



Kwaliteits- jaarverslag Inovum 2021

Liefdevolle zorg,
het beste voor jou

Inovum • naast jou. www.inovum.nl / 035 - 588 84 00

inovum

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
1. Wie is Inovum?	5
2. Cliënt, bewoner en naasten	9
3. Collega's	13
4. Organisatie	15
5. Leren en ontwikkelen	17
6. Medezeggenschap en besluitvorming	21



Voorwoord

Reflectie op het jaar – Siety de Jager

In het jaarverslag over 2020 spraken we de hoop en verwachting uit dat 2021 het jaar van de omslag zou worden en we weer terug zouden kunnen naar normaal. Helaas is dit niet gelukt. Na een periode van relatieve rust stak opnieuw Corona de kop op en belandden we in Nederland opnieuw in een lockdown, die in sommige opzichten nog steviger was dan de eerste keer. Daar kwam nog bij dat de discussie en het verschil van mening over de te nemen maatregelen groter was dan in het begin van de pandemie. Toen kreeg ons personeel staande ovaties voor hun inzet, terwijl in het afgelopen jaar er juist kritische vragen kwamen over o.a. 1,5 meter afstand en gebruik van mondkapjes. Voor onze medewerkers, die het al zwaar hadden en zich met man en macht hebben ingezet, was dit niet gemakkelijk. In onze ziekteverzuimcijfers zien we dit terug. Medewerkers raakten overbelast, kregen Corona of werden opgeroepen voor uitgestelde zware operaties. Het wegvallen van medewerkers was niet gemakkelijk op te vangen. De arbeidsmarkt is moeilijk. Vaste medewerkers zijn er nauwelijks te vinden. Het gevolg was dat we in 2021 veel Personeel Niet in Loondienst (PNIL) hebben moeten inhuren. Begin 2022 zien we langzaam een kentering ontstaan.

Net als vorig jaar hebben we binnen Inovum door de impact van corona prioriteiten moeten stellen en hebben we niet al onze plannen kunnen uitvoeren. Maar – ondanks corona – hebben we op verschillende terreinen ook mooie voortgang geboekt. De ontwikkelingen die tijdens de eerste lockdown zijn gestart, zijn doorgezet in 2021. Het digitale zorgen, werken en overleggen heeft een plek verworven in onze dagelijkse bezigheden. De samenwerking in de regio op verschillende terreinen is even sterk gebleven en heeft geleid tot een gezamenlijke Zorgvisie voor de Gooi en Vechtstreek. Hierin wordt onder andere voorzien in Ziekenhuis Verplaatste Zorg (VPT) en een verschuiving van intramurale verpleeghuiszorg naar extramurale zorg. Samen met alle andere stakeholders (VVT-instellingen, Zilveren Kruis, Ziekenhuis, HA) worden deze plannen nu verder uitgewerkt en waar mogelijk al uitgevoerd.

We kunnen 2021 afsluiten met een positief resultaat, mede door de corona-compensatie voor die extra inzet en kosten. Ook hebben we met positief resultaat in 2021 de ISO-audit door bureau DNV doorlopen. Er waren 5 observaties en 4 tekortkomingen. Daarop hebben we de benodigde acties ondernomen. Het resultaat was ronduit positief.

Zorg is en blijft mensenwerk en maatwerk. Zonder de dagelijkse inzet van alle collega's, vrijwilligers en het netwerk van cliënten en bewoners is dat niet mogelijk. We zijn trots op alle mensen die bij Inovum samen de schouders eronder gezet hebben om door deze moeilijke en intensieve periode heen te komen. Ik wil daarom iedereen, mede namens het managementteam en de leden van de raad van toezicht, hartelijk danken voor de moed en tomeloze inzet, betrokkenheid en vakmanschap in 2021.

Siety de Jager
Interim bestuurder Inovum

Impact corona

Het jaar 2021 was – evenals het jaar 2020 – een bijzonder jaar als gevolg van de COVID-19 pandemie, zoals ook benoemd in het voorwoord. COVID-19 was voor onze bewoners, cliënten, medewerkers, mantelzorgers, vrijwilligers en naasten zeer belastend en had ingrijpende gevolgen. Ook in dit jaar hadden we nog te maken met strenge maatregelen, met ingrijpende situaties zoals quarantaine voor bewoners en hoog ziekteverzuim onder medewerkers. We konden door de gevolgen van corona niet altijd de kwaliteit leveren die we wilden leveren. Daarnaast zorgden de maatregelen voor afstand, zowel letterlijk als figuurlijk.

Er zijn dit jaar verschillende uitbraken op de locaties geweest. Deze besmettingen hebben ook geleid tot sterfgevallen onder de cliënten. Om bij dit verlies stil te staan, zijn er in het najaar herdenkingsdiensten gehouden. Deze waren via het beeldscherm gezamenlijk te volgen.

Gelukkig zagen we ook positieve veranderingen en konden steeds meer maatregelen worden losgelaten. Dit gebeurde steeds in goed overleg met de betrokkenen, om zo weloverwogen beslissingen te maken. Heldere communicatie was hierin steeds een aandachtspunt, dit is dan ook als positief ervaren.

De impact van de pandemie heeft ook invloed gehad op het uitvoeren van de plannen van Inovum. De zorg en organisatie werd er grotendeels door in beslag genomen. We moesten realistisch zijn in wat haalbaar was. De focus kwam te liggen op de primaire zorg. Dit betekent dat we prioriteren hebben gesteld en plannen zijn doorgeschoven naar 2022. Dit is ook terug te lezen in dit verslag. Maar ondanks de beperkingen en uitdagingen van dit jaar is er enorm veel werk verzet en bleef goede en liefdevolle zorg op de eerste plaats staan.

Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	Stichting Inovum
Postadres	Nieuw-Loosdrechtsedijk 24
Postcode	1231 KX
Plaats	Loosdrecht
Bezoekadres	Lindelaan 101C, Loosdrecht
Telefoonnummer	035 – 58 88 555
Identificatienummer	NZa 650-8765
Nummer Kamer van Koophandel	41149733
E-mailadres	info@inovum.nl
Internetpagina	www.inovum.nl

1. Wie is Inovum?

1.1 Wie zijn wij

Inovum is een middelgrote zorgorganisatie in de regio Gooi en Vechtstreek; actief in de gemeenten Wijdemeren en Hilversum. Ons doel is de kwaliteit van leven, het welbevinden van cliënten en bewoners te verbeteren en/of (zoveel mogelijk) in stand te houden. De verhalen van de bewoners en cliënten staan centraal. Aandacht voor welzijn, welbevinden en wonen is belangrijk en de cliënt kan rekenen op goede zorg en behandeling waar nodig.

Inovum biedt, verankerd in de wijk, hulp bij huishouding, individuele begeleiding thuis, casemanagement, alarmzorg, thuiszorg in de wijk en verpleeg(huis)zorg thuis.

