

Jaar-en Kwaliteitsverslag 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Profiel van de organisatie - Wie wij zijn?.....	4
Inleiding	4
Wie	4
Missie.....	4
Visie - Regie op eigen leven	4
Ambities	5
Werkgebieden	5
Organogram.....	6
Realisatie van de plannen van RijnWaal.....	7
Persoonsgerichte zorg en Ondersteuning	7
Wonen en welzijn	9
Veiligheid.....	10
Leren en werken aan kwaliteit.....	12
Leiderschap, Governance en management	13
Medezeggenschap.....	14
Personeelssamenstelling	14
Vrijwilligers en Mantelzorgers	17
Uitstroomonderzoek	17
Hulpbronnen omgeving en context.....	18
Gebruik van informatie	18
Bedrijfsvoering en risicomanagement	20
RijnWaal Vitaal, Vakmanschap Centraal	20
ICT en Digitalisering.....	20
Audits	21
Duurzaamheid	21
Samenwerking	21
Risico's en onzekerheden	22
Ondersteunende diensten	22
Toekomstparagraaf	22

Voorwoord

Voor u ligt het *kwaliteits*jaarverslag van het jaar 2023.

In 2023 hebben we als zorgorganisatie ervaren dat nieuwe cliënten steeds met een grotere ondersteuningsbehoefte in onze locaties komen wonen. Dat brengt soms een uitdaging met zich mee en soms ook niet. Toch is het zo dat wij ons steeds verder voorbereiden op een groter aanbod van cliënten met een verpleeghuisindicatie, waarbij de zorg en ondersteuning meer vraagt dan pakweg 5 jaar geleden. Om dat goed te begeleiden hebben wij goede medewerkers nodig die begrijpen wat er speelt. Deze hebben wij tot op heden gelukkig in ruime mate. Permanente begeleiding en bijscholing behoort bij professionals en daartoe bieden wij opleidingen aan die passen bij de behoefte en bij de vraag. Dat mag iedereen van ons verwachten.

De inzet van personeel is een factor die wij in de hand moeten houden en die kwalitatief belangrijk is. Wij zullen het blijven zoeken in het opnieuw organiseren van de zorg en zullen daarbij innovaties, voorkomend uit het RijnWaal Innovatie Team (RIT) aangrijpen. Maar wij zullen ook andere beroepsgroepen, van een ander en hoger niveau (bv. een Verpleegkundig Specialist) aan ons moeten zien te binden. Blijven zoeken, samen met de medewerkers die de handelingen dagelijks uitvoeren en op zoek gaan naar efficiencyverbeteringen. Het liefst ingegeven vanuit en door de medewerkers.

Om in het kader van ons project ‘ RijnWaal Vitaal, Vakmanschap Centraal’, bewustwording te creëren op het gebied van vitaliteit en medewerkers vitaal te krijgen en behouden, is er vanuit Strategisch Personeelsplanning het project Vitaliteit gelanceerd. Vanaf januari 2024 is het vitaliteitsdashboard live gegaan, waarbij medewerkers via diverse onderwerpen (o.a. overgang, voeding en werk, arbeidsduur/werktijd/werkplezier, zorgverzekeraar en werkstress & werkdruk) worden geïnformeerd. Gedurende het komende jaar zullen er steeds meer onderwerpen op het vitaliteitsdashboard te zien zijn.

Mede dankzij een goede bedrijfsvoering en door het gezamenlijk belang, ‘het leveren van goede zorg aan de cliënt’ centraal te stellen, hebben wij wederom een mooi financieel resultaat behaald in 2023.

Ik wens u veel leesplezier en wij zijn altijd bereid om uw vragen te beantwoorden.

Drs. M.J.M. Hodes
Raad van Bestuur RijnWaal Zorggroep

April 2024



Profiel van de organisatie - Wie wij zijn?

Inleiding

Vanaf januari 2017 werken we in heel Nederland aan goede zorg in het verpleeghuis op basis van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg geeft een handreiking voor het opstellen van het kwaliteitsverslag. Het kwaliteitsverslag geeft een beschrijvend overzicht van de uitkomsten op de plannen en acties zoals geformuleerd in het kwaliteitsplan 2023 en vormt het uitgangspunt voor het kwaliteitsplan 2024. Er volgt een beschrijving van de uitkomsten van de volgende acht onderwerpen:

- Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
- Wonen en welzijn
- Veiligheid
- Leren en werken aan kwaliteit
- Leiderschap, Governance en management
- Personeelssamenstelling
- Gebruik van hulpbronnen
- Gebruik van informatie

Tussen het bestuurdersverslag en het kwaliteitsjaarverslag is er een grote mate van overlap en daarom heeft de Raad van Bestuur besloten om de verslaglegging van deze informatie uit te werken in één verslag: het jaar- en kwaliteitsverslag 2023.

Wie

RijnWaal Zorggroep ondersteunt mensen op leeftijd om zo gezond, prettig en zelfstandig mogelijk te blijven leven. Wij zijn er voor inwoners van Lingewaard, Nijmegen en omgeving. RijnWaal Zorggroep vindt hierbij het volgende van belang.

Missie

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.

Visie - Regie op eigen leven

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

Ambities

In het ons meerjarenbeleidsplan voor 2021-2024 heeft RijnWaal Zorggroep de ambities voor de komende jaren beschreven.

Het thema '**groeien in de diepte en groeien in de breedte**' is ingegeven doordat wij als organisatie de laatste jaren grote stappen hebben gemaakt op het vlak van professionalisering en het uitbreiden van ons zorgaanbod. De juiste zorg op de juiste plaats kan alleen geleverd worden door professionals die de ruimte krijgen om zich te kunnen ontwikkelen. Bij een toenemende zorgvraag en andere zorgbehoeften hebben wij ervaren dat dit vraagt om meer differentiatie binnen het huidige functiehuis. Daardoor zal de komende jaren de focus meer liggen op hoger opgeleid en meer gespecialiseerde professionals in verschillende disciplines door geheel RijnWaal: **groeien in de diepte.**

Wij verwachten in onze regio mede door de dubbele vergrijzing een nog groter aanbod aan cliënten. Om aan de zorgvraag van zoveel mogelijk cliënten die wonen in onze regio te kunnen voldoen vraagt dit om een uitbreiding van zorg in de totale keten van zorg thuis tot verpleeghuiszorg. Wij streven er hierbij naar om cliënten zo lang mogelijk in hun vertrouwde omgeving te kunnen laten wonen met de juiste zorg op de juiste plek. Dit vraagt om: **groeien in de breedte.**

