

Kwaliteitsjaarverslag

Huize Rosa 2022

Samen leren en verbeteren



Zorgcentrum Huize Rosa, Rosa De Limastraat 10, 6543 JG Nijmegen

T: 024 3710300

E: info@zorgcentrum-huizerosa.nl

W: www.zorgcentrum-huizerosa.nl

Versie laatste gewijzigd: dinsdag 23 mei 2023

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	1
INLEIDING	2
1. PROFIEL VAN STICHTING ZORGCENTRUM HUIZE ROSA	3
1.1 OMSCHRIJVING VAN DE ORGANISATIE	3
1.2 OMSCHRIJVING TYPEN ZORGVERLENING.....	4
1.3 ZZP-VERDELING	4
2. PROFIEL PERSONEELSSAMENSTELLING.....	5
2.2 VERDELING OVER FUNCTIES EN NIVEAUS	7
2.3 VERHOUDING LEERLINGEN-GEDIPLOMEERDEN	8
2.4 IN-, DOOR- EN UITSTROOMCIJFERS	8
2.5 ZIEKTEVERZUIM	9
3. UITKOMSTEN KWALITEITSJAARPLAN 2022.....	11
3.1 IDENTITEIT HERLADEN	11
3.1.1 <i>Huize Rosa en haar identiteit</i>	<i>11</i>
3.2 OPSCHUIVEN IN DE KETEN.....	11
3.2.1 <i>Groei in WLZ-VPT.....</i>	<i>11</i>
3.3 KWALITEIT VAN WELZIJN & ZORG VERSTERKEN.....	11
3.3.1 <i>Excelleren in Welzijn met aandacht voor zorg, dat is waar wij voor staan</i>	<i>11</i>
UITKOMSTEN DOELSTELLINGEN 2022.....	12
3.4 HRM DOOR ONTWIKKELEN.....	13
3.4.1 <i>Zonder goede medewerkers, geen goede zorg.....</i>	<i>13</i>
3.5 SLIM SAMENWERKEN IN HET NETWERK.....	14
3.5.1 <i>Niet harder werker, maar slimmer werken</i>	<i>14</i>
3.6 ZELFORGANISATIE VERDER ONTWIKKELEN	14
3.6.1 <i>Inclusieve zelforganiserende teams.....</i>	<i>14</i>
3.7 MIDDELEN MANAGEN.....	15
3.7.1 <i>Dit is nodig voor een toekomstbestendig Huize Rosa.....</i>	<i>15</i>
4. VERBETERPARAGRAAF EN BESCHRIJVING VAN SAMEN LEREN EN VERBETEREN.....	15
5. VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	16
5.1 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT	16
5.2 ACTIVITEITEN RAAD VAN TOEZICHT	17
5.3 ROOSTER VAN AAN- EN AFTREDEN.....	18
5.4 ZELFEVALUATIE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	19

Inleiding

Het is april 2023 als ik deze inleiding schrijf en nog eens terugkijk op het jaar 2022. Een jaar waarin we heel veel hebben bereikt, ondanks de omstandigheden en opgaven in de ouderenzorg in het algemeen en bij Huize Rosa in het bijzonder.

De medewerkers, vrijwilligers en ook mantelzorgers hebben een enorme inspanning verricht, heel hard (samen) gewerkt en veel bereikt. Zowel aan het dagelijkse werk als aan de onderdelen van het herstelplan om Huize Rosa toekomstbestendig te laten worden. De gedrevenheid van een ieder om bij te dragen dat de bewoners en cliënten een waardevolle dag hebben, raakt en inspireert mij.

Het verlangen om het op onze eigen manier te kunnen en mogen doen als zelfstandige organisatie, geeft goede energie en doorzettingsvermogen. Dit is ook nodig, want de opgaven zijn groot en de omstandigheden niet altijd makkelijk. In 2022 was het Corona virus en alles wat daar bij hoort nog volop aanwezig. In maart moesten we zelfs tijdelijk een opname stop inlassen, omdat het loslaten van de meeste landelijke maatregelen samenviel met Carnaval en daardoor tot een Coronapieak leidde. Ook was er een piek bij de start van de zomervakantie, die samenviel met de wandel vierdaagse in Nijmegen.

Ik ben heel trots op het resultaat dat we met elkaar hebben bereikt. Er is aan alle gestelde doelen gewerkt en veel doelen zijn gerealiseerd of grotendeels gerealiseerd. De herkenbare thema's worden in 2023 gecontinueerd en in concrete projecten uitgewerkt en opgepakt.

Er zijn majeure resultaten bereikt onder andere op het gebied van de essentiële randvoorwaarden die het werk mogelijk en leuker maken; bijvoorbeeld het nieuwe ECD, smartphones voor bijna alle medewerkers om hun werk makkelijker te maken met de Octopus app van SDB en de introductie en start van de MBO-4 verpleegkundigen. Een ander opmerkelijk resultaat is dat we de daling van uitstroom van medewerkers in 2021 (23%) wisten te continueren in 2022 naar 15%. Dit zijn de effecten van diverse acties en maatregelen en onverminderde aandacht om **De leukste kleine zorgorganisatie in Nijmegen** te zijn en te blijven. Het is ook gelukt om relatief weinig PNIL (uitzendkrachten, inhuur en ZZP'ers) in te zetten, ondanks het hoge verzuim. Het verzuim is dit jaar helaas gestegen van 8,75% naar ruim 13%. Deze stijging baart ons zorgen. Het is immers heel vervelend voor de collega's die het betreft en ook voor hun directe collega's die het zonder hen moeten stellen. En dat heeft weer effect op de zorg en ondersteuning aan cliënten en bewoners. Helaas is er relatief veel niet beïnvloedbaar verzuim omdat het overwegend niet arbeid gerelateerd is. Evengoed houdt dit onderwerp hoge prioriteit.