Thuiszorg van Inovum

De meeste mensen willen zo lang mogelijk zelfstandig wonen, de eigen regie behouden over het leven en leven in een vertrouwde omgeving. Wanneer daar ondersteuning of advies bij nodig is, biedt Inovum een breed scala aan thuiszorg en diensten om de cliënt te ondersteunen.

Wonen bij Inovum

Op de woonlocaties van Inovum creëren we een vertrouwde omgeving waarbinnen onze bewoners hun levensritme zoveel mogelijk kunnen voortzetten. Ieder mens is anders – het uitgangspunt is dat bewoners zoveel mogelijk eigen regie behouden. We staan naast de bewoner, met liefdevolle en vakkundige zorg die aansluit bij zijn/haar behoeften. Wat wonen bij Inovum uniek maakt – naast onze zorg met oog voor eigen regie en welzijn – is de prachtige natuur in de omgeving van onze locaties. De locaties zijn gericht op verschillende doelgroepen.

Behandel- en Adviescentrum

Binnen het Behandel- en Adviescentrum (BAC) van Inovum werken verschillende disciplines met elkaar samen. BAC Inovum levert een breed scala aan professionele medische en paramedische diensten bij je thuis en op de locaties van Inovum. Alle professionals zijn gespecialiseerd in de lichamelijke en psychische gezondheid van ouderen en mensen met een beperking door een ongeval of ziekte. Het Behandel- en adviescentrum biedt naast individuele behandelingen en advies, ook diverse groepsactiviteiten.

Expertiseteam

Ons Expertiseteam bestaat uit professionals van het BAC die zich richten op thuiswonende cliënten.

Onze medewerkers kijken bij de behandeling altijd naar de wensen van de cliënt / bewoner en ondersteunen op een manier die bij hen past.



1.2 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn eigen regie, liefdevol en samen:



omdat we geloven dat ieder mens, ook binnen de beperkingen die hij of zij heeft, de eigen regie heeft.



omdat de medewerkers vanuit hun hart kiezen voor de zorg! Zorg met aandacht, die integer en persoonlijk is en het welbevinden van de cliënt vooropstelt.



omdat we samen werken met de cliënt, zijn familie en mantelzorgers. Waar nodig en nuttig werken we actief samen met andere organisaties.

1.3 Missie

Liefdevol en samen met anderen willen we ouderen en kwetsbare mensen die ondersteuning nodig hebben, helpen bij het vervullen van hun wensen. Uitgangspunt is dat de cliënt (of familie) zelf de zorg kiest waar hij of zij behoefte aan heeft.

1.4 Werkgebied Inovum Thuiszorg en verpleeghuiszorg



3 verpleeghuislocaties



Thuiszorg cliënten
(verdeeld over 9 thuiszorgteams)

1.5 Kerngegevens cliënten

Peildatum aantallen: 31-12-2021

Intramurale zorg							
Verpleeghuiszorg	Totaal aantal cliënten	PG ZZP5/7	Som ZZP6/8	SOM+ ZZP/LG 6/8	NAH ZZP 6/8 + LG	GRZ	Kortdurende opname (ELV/WMO)
locatie Beukenhof	137	49	22	16	29	16	5
locatie Gooiers Erf	85	85					
Veenstaete woongroepen pg	18	18					
Totaal	240	152	22	16	29	16	5

Extramurale zorg			Aantal cliënten per peildatum
Thuiszorg (& Welzijn Extramuraal)			
Thuiszorg	- Wijkverpleging (Verpleging en persoonlijke verzorging vergoed vanuit Zorgverzekeringswet)		529
	- Verpleging en Verzorging vergoed vanuit Modulair pakket Thuis (MPT) (wlz)		116
	- Product: Thuiszorgtechnologie vergoed vanuit ZVW (inzet medicijndispenser)		3
Totaal Thuiszorg ZVW en WLZ			648
Welzijn	Individuele begeleiding thuis vergoed vanuit MPT (wlz)		22
Extramuraal	Individuele begeleiding thuis vergoed vanuit WMO		2
Totaal Welzijn Extramuraal WLZ en WMO			24
Totaal aantal cliënten Thuiszorg (& Welzijn Extramuraal)			648

Behandeling extramuraal vanuit Expertiseteam		Aantal cliënten per peildatum
	Geneeskundige zorg voor Specifieke patiëntgroepen vergoed vanuit ZVW-GZSP	23
	Geneeskundige zorg voor Specifieke patiëntgroepen vergoed vanuit WLZ	7
Totaal Behandeling Extramuraal WLZ en GZVW-GZSP		30

Huishouding		Aantal cliënten per peildatum
	Huishouding vergoed vanuit WMO	662
	Huishouding vergoed vanuit MPT (Wlz)	77
Totaal Huishouding WLZ en WMO		739

1.6 Kerngegevens medewerkers

Peildatum aantallen: 31-12-2021

Aantal medewerkers	
Aantal fte per 31-12-2021	627 medewerkers (378,12 fte)
Waarvan verplegend en verzorgend personeel	223,85 fte
Behandeld en medisch personeel	23,95 fte
Overige cliëntgeboden functies	80,85 fte
Management en ondersteunend personeel	43,5 fte
Overig	14,9 fte
Totale salarissom (dit is exclusief werkgeverslasten)	€ 12.204.525
Inhuur personeel	€ 6.957.720
Instroom en uitstroom	
Instroom in aantallen en fte (excl. stagiairs en vrijwilligers)	233 (51,47 fte)
Intramuraal	126 (22,39 fte)
Extramuraal	74 (15,53 fte)
Behandeldienst	22 (7,22 fte)
Centraal kantoor	11 (6,33 fte)
Uitstroom in aantallen en fte (excl. stagiairs en vrijwilligers)	246 (87,31 fte)
Intramuraal	136 (49,45 fte)
Extramuraal	67 (14,69 fte)
Behandeldienst	24 (9,33 fte)
Centraal kantoor	19 (13,83 fte)
Aantal stagiaires	
Totaal aantal en fte	21 (14,9 fte)
Aantal vrijwilligers	
Totaal aantal	198
Verzuim	
Totale verzuim Inovum	7,8%
Branchegemiddelde (Vernet cijfers)	8,5%

2. Cliënt, bewoner en naasten

De cliënten en bewoners die kiezen voor Inovum, welke zorg de cliënt ook krijgt, moeten kunnen rekenen op kwalitatief goede zorg. Daarom blijven we ontwikkelen. Ook dit jaar zijn er verschillende ontwikkelingen binnen de zorg geweest. Naast dat we in onze dagelijkse bezigheden steeds werken aan kwaliteit van zorg, hebben we ook verschillende projecten uitgevoerd.