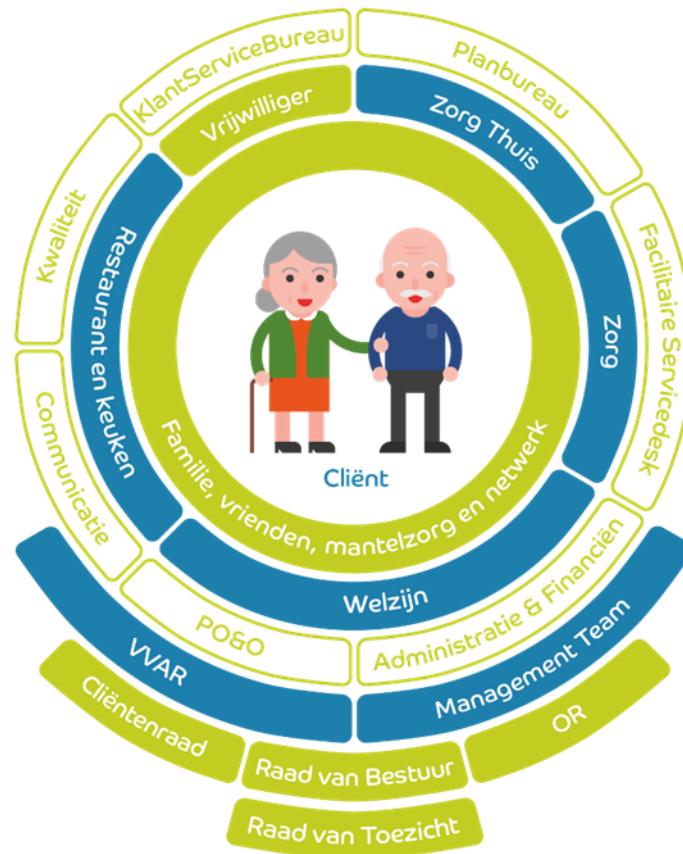
RijnWaal zorgt ervoor dat taakvolwassen teams, met zelfvertrouwen, zelfbewust, gemotiveerd en enthousiast aan de slag kunnen, waarbij de zorg- en dienstverlening in samenspraak met de cliënt/naaste betrokkenen gebeurt en dat de ondersteuning is gericht op zelf- en samenredzaamheid. Hierbij is het belangrijk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

Werkgebieden

Rijnwaal zorggroep heeft haar contracten WLZ afgesloten bij Zorgkantoor Arnhem (Menzis) en Nijmegen (VGZ). Voor de WMO heeft RijnWaal Zorggroep bij de gemeenten Lingewaard en Nijmegen en Overbetuwe contracten afgesloten. Voor de zorg ZWV (Zorgverzekeringswet) is met negen van de tien zorgverzekeraars een contract afgesloten.

Organogram

Om de centrale rol van de cliënt in onze organisatie extra te benadrukken, hebben wij het organogram van RijnWaal Zorggroep aldus vormgegeven:



Realisatie van de plannen van RijnWaal

Persoonsgerichte zorg en Ondersteuning

RijnWaal Zorggroep heeft haar visie ten aanzien van persoonsgerichte zorg zorgvuldig beschreven. Er is geïnvesteerd in scholingen met betrekking tot persoonsgerichte zorg, welke de basis hebben gelegd voor het persoonsgericht werken in de praktijk. RijnWaal Zorggroep heeft verzorgenden (IG) en verpleegkundigen met bepaalde specialisaties en aandachtsgebieden. Deze specialisaties en aandachtsgebieden worden uitgedragen met oog voor kennisdeling binnen de gehele organisatie.

GRIP-methodiek

RijnWaal Zorggroep werkt met de GRIP-methodiek om persoonsgericht om te gaan met probleemgedrag. De GRIP-methodiek is een erkende interventie waarmee probleemgedrag op een gestructureerde en multidisciplinaire wijze wordt gesignaleerd, geanalyseerd, behandeld en geëvalueerd en vastgelegd in het ECD. Met samenwerkingspartner Novicare zijn afspraken gemaakt over de manier waarop wij deze GRIP-methodiek multidisciplinair gaan hanteren in de praktijk. De GRIP krijgt steeds meer vorm in de praktijk, het stimuleert om het gedrag multidisciplinair van meerdere kanten te belichten en daardoor passende interventies in te kunnen zetten.

Inzetten Geestelijk verzorger

In 2023 is het Werkdocument Visie Geestelijke verzorging, "Aandacht voor Zingeving en levensvragen" opgesteld. Dit document beschrijft de visie op geestelijke verzorging en schetst een beeld van de huidige en de toekomstige positionering van de geestelijke verzorging binnen RijnWaal. In 2023 is het inzetten van geestelijke verzorger voor cliënten en teams meer onder de aandacht gebracht. Daarnaast heeft geestelijke verzorging meer aandacht gekregen door deelname van de geestelijke verzorger aan de jaarmarkten in Bemmelen en Lent. Geestelijke verzorging is vanaf 2023 ook beschikbaar voor onze extramurale cliënten. Tijdens de overleggen was er voldoende ruimte voor casuïstiekbesprekingen. Voor 2024 staat het formeren van een ethiek commissie op de planning, dit ter bevordering van het bespreken van ethische dilemma's binnen RijnWaal Zorggroep.

ECD

De werkgroep ECD komt bijeen indien er een concrete vraag/signaal wordt afgegeven binnen de organisatie. Op dat moment wordt de casus besproken en wordt er advies, eventueel in samenspraak met de Verzorgende en Verpleegkundige Advies Raad (VVAR) uitgebracht.

CarenZorgt bewijst zijn waarde voor familie en naasten van de cliënt steeds meer. In het ECD wordt gebruik gemaakt van het cliëntverhaal om de cliënt en zijn of haar levensverhaal goed in beeld te brengen en de zorg zo aan te laten sluiten op de unieke persoon.

Wet Zorg en Dwang (Wzd): op weg naar meer (bewegings)vrijheid en uitbreiding Wzd-locaties

Afgelopen jaren is binnen RijnWaal hard gewerkt aan een stevig fundament voor de uitvoering van de Wzd en daaraan gekoppeld ook voor persoonsgerichte zorg en de balans tussen vrijheid en veiligheid.

In 2023 is het ingezette traject, op weg naar meer bewegingsvrijheid, vervolgd. Uitgangspunt hierbij is om voor iedere individuele bewoner een optimale balans tussen vrijheid en veiligheid te realiseren. Om dit te realiseren is in 2023 op onze locatie Sancta Maria gestart met de installatie van technologie in de vorm van leefcirkels en in 2024 is hiermee een aanvang gemaakt op locatie St. Jozef Gendt. Het ingezette traject krijgt in 2024 verder opvolging.

Zowel landelijk als binnen RijnWaal wordt een tendens gezien van groeiende en complexere zorgvragen en neemt op alle RijnWaal-locaties de cliëntenpopulatie met psychogeriatrische grondslag toe. De Wzd is helpend om voor deze cliënten kwalitatief goede zorg te bieden, hun veiligheid te waarborgen en rechtspositie te beschermen. Daarom wordt in 2024 ingezet op het integreren van de Wzd in het zorgaanbod op alle RijnWaal-locaties.