De verzwaring van indicaties en een goede bezetting heeft geleid tot groei van inkomsten. Het is ons zelfs gelukt om het jaar met positieve cijfers af te sluiten, ondanks een negatieve begroting.

Samen leren en verbeteren. Dat is de ondertitel van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg en van ons jaarlijkse kwaliteitsjaarplan. Deze woorden hebben we ook dit jaar met elkaar verder in de praktijk gebracht. Dat gaat stap voor stap, al doende samen met elkaar leren, onderweg naar de toekomst.

Graag wil ik iedereen bedanken die aan dit jaarverslag heeft bijgedragen, waaronder de leden van het Breed-MT, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de raad van toezicht.

Jannette Booi, Bestuurder Stichting Zorgcentrum Huize Rosa

De leukste kleine zorgorganisatie in Nijmegen

Nijmegen, 28 april 2023

1. Profiel van Stichting Zorgcentrum Huize Rosa

1.1 Omschrijving van de organisatie

Stichting Zorgcentrum Huize Rosa (SZHR), hierna te noemen Huize Rosa, is een kleinschalige zorgaanbieder met een breed aanbod: wonen met zorg en verpleging, thuiszorg en welzijnsdiensten aan bewoners van Huize Rosa en ouderen die in de omgeving van Huize Rosa wonen. Ook biedt Huize Rosa huishoudelijke ondersteuning, activiteitenbegeleiding, maaltijdservice, noodhulp en zorgbemiddeling aan. Voor de zorg aan ouderen met dementie kiest Huize Rosa bewust voor kleinschalige zorg in woongroepen, dicht bij de bewoner. Met veel ruimte voor persoonlijke aandacht, betrokkenheid en respect voor leefgewoonten. Voor de bewoners met een lichamelijke beperking of aandoening is gekozen voor royale appartementen met een ruime woonkamer, badkamer en slaapkamer.

Bij Huize Rosa werken 233 medewerkers en 75 vrijwilligers. Huize Rosa heeft in 2022 intramuraal capaciteit voor 97 bewoners. In de appartementengebouwen Catharinahof, Tristan & Isolde, naast Huize Rosa en in de wijken Hees, Heseveld en Neerbosch-Oost verleenden wij in 2022 thuiszorg en huishoudelijke hulp. In 2022 gaf Huize Rosa WLZ zorg aan 164 cliënten, ZVW zorg aan 81 cliënten, WMO huishoudelijke hulp aan 66 cliënten en daarnaast aan 15 particuliere klanten huishoudelijke ondersteuning.

De visie en kernwaarden van Huize Rosa luiden:

*Stichting Zorgcentrum Huize Rosa wil **waardevolle zorg** leveren aan ouderen in een **unieke, persoonlijke relatie** samen met anderen, op basis van gelijkwaardigheid en solidariteit.*

We streven naar een woon- en werkgemeenschap van niet al te grote schaal. Betrokkenheid en medemenselijkheid horen van oudsher bij Huize Rosa en zijn de basis voor de omgang met elkaar. In Huize Rosa is veel ruimte voor bezinning, rust en viering; in de accommodatie, de activiteiten en de sfeer in huis zijn de goede tradities uit het verleden terug te vinden.

Eind 2022 is een nieuw meerjarig Kwaliteitsplan opgesteld aan de hand van de vraag hoe Huize Rosa in de toekomst – de periode 2020 tot 2025 – goede, waardevolle zorg kan blijven bieden aan ouderen binnen de muren van het zorgcentrum en kwetsbare ouderen met een ondersteuningsvraag uit de omliggende wijken. Het antwoord is tot stand gekomen met inbreng van de Raad van Toezicht, cliëntenraad, ondernemingsraad en het Breed-MT.

Er zijn zeven uitdagingen benoemd:

- 1) het herijken van de (religieuze) identiteit;
- 2) het opschuiven in de keten;
- 3) de kwaliteit van zorg versterken;
- 4) HRM door ontwikkelen;
- 5) slim samenwerken in het (lerend) netwerk;
- 6) het verder ontwikkelen van zelforganisatie;
- 7) managen van middelen;

1.2 Omschrijving typen zorgverlening

Huize Rosa ondersteunt kwetsbare ouderen om zo gezond, prettig en zelfstandig mogelijk te blijven leven. Wij zijn er voor inwoners van Nijmegen en omgeving en bieden verschillende typen zorgverlening:

Type zorglevering	Eenheden	Zorgomgeving
WLZ-zorg zonder én met behandeling ZZP en VPT	ZZP 3 tot en met ZZP 10	Zelfstandig wonen met zorg
WLZ-zorg met behandeling psychogeriatric	ZZP 4 tot en met ZZP 10	Kleinschalig wonen in groepsvormen
ZVW	Persoonlijke verzorging & Verpleging	Zelfstandig wonen met zorg
WMO	HH Huishoudelijke Hulp en begeleiding	Maatschappelijke ondersteuning aan huis

1.3 ZZP-verdeling

Huize Rosa biedt binnen haar muren verpleeghuiszorg aan bewoners van zes woongroepen enerzijds en sinds 1 april 2020 ook verpleeghuiszorg aan de bewoners van de appartementen in de woontoren. In onderstaande tabellen wordt van beide groepen een nadere onderverdeling gemaakt naar zorgproduct.

Producten Woongroepen	Financiering	Totaal
ZZP 5	WLZ	34
ZZP 7	WLZ	4
Totaal		38

*Peildatum 31-12-22

Producten Woontoren	Financiering	Totaal
ZZP 3	WLZ	0
ZZP 4	WLZ	2
ZZP 5	WLZ	5
ZZP 6	WLZ	47
Persoonlijke verzorging & Verpleging	ZVW	2
Totaal		56

*Peildatum 31-12-22

In de thuiszorg wordt zowel ZVW-zorg als WLZ-zorg in de vorm van een Volledig Pakket Thuis (VPT) geleverd. Ook van VPT-cliënten is een nadere onderverdeling naar zorgwaarde gemaakt.