2.1 Ontwikkelingen in de zorg – Intramuraal

‘Hoe willen we werken’

Een belangrijk project in 2021 was ‘Hoe willen we werken’. Er zijn verschillende bijeenkomsten geweest en mooie stappen gezet. Vanaf 2022 gaan we werken met één ANW (avond nacht weekend) verpleegkundige voor de drie locaties. Hiermee is ook financiële ruimte gecreëerd voor de gespecialiseerd verpleegkundigen: een aantal verpleegkundigen met een specialisme op het gebied van wondzorg, Parkinson, diabetes of geriatrie.

Daarnaast is het deelproject m.b.t. samenwerking tussen zorg, welzijn en behandeling gestart en krijgt een vervolg in 2022. Dit project draagt bij aan betere en prettigere samenwerkingen en efficiënter werken.

Roostersystematiek

In het project roostersystematiek zijn we aan de slag gegaan met het herontwerpen van het roosterproces binnen Inovum en met onderwerpen als capaciteitsmanagement. De nieuwe roostersystematiek draagt bij aan stabiliteit in de roosters en daarmee rust op de woningen. In hoofdstuk 3 wordt dit project nader toegelicht.

Bezetting medische dienst

Het deelproject ‘Specialisten Ouderengeneeskunde’ is niet van start gegaan. Eind 2021 is als gevolg van ziekteverzuim en personele wisselingen de personele bezetting van de medische dienst te laag. In deze periode is gekozen voor een tijdelijk andere prioritering van werkzaamheden van de Specialist Ouderengeneeskunde. Daarnaast is besloten om een periode geen opnames te doen. Dit geeft ruimte in tijden van schaarse bezetting, maar zal ook financiële effecten hebben in 2022. Het tijdelijk stopzetten van commissies en multidisciplinaire overleggen brengt daarnaast risico’s met zich mee in de kwaliteitscyclus. Het is belangrijk hier ook komend jaar aandacht voor te hebben.

De revalidatie afdeling heeft, ondanks een aantal keer een opnamestop vanwege Corona, gedraaid zoals begroot. Hiermee is aanzienlijk meer herstelgerichte zorg en revalidatie verleend dan in 2020, een omzetstijging van meer dan 20% in 2021.

Doelgroepenbeleid

We hebben als Inovum vervolg gegeven aan de verbijzondering van onze doelgroepen. Inovum gaat zich richten op de doelgroepen Niet-Aangeboren Hersenletsel en Psychogeriatrie. De afdeling palliatieve zorg is per 31 december 2021 gesloten. Aan de hand van deze doelgroepenkeuze kan de nieuwbouw verder ingevuld worden in 2022.

Wet zorg en dwang

In vervolg op 2020 heeft verdere succesvolle implementatie van de Wet zorg en dwang

plaatsgevonden. In 2022 is bezinning nodig op de vraag hoe we in de toekomst omgaan met vrijheid beperkende maatregelen. Wij volgen binnen Inovum het Actiz-standpunt om het Wet Zorg en Dwang-stappenplan niet te volgen in het geval van vrijwillige zorg. Dit standpunt lijkt echter geen veldnorm te worden. Dit vraagt om een heroverweging.

Regionaal Transferpunt en ZorgDomein

Inovum neemt deel aan de implementatie van het Regionaal Transferpunt. Dit is in 2021 tweemaal uitgesteld en is verplaatst naar Q1 2022. In de zomer 2021 is al wel ZorgDomein geïmplementeerd binnen Inovum. Met dit verwijssysteem kunnen zorgverleners en Inovum op een efficiënt en veilige wijze verwijzen en informatie delen. Het Regionaal Transferpunt zal via hetzelfde systeem gaan lopen.

Overige projecten

Ook verschillende andere projecten zijn succesvol afgerond, zoals welzijn 3.0, het vergroten van het aandeel ZZP7 indicaties en project Simplified Card.

2.2 Ontwikkelingen in de zorg – extramuraal

Groeiende zorgvraag

De zorgvraag in de wijk neemt toe. Om hieraan tegemoet te komen is een combinatie van beschikbaarheid van medewerkers en de juiste deskundigheid nodig. We zagen dit jaar een gestage groei in personeel. Veel van deze groei werd echter gerealiseerd door inzet van personeel niet in loondienst. In 2022 zal herbezinning hierop nodig zijn, omdat de inzet van personeel niet in loondienst op de lange termijn niet houdbaar is.

De toenemende vraag naar wijkverpleging en de krapte op de arbeidsmarkt is voor alle zorgorganisaties een grote uitdaging. Om hierin samen op te trekken en van elkaar te leren, zijn we met Amaris, Hilverzorg en Vivium een wereldcafé gestart. Hierin denken we na over vragen als 'Welke zorg kunnen we verplaatsen naar de middag en welke zorg kan digitaal?' en 'Wat te doen als er geen ruimte is voor aanvragen?'. Ook in projecten als de Regionale Zorgvisie denkt Inovum met collega zorgorganisaties mee over oplossingen voor deze arbeidsmarktproblematiek.

Ontwikkeling verpleegzorg thuis

In 2021 heeft Inovum de mogelijke ontwikkeling van verpleeghuiszorg thuis (volledig pakket thuis (VPT) en modulair pakket thuis (MPT) onderzocht. Door het jaar heen groeide het aandeel MPT. Er wordt overwogen om VPT en MPT verder uit te bouwen op grotere schaal, dit zal nog verdere aandacht krijgen.

Individuele Begeleiding Thuis (IBT)

In 2021 is Inovum gestart met het aanbieden van Individuele Begeleiding Thuis. Voorheen bood Inovum dagbesteding aan. Als gevolg van de tariefkortingen en aangescherpte eisen voor dit product, is Inovum gestopt met het aanbieden van dagbesteding. Tegelijkertijd zagen we in de regio een tekort in het aanbod van een zinvolle dag invulling voor ouderen met dementie. Daarom is Inovum gestart met individuele begeleiding thuis. Hierbij staat de welzijnsvraag centraal en wordt gekeken naar een zinvolle daginvulling in en rond het huis met familie, vrienden, kennissen en vrijwilligers. In 2022 zal IBT verder worden doorontwikkeld, waarbij we streven naar het duurzaam en kostendekkend inrichten van de dienst.

Regionaal nachtzorgteam

Samen met zorginstellingen Amaris, Hilverzorg en Vivium zijn de eerste stappen naar een regionaal nachtzorgteam gezet. De deelnemende organisaties zoeken hiervoor ook de samenwerking met de Huisartsenpost (HAP) op. Er is subsidie toegekend voor dit project. Begin 2022 gaan de werkgroepen aan de slag met dit project.

Palliatieve zorg

Er is een groeiende vraag naar kwalitatief hoogwaardige palliatieve zorg in de thuissituatie (PTZ). Inovum vindt het belangrijk deze zorg te kunnen bieden en hierin te blijven ontwikkelen. Inovum neemt deel aan het Netwerk Palliatieve Zorg Gooi en Vechtstreek. De wijkverpleegkundigen nemen deel aan de regionale werkgroep van stichting PaTz (palliatieve zorg thuis), een samenwerking tussen huisartsen, (wijk)verpleegkundigen en inhoudelijk deskundigen palliatieve zorg.

