. In dit team zijn 2 verpleegkundigen aangesloten (voorzitter hygiëne- en infectiepreventiecommissie en een kwaliteitsverpleegkundige) die meedenken en adviseren en op zorginhoudelijk vlak ook meebeslissen.

3.6 Personeelssamenstelling (voldoende en vakbekwaam personeel)

Deze paragraaf beschrijft ons ambitieniveau, de opbouw van de teams en de eigenschappen/competenties die we van elkaar en onze collega's verwachten. Daarna beschrijven we in het onderdeel 'personeelssamenstelling' hoe we binnen de RijnWaal Zorggroep al voldoen dan wel gaan voldoen aan de vereisten van het kwaliteitskader.

Ambitieniveau

Binnen RijnWaal Zorggroep hebben we ons de volgende ambities gesteld:

- RijnWaal zorgt ervoor dat taakvolwassen teams, met zelfvertrouwen, zelfbewust, gemotiveerd en enthousiast aan de slag kunnen;
- RijnWaal zorgt ervoor dat de zorg- en dienstverlening in samenspraak met de cliënt/naast betrokkenen gebeurt en dat de ondersteuning is gericht op zelf- en samenredzaamheid;
- RijnWaal zorgt ervoor dat leidinggevenden inspireren, coördineren en dienend leiderschap laten zien;
- RijnWaal zorgt ervoor dat er verbinding wordt gelegd met alle lagen in de organisatie;
- RijnWaal zorgt ervoor dat dit efficiënt binnen de financiële kaders past.
- RijnWaal zorgt voor een goede samenstelling van de teams; mix van functies, kwaliteit en persoonlijkheden. Vakinhoudelijke posities en rollen als één geheel en complementair.

Personeelssamenstelling

Tijdens de zorg en ondersteuning bij zorg intensieve momenten zijn er minimaal twee zorgverleners beschikbaar. Tijdens de dag en avond is er permanent iemand in de huiskamer of gemeenschappelijke ruimte om de aanwezige bewoners de benodigde aandacht en nabijheid te bieden en toezicht te houden. In elke dienst is minimaal een verzorgende IG aanwezig. Er is 24 uur per dag een verpleegkundige beschikbaar (MTH-team), die binnen 30 minuten ter plaatse is. Een arts is oproepbaar en binnen 30 minuten aanwezig. Ook is het MTH-team beschikbaar voor (on)geplande zorg, vragen of toenemende complexiteit. Voor de inzet van (para)medici is er een samenwerkingsovereenkomst met Novicare. De gebouwveiligheid is gegarandeerd doordat er altijd een verantwoordelijke binnen de locatie is voor de BHV.

Leren en ontwikkelen heeft een belangrijke plaats binnen RijnWaal Zorggroep. In het (strategisch) opleidingsplan is zichtbaar welke activiteiten worden uitgevoerd. Binnen de teams is er ruimte voor feedback, intervisie en reflectie op het handelen d.m.v. intervisie bijeenkomsten en casuïstiek besprekingen. Het leren en ontwikkelen wordt ondersteund door een leermanagementsysteem, waarin per medewerker de bevoegd- en bekwaamheden en gevolgde opleidingen worden geregistreerd. Het leermanagementsysteem faciliteert de medewerker in een groot en divers aanbod e-learnings. Een groot aantal verzorgenden en verpleegkundigen is aangesloten bij het kwaliteitsregister V&VN. In de voortgangsgesprekken komen de competentie- en loopbaanontwikkeling aan de orde.

In het scholingsbeleid is scholing opgenomen m.b.t. multidisciplinaire samenwerking, zorgdilemma's en adequate zorg rond levenseinde.

3.7 Gebruik van Hulpbronnen

RijnWaal Zorggroep maakt gebruik van hulpbronnen bij het realiseren van de kwaliteit van de (verpleeghuis)zorg. Bij hulpbronnen gaat het om mensen, dingen, plaatsen en activiteiten, die ons als organisatie kunnen helpen om de doelen te behalen.

De ondersteunende processen zijn goed geborgd in ons kwaliteitssysteem en zijn voor alle medewerkers toegankelijk. Daarnaast maken wij gebruik van de Vilans Kick protocollen. Een geactualiseerd systeem met 500 protocollen voor risicovolle en voorbehouden handelingen geeft RijnWaal Zorggroep een stevige basis voor verantwoorde en veilige zorg.