Producten Thuiszorg	Financiering	Totaal
Vpt 3	WLZ	1
Vpt 4	WLZ	3
Vpt 5	WLZ	8
Vpt 6	WLZ	8
Totaal		20
ZVW	ZVW	46
Totaal		46

*Peildatum 31-12-22

De huishoudelijke dienst van Huize Rosa levert vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) huishoudelijke hulp en ondersteuning. In de onderstaande tabel is een nadere onderverdeling van de cliënten te zien, waarbij HH1 staat voor minder complexe en HH2 voor complexe situaties. Het onderscheid tussen inspannings- en resultaatgericht heeft te maken met de onderliggende indicatie. Die is bij inspanningsgericht gebaseerd op een vast aantal uren per week en bij resultaatgericht op een resultaat zoals vastgelegd in een plan van aanpak.

Producten Huishouding	Financiering	Totaal
HH 1: inspanningsgericht	WMO	49
HH 1: outputgericht	WMO	4
HH 2: inspanningsgericht	WMO	1
HH 2: outputgericht	WMO	0
Totaal		54

Peildatum 31-12-22

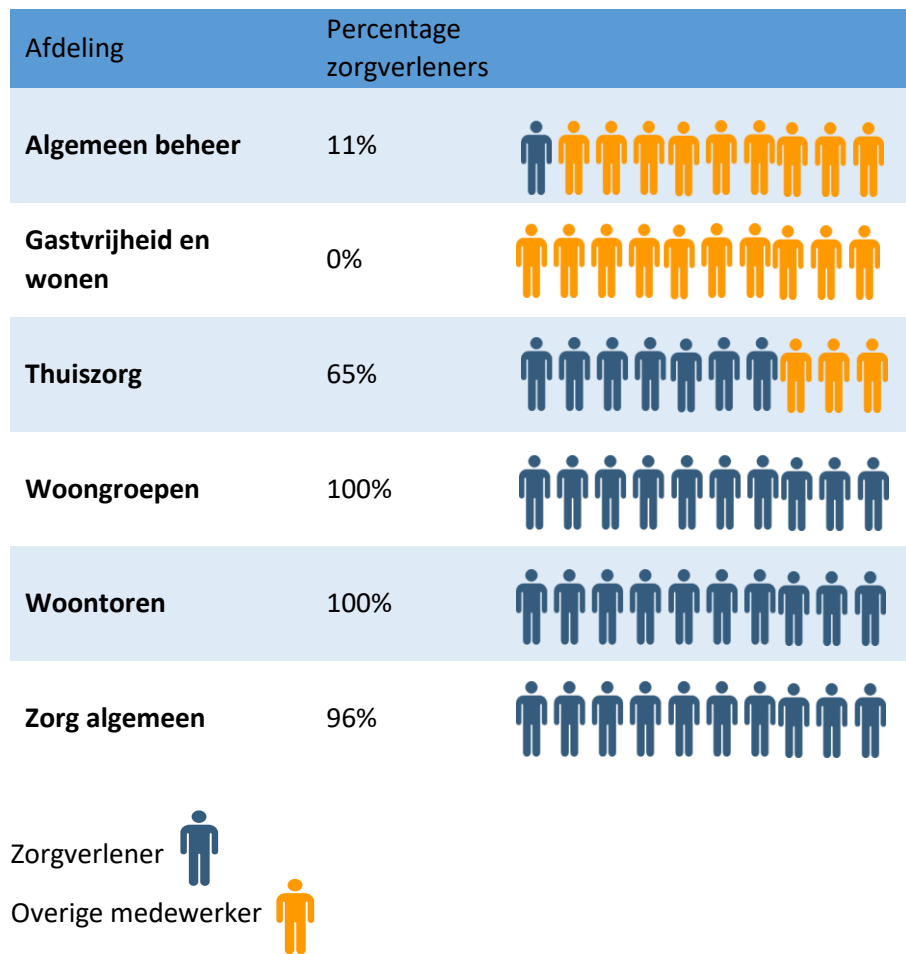
2. Profiel personeelssamenstelling

Het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg augustus 2021 en het addendum WLZ-zorg thuis stelt dat er zonder voldoende, bevoegd en bekwaam personeel geen kwalitatief verantwoorde zorg kan worden geleverd en dat onderschrijven we van harte. In dit hoofdstuk wordt de personeelssamenstelling op verschillende manieren gepresenteerd. Onderstaande cijfers hebben betrekking op de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 en betreffen de gehele organisatie, dus zowel onze intramurale als extramurale dienstverlening.