Casemanagement Dementie

De vele aanmeldingen voor casemanagement resulteerden dit jaar in een lange wachtlijst. Dit is niet alleen het geval bij Inovum; bij de meeste thuiszorgorganisaties die casemanagement bieden, is dat het geval. Inovum heeft in het afgelopen jaar gewerkt aan gekwalificeerde casemanagers: twee collega's hebben hun opleiding als casemanager afgerond.

De casemanagers zijn betrokken bij het Netwerk Gooi en Vechtstreek, waar samenwerking, overleg en intervisie plaats vinden. Samenwerking met het Alzheimer Café is ook onderdeel van onze missie; we zijn lid van de werkgroep die de maandelijkse bijeenkomsten in de Koepel organiseert. Hiervoor worden sprekers uit verschillende disciplines worden uitgenodigd.

Huishoudelijke Hulp

Inovum heeft 3 teams in de huishouding met in totaal ongeveer 100 medewerkers. Door ziekte en personeelstekort is het lastig om de cliënten de huishoudelijke hulp te geven waar ze recht op hebben. Het vervangen van zieke medewerkers bleek in 2021 een steeds grotere uitdaging. De planners hebben alle zeilen bij gezet om de planning zo goed als het kon op orde te houden. Daarnaast heeft de manager huishouding in december 2021 haar baan opgezegd. Er moet onderzocht worden hoe we deze functie in het komende jaar in gaan vullen. We denken na over welke taken en verantwoordelijkheden hierin leidend zijn en wat de visie van Inovum hierop is.

Expertiseteam en eerstelijnsbehandeling

Inovum heeft een eigen Expertiseteam. Dit team bestaat uit ervaren specialisten ouderengeneeskunde, psychologen, ergotherapeuten en fysiotherapeuten. Waar nodig kan ook een beroep gedaan worden op de logopedist, diëtist, geestelijk verzorger, wijkverpleegkundigen, casemanagers dementie en specialistische verpleegkundigen. Naast consultatie en advies hebben onze specialistische behandelaren (fysiotherapie en ergotherapie) in het verpleeghuis ook de mogelijkheid om mensen thuis te behandelen. Het team is in het afgelopen jaar verder geprofessionaliseerd. Op cliëntniveau en binnen de keten met de huisartsen is een goede werkwijze neergezet. Er is extra verpleegkundige inzet gerealiseerd. Het tekort aan specialisten Ouderengeneeskunde was echter ook bij het Expertiseteam voelbaar en heeft een rem gezet op ontwikkelingen.



3. Collega's

Bij Inovum werken zo'n 600 mensen. Dit zijn fulltime- en parttimekrachten, oproepkrachten, leerlingen en stagiairs. Zij werken samen met uitzend- en vakantiekkrachten. Samen met 200 vrijwilligers zetten zij zich dagelijks in voor de zorg en welzijn van de bewoners en cliënten. Wij streven naar het creëren van geluuksmomentjes met elkaar: zorgprofessionals, de bewoner, vrijwilligers en mantelzorgers. Zo zorgen we echt samen – met eigen regie centraal.

Zoals aangegeven hebben de corona-maatregelen en de uitbraken grote invloed gehad op de gehele organisatie. Ondanks de pandemie hebben we in 2021 samen gewerkt aan o.a. de onderstaande projecten. Maar we moesten door de wisseling van medewerkers, verzuim en corona ook prioriteiten stellen. Daarom zijn o.a. de volgende projecten on hold gezet: 'Binden en boeien van personeel', 'Optimalisatie Youforce' en 'Functiehuis'. Deze projecten zullen in 2022

3.1 Recruitment

In het eerste half jaar van 2021 hebben verschillende wisselingen plaatsgevonden binnen recruitment. In het tweede half jaar lag de focus binnen recruitment op de basis op orde. Er zijn stappen gemaakt richting een overzichtelijkere inzet van flexibel personeel. Ook is het recruitmentproces efficiënter en moderner gemaakt. Zo is de indiensttreding volledig gedigitaliseerd, zodat dit aansluit bij de snelheid die de markt van ons vraagt.

Eén van de aandachtspunten van recruitment dit jaar was 'van PNIL naar PIL': minder personeel niet in loondienst, meer personeel in loondienst. Verschillende posities in de ondersteunende diensten werden ingevuld door interim collega's, met het oog op stabiliteit en bouwen aan de toekomst is dit niet de wenselijke situatie. Eind 2021 zijn nieuwe collega's in loondienst gestart en begin 2022 zullen nog enkele vaste collega's starten.

Inovum is betrokken bij het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT). Samen met collega-zorgorganisaties en het onderwijs willen we de krapte op de arbeidsmarkt terugdringen en ervoor zorgen dat we goede zorg blijven bieden in deze regio. RAAT heeft verschillende actielijnen, zo zijn er vanuit ICT acties uitgezet op de actielijn Digivaardig. Dit krijgt vervolg in 2022.

3.2 Warm welkom

Net als voorgaande jaren was in 2021 een groeiend tekort aan zorgmedewerkers binnen de thuis- en verpleeghuiszorg, zo ook bij Inovum. We blijven investeren in het werven van de juiste medewerkers op de juiste plek. Er is een conceptplan recruitment opgesteld, welke in 2022 verder uitgewerkt en geïmplementeerd wordt. Ook hebben we in 2021 een start gemaakt met een goed georganiseerd en warm welkom van nieuwe medewerkers. Hiervoor is een plan geschreven, maar de implementatie hiervan is door corona en verzuim niet gestart.

3.3 Roosterplanning

Het is de kunst om de juiste balans en mix van vast en flexibel personeel te vinden en te behouden om de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van zorg te waarborgen. Goed plannen en roosteren is daarbij van cruciaal belang. In 2021 is het rooster- en planningsproces geëvalueerd en verbeterd. Het

doel is het efficiënter inzetten van medewerkers, maar ook rust, ritme en aansluiten bij de privé situatie van medewerkers. Er is een nieuw vakantieprotocol en roosterprotocol gemaakt, waarin we gaan werken met basisroosters voor alle teams en 'samen' roosteren. 2022 zal in het teken staan van implementatie van basisroosters en bijbehorend rooster- en vakantieprotocol. Daarnaast zal gewerkt worden aan capaciteitsplanning en de inrichting van een flexibele schil.

3.4 Inzet derden

In 2021 is een start gemaakt met het project 'inzet derden', waarbij we inzetten op een goede relatie met flexibele/inhuurkrachten en het afsluiten van contracten om zodoende de kosten voor inhuur derden sterk terug te brengen. Hierover is een rapport met aanbevelingen geschreven, waar in 2022 vervolg aan wordt gegeven.