Ontwikkeling medewerkers

Scholingen dragen bij aan meer bewustzijn rondom de Wzd en onvrijwillige zorg. In 2023 is het scholingsprogramma voor persoonsgerichte zorg voor alle medewerkers van RijnWaal afgerond. Daarnaast vonden er Wzd-theatervoorstellingen plaats voor medewerkers en naasten, een lezing over dementie voor medewerkers en verschillende (verdiepende) Wzd-scholingen voor medewerkers. De methodiek 'GRIP op probleemgedrag' is geïmplementeerd op de pg-afdelingen.

Ook in 2023 hebben de Wzd rondetafelgesprekken plaatsgevonden voor zorgverantwoordelijken en verpleegkundigen van de pg-afdelingen. Naast het informeren over ontwikkelingen, is er ruimte om casuïstiek te delen en te leren en reflecteren op de praktijk van de Wzd. Periodiek waren er tevens Wzd-sprekuren.

Analyse onvrijwillige zorg

Binnen RijnWaal zijn twee locaties sinds 2020 geregistreerd als Wzd-accommodatie. Vergeleken met 2022 was het aantal ingezette Wzd-stappenplannen in 2023 gelijk. In 2023 ging het hierbij overigens wel om meer stappenplannen op basis van gelijkgestelde zorg. Stappenplannen uit 2022 zijn voor aanvang van 2023 gestopt. Het aantal unieke cliënten waarbij onvrijwillige zorg is ingezet, ligt lager. In tegenstelling tot 2022, vonden er geen onvoorziene zorgregistraties plaats.

In 2023 zijn de andere twee RijnWaal-locaties geregistreerd als Wzd-locatie. Hier is in 2023 geen (onvrijwillige) Wzd-zorg ingezet.

Wzd blijft een terugkerend onderwerp binnen teamvergaderingen. De zorgverlening wordt meer multidisciplinair geanalyseerd en er wordt continu naar persoonsgerichte alternatieven gezocht om onvrijwillige zorg zo beperkt mogelijk te houden en de kwaliteit van leven voor onze bewoners nog verder te optimaliseren. Deze werkwijze heeft er onder meer toe geleid, dat bij alle bewoners waarbij in 2023 een stappenplan is ingezet, de toepassing is afgenomen en er bij minder unieke cliënten (onvrijwillige) Wzd-zorg is ingezet op pg-afdelingen dan in 2022.

Tweemaal per jaar wordt er een kwalitatieve analyse onvrijwillige zorg gemaakt. Deze wordt jaarlijks voorgelegd aan de centrale cliëntenraad en vervolgens aangeleverd aan de IGJ.

Voorlichting

In 2023 heeft de Cliënt Vertrouwenspersoon (CVP) Wzd voorlichting gegeven over haar rol en functie aan medewerkers van de pg-afdelingen in Huissen en Gendt en kennisgemaakt met de Centrale Cliëntenraad.

De CVP Wzd heeft zich ook voorgesteld aan de naasten tijdens een familieavond. Op deze avond werd op een indrukwekkende manier stilgestaan bij dementie. Door middel van een theatervoorstelling werd inzicht gegeven in de beleveniswereld van ouderen met dementie. De CVP Wzd heeft in 2023 alle woongroepen twee keer bezocht.

Wonen en welzijn

Welzijn is een containerbegrip dat zich soms moeilijk laat vangen. Toch is het dusdanig belangrijk dat wij als RijnWaal de koers voor de komende jaren hebben uitgezet. In 2023 is alles gedaan om de vacatureruimte, die binnen de verschillende teams aanwezig was, vol te krijgen. Een grotere invloed bij de gemeenten creëren en het WMO-loket (thuisondersteuning en dagbesteding) in het bijzonder, is een van de belangrijke zaken die verder ontwikkeld is.

Verbinden in zorg en welzijn

Bij de vraag of wij goede zorg verlenen, is het antwoord van de klant de leidraad. Wij willen daarom goed luisteren naar de klant en continu in gesprek met de klant blijven. De medewerkers begrijpen dat vertrouwen, respect en verantwoordelijkheid de professionele relatie met de klant uniek maakt.

Wij beschikken over 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 wij lokaal sterk.

Bewegen is op alle locaties geborgd, maar er wordt meerwaarde gezien in uitbreiden van beweging (o.a. in de vorm van yoga) vanwege de extra aandacht voor psychische en sociale aspecten naast het lichamelijke aspect. In 2023 heeft RijnWaal de bewegingsbegeleiding op alle haar locaties uitgebreid en worden de bewegingsuren begeleid door een yogalerares/ beweegagoog. Elke cliënt van RijnWaal heeft een doel op welzijn in het

zorgplan waarbij wensen en afspraken rondom bewegingsactiviteiten omschreven zijn.

Naast individuele muziektherapie is deze in 2023 uitgebreid naar groepsniveau op bijvoorbeeld PG en Somatiek afdelingen en dagverzorging, dus ook voor cliënten zonder behandeling. Cliënten die deelnemen (individueel of binnen groepsverband) hebben hierover een doel in het zorgplan waarin muziekvoorkeuren en wensen/ behoefte zijn vastgesteld. De muziektherapeut wordt indien nodig uitgenodigd bij het MDO of in ieder geval betrokken bij de voorbereiding als de cliënt bij hem/haar onder behandeling is.

Het project 'Sound of Silence' heeft in 2023 voortgang gekregen door naast de locatie PG in Gendt ook de PG locatie in Huissen ('de Bloem') te voorzien van persoonsgerichte afspeellijsten en koptelefoons.

Veiligheid

Indicatoren basisveiligheid

In 2023 zijn wederom de indicatoren Basisveiligheid per team op alle locaties uitgevraagd. De opgeleverde informatie vormt aanleiding voor reflectie in de teams, om op die manier van elkaar te leren en zo veilige zorg en ondersteuning te bieden.

De stuurgroep Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg bepaalt, samen met de CCR, jaarlijks de verplichte- en keuze-indicatoren. Naast de verplicht gestelde indicatoren: Advance Care Planning, bespreken van de medicatiefouten in het team en aandacht voor eten en drinken heeft RijnWaal de volgende keuze indicatoren geselecteerd: Decubitus en Continentie.

- Casuïstiekbespreking decubitus op de afdeling; omdat wij zien dat er een toename is in inzet van luchtwisselmatrassen, dit verondersteld dat er meer bewoners zijn met complexe decubitus problematiek. Wij willen binnen de teams graag de bewustwording en de handelwijze rondom complexere decubitusproblematiek, prominenter aandacht geven binnen de teams.
- Continentie; omdat er vanuit een vanzelfsprekendheid veel aandacht voor incontinentie is, maar minder vanzelfsprekend voor continentie, wat zeker zo belangrijk is.

Dit zijn dezelfde keuzes als in 2022, zodat 2022 en 2023 vergeleken kunnen worden op eventuele verbeteringen die dan in 2024 worden opgepakt.