2.1 Aantal zorgverleners en vrijwilligers

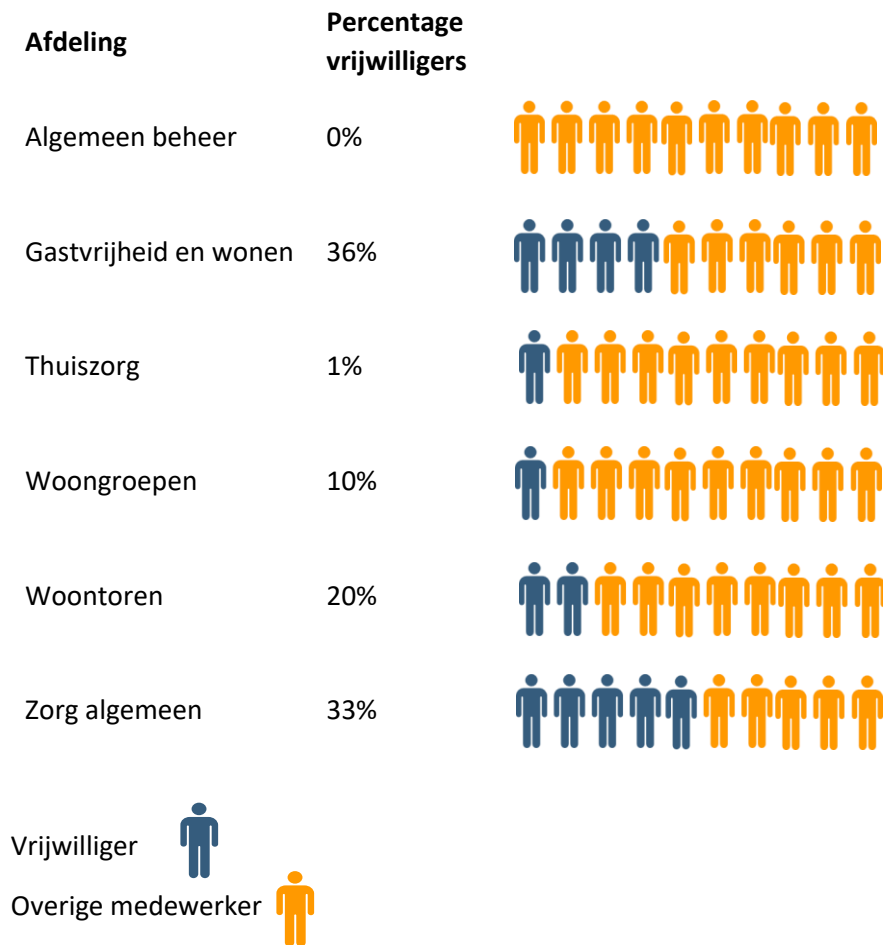
Onder zorgverleners verstaan wij alle cliëntgebonden functies. Onderstaande weergave laat het percentage zorgverleners per organisatieonderdeel zien. De activiteitenbegeleiders (in Zorg algemeen) en de zorgassistentes (in Zorg algemeen) dienst horen bij zorgverleners.

Figuur 1: Percentage zorgverleners en overige medewerkers



Op de peildatum 31-12-2022 werken er 233 betaalde medewerkers en 75 vrijwilligers. Onderstaand schema laat het percentage vrijwilligers per organisatieonderdeel zien. Veel vrijwilligers zijn actief in de activiteitenbegeleiding (Zorg algemeen). In de woontoren zijn 12 individuele vrijwilligers actief, dit is 80% van het totaal aantal actieve vrijwilligers in de woontoren. Hiernaast zijn sommige vrijwilligers bij meer dan één organisatieonderdeel actief.

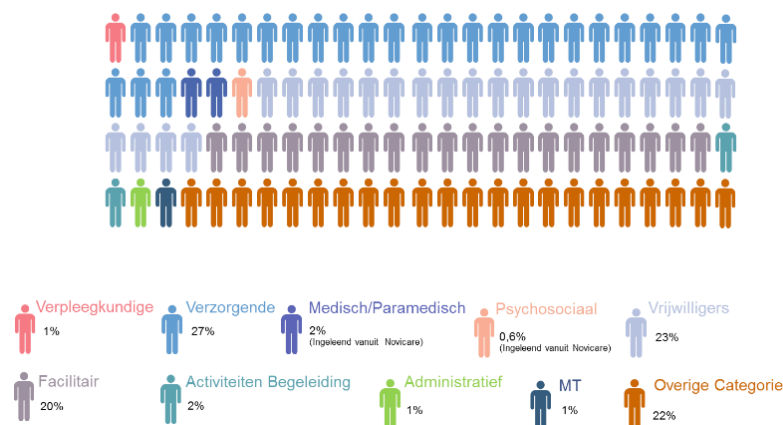
Figuur 2: Percentage vrijwilligers en overige medewerkers



2.2 Verdeling over functies en niveaus

In onderstaand schema worden de medewerkers en vrijwilligers weergegeven naar functie. De peildatum is 31-12-2022.

Figuur 3: Verdeling naar functie



Op de peildatum zijn er 164 zorgverleners in dienst. Deze kunnen we, net als voorgaande jaren, presenteren naar opleidingsniveau. De peildatum is 31-12 van het jaar 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022.

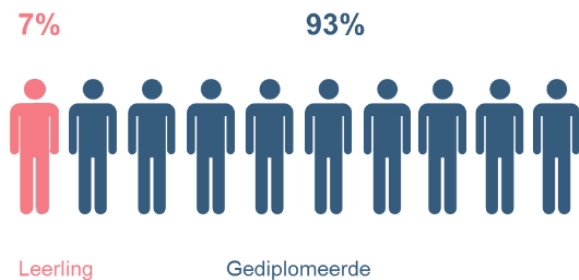
Figuur 4: Verdeling naar opleidingsniveau

Niveaus	2018	2019	2020	2021	2022
Niveau 1	20%	22%	24%	16%	18%
Niveau 2	13%	12%	17%	15%	15%
Niveau 3	51%	49%	40%	66%	65%
Niveau 4	14%	15%	17%	1%	2%
Niveau 5	0%	0%	0%	2%	0%
Niveau 6	3%	2%	2%	0%	0%

2.3 Verhouding leerlingen-gediplomeerden

Van de 168 zorgverleners is 7% leerling en 93% gediplomeerd. De peildatum voor deze cijfers is 31-12-2022.

Figuur 5: Verhouding leerlingen en gediplomeerden



2.4 In-, door- en uitstroomcijfers

De in-, door- en uitstroomcijfers zijn bepaald per jaar over het jaar 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022 zijn inclusief oproep- en flexkrachten.