3.5 Verzuim en cultuur

Mede door corona had Inovum in 2021 – net als andere zorginstellingen – te maken met een hoog ziekteverzuim. In 2021 zijn de volgende acties m.b.t. gezondheid en vitaliteit uitgevoerd: er is een pauzebeleid geïntroduceerd, het vakantieprotocol is aangescherpt en er is een evenementencommissie opgericht. Ook heeft een verzuimcoach de zorgmanagers ondersteund en trainingen over verzuim aan leidinggevendenden gegeven. Voor 2022 staat de gezondheid en vitaliteit weer hoog op de agenda en staan vervolgtrainingen verzuim gepland.

In 2021 hebben we met elkaar het gesprek gevoerd over de cultuur op de verpleeghuis locaties, waarbij aandacht was voor eigen verantwoordelijkheid en samenwerking binnen de teams. Verschillende teams hebben de training teamontwikkeling afgerond, waarin de eigen kaders en verantwoordelijkheden en samenwerking weer scherp werden gesteld. Op locatie Gooiers Erf is een analyse van de cultuurpatronen gemaakt en zijn werkgroepen opgericht om multidisciplinair en pragmatisch te werken aan de cultuur op de locatie.

3.6 Vrijwilligers

De inzet van vrijwilligers biedt een meerwaarde voor de cliënten en voor de medewerkers. In 2020 is, naar aanleiding van de ervaringen met de tijdelijke sluiting van de verpleeghuizen voor bezoek en vrijwilligers als gevolg van de corona-uitbraak, samen met de vrijwilligerscoördinator de inzet van vrijwilligers geëvalueerd. Samen met de veranderde visie op welzijn, heeft dit geleid tot plannen om het vrijwilligerswerk beter aan te laten sluiten bij de dynamiek op de woongroep en locatie met behoud van de grote meerwaarde van vrijwilligers. In 2021 zijn deze plannen nader uitgewerkt en is nieuw vrijwilligersbeleid opgesteld.

4. Organisatie

De ondersteunende diensten zoals personeelszaken, administratie, facilitaire dienst, ICT-afdeling, directiesecretariaat en beleids- en communicatieadvies zorgen er mede voor dat processen goed lopen en dat de collega's in de zorg, welzijn en behandeling hun werk goed kunnen doen. Ondanks de pandemie hebben we - soms met vertraging - in 2021 samen gewerkt aan o.a. de onderstaande projecten.

4.1 Strategie en herinrichting

In 2019 heeft de bestuurder organisatie breed via medewerkersbijeenkomsten informatie opgehaald waarmee een aangepaste strategie voor Inovum is opgesteld. Voor 2021 was de uitdaging om deze strategie verder uit te werken. Door COVID-19 is de strategie nog onvoldoende uitgerold. Ondertussen veranderd de wereld om ons heen snel. In 2022 gaan we de huidige trends in de ouderenzorg analyseren, om de visie en de strategische keuzes zo nodig hierop aan te passen. Ook worden dan de strategische keuzes vertaald naar de praktijk.

4.2 Facilitaire dienstverlening

Inkoop, logistiek en facilitaire zaken kosten zorgmedewerkers veel tijd. Om hen te ontzorgen, processen te vereenvoudigen en kosten te besparen zijn we in 2021 bezig geweest met het anders vormgeven van de facilitaire dienstverlening. Er is een strategisch facilitair plan opgesteld om te komen tot een optimalisatie van diverse werkzaamheden en processen in de ondersteunende diensten van Inovum. Het gaat daarbij om de volgende gebieden:

- o Eten & Drinken intramurale zorg
- o Schoonmaakdiensten op alle locaties
- o Inkoop & logistiek
- o Textielverzorging
- o Ontvangst & telefonie
- o Technische dienst en tuinonderhoud
- o Centrale Servicedesk

4.3 Thuiswerkbeleid

Mede vanwege de coronapandemie en het deels gedwongen thuis werken voor kantoormedewerkers, is er een thuiswerkbeleid opgesteld. Dit beleid ziet erop toe dat medewerkers een goed ingerichte werkplek thuis kunnen hebben conform de Arbowetgeving. Daarnaast zijn technologische hulpmiddelen (laptop, mobiele telefoon, applicaties voor online vergaderen) beschikbaar gesteld en zijn er afspraken gemaakt in welke situaties er thuis gewerkt kan worden.

4.4 Bedrijfskleding

In 2021 is besloten om bedrijfskleding voor alle zorgmedewerkers van Inovum te bestellen, in een nieuwe kleurstelling. Door de coronapandemie en door personeelwisselingen is de inventarisatie op basis waarvan de kleding kan worden aangeschaft nog niet afgerond. Dit wordt in afgerond in het eerste kwartaal 2022.

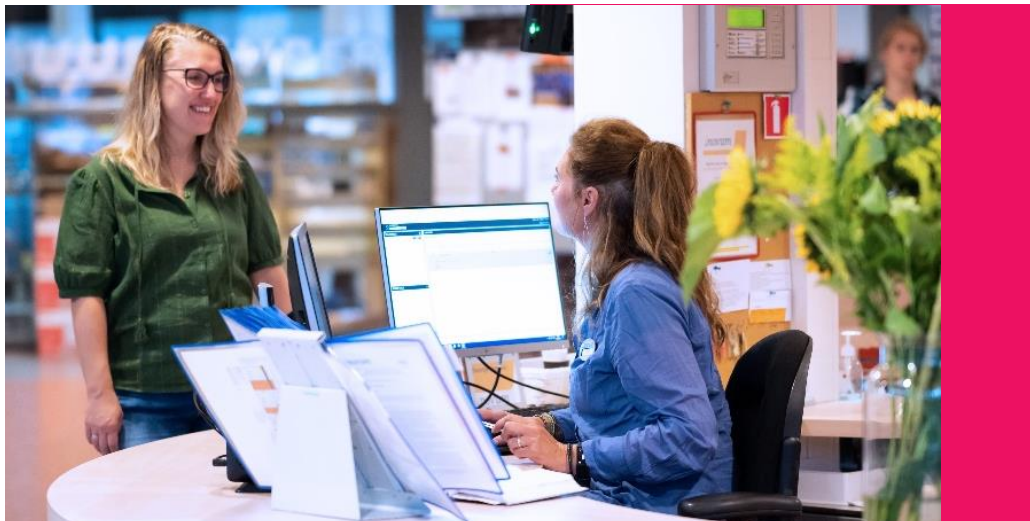
4.5 Zorgtechnologie

Op de locaties Gooiers Erf en Veenstaete zijn in de aanwezige woningen Slimme Optische Sensoren (SOS) geplaatst. Hierdoor worden zorgmedewerkers automatisch gewaarschuwd als een bewoner in een onwenselijke situatie terecht komt. Daarnaast hoeven zorgmedewerkers minder vaak te controleren of het goed gaat met een bewoner.

In de wijkverpleging is Medido ingevoerd: Het toedienen en registeren van medicatie in de thuiszorg vindt vol automatisch plaats. Daarnaast is gewerkt aan het project nCare, een app voor medicatieveiligheid. Dit wordt in 2022 afgerond en geëvalueerd.