Advance Care Planning

In het kwaliteitskader wordt preventie van acute ziekenhuisopnames genoemd als belangrijk thema. Voor het zoveel als mogelijk voorkómen van dit soort opnames is een doorlopend gesprek met cliënt en familie nodig over de door hen gewenste en medisch gezien mogelijke zorg, ook rondom het levenseinde.

Er zijn met 234 van de totaal 237 cliënten beleidsafspraken vastgelegd in het zorgdossier betreft de behandeling rondom het levenseinde. De meest voorkomende afspraken gaan over wel of niet reanimeren en wel of géén ziekenhuisopname.

Medicatieveiligheid

De 'Veilige Principes' in de medicatieketen doen verschillende aanbevelingen voor een veilig medicatieproces. RijnWaal werkt volgens de 'Veilige Principes'. De medicatie incidentmeldingen worden tenminste elk kwartaal door de aandachtvelders medicatie geanalyseerd en besproken in de teams en incidenten commissie. Er wordt gezamenlijk gekeken naar oorzaken en het voorkomen van eventuele medicatiefouten. Waar nodig, wordt er expertise gevraagd aan een arts, kwaliteitsverpleegkundige of andere disciplines. In de teams zijn een aantal verbeteringen uitgezet en er is meer bewustwording gecreëerd rondom het gehele medicatieproces. In 2023 hebben we de daling in medicatie incidenten kunnen vasthouden.

Aandacht voor eten en drinken

Eten en drinken is voor alle cliënten in de verpleeghuiszorg een belangrijk aandachtspunt. Daarbij gaat het niet alleen om het voorkomen van ondervoeding of overgewicht bij de cliënt, maar ook om het genieten van eten en drinken en de ambiance tijdens de maaltijden.

In de meetperiode zijn er met 208 van de totaal 237 cliënten en/ of familie voorkeuren betreft eten en drinken besproken en vastgelegd in het zorgdossier. De meest voorkomende afspraken zijn:

- Voorkeuren voor bepaald eten en drinken.
- Voorkeuren omtrent het aanbieden van eten en drinken (hoeveelheid, vorm, frequentie).
- Voorkeuren voor tijd en plaats van eten en drinken.
- Gewenste hulp bij eten en drinken.

De keukenteams van de verschillende locaties werken steeds meer op een uniforme wijze waarbij de best practices gedeeld worden. In 2023 zijn daarbij regelmatig kwaliteitsmetingen gedaan middels afname van enquêtes en interviews bij cliënten. De uitkomsten zijn opgenomen in de procesverbeteringen en in de afstemming van maaltijden op wensen van de cliënten.

In 2023 is er een nieuwe visie op eten en drinken geschreven, waarbij de onderstaande pijlers leidend zijn:

1. Positieve gezondheid door het stimuleren van eigen regie;
2. Een gezonde, duurzame en huiselijke eetomgeving voor bewoners, bezoekers en medewerkers;
3. Voeding voor sneller herstel en hoog welzijn;
4. Adequate voedingszorg door screening, monitoring en evaluatie;
5. Educatie voor bewoners en medewerkers.

Vanuit deze visie zal er in 2024 een menucommissie worden ingesteld.

Decubituspreventie

Decubitus heeft een grote impact op de kwaliteit van leven van een cliënt. Het voorkomen van decubitus is dan ook van groot belang voor het welbevinden van de cliënt. Bij elke cliënt worden met regelmaat de risico's in beeld gebracht betreft het mogelijk ontwikkelen van huidletsel. De landelijke

richtlijn Decubitus wordt gevolgd en beleid is in ontwikkeling om decubitus te voorkomen en in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen en te genezen. De kwaliteitsverpleegkundige met het aandachtsgebied decubitus zet deze expertise in voor alle teams in de organisatie.

Continentie

Incontinentie is een omvangrijk gezondheidsprobleem dat vaak leidt tot een afname in de kwaliteit van leven van mensen. Incontinentie komt relatief vaak voor in verpleeghuizen. Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg benoemt continëntie als belangrijk thema voor de basisveiligheid.

Met 168 van de totaal 237 cliënten zijn er afspraken rondom de zorg bij de toiletgang vastgelegd in het zorgdossier. Het betreft voornamelijk afspraken over manieren waarop de cliënt ondersteund kan worden om de toiletgang zoveel mogelijk zelfstandig uit te (blijven) voeren en afspraken over passend gebruik van incontinentiematerialen

Leren en werken aan kwaliteit

Jaarlijks geactualiseerd kwaliteitsplan

Het eerste kwaliteitsplan hebben wij 1 juli 2017 gepubliceerd op onze website. Deze hebben we nadien jaarlijks geactualiseerd. Met betrekking tot 2024 is het kwaliteitsplan inmiddels gerealiseerd en gepubliceerd op de website van RijnWaal Zorggroep, https://www.rijnwaal.nl/assets/uploads/Kwaliteitsplan-RWZ-2024_DEF.pdf.

Jaarlijks kwaliteitsverslag

Jaarlijks wordt het kwaliteitsverslag opgesteld waarin staat beschreven op welke wijze wij als RijnWaal op een lerende wijze zorgdragen voor optimale zorg van onze cliënten. Dit kwaliteitsverslag is besproken met de Centrale Cliëntenraad en de Ondernemingsraad en is openbaar in te zien op de website van RijnWaal Zorggroep.

Samen leren en verbeteren

RijnWaal werkt continu aan het hoog houden en verder verbeteren van de kwaliteit van de zorg en de cliëntveiligheid. Waar wij van elkaar kunnen leren wordt er gebruik gemaakt van het lerend netwerk. Er wordt ingezet op scholingen ten aanzien van methodieken, communicatie en intervisie-casusbesprekingen waarbij zelfreflectie en feedback geven en ontvangen kernpunten zijn. We werken al geruime tijd met een leermanagementsysteem wat een bijdrage levert aan het bijhouden en ontwikkelen van beroepsinhoudelijke kennis voor zorgmedewerkers.

De kwaliteitsverpleegkundigen zijn inmiddels gepositioneerd in de organisatie. Er is een verdeling gemaakt vanuit de eigen expertise in aandachtsgebieden. Binnen RijnWaal werken we met steeds meer gespecialiseerde verpleegkundigen, zoals o.a. wondverpleegkundige, Parkinson verpleegkundige, maar ook een verdere specialisatie van de verzorgende zoals gespecialiseerd verzorgende Somathiek (GVS) en gespecialiseerd

verzorgende Psychogeriatric (GVP). Medewerkers en teams maken steeds meer gebruik van de expertise en adviezen, en dit heeft zichtbare verbeteringen opgeleverd.