Jaarlijks beoordelen wij onze leveranciers die rechtstreeks van invloed zijn op onze zorg- en dienstverlening en stellen zo nodig onze eisen bij, zorgen wij voor de beheersing van materialen en middelen en voeren wij met regelmaat audits uit om zo te inventariseren waar de verbeterpunten liggen.

3.8 Gebruik van Informatie

Samen leren en verbeteren in lokaal verband op basis van verzamelde informatie. Dit wordt in het kader met de sparringpartners opgepakt.

Voor het afleggen van verantwoording in- en extern op basis van verzamelde informatie maakt RijnWaal Zorggroep gebruik van de evaluaties tijdens de zorgplanbesprekingen. Ook worden externe bronnen gebruikt zoals Zorgkaart Nederland. Cliënten wordt actief gevraagd om hun waardering op Zorgkaart Nederland kenbaar te maken. Hiertoe worden onder meer interviewteams ingezet. Wanneer er meer duidelijkheid is over de erkende standaard voor een cliëntenraadpleging zal ook deze worden toegepast.

De gegevens in het ECD die van toepassing zijn op de tevredenheid van de cliënt, worden op een verantwoorde wijze gebruikt. Dat wil zeggen voldoen aan wet en regelgeving.

Het werk- en leerklimaat is van essentieel belang voor het aanleveren van kwalitatief goede zorg.

4. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren

4.1 Beschrijving van de verbeterparagraaf per locatie (volgens KvK registratie)

2021 was het laatste jaar dat de kwaliteitsgelden apart werden toegekend, maar dat betekent niet dat wij ons als RijnWaal niet meer inzetten op verbeteringen. Wij willen nog steeds dat de medewerkers daadwerkelijk ruimte krijgen om zich te verdiepen in de historie / levensgeschiedenis van onze cliënten. Dit om in te kunnen spelen op een passende invulling van de dag voor onze cliënt, waarbij de eigenheid van de locatie en de dorpscultuur een passende rol hebben.

Ook voor het jaarplan 2022 zijn onze zorgprofessionals en de centrale cliëntenraad nauw betrokken geweest bij het verzamelen van de input voor het kwaliteitsplan. Zij pikken immers signalen uit de praktijk op en verbinden die met cijfers en bevindingen uit metingen en rapportages. Zo leveren zij een belangrijke bijdrage aan cyclische en ontwikkelingsgerichte verbetering van zorg en ondersteuning.

Plannen en voornemens in 2022: het accent zal komen te liggen op het versterken van welzijn en het welzijnsaanbod en op aandacht en ondersteuning van de cliënten en de teams. Zeker in het kader van de toename van complexere zorg bij onze doelgroep, maar ook ten aanzien van de krapte op de arbeidsmarkt in de zorgsector die dagelijks voelbaar is.

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	
Uitgangspunt	Binnen RijnWaal, ervaren zowel de cliënten als de collega's dat er op het gebied van bejegening naar de cliënt en familie nog een verbeteringslag te maken valt in de communicatie naar zowel cliënt als familie.
Ontwikkeldoel	Een meer eenduidige aanpak ontwikkelen in de omgang met cliënten en familie, waarbij de medewerker niet voorbijgaat aan de vraag, opmerking of klacht van de cliënt.
Aanpak	Communicatie- / gastvrijheidstraining RijnWaal breed; Scholing persoonsgerichte zorg; Visiedocument persoonsgerichte zorg en omgang met probleemgedrag; Vast agendapunt binnen het teamoverleg.
Locatie	Sancta Maria St. Jozef Gendt Liduina St. Jozef Lent

Multidisciplinair ingaan op de behoefte van cliënten	
Uitgangspunt	Cliënten die nu en in de toekomst bij RijnWaal wonen of komen wonen hebben vaak een andere behoeften op het gebied van de maaltijden, welzijn en schoonmaak.
Ontwikkeldoel	Kennis en mogelijkheden vanuit alle disciplines en locaties delen om te kijken wat de mogelijkheden zijn om in te spelen op de individuele behoefte van onze cliënten.
Aanpak	Per locatie een menucommissie instellen; Kijkje in elkaars "keuken" nemen en onderzoeken hoe er ingespeeld kan worden op individuele behoeften van onze cliënten.
Locatie	Sancta Maria St. Jozef Gendt Liduina St. Jozef Lent