4.6 Renovatie Gooiers Erf en de Psychogeriatric-ster Beukenhof

Er zijn voorbereidingen getroffen om tot een renovatieplan te komen voor de locatie Gooiers Erf en de PG-ster van de Beukenhof. Voor de renovaties zijn in de tweede helft van 2021 verschillende werkgroepen opgestart. Iedere werkgroep is met een opdracht aan de slag gegaan. Gedurende 2021 is een inventarisatie gemaakt van de elementen die gerenoveerd en/of vervangen moeten worden. In deze inventarisatie is tevens gekeken naar diverse inrichtingswensen en –behoeften. Op basis van deze inventarisatie zijn gespecificeerde renovatieplannen opgesteld door een externe projectmanager voor Gooiers Erf en de PG-ster op de Beukenhof. Deze plannen worden begin 2022 voorgelegd aan diverse aannemers en uit de offertes die daaruit voortkomen, wordt een keuze gemaakt. Door de coronapandemie en het vertrek van de manager Huisvesting heeft dit vertraging opgelopen.



5. Leren en ontwikkelen

Bij Inovum maken we het voor medewerkers aantrekkelijk om hun kennis te verbreden of te verdiepen. Dit stimuleren we ook. Het opleidingsbeleid 2020-2024 en het opleidingsplan zijn hierbij richtinggevend. Ondanks de coronabeperkingen, hebben we ook in 2021 kennis en deskundigheid van de medewerkers kunnen vergroten.

5.1 Visie op leren en ontwikkelen

Vanuit haar strategie streeft Inovum naar een kwalitatief en betrouwbaar vakmanschap, naar eigen regie en naar liefdevolle aandacht in haar dienstverlening. Daarnaast wil Inovum vooruitstrevend zijn, voorop meelopen in het vakgebied van welzijn, zorg en behandeling voor kwetsbare mensen, in de ouderenzorg. Inovum wil daarom ook een lerende organisatie zijn. Dit bevordert bovendien de samenwerking tussen de diverse professionals.

Professionaliteit van medewerkers draagt bij aan de kwaliteit van de zorg en ondersteuning en daarmee aan de kwaliteit van leven van de cliënt. Om je vakmanschap bij te houden, verder te kunnen professionaliseren en/of specialiseren, dien je als medewerker toegang te hebben tot bestaande kennis en nieuwe kennis, om vervolgens deze kennis eigen te kunnen maken. Daarnaast is het belangrijk om als organisatie de aanwezige kennis en expertise zo optimaal mogelijk te benutten en te vergroten. Dit betekent dat je enerzijds medewerkers wil stimuleren en faciliteren tot kennisvergroting en anderzijds als organisatie aanwezige kennis wil managen om deze zo breed mogelijk beschikbaar te laten zijn.

Inovum wil een omgeving organiseren waarin medewerkers uitgedaagd worden om slim om te gaan met hun eigen kennis en de kennis van anderen. Het ultieme doel is deskundigheidsbevordering (kennen), competentieontwikkeling (kunnen) en daarmee bijdragen aan de (strategische) doelen en ambities van Inovum als zorgorganisatie. Dit heeft een positieve invloed op de kwaliteit van zorg en daarmee de kwaliteit van leven van de cliënt en het maakt het werk voor de medewerker beter en leuker!

5.2 Kennisbijeenvakkomsten op maat

Inovum heeft geïnvesteerd in een combinatie van e-learning en coaching on the job. De combinatie van zelf je theorie ophalen, oefenen, vervolgens gecoacht worden tijdens je werk en samen bespreken hoe het gaat en wat er beter kan, zorgt voor de juiste mix van leren, verbeteren en borgen. Er stonden verschillende scholingsactiviteiten op het programma. Er waren minder bijeenkomsten dan regulier door de Corona maatregelen. Ook moesten er bijeenkomsten om deze reden geannuleerd worden.

In 2021 zijn o.a. de scholingen til en transfer, de scholing slikstoornissen en de scholing bedrijfshulpverlening (basis en herhaling) georganiseerd. Daarnaast zijn er in 2021 ook nieuwe scholingen van start gegaan zoals: de scholing onvrijwillige zorg en scholing huiskamermedewerkers.

Scholing onvrijwillige zorg – Wet zorg en dwang

Er zijn twee e-learning modules over onvrijwillige zorg op maat ontwikkeld voor Inovum. Daarnaast is een klassikale training door een externe trainer over onvrijwillige zorg gegeven, met als doel om de

informatie uit de modules toe te passen in de praktijk. Er zijn circa 45 medewerkers – de aanspreekpunten voor onvrijwillige zorg – geschoold.

Scholing huiskamermedewerkers

Er is een scholing geweest voor alle nieuwe medewerkers in de huiskamer, i.s.m. de psychologen en welzijn. Deze training was een combinatie van e-learning modules en klassikale sessies. Het doel van de training was om de functie van de huiskamermedewerkers goed in beeld te brengen en de medewerkers handvatten te geven bij de uitvoering van deze functies.

5.3 Praktijkbegeleiding voor leerlingen en stagiairs

Op de werkvloer worden leerlingen en stagiairs niet alleen begeleid door ervaren collega's uit het zorgteam, maar ook door praktijkbegeleiders. Door de combinatie van praktijkbegeleiders en begeleiding door ervaren collega's is de kwaliteit van de begeleiding verhoogd en daarmee meer begeleiding op maat mogelijk.

Leerlingen

In 2021 werkten circa 65 leerlingen bij Inovum. Er was extra aandacht nodig voor praktijkonderwijs, omdat de scholen veel online werkten. Veel leerlingen hebben deze extra aandacht in het SkillsLab door de praktijkbegeleider(s) ontvangen. Daarnaast was meer persoonlijke aandacht van de opleiding nodig, gezien de werkdruk en het wegvallen van collega's en begeleiders op de werkplek door COVID-19.

Stagiairs

In 2021 werkten circa 80 stagiairs bij Inovum. De begeleiding van stagiairs verliep soms moeizaam gezien de omstandigheden en hoog ziekteverzuim door COVID-19. Ook in 2021 hebben we stagiairs ruimte geboden om praktijkervaring op te kunnen doen, ondanks dat we geen optimaal leerklimaat konden bieden.

5.4 Waarborgen van Kwaliteit en Veiligheid

Iedereen bij Inovum, professionals en vrijwilligers, gaat elke dag voor kwaliteit en veiligheid van zorg. Dit is integraal onderdeel van ieders denken en doen. Inovum werkt met het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en het Kwaliteitskader Wijkverpleging, om te reflecteren en de zorg te blijven verbeteren. De onderwerpen in dit jaarverslag zijn hier o.a. een uitwerking van. Dit jaarverslag is daarmee ook het kwaliteitsverslag.