Leiderschap, Governance en management

Rijnwaal Zorggroep hanteert de meeste recente Governance Code Zorg en daarnaast, zoals uit dit kwaliteitsverslag blijkt, worden de onderwerpen van ons kwaliteitsplan in praktijk gebracht. De aansturing van de zorgorganisatie is faciliterend, zoals het beleggen van verantwoordelijkheden, besluitvorming, risicomanagement en uitvoering geven aan de strategische, statutaire en financiële verplichtingen. De rol en het leiderschap van de Raad van Bestuur van de zorgorganisatie is hieraan actief ondersteunend en stimulerend. De Raad van Toezicht ziet toe op de uitvoering hiervan middels diverse commissies.

Leiderschapsontwikkeling leidinggevenden

In 2023 heeft RijnWaal het leiderschapsprogramma voortgezet om leidinggevenden op de leiden voor de toekomst. Het programma dat als uitgangspunt heeft "samen leren en verbeteren". Dit is de kern van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Het gaat om systematisch leren en verbeteren.

Het kwaliteitskader is niet vrijblijvend, tegelijkertijd is er ruimte om in de complexiteit van wonen en werken naar concrete invullingen te zoeken. Dat vraagt om leiderschap: hoe geef je leiding als de kwaliteitseisen toenemen en de druk om het werk slimmer, beter en goedkoper te organiseren wordt opgevoerd. Hoe sluit je beter aan bij wat er nodig is om in beweging te komen/ te blijven? Hoe zorg je voor een goed werkklimaat? Allemaal onderdelen binnen het programma die aan bod komen.

Inmiddels hebben 17 van 18 leidinggevenden met veel enthousiasme deze 1-jarige opleiding gevolgd of volgen op dit moment nog de opleiding.

Verpleegkundige en verzorgende adviesraad (VVAR)

De VVAR heeft zich in 2023 uitgebreid qua ledenaantal en is inmiddels een krachtige gesprekspartner voor de raad van bestuur en het management. De VVAR heeft in 2023 de volgende adviezen uitgebracht: Positionering en invulling rol aandachtsvelders, Bekwaamheid handelingen e-learning, Vereenvoudigen MDO-procedure, methodieken visie document persoonsgerichte zorg. Alle adviezen zijn voor het grootste gedeelte door het managementteam overgenomen.

De leden van de VVAR vinden het belangrijk om bij te blijven in het vakgebied en bij te leren over de positie en rol als lid en hebben daarom in 2023 geïnvesteerd in ontwikkeling binnen (verpleegkundig) leiderschap en zeggenschap in de zorg. Zo zijn een aantal leden naar het Nursing congres 'Verpleegkundig Leiderschap' geweest, een scholing gevolgd waarbij zij handvatten hebben gekregen om de VVAR te versterken en adviesvragen op een systematische manier aan te vliegen.

Blik op de toekomst

Als adviesorgaan hopen zij nog meer te groeien in professionaliteit en slagvaardigheid als het gaat om het geven van adviezen. Hiernaast hopen zij als VVAR steeds meer zichtbaar te zijn binnen de organisatie en wij hierdoor meer vragen en adviezen uit kunnen brengen die ook vanaf de werkvloer komen. Mede daarom zijn er op alle locaties ideeënbusje opgehangen waar vragen/ ideeën en of gedachten met hen kunnen worden gedeeld.

Medezeggenschap

Er vindt 10 keer per jaar overleg plaats tussen bestuurder en de Centrale Cliëntenraad (CCR). De bestuurder en de CCR hebben geconstateerd dat het van groot belang is om met elkaar over zaken te spreken die hen beiden aangaan binnen RijnWaal Zorggroep.

De medezeggenschap met de ondernemingsraad (OR) is op dezelfde wijze vormgegeven. 11 keer per jaar spreekt de bestuurder in een goede harmonie met de OR. Ook in 2023 zijn er weer diverse projecten en aanvragen besproken.

Personeelssamenstelling

Samen met 700 gepassioneerde medewerkers zijn wij graag van betekenis voor onze cliënten. Wij vinden het belangrijk om goed te zorgen voor onze medewerkers, zodat zij goed kunnen zorgen voor onze cliënten. Maar het bieden van zorgcontinuïteit en het houden van een gezonde balans tussen draagkracht en draaglast voor onze medewerkers blijft een uitdaging.

RijnWaal wil een aantrekkelijke werkgever zijn door het bieden van uitdagende functies en evenwichtige personele samenstelling van de teams, passend bij de specifieke zorgvraag. Met het oppakken van acties, voortkomend vanuit de uitkomsten van het Medewerkers tevredenheidsonderzoek, Preventief medisch onderzoek, input vanuit verschillende Arbo-overleggen (Arbodienst, Preventieadviseurs, kwaliteit en P&O) en input vanuit "zeepkistsessies", maar ook de jaarlijkse vitaliteitsgesprekken met medewerkers hopen we dit evenwicht te behouden.

Strategische Personeelsplanning

Doormiddel van een strategische personeelsplanning proberen we de personele uitdagingen, de huidige bezetting, de benodigde kennis en kunde nu en in de toekomst in kaart te brengen. De uitkomsten laten zien dat we de komende jaren een behoorlijk gat in de personele bezetting moeten overbruggen in zorg, welzijn en horecafuncties, het grootste deel hiervan betreft echter de zorg.

De uitgangspunten om de toenemende vergrijzing, toenemende complexiteit van zorg en krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken zijn op hoofdlijnen:

1. Binden, boeien en behouden
2. Opleiden en ontwikkelen
3. Technologie

De organisatie heeft projecten vanuit strategisch personeelsplanning en procesverbeteringen ingezet of uitgewerkt, gericht op bovenstaande hoofdlijnen. Periodiek worden de ingezette projecten geëvalueerd en de opbrengst gemeten (indien mogelijk).

Opleiden en ontwikkelen

RijnWaal Zorggroep wil bijdragen aan de kwaliteit van de zorgverlening en de beroepsgroep, daarom zijn wij actief met opleiden. Wij willen mede door middel van de beroepspraktijkvorming ontwikkelingen in de sector bijhouden, kennis ontwikkelen, vernieuwende activiteiten bevorderen en daardoor een 'lerende organisatie' zijn. De organisatie streeft naar een prettig en veilig leer- en werkklimaat, waarin aandacht is voor de lerende student en medewerker, ook in de huidige arbeidsmarktkrapte.

We leiden bij RijnWaal BBL-niveau 2, 3, 4 en 5 op. Daarnaast bieden we steeds meer medewerkers de mogelijkheid om aanvullende certificaten te behalen. Flexibel opleiden is nodig om ook in toekomst voldoende bekwame medewerkers in de zorg te hebben. Dat betekent een omslag in denken, geen diploma's, maar certificaten op basis van bekwaamheden/competenties van de individuele medewerkers. Door te werken en te leren wordt instromen laagdrempeliger, we kunnen dan ook meer scholen op competenties. Binnen RijnWaal doen we dat door bijvoorbeeld modulair op te leiden, dit biedt de mogelijkheden om (nieuwe) medewerkers in kortere tijd inzetbaar te maken voor de zorg. Buiten deze ontwikkelingen blijft RijnWaal nadenken over functies van de toekomst. Dit vraagt om een hele andere denkwijze en misschien wel een andere organisatie van zorg en welzijn. In 2024 zullen we verder onderzoeken wat die functies van de toekomst inhouden voor RijnWaal. In 2023 is 90% van het totale scholingsbudget ingezet.