Figuur 6: In-, door- en uitstroomcijfers



Jaar	Aantal	Jaar	Aantal
2017	51	2017	20
2018	56	2018	45
2019	59	2019	60
2020	89	2020	81
2021	56	2021	57
2022	49	2022	35

De aantallen die worden benoemd zijn absolute aantallen op de datum 31-12 van dat betreffende jaar.

In 2022 is er een onderscheid gemaakt tussen de instroom en uitstroom inclusief en exclusief oproepkrachten. Dat betekent onderstaande tabel voor het jaar 2022:



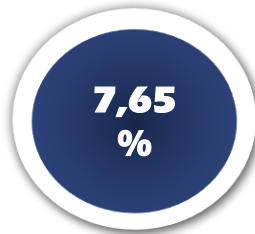
Jaar	Aantal incl. oproepkracht	Aantal excl. oproepkracht	Jaar	Aantal incl. oproepkracht	Aantal excl. oproepkracht
2022	49	26	2022	35	23

2.5 Ziekteverzuim

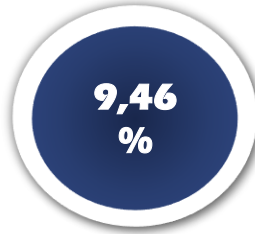
De ziekteverzuimpercentages worden weergegeven exclusief vangnet, ziek ten gevolge van zwangerschap en zwangerschapsverlof.

Figuur 7: Ziekteverzuimpercentages

ZIEKTEVERZUIM 2018



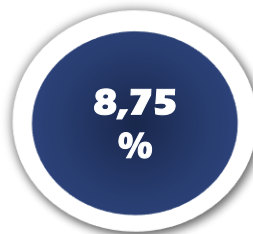
ZIEKTEVERZUIM 2019



ZIEKTEVERZUIM 2020



ZIEKTEVERZUIM 2021



ZIEKTEVERZUIM 2022



* Vanaf 1-1-2021 worden de verzuimcijfers berekend door Vernet (de organisatie welke verzuimcijfers berekent en analyseert en ook afzet tegen branche gemiddelden).

3. Uitkomsten kwaliteitsjaarplan 2022

Eind 2021 is besloten om een kwaliteitsjaarplan op te stellen dat verder in de tijd kijkt en aansluit op de duur van onze meerjarenstrategie. Dat betekent dat er een jaarplan is opgesteld met een doorkijk tot 2025 met een aantal thema's en bijbehorende projecten. Per jaar worden de thema's en de projecten geconcretiseerd.

3.1 Identiteit herladen

3.1.1 Huize Rosa en haar identiteit

<p><i>Uitkomsten doelstellingen 2022</i></p>	<p>Verbeterdoel: Vertalen van de herladen identiteit naar de praktijk en verwerken in beleid Dit doel is niet gerealiseerd. De identiteit is herladen in 2021 en de vertaalslag naar het informatiemateriaal en de praktijk zal verder worden gerealiseerd in 2023, onder andere via het project 'Klantreis'. Dit project brengt in kaart hoe en op welke momenten de klant (bewoner of familie) te maken krijgt met Huize Rosa en op welke wijze gaan wij daar mee om. Hoe ziet de klant ons? Uiteraard zijn we wel bezig geweest om invulling te geven aan onze identiteit, onder andere in de dagelijkse praktijk en de overige projecten en thema's. Echter dit heeft nog niet geresulteerd in de concrete producten, zoals we die in het jaarplan hadden geformuleerd.</p>
--	--

3.2 Opschuiven in de keten

3.2.1 Groei in WLZ-VPT

<p><i>Uitkomsten doelstellingen 2022</i></p> <p><i>Gekoppeld aan Thema 3 'Zorg dichtbij huis Zorg in de wijk Huize Rosa'</i></p>	<p>Verbeterdoel: Opschuiven in de keten, groei thuiszorg d.m.v. WLZ VPT/MPT Dit doel is gerealiseerd. We streven naar een groei van 4 cliënten VPT/MPT per jaar. Dat is gerealiseerd, op 1 december 2022 hadden we 20 cliënten VPT/MPT. De borging van de groeicurve vindt plaats in 2023. Als vervolg start het project 'Groei in de wijk' in 2023.</p>
--	---

3.3 Kwaliteit van Welzijn & Zorg versterken

3.3.1 Excelleren in Welzijn met aandacht voor zorg, dat is waar wij voor staan

Verbeterdoel: Verder vormgeven van verpleeghuiszorg in Huize Rosa

Dit doel is grotendeels gerealiseerd.

Verbeterdoel: Samenwerking met Novicare optimaliseren

Dit doel is gerealiseerd. Met de komst van de manager Welzijn & Zorg is er verder vorm en inhoud gegeven aan de samenwerking. Tevens zijn de gezamenlijke speerpunten geformuleerd en worden ze gezamenlijk opgepakt.

De fysiotherapie wordt met ingang van 2023 verzorgd door een lokale samenwerkingspartner om zo meer wijkgericht te kunnen werken en meer continuïteit voor (toekomstige) bewoners te borgen.

Verbeterdoel: Beleid formuleren t.a.v. palliatieve zorg

Dit doel is nog niet gerealiseerd. Dit onderwerp is opgepakt en wordt in 2023 verder vorm gegeven.

Verbeterdoel: Implementatie wet zorg en dwang (WZD)

Dit doel is gerealiseerd en het (concept) beleidsplan is opgesteld en vastgesteld. De implementatie van de wet zorg en dwang blijft voor ons een belangrijk aandachtspunt en dit wordt in 2023 opgepakt. Daarnaast wordt er een vervolg project gestart om de WZD in de woontoren en thuiszorg verder vorm te geven.