Over de landelijk afgesproken kwaliteitsindicatoren rapporteren we naar de overheid. De meting bestaat uit het aanleveren van data over drie verplichte indicatoren en twee keuze-indicatoren:

- Advanced Care Planning
- Bespreken medicatiefouten in het team
- Aandacht voor eten en drinken
- Percentage cliënten op de afdeling met decubitus categorie 2 of hoger
- De wijze waarop de organisatie nadenkt over vrijheidsbevordering van cliënten

Inovum blijft alert op wat beter kan. Om de kwaliteit van onze zorg en welzijn te monitoren, organiseert Inovum interne audits en voert waarderingsonderzoeken uit onder cliënten, bewoners, contactpersonen, vrijwilligers en medewerkers middels de PPP-meetmethode. Daarnaast leren we van externe audits en incident- en klachtmeldingen.

Meetmethode Positive Perception Program

Middels de Positive Perception Program (PPP) meetmethode voert Inovum waarderingsonderzoeken uit onder cliënten, naasten, vrijwilligers en medewerkers. Dit is een methode van PPP-zorg. We gebruiken dit bijvoorbeeld voor het waarderingsonderzoek onder revalidatie cliënten. Dit is een continue meting, op deze manier worden verbeterpunten direct opgepakt. De PPP-methode is ook ingezet voor het ophalen van de ervaringen van medewerkers, cliënten en naasten m.b.t. het corona-beleid binnen Inovum. Daarnaast wordt voor projecten de meetmethode ingezet, bijvoorbeeld binnen het project 'Roostersystematiek', waarbij de ervaringen en ideeën van medewerkers m.b.t. roostersystematiek kon worden opgehaald.

Zorgkaart Nederland

De cliënttevredenheid wordt gemeten door middel van een waarderingsonderzoek van Zorgkaart Nederland. De waardering van cliënten en familie in 2021 is voor de Thuiszorg een 8,9 en voor de verpleeghuizen een 8,4. Dit is een verbetering ten opzichte van 2020 (in 2020 waren deze waarden respectievelijk 8,1 en 7,8).

Interne audits

Naast de waarderingsonderzoeken en externe audits worden verschillende interne audits uitgevoerd, zoals de eerdergenoemde hygiëne audits en de medicatie QuickScans en dossier controles. Deze resultaten worden op zowel teamniveau als locatie- en organisatieniveau besproken en verbeterpunten zijn opgepakt.

Externe audits

Inovum beschikt over het kwaliteitskeurmerk NEN-EN-ISO 9001: 2015. Dit betekent dat Inovum elk jaar laat toetsen of wij de processen in onze zorg- en dienstverlening doeltreffend en doelmatig georganiseerd hebben, afgestemd op de behoefte van de cliënt. Deze toetsing gebeurt door een onafhankelijk toetsingsbureau. Ook dit jaar is uit de externe toetsing gebleken dat wij aan het keurmerk voldoen. Er werd waardering uitgesproken voor wat Inovum in het afgelopen jaar had neergezet, ondanks de corona beperkingen. De verbeterpunten die uit deze toetsing naar voren kwamen, hebben we opgepakt.

In de thuiszorg hebben we de PREM-wijkverpleging (Patiënt Reported Experience Measure) uitgevoerd. Daarnaast zijn in 2021 de resultaten van het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) van 2020 zijn besproken. Dit gaf mooie resultaten, zoals een gemiddeld rapportcijfer van 7.9 voor 'Het plezier dat ik in mijn werk beleef'. Er waren 13 vragen over 13 thema's. Op 12 thema's waren de totaalscores positief. De uitzondering was mentale belasting (49%). De onderwerpen uit het MTO zijn gecommuniceerd en werden in werk- en teamoverleggen besproken. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn acties uitgezet.

Meldingen incidenten cliënten

Incidenten rond cliënten worden gemeld en direct op individueel niveau besproken en opgepakt. Daarnaast worden de meldingen per kwartaal op teamniveau en halfjaarlijks op organisatieniveau besproken en geanalyseerd. Hieruit kunnen we punten ter verbetering halen. De meest voorkomende incidenten in 2021 zijn, evenals voorgaande jaren, val- en medicijn- en agressie incidenten. In 2021 is een incident bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd gemeld. Het bleek niet om een meldingsplichtig incident te gaan, daarmee is de melding bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd afgehandeld. Inovum heeft het incident zelf onderzocht. Met de hulp van een onafhankelijke onderzoeker is een prisma-analyse uitgevoerd. De verbeteracties die hieruit volgden, worden in 2022 uitgevoerd.

Klachten

De klachtenfunctionaris voorziet in de onafhankelijke klachtenopvang en –bemiddeling voor Inovum. De klachtbemiddeling voor cliënten werd uitgevoerd door mevrouw D. Hoekstra (via Quasir). In het proces van het oplossen van klachten hebben de klachtenfunctionaris, managers en medewerkers hun eigen rol. Het doel is: het laagdrempelig oplossen van klachten en verbetering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening.

In 2021 hebben zeventien mensen een klacht ingediend bij de klachtenfunctionaris. In de meeste gevallen zijn de mensen die een klacht hebben ingediend tevreden met de afhandeling van de klachten door zowel Inovum zelf als de afhandeling door de klachtenfunctionaris. Mede door COVID-19 heeft de klachtenfunctionaris in 2021 geen locatiebezoeken kunnen doe, wat de zichtbaarheid niet ten goede komt. Voor 2022 is een plan gemaakt om de zichtbaarheid van de klachtenfunctionaris te vergroten.

In 2021 is een meldformulier voor complimenten en signalen ontworpen. Hier kunnen cliënten, naasten en medewerkers onderwerpen aankaarten die geen formele klacht of een incident zijn, maar die ze graag willen delen. Dit formulier zal in 2022 in gebruik worden genomen. Hiermee hopen we nog beter zicht te krijgen op wat goed gaat of beter kan.

Lerend netwerk

Inovum maakt onderdeel uit van een lerend netwerk met Accolade Zorggroep, Amaris, Charim en De Haven. Zowel de bestuurders als de kwaliteitsadviseurs komen regelmatig bij elkaar om in gesprek te gaan over actuele thema's, om zo met en van elkaar te leren.

5.5 We blijven leren, samen met ons netwerk

We doen mee in verschillende leernetwerken, zowel regionaal als landelijk: als organisatie, maar ook individuele verzorgenden en behandelaren hebben zich aangesloten en ook onze medezeggenschapsraden maken deel uit van netwerken. We hebben elkaar nodig en daarom werken we samen met andere zorgaanbieders, gemeenten en het onderwijs. Inovum neemt o.a. deel aan de volgende netwerken: Regionaal Crisisteam Zorg (RCZ), Regionaal overleg Acute Zorg (ROAZ), Regionale Zorgvisie, Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT), Regionale Zorg Academie (RZA), Zorg Innovatie Huis en het Netwerk Goed en Gezond Leven.