Gevolgde opleidingen

In 2023 hebben medewerkers verschillende opleidingen gevolgd en/of zijn deze gestart, zoals Helpende (niveau 2), Verzorgende-IG (niveau 3), Verpleegkundige (niveau 4), Maatschappelijke zorg (niveau 4), opleiding HBO-V (niveau 5), GVP, GVS en EVV.

Rijnwaal biedt collectief het lidmaatschap aan van V&VN; medewerkers hebben deelgenomen aan workshops, waar zij geaccrediteerde punten hebben behaald en daarmee aantonen voor hun (her)registratie in het kwaliteitsregister V&VN in aanmerking te komen. RijnWaal Zorggroep faciliteert de medewerkers om in het kwaliteitsregister te staan ingeschreven. Er zijn 132 zorgmedewerkers die ingeschreven staan bij het kwaliteitsregister V&VN. Daarnaast hebben er ook interne scholingen plaatsgevonden voor grote groepen medewerkers, zoals BHV (basistraining en herhaling) dementiescholing, OMAHA- en ECD training (vervolg) in herhaling, maar ook omgaan met probleemgedrag en de scholing persoonsgerichte zorg. Daarnaast vraag de Wet Zorg en Dwang veel aandacht waar elke medewerker die in contact komt met de cliënt een theater, basis of verdiepende scholing wordt aangeboden.

RijnWaal Zorggroep beschikt over een digitaal Leer Managementsysteem (LMS). Met dit LMS kan RijnWaal Zorggroep opleidingsactiviteiten aanbieden (E-learning), gegevens opslaan (welke medewerker heeft welke opleiding gevolgd/diploma behaald) en managementinformatie genereren. De bekwaam- en bevoegdheden worden hierin ook per medewerker vastgelegd en via de E-learning en praktijksituaties getoetst en geregistreerd. Dit systeem is voor iedereen inzichtelijk en er komen ook steeds aangepaste of nieuwe E-learningen bij. Daarnaast wordt er in het systeem steeds vaker een klassikale scholingen georganiseerd waar medewerkers zichzelf voor mogen aanmelden.

V&V-netwerk Nonna

Vanuit het V&V netwerk Nijmegen is RijnWaal Zorggroep o.a. aangesloten bij een HR-ontwikkelgroep. Het doel: gezamenlijk optrekken bij de uitdagingen die voor ons liggen zoals de arbeidsmarktkrapte. Wat kunnen we vanuit de regio bieden aan onze medewerkers en wat kunnen we elkaar als organisatie bieden zodat we niet alles zelf hoeven uit te vinden. De thema's waar de subgroep vooral op gericht is:

- Fijn werken: Om fijn werken en regionaal werkgeverschap te realiseren.
- Slim samenwerken: om een regionale (kennis en zorg) infrastructuur mogelijk te maken.
- Goed wonen; waar bestpractices op het gebied van woonvormen worden gestart en gevolgd.

Activiteiten die worden opgepakt gaan over vitaliteit, verdeling van stages in de regio, ZZP-bureau voor deelnemende organisaties en een cao-commissie. Daarnaast blijft Nonna met elkaar in gesprek om ook nieuwe projecten op te pakken.

Binden en boeien

Ten aanzien van boeien ondernemen we veel om mensen te enthousiasmeren voor de zorg: open dagen scholen, beroepen feest, banenmarkten, geven veel gastlessen op scholen. Tevens nemen we deel aan verschillende (regionale) trajecten om mensen aan onze organisatie te binden: zij-instromers, zorgrunners.

Een goede start is het halve werk, dat geldt ook voor het aannemen van nieuwe medewerkers. Hoe maak je kennis met de organisatie, hoe word je opgevangen, zijn alle randvoorwaarden op orde?

Ondanks de huidige markt lukt het RijnWaal nog steeds om de vacatures in te vullen, dat komt deels doordat we ook in 2023 weer veel hebben ondernomen op het gebied van binden en boeien van medewerkers. We hebben het inwerkprogramma aangepast en deze meer 'op maat' gemaakt. Hierbij bieden we ook een inwerkboekje aan waar de medewerker gemakkelijk alle benodigde informatie terug kan vinden. Daarnaast wordt er een 100-dagenlunch georganiseerd en maakt de organisatiebuddy een groepsapp aan met alle nieuwe medewerkers die in dezelfde maand starten. Samen blijven

we kijken naar de mogelijkheden binnen de organisatie. Ook voor 2024 staan er weer veel nieuwe plannen op stapel om nog meer nieuwe medewerkers aan ons te binden, maar vooral ook te behouden!

Vrijwilligers en Mantelzorgers

RijnWaal Zorggroep werkt zowel met mantelzorgers als de vrijwilligers samen en ondersteunt hen waar nodig, zodat kennis en kunde ten goede van de cliënt komt.

Omdat de inzet van mantelzorgers steeds vaker nodig is om zorg te blijven leveren die onze bewoners en cliënten verdienen, heeft RijnWaal zich samen met drie andere zorgorganisaties uit de omgeving, aangesloten bij het project "Zorg met Elkaar". Vaak helpen naasten al als mantelzorger of zouden zij dat willen doen, maar weten zij niet precies hoe. Daarom biedt RijnWaal trainingen aan voor mantelzorgers met als thema "Omgaan met" en een basistraining "ADL". Daarnaast zijn en worden er theatervoorstellingen gegeven door Ervarea met als doel om jarenlange ervaring in de zorg te combineren met basisprincipes uit het improvisatietheater.

Uitstroomonderzoek

In door en uitstroom

In 2023 zijn er 155 nieuwe medewerkers ingestroomd, eind 2023 waren er 707 medewerkers in dienst, eind 2022 waren dit nog 650 medewerkers. Het personeelsbestand is in 2023 dus gegroeid. In deze tijd van arbeidsmarktkrapte is dat een goed teken.

Door de komst van de flexpool zijn er veel medewerkers doorgestroomd naar de flexpool. Een reden hiervan is dat medewerkers meer grip willen hebben op hun eigen rooster. Eind 2023 waren er 157 medewerkers werkzaam in de flexpool.

Ook zien we dat veel leerlingen die na het behalen van hun diploma binnen RijnWaal blijven werken, maar ook medewerkers die na het behalen van een aanvullende beroepsopleiding doorstromen naar een andere functie binnen RijnWaal.

De uitstroomanalyse laat wel zien dat er minder zorgfuncties op niveau 3 en hoger zijn ingestroomd dan uitgestroomd. Het aantal helpende binnen RijnWaal Zorggroep is wel toegenomen. Volgens de arbeidsmarktrends van PFZW zal dit ook blijven gebeuren. Zij-instromers, leerlingen of nieuwe medewerkers die de arbeidsmarkt toetreden moeten we het van hebben. In deze data zie je dat deze groep het meest instroomt tot de zorg. Belangrijk om in de komende jaren hier de focus op te leggen om het personeelsbestand goed op orde te houden.