Verbeterdoel: Commissies herinrichting en herstarten ten behoeve van veilige verpleeghuiszorg.

Dit doel is deels gerealiseerd en wordt verder afgerond in 2023. Zo hebben we in 2022 de MIC commissie in het leven geroepen. Deze werd voorheen aangeduid als de MLV (Meten Leren Verbeteren). Ook de geneesmiddelencommissie is na corona weer opgestart en heringericht. De commissie voor de infectiepreventie is voorbereid en wordt in 2023 verder vorm gegeven. Via Vilans is een coach betrokken die ons hierbij gaat begeleiden. Tevens is de WZD commissie geformeerd en is het beleidsplan opgesteld en tot slot in de hulpmiddelencommissie herstart en krijgt deze verder vorm in 2023.

Verbeterdoel: Traject Waardigheid en Trots op locatie

Dit doel is gerealiseerd. Het traject en programma is afgerond met een eindverslag Waardigheid en Trots. De eindverslag geeft waardevolle input voor onze prioriteiten ten aanzien van kwaliteit in 2023.

Verbeterdoel: Invulling huiskamer somatiek

Dit doel is deels gerealiseerd. De visievorming en voorbereidingen zijn in 2022 gestart en in mei 2023 gaat de grote Huiskamer nieuwe stijl open. Een aanbod waar we trots op zijn. Voor een grote groep bewoners met name uit de woontoren met somatische ondersteuningsvragen op maat een zinvolle dagbesteding krijgen aangeboden en de mogelijkheid om medebewoners te ontmoeten in een kleine huiselijke setting. Waar veiligheid, sfeer en individuele aandacht centraal staan.

Verbeterdoel: De inzet van verpleegkundigen en teamleiders

Dit doel is gerealiseerd. De verpleegkundige functie MBO 4 is na de nodige voorbereidingen in november formeel geïntroduceerd en het team is gestart. Daarmee is ook de rol van de teamleiders nader gedefinieerd op dit gebied. In 2023 gaan we verder met de professionele ontwikkeling van de verpleegkundigen.

Verbeterdoel 3.8: Visie op Welzijn en Zorg ontwikkelen

Dit doel is niet gerealiseerd. Dit project is door onvoldoende capaciteit in de organisatie en andere prioriteiten doorgeschoven naar 2023.

3.4 HRM door ontwikkelen

3.4.1 Zonder goede medewerkers, geen goede zorg

*Uitkomsten
doelstellingen 2022*

Verbeterdoel: Borgen vernieuwde arbeidsmarktcommunicatie en heringericht proces werving en selectie

Dit doel is gerealiseerd. We werken nu met Recruitee, een nieuw systeem voor veilige en efficiënte en persoonlijke communicatie met en over vacatures, kandidaten en procedures.

Verbeterdoel: Uitvoeren en borgen introductieprogramma nieuwe medewerkers

Dit doel is gerealiseerd. Er zijn 3 introductiebijeenkomsten gehouden voor nieuwe medewerkers, er is een werkboekje gemaakt en een buddysysteem voor een warm welkom voor nieuwe collega's geïntroduceerd. Als vervolg op de introductie zal in 2023 een inwerkprogramma worden ontwikkeld.

Verbeterdoel: Van terugdringen ziekteverzuim naar vitale medewerkers

Dit doel is niet gerealiseerd. Het verzuim is dit jaar gestegen. Het betreft vooral langdurig verzuim dat grotendeels niet arbeid gerelateerd is. Corona en vertrek van leidinggevendenden hebben een negatieve invloed gehad op het verzuim.

Verbeterdoel: Capaciteitsplanning als basis voor werkwijze roosteren en plannen

Dit doel is deels gerealiseerd. Dit jaar is veel aandacht besteed aan het roosteren en plannen. In 2023 wordt het projectplan afgerond. Onderdeel is de introductie van Tonos-Care (een instrument voor het maken van dienstenpatronen op basis van geplande en ongeplande zorgvragen en beschikbare capaciteit met bijbehorend opleidingsniveau).

*Verbeterdoelstelling
/ Thema 2
'Voldoende
beschikbare goede
zorg Huize Rosa'*

Verbeterdoel: Opleidingsbeleid & Opleidingsplan

Dit doel is deels gerealiseerd. We hebben eind 2022 een nieuw leermanagementsysteem (LMS) ingevoerd. De uitvoering van het nog definitief te maken opleidingsplan en – beleid is opgepakt en grotendeels gerealiseerd. De wisseling van praktijkopleiders heeft een en ander vertraagd. Dit project loopt door in 2023.

Verbeterdoel: Optimaliseren P&O processen en beleid

Dit doel is grotendeels gerealiseerd. De P&O processen zijn aangepast met uitzondering van de vlootschouw en het opzetten van een gesprekscyclus nieuwe stijl. Deze lopen door in 2023.

Verbeterdoel: langer behouden personeel en verminderen uitstroom

Het doel de komende jaren is het langer behouden van eigen, goed opgeleid en vitaal personeel. De stijging van het verloop van 35% in 2020 is stop gezet en verder omgebogen naar een daling van 15%. Het doel was 20% en dat is daarmee gerealiseerd. Een daling van het verzuim 9% is niet gerealiseerd, dit is gestegen tot 13,14% in 2022.

3.5 Slim samenwerken in het netwerk

3.5.1 Niet harder werker, maar slimmer werken

*Uitkomsten
doelstellingen
2022*

Verbeterdoel: Samenwerken in het lerende netwerk verder uitwerken

Dit doel is gerealiseerd. De bestuurders komen regelmatig bij elkaar, waarbij meerdere onderwerpen nader zijn uitgewerkt en uitgediept, bijvoorbeeld op het gebied van ICT en P&O. Naast de bestuurders zien we ook steeds meer dat de medezeggenschapsorganen en andere onderdelen van Huize Rosa elkaar weten te vinden het Lerend Netwerk. Daarnaast is Huize Rosa onderdeel van het regionale V&V netwerk Nijmegen wat in 2023 is omgedoopt tot 'Netwerk Nonna'.