Uitbreiding Welzijn en sport	
Uitgangspunt	Ouderen die in zorginstellingen verblijven bewegen veel te weinig. Meer bewegen levert voor onze cliënten gezondheidswinst, meer zelfredzaamheid en een hogere kwaliteit van leven op. Versterken en uitbreiden van bewegingsaanbod (sport / yoga / fysiotherapeutische oefeningen) en verbetering in de samenwerking tussen zorg- en welzijnsmedewerkers. Ook bij dit uitgangspunt speelt de veranderende doelgroep mee.
Ontwikkeldoel	Bewegingsarmoede aanpakken en communicatie tussen de disciplines versterken.
Aanpak	Bewegingsagoog aanstellen; Betrekken bij de zorg leefplan gesprekken; Communicatie- / gastvrijheidstraining RijnWaal breed.
Locatie	Sancta Maria St. Jozef Gendt Liduina St. Jozef Lent

Informatieavonden	
Uitgangspunt	Familie en /of mantelzorgers zijn niet altijd op de hoogte van bestaande activiteiten, ontwikkelingen van de locatie en de afdeling. Daarnaast is niet ons volledige medewerkersbestand goed op de hoogte welke diverse communicatiekanalen er zijn.
Ontwikkeldoel	Meer betrekken van familie en mantelzorgers
Aanpak	Medewerkers gebruiken laten maken bestaande communicatiemiddelen (bv. Carenzorgt en ONS); Kennis en ervaring delen RijnWaal breed. Organiseren van familieavonden
Locatie	De Bloem, Sancta Maria PG, St. Jozef Gendt St. Jozef Lent

Deskundigheidbevordering	
Uitgangspunt	Er wordt kennis op het gebied van nieuwe ontwikkelingen of ziektebeelden, die nu steeds vaker binnen Rijnwaal Zorggroep voorkomen, gemist. Casusbesprekingen en klinische lessen komen tijdens een teamvergadering nauwelijks aan bod, omdat de agenda wordt overruled door andere punten die aandacht vragen.
	RijnWaal heeft afgelopen jaar twee kwaliteitsverpleegkundigen aangenomen die voor de hele organisatie een adviserende en coachende rol vervullen met kwaliteitsverbetering als doel.
	Expertise delen binnen de organisatie.
Ontwikkeldoel	Bevorderen van de deskundigheid van de zorgmedewerkers; Mogelijkheden bieden tot deskundigheidsbevordering; Bevorderen van kwaliteitsverbetering; Uitwisseling van kennis door middel van best practice.
Aanpak	Per team een jaarplanning maken, waarbij alle leden van het team verantwoordelijk zijn voor het inbrengen van een casus, nieuwe ontwikkelingen of klinische les. Aankomend jaar zullen de uren van de kwaliteitsverpleegkundigen worden uitgebreid, zodat er op elke locatie 1 kwaliteitsverpleegkundige werkzaam zal zijn om deze kwaliteitsslag voort te zetten.
Locatie	Sancta Maria St. Jozef Gendt Liduina St. Jozef Lent

Wet Zorg en Dwang	
Uitgangspunt	Met de komst van de Wet Zorg en Dwang in 2020 is RW nog zorgvuldiger gaan kijken naar de inzet van onvrijwillige zorg. Multidisciplinair gaan we telkens op zoek naar passende alternatieven om de inzet van onvrijwillige zorg zo beperkt mogelijk te houden.
Ontwikkeldoel	Cliënten meer vrijheid bieden binnen de Rijnwaal locaties.
Aanpak	Aan de hand van een opgesteld plan in 2022 gebouw technisch kijken wat de mogelijkheden zijn om de pg bewoners meer vrijheid te gaan bieden.
Locatie	De Bloem, Sancta Maria PG, St. Jozef Gendt

Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad (VVAR)	
Uitgangspunt	In 2022 is er binnen RijnWaal het doel gesteld om van start te gaan met een Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad (VVAR).
Ontwikkeldoel	De VVAR geeft verschillende zorgmedewerkers de gelegenheid om meer zeggenschap te hebben bij het opstellen van nieuw beleid, maar ook om zelf advies omtrent nieuwe ontwikkelingen voor te leggen aan het management.
Aanpak	Implementeren en borging VVAR
Locatie	Sancta Maria St. Jozef Gendt Liduina St. Jozef Lent

4.2 Monitoring en Borging

Het is uiteraard van belang de uitvoering van bovenstaande plannen goed te monitoren en te borgen. Komen we toe aan datgene wat we gepland hebben? Wat lukt er wel en wat niet en waarom niet? Naast de verantwoording die we hierover moeten afleggen aan het Zorgkantoor, nemen we hierin natuurlijk ook onze eigen verantwoordelijkheid.

Met regelmaat voeren we geplande, maar ook ongeplande audits uit. Door het uitvoeren van interne audits verbeteren we de kwaliteit van onze processen en tillen we de RijnWaal Zorggroep naar een hoger niveau, maar toetsen we tevens of we voldoen aan de vooraf gestelde eis of norm.

Maar we meten niet alleen door het uitvoeren van audits, we meten ook door gebruik te maken van het cliënttevredenheidsonderzoek. In 2021 heeft op locatie St. Jozef Gendt de pilot 'Tante Co' gedraaid. Tante Co is een nieuw, digitaal meetinstrument waarmee we op lokaal niveau kunnen leren wat er speelt onder onze bewoners en hierdoor kunnen we hun leefomstandigheden direct verbeteren.

Via een interactief scherm halen we feedback op en krijgen bewoners spellen op het scherm terug als beloning.

We stellen het hele jaar door nieuwe vragen die voor relevant zijn op gebied van welzijn, beleid, eten & drinken, activiteiten, leefomgeving en nog veel meer. We houden Tante Co hierdoor het hele jaar door actueel en aantrekkelijk.

Wekelijks krijgen we een overzichtelijk rapport waarmee we kunnen sturen op kwaliteitsverbeteringen.

Daarnaast hebben we in samenspraak met de cliëntenraad onderzocht welk systeem we kunnen inzetten om op individueel niveau de ervaringen van cliënten kunnen meten, zodat we kunnen inspelen op de individuele verbeterwensen van onze cliënten.

Naast het meten van de tevredenheid van onze cliënten meten we ook de tevredenheid van onze medewerkers en spelen we in op hun verbeterwensen. Ondersteunend hieraan het is het HPO traject, waar de coaches ook het managementteam coachen in het vasthouden van focus. Focus op die acties en initiatieven die daadwerkelijk een bijdrage leveren aan het oppakken van de aandachtspunten en de bovenstaande plannen.

Het goed uitvoeren van de PDCA-cyclus was ook in 2021 al een speerpunt voor de organisatie en dit aandachtsveld houden we ook voor 2022 vast. Op deze wijze houden wij de vinger aan de pols. Elk kwartaal worden bovenstaande verbeterpunten uit de verbeterparagraaf geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld. In het kwaliteitsjaarverslag leggen we vast welke resultaten we hebben geboekt.

4.3 Beschrijving evaluatie interne en externe partijen

Onderstaand een beschrijving van de wijze waarop en met welke interne en externe partijen plannen per relevante organisatie-eenheid tijdens het jaar wordt geëvalueerd en hoe resultaten terugvloeien naar betrokkenen in de zorgorganisatie.

RijnWaal Zorggroep werkt binnen haar netwerken samen met partners wanneer dit ten goede komt aan de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening en deze samenwerking is gericht op de toekomst.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverbanden waar RijnWaal Zorggroep in participeert:

- Regionaal Netwerk Palliatieve Zorg
- Klachtencommissie regio Arnhem
- Diverse ouderenbonden in de regio
- De Zorgalliantie vanuit de Hogeschool Arnhem Nijmegen
Samenwerking in leren met Stichting Samen Zorgen en Zorggroep Maas en Waal en Zorgcentrum Sint Barbara
- Samenwerking multidisciplinaire zorg met Zinzia Zorggroep Kwetsbare ouderen regio Arnhem
- Klik netwerk (netwerk van 8 bestuurders verspreid over Nederland)