Verzuim

Het verzuimpercentage eind 2023 betrof: 6,8%. RijnWaal ligt hiermee ruim onder de branches met een verzuimpercentage van 8,4% in 2023 (gemiddelde van de eerste 3 kwartalen van 2023).

Uitgesplitst in verzuim:

- Kort: 2,70%
- Middellang: 3,69%
- Langdurig: 0,44%

Hulpbronnen omgeving en context

RijnWaal Innovatie Team (RIT)

In 2023 is het RijnWaal Innovatie Team (RIT) geïnstalleerd met een afvaardiging van medewerkers uit verschillende diensten en lagen uit de organisatie. Het RIT gaat zich inzetten voor toekomstbestendige zorg, met de focus op technologie. Dit loopt parallel aan het project strategische personeelsplanning dat zich richt op aantrekkelijk werkgeverschap; binden, boeien en behouden; ontwikkelen en digitalisering.

Gebruik van informatie

RijnWaal Zorggroep verzamelt op verschillende manieren informatie om te leren en verbeteren.

Evaluatie met cliënt

Evaluaties tijdens zorgplanbesprekingen met de cliënt leveren informatie op over cliënttevredenheid. Deze informatie wordt mede gebruikt als input van het persoonlijke zorgplan.

Zorgkaart Nederland

Cliëntervaringen worden verzameld met vragen op Zorgkaart Nederland. RijnWaal Zorggroep heeft totaal 69 waarderingen met een gemiddelde van 8.7.

Cliënten en naasten worden actief benaderd om zelf een waardering op Zorgkaart Nederland te plaatsen. Onderstaand de totaalscore 2023 per locatie:

- Liduina: gemiddelde totaalscore 8.1.
- St. Jozef Lent: gemiddelde totaalscore 9.4.
- Santa Maria: gemiddelde totaalscore 8.9.
- St. Jozef Gendt: gemiddelde totaalscore 9.1.
- Zorg Thuis: gemiddelde totaalscore 8.4.

Dankzij deze waarderingen wordt er inzicht gegeven in de dagelijkse zorg, de sfeer en de kwaliteit van leven. Aspecten die aansluiten bij onze visie en gedragen worden door al onze medewerkers. Naast de mooie woorden van waardering leren we ook van punten die beter kunnen. Deze punten fungeren als een waardevol hulpmiddel voor het aanscherpen van processen en het waarborgen van een hogere kwaliteit van leven voor ouderen. Zo worden waarderingen gedeeld binnen onze zorgteams en andere afdelingen. Punten die beter kunnen worden op een actielijst gezet die intern wordt opgevolgd.

Melding incidenten cliënten

Incidenten worden geregistreerd en afgehandeld in het ECD van de cliënt. In het teamoverleg worden de casussen, mogelijke verbeteringen en trends besproken.

Elk kwartaal worden de incidentanalyses en adviezen besproken in de incidenten commissie. Door het leren van elkaar en samen kijken wat beter kan zien we dat verbeteringen een plek krijgen in de dagelijkse routine. De cijfers van 2023 komen erg overeen met die van 2022.

Groninger Wellbeing Indicator

Ondanks het in 2022 genomen besluit om de Groninger Wellbeing Indicator (GWI) te gaan integreren in het zorgproces, heeft dit in 2023 niet plaatsgevonden. Wanneer het classificatiesysteem in het ECD (OMAHA) wordt toegepast, komen alle onderwerpen vanuit de GWI aan bod. Vanuit het Kwaliteitskompas zal er volgend jaar een verplichte landelijke vragenlijst worden opgesteld, die zowel voor intramuraal als de wijkzorg zal worden uitgezet.

Tante Co

Uit de pilot met Tante Co op onze locaties Bemmelen en Gendts zijn helaas te weinig reacties gekomen en daarom heeft het managementteam besloten het contract niet te verlengen.

Medewerkerstevredenheid

In het voorjaar van 2023 heeft er een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO), "Kijk op Mijn Medewerkers" via de Actiz Benchmark, plaatsgevonden. Juni 2023 is de uitslag binnengekomen waaruit naar voren is gekomen dat 49% van onze medewerkers hebben deelgenomen aan het MTO. Op teamniveau is men met de resultaten aan de slag gegaan, waarbij de volgende vragen centraal stonden: Wat zijn de opvallende thema's uit het MTO? Welke teamdoelen kunnen er aan de thema's worden gehangen? Hoe kunnen we deze doelen behalen en wat hebben we daarvoor nodig?. Om voortgang te boeken en deze te monitoren is het MTO een vast agendapunt op de teamagenda van alle teams.

Klachten

In 2023 zijn er geen klachten gedeponereerd bij de Externe Klachtencommissie. RijnWaal Zorggroep is lid van de Externe Klachtencommissie regio Arnhem. De Interne Klachtencommissie heeft geen klachten behandeld. De (externe) vertrouwenspersoon heeft geen meldingen ontvangen. Bij de vertrouwenspersoon van de WZD zijn ook geen klachten bekend.

Bedrijfsvoering en risicomanagement

RijnWaal Vitaal, Vakmanschap Centraal

In 2019 is gestart met het project 'RijnWaal Vitaal, Vakmanschap Centraal'. In dit project verbinden wij diverse ontwikkelingen waarmee wij als organisatie te maken krijgen. Wij willen duidelijkheid geven over onze koers en de wijze waarop wij de organisatie inrichten. Duidelijk is dat iedere medewerker vanuit zijn eigen professie centraal staat, waarbij zij hun talent(en) inzetten om de verantwoordelijkheden te pakken die horen bij de functie, op elk afzonderlijk niveau. Uit het laatste evaluatiemoment is naar voren gekomen dat medewerkers zich vrij voelen om zaken bespreekbaar te maken waar verder op gestuurd kan worden.

British Academy of Management Conference 2023: het artikel van RWZ t.a.v. het HPO geaccepteerd. De bestuurder heeft het artikel op dat congres in Brighton mogen toelichten.

Vanuit dit project is in 2023 ook een aanvang gemaakt met de inrichting van het RijnWaal Vitaliteitsdashboard. Met dit op maat gemaakte dashboard informeren we medewerkers over de mogelijkheden om gezond en met plezier aan het werk te blijven.

ICT en Digitalisering

RijnWaal Zorggroep is in 2023 gestart met het RijnWaal Innovatie Team (RIT). De projectgroep bestaat uit 15 medewerkers die verschillende functies en achtergronden binnen RijnWaal vertegenwoordigen. Afgelopen jaar hebben zij aan verschillende projecten, gericht op technologie en innovatie gewerkt, waarbij de focus o.a. op de ontwikkeling van een implementatieplan voor de Medido, het vergroten van de Digivaardigheid van onze medewerkers, het ontwikkelen van de Tech Bieb, onderzoek naar de Slimme bril, lancering van de Fraude Helpdesk, Sociaal Intranet en Spraak gestuurd rapporteren, heeft gelegen.