3.6 Zelforganisatie verder ontwikkelen

3.6.1 Inclusieve zelforganiserende teams

*Uitkomsten
doelstellingen
2022*

Verbeterdoel: Organisatie Ontwikkeling

- 1) Een leiderschapstraject voor het breed-MT. Dit doel is gerealiseerd. Zie ook de groene score op leidinggeven in het eindverslag van Waardigheid & Tros op locatie.
- 2) Ontwikkeling van functies/rollen en de mix hierin, behorend bij deze zelforganisatie, waaronder de functie van manager en teamleider. Het verder actualiseren van het functiehuis is nog niet volledig afgerond. Daarmee is dit doel is grotendeels gerealiseerd en loopt deels door in 2023.
- 3) Diverse werkprocessen worden in beeld gebracht en geoptimaliseerd met betrokkenen. Dit doel is gerealiseerd, waarbij onder andere het werkproces van zorgbemiddeling is aangepakt.

3.7 Middelen managen

3.7.1 Dit is nodig voor een toekomstbestendig Huize Rosa

*Uitkomsten
doelstellingen
2022*

Verbeterdoel: Een nieuw ECD

Dit doel is gerealiseerd. Op 1 november 2022 zijn we overgestapt van Resident Web naar het moderne en intuïtieve ECD van SDB met spraak gestuurde rapportage mogelijkheden. Alle medewerkers hebben een smartphone gekregen om gebruik te kunnen maken van de bijbehorende Octopus app. Een impactvolle verandering, die het methodisch en doelgericht werken voor de medewerkers ondersteunt. Doordat het gericht is zowel de zorgprofessionals als het informele zorgnetwerk, draagt dit substantieel bij aan de kwaliteit van zorg en werkplezier.

Verbeterdoel: Routekaart ICT uitvoeren

Dit doel is grotendeels gerealiseerd en loopt door in 2023. Door leveringsproblemen van onderdelen kan de wifi pas in 2023 worden aangepast. Voor de rest liggen we goed op koers om in 2023 de volledige basis op orde te hebben, diverse zorgprocessen geoptimaliseerd te hebben en volop actief aan de slag te zijn met zorgtechnologie en innovaties.

Er zijn dit jaar twee functioneel applicatiebeheerders, een projectmedewerker zorgtechnologie en een groeiend aantal digicoaches benoemd om hier aan bij te dragen.

Verbeterdoel: Optimaliseren financiële processtromen

Dit doel is gerealiseerd.

Verbeterdoel: Optimaliseren proces zorgbemiddeling

Dit doel is grotendeels gerealiseerd en loopt nog door in 2023.

4. Verbeterparagraaf en beschrijving van samen leren en verbeteren

We zijn verder gegaan met de zeven uitdagingen uit het meerjarenbeleidsplan. Dit jaar zijn we verder gegaan met de inclusieve en zelforganiserende teams en bijbehorend leiderschap. Dit draagt bij aan meer regie en zelfredzaamheid voor bewoners en cliënten, door met hen samen te werken en dit aan te vullen. We proberen zo concreet en duidelijk mogelijk te zijn. Dit alles draagt bij een veilig leer- en werkklimaat, zodat wij samen kunnen leren en ontwikkelen.

De manier waarop we dit doen is als volgt: we vertrouwen op onszelf, onze collega's en de organisatie. We geven aandacht aan dat waar we meer van willen. We doen wat nodig is en we doen wat werkt. We maken gebruik van elkaars talent op basis van gelijkwaardigheid en toegevoegde waarde. We gaan stap voor stap. Al doende gaan we met elkaar op pad om samen te leren en te verbeteren. We stellen ons oordeel uit en stellen eerst een vraag. We gaan anders, slimmer en digitaler werken en niet harder.

In ons jaarplan zitten de nodige verbeterplannen, zodat we de basis op orde krijgen en de randvoorwaarden voldoende zijn om verder te bouwen om toekomstbestendig te worden en bij te dragen aan kwaliteit van bestaan van bewoners en cliënten en werkplezier van medewerkers en vrijwilligers.

5. Normen voor goed bestuur

Binnen Huize Rosa is de Zorgbrede Governance Code van kracht en worden de codebepalingen voor goed governance toegepast. Met dit jaarverslag leggen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur verantwoording af over het beleid en de activiteiten van Huize Rosa en over het uitvoeren van de toezichthoudende en bestuurlijke taak. De Raad van Toezicht handelt geheel onafhankelijk. Met betrekking tot de Raad van Toezicht en de leden zijn naast de Statuten, het reglement Raad van Toezicht, de toezichtsvisie en het rooster van aftreden leidend. De Raad van Bestuur verstrekt periodiek de informatie aan de Raad van Toezicht die nodig is voor een goede uitoefening van haar taak.

5.1 Raad van Toezicht

Hieronder een overzicht van de samenstelling van de Raad van Toezicht in 2022.