Het RIT is in 2023 acht keer bij elkaar gekomen om de projectvoortgang en ontwikkelingen met elkaar te bespreken. Ook vanuit samenwerkingsverbanden met opleidingsinstellingen zijn bijdragen geleverd aan het verder digitaliseren van RijnWaal Zorggroep. Zo werkt RijnWaal samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), waarbij studenten kwaliteitsprojecten uitvoeren vanuit de Praktijkinnovatie Zorg en Welzijn. Daarnaast is RijnWaal aangesloten bij het leertraject 'Implementatie van technologie' van Zorgalliantie (HAN) en het practoraat Tech@doptie (WZW, onderwijs- zorg- en welzijnsorganisaties en technische bedrijven). Het doel van deze groep is om alle medewerkers, ofwel kennis te laten maken met digitale mogelijkheden, ofwel deze verder te ontwikkelen en aan te schaffen. Dit alles heeft ten doel om medewerkers te ontlasten van zaken die eenvoudiger of op andere wijze kunnen worden gedaan en tegelijkertijd ruimte en rust oplevert bij cliënten en medewerkers.

Wij huren de ICT diensten in bij een derde partij en met de gemaakte slag in de beveiliging zijn wij helemaal up-to-date qua beveiliging. Wij voeren jaarlijks de ‘pen-test’ uit om er zeker van te zijn dat wij de juiste keuzes maken.

Audits

Vanaf 2021 onderwerpen wij de WLZ niet meer aan het certificeringstraject voor de ISO-normeringen 9001:2015, maar voeren de medewerkers van het interne auditteam de interne audits uit vanuit deze ISO normeringen. In 2023 zijn de onderstaande in- en externe audit binnen RijnWaal uitgevoerd:

- BHV-Veiligheid, H&I casus uitbraak, Welbevinden
- In zorg nemen/ indiceren
- Toetsing zorgdossiers
- Oplevering appartement RWZ
- Inzet ZZP VV10
- Wzd
- AO/IC opvolging Toetsing feitelijke zorginzet (Materiële controle VGZ ZZP/VPT/MPT)
- Toetsing feitelijke zorginzet

M.b.t. de WMO en de ZVW zijn we dit als RijnWaal, i.v.m. de inkoopvoorwaarden nog wel verplicht, en daarom heeft ook in 2023 opnieuw een externe audit voor het onderdeel Wijkverpleging plaatsgevonden. Deze is met goed gevolg afgelegd.

Duurzaamheid

Op het gebied van duurzaamheid doet RijnWaal Zorggroep veel. Zo zijn wij aangesloten bij de Greendeal. In de normale bedrijfsvoering krijgt de term duurzaamheid in al zijn hoedanigheden steeds meer een plaats. Van personeelsbeleid tot aan de meer gebruikelijke zaken als zonnepanelen, ledverlichting en een geëlektrificeerd wagenpark. In elk projectplan vormt de duurzaamheid een onderdeel.

Voor de komende jaren staat de ‘waste’ van eten en drinken, verdere uitwerking van duurzaam personeelsbeleid en het geven van een tweede leven aan middelen en materialen met behoud van kwaliteit op de agenda. De komende jaren zal de ESG (Environmental, Social en Governance) opgenomen worden in het jaarverslag.

Samenwerking

In 2023 zijn de contacten met de buitenwereld aangehaald en versterkt.

Het onderdeel welzijn en vrijwilligerszaken neemt actief deel aan:

- Zorgalliantie Krachtige Kernen;
- HAN Experience (welzijn als initiatiefnemer);
- Samenwerking in pilot convent met SWL (welzijn als initiatiefnemer);
- Samen Kwiek
- Samenwerking versterkt met dorps huis Angeren en stichtingsbestuur;

- Zitting in en deelname aan regiegroep gezond ouder worden in Lingewaard;
- Zitting in en deelname aan dementie vriendelijk wonen in Lingewaard;
- Werken en leren met studenten in Leerkringen.
- Samenwerkingen tussen de diverse VenV-instellingen binnen de regio's waarin wij werkzaam zijn: NONNA voor de regio Nijmegen en de VV-tafel in de regio Arnhem.

Risico's en onzekerheden

Sinds 2022 zien wij een enorme inflatie op ons af komen met scherp verhoogde prijzen op ieder gebied. Hiermee hebben wij rekening gehouden qua kosten óp ieder gebied. De kostprijzen zijn al jaren niet meer geïndexeerd in de betaaltitels. Er zijn doorrekeningen gedaan door de NZA en door Actiz die aantonen dat de vergoedingen voor geleverde diensten te laag waren en aangepast moesten worden. Om die redenen hebben wij meegedaan aan het kort geding tegen VWS. Ook dit jaar hebben wij weer specifiek aan iedere budgethouder gevraagd de risico's die voor zijn organisatieonderdeel gelden in kaart te brengen, zodat deze beheerd zijn.

De belangrijkste risico's blijven de arbeidsmarktkrapte, de dubbele vergrijzing en beveiliging ICT.

Ondersteunende diensten

De ondersteunende diensten hebben in 2023 weer een verdere ontwikkeling doorgemaakt. Door de keuzes die de organisatie maakt vanuit het project RijnWaal Vitaal en Vakmanschap Centraal, zien wij dat de taken die bij de zorg terecht kwamen, maar daar eigenlijk niet thuishoorden, zijn verplaatst naar de ondersteuning (bijvoorbeeld door het opzetten van een planbureau en een flexpool).

De krapte op de arbeidsmarkt speelt ook RijnWaal Zorggroep steeds meer parten, maar is beheersbaar. Om in te spelen op de krapte is RijnWaal Zorggroep in 2022 gestart met Strategische Personeels Planning (SPP). In 2023 wordt hier inhoud aan gegeven middels o.a. een Flexpool.

SPP is gericht op de pijlers: ontwikkelen; binden, boeien & behouden; digitalisering; aantrekkelijke werkgever.

Toekomstparagraaf

RijnWaal Zorggroep is een organisatie die sterk geworteld is in de gebieden tussen de steden Arnhem en Nijmegen. Daar zullen wij in eerste instantie de komende jaren ook onze diensten verlenen. Er ligt een grote opdracht voor de organisaties als de onzen. Deze opdracht komt neer op een bestendige keuze die wij gaan maken om op de toekomst voorbereid te zijn. Het meerjarenbeleidsplan voor de komende jaren zal in de eerste 2024 vorm gaan krijgen. Uitgangspunten zullen vooral de te verwachten gevolgen van de dubbele vergrijzing, het tekort aan medewerkers en de tarieven zijn, wat ook een risico is voor de toekomst.