Naam	Functie in de rvt/rvc	Nevenfuncties
Dhr. G. Prick	Voorzitter RvT en lid Auditcie	<ul style="list-style-type: none"> • Vice voorzitter RvT museum Het Valkhof • Voorzitter RvT begraafplaats Heilig Landstichting • Vice voorzitter museum park Orientalis • Voorzitter alg klachtencommissie ROC Nijmegen • Voorzitter Stg Katholieke Herstellingsoorden Dekkerswald • Voorzitter Stg Bogo onderwijs ondersteuning • Lid van de beroepscommissie centraal bureau fondsenwerving
Dhr. P. de Vries-Robbé	Lid	
Mevr. L. Frank	Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur/eigenaar Larissa Frank Consulting • Lid Geschillencollege D66 • Interim Programmamanager Regionaal Gezondheidsakkoord Eemland Samen Sterker • Interim Senior Adviseur St. Antonius Ziekenhuis • Interim Projectleider Parnassia Groep
Mevr. A. Schaap	Vice voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> • Burgemeester gemeente Renkum, in deze hoedanigheid: - Dagelijks bestuur Euregioraad

		<ul style="list-style-type: none"> - Algemeen en dagelijks bestuur Gelders Archief (ook namens Rheden en Rozendaal) - Lid Algemeen Bestuur Groene Metropoolregio Arnhem Nijmegen - Algemeen bestuur Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland Midden (VGGM) <ul style="list-style-type: none"> - Vertegenwoordiger Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) - Bestuurslid hospice Wijchen - Bestuurslid veiligheidshuis West Veluwe Vallei - Voorzitter stuurgroep Zorg en Veiligheid - Lid van Orang Bijak – Bronbeek - Ambassadeur hospice Wageningen / Renkum - Buitengewoon Ambtenaar van de Burgerlijke Stand
Dhr. L. Bloemers	Lid Auditcie	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter lokale afdeling PvdA Berg en Dal • Voorzitter Stichting Vrienden van Omroep Groesbeek • Venoot van V.O.F. Bloemers-Orlova
Dhr. D. Oosterum	Trainee vanaf 1-12-2022	<ul style="list-style-type: none"> • Chef Kabinet Commissaris van de Koning te Arnhem

5.2 Activiteiten Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2022 in totaal 8 keer vergaderd waarvan 1 keer zonder Raad van Bestuur, dit betrof de zelfevaluatie. Daarnaast is de renumeratiecommissie 1 keer bij elkaar gekomen en heeft de Audit commissie tweemaal vergaderd. De voorzitter van de Raad van Toezicht is eenmaal aangeschoven bij een vergadering van de OR en heeft daarnaast telefonisch contact gehad met de voorzitter van de cliëntenraad.

De Raad van Toezicht heeft in 2022 de volgende onderwerpen besproken en besluiten genomen:

Bestuur en Governance

- Benoeming van dhr. Louis Bloemers (financiële portefeuille) tot lid van de Raad van toezicht (besluit);
- Vaststellen van de Toezichtsvisie (besluit);
- Herbenoeming van dhr. Pieter de Vries Robbé voor een periode van 1 jaar (besluit);
- Vaststellen vacaturetekst lid RvT proefiel zorgtechnologie en innovatie (besluit);
- Vaststellen klasse indeling WNT (besluit);
- Bespreken verbeterpunten zelfevaluatie;

Strategie, beleid en bedrijfsvoering

- Goedkeuren van de jaarrekening en het kwaliteitsjaarverslag 2021 (besluit);
- Goedkeuren van de begroting 2023 (besluit);
- Goedkeuren van het jaarplan (besluit);
- Verbeterplan ICT;
- Strategische koers Huize Rosa;
- Organisatiestructuur;
- Financieel gezonde bedrijfsvoering

Kwaliteit en Veiligheid

- Projectplan verpleeghuiszorg;
- Nulmeting risico analyse door accountant;
- Toekomst van de Rosa Stichting (Identiteit);
- Wet zorg en dwang;
- Medische technologieën als oplossing voor het personeelstekort;
- Risico analyse Huize Rosa;

Externe samenwerking

- Samenwerkingsverbanden en regionale verbinding in netwerken;

Een bestuurlijk dilemma wat in 2022 meermaals met de Raad van Toezicht is besproken is de voortgang van het door de bestuurder ingezette verbeterprogramma, de daaraan gekoppelde noodzakelijke investeringen en het daardoor akkoord geven aan een tijdelijke negatieve begroting teneinde tot een in alle opzichten structureel gezonde organisatie en exploitatie te komen.

5.3 Rooster van aan- en aftreden

Naam/functie	Datum toetreding	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Dhr. G. Prick	01-03-2016			01-03						
Dhr. P. de Vries-Robbé†	01-01-2018		27-01							
Mevr. L. Frank	01-08-2020			01-08*				01-08		
Mevr. A. Schaap	01-04-2021				01-04*				01-04	
Dhr. L. Bloemers	31-05-2022					31-05*				31-05
Dhr. D. Oosterum**	01-12-2022		01-12							

*Herbenoemingstermijn (1^e keer vier jaar)

† Dhr. P. de Vries-Robbé is overleden op 27-01-2023

** Dhr. Oosterum is een trainee die aangenomen is voor de duur van 1 jaar om mee te draaien met de RvT en zodoende ervaring op te doen als toezichthouder.

5.4 Zelfevaluatie van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht hecht veel waarde aan de zelfontwikkeling en het blijven leren als team en als gremia. Daartoe heeft zij op 14 januari 2022 een zelfevaluatie gehouden. De belangrijkste punten die naar voren kwamen zijn:

- RvT leden spreken elkaar (nog) meer aan (checken effect)
- Af en toe meer diepgang
- Helder zijn op rol RvT (werkgever, toetsen, klankbord)
 - o Aandacht voor persoonlijke stijl bestuurder
 - o Aandacht voor de vraag achter de vraag
 - o Expliciet toetsen (obv toetsingskader)
- Bespreken concrete dilemma's
- Verbeteren zicht op sturingsinformatie financiën (P&C cyclus, hard en softcontrols, dashboard)
- Jaarverslag RvT verbeteren
- Rol RvT in lokale en regionale netwerken verduidelijken
- Zoeken naar effectievere invulling netwerkrol en zichtbaarheid organisatie
- Visie op toezicht uitwerken
- Reflectie op toekomst