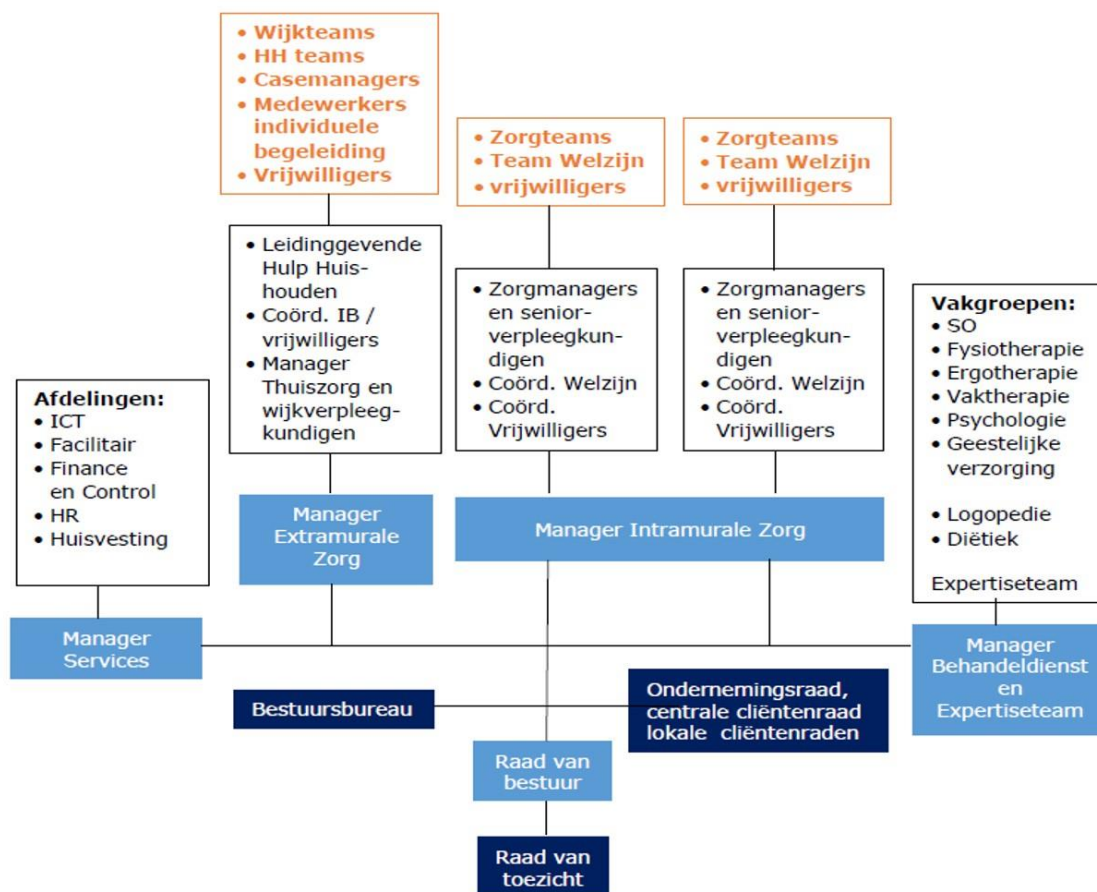
6. Medezeggenschap en besluitvorming

De Governancecode Zorg is een belangrijke leidraad voor de wijze waarop Inovum wordt bestuurd en hoe het toezicht is georganiseerd. De Governancecode Zorg is een gedragscode die bijdraagt aan het waarborgen van goede zorg, het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van zorgorganisaties en het maatschappelijk vertrouwen. Begrippen als respect voor elkaar, afspraken nakomen, verantwoordelijk zijn, privacy en met elkaar in gesprek blijven nemen daarin een centrale plaats. De code is zo opgesteld dat deze stimuleert tot reflectie op en het gesprek over het functioneren van bestuurders en toezichthouders en hun onderlinge verhouding.

Bij Inovum krijgt de governance vorm in het goede gesprek tussen de bestuurder en de toezichthouders en adviesorganen. Het MT laat zich - afhankelijk van het onderwerp - adviseren door verschillende toezichthouders en adviesorganen: de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad, Centrale Cliëntenraad, Lokale cliëntenraden en Bewonerscommissie Veenstaete. Daarnaast betreft het MT ook anderen bij het beleid en de besluitvorming hierover, bijvoorbeeld de specialist ouderengeneeskunde, senior verpleegkundigen en zorgmedewerkers.

6.1 Organogram

In onderstaande afbeelding is het organogram van Inovum weergegeven. De functionarissen in de licht blauwe vakjes vormen het managementteam (MT).



6.2 Raad van Toezicht (RvT)

De samenstelling en werkwijze van de raad zijn vastgelegd in de statuten van Inovum en in het reglement Raad van Toezicht. De nadruk ligt op integer en onafhankelijk functioneren van de raad. De leden hebben verschillende deskundigheden en achtergronden, en hebben geen privébelang bij de stichting. Tenminste één lid beschikt over ruime kennis van de zorgsector. De Raad van Toezicht is integraal en als geheel verantwoordelijk voor het toezicht op de stichting en het bestuur. De Raad van Toezicht vraagt de bestuurder naar zijn/haar afwegingen bij besluiten en toetst dit aan de statutaire opdracht, haar maatschappelijke taak en relevante ontwikkelingen. De Raad van Toezicht is tevens beschikbaar als klankbord en adviseur voor de bestuurder. Tot slot vervult de Raad van Toezicht de werkgeversfunctie naar de bestuurder.

Samenstelling Raad van Toezicht december 2021:

- Drs. A.E.M Vink
- Drs. R.P.J. van Breemen
- Ir. S.G.C. Keulemans-ter Kuile MhBA
- Drs. J.M. Mostert MSc
- Dhr. W.A. Roobol, arts (niet praktiserend)

In 2021 is de samenstelling van de Raad van Toezicht gewijzigd. De heer M.C. Dekker is per 1 juli afgetreden als lid en voorzitter van de Raad van Toezicht wegens het voltooien van de zittingstermijnen in de raad. Vanuit de raad is de heer W.A. Roobol tot zijn opvolger als voorzitter van de Raad van Toezicht benoemd. Op de Inovum-website staat een overzicht met de [nevenfuncties](#) van de leden van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht kent vier commissies: een financiële auditcommissie, de commissie kwaliteit en veiligheid, de bouwadvies commissie en de remuneratiecommissie. De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2021 een vergoeding die binnen de normen van de Wet Normering Topinkomens viel.

Jaarbericht Raad van Toezicht 2021

Helaas is ook in 2021 Covid-19 het allesoverheersende thema in de zorg en dus ook bij Inovum geweest. Wederom stond de zorg aan onze bewoners en cliënten hierdoor onder grote druk. Meer nog dan in 2020 ging het gepaard met grote uitval onder het personeel. Het spreekt voor zich dat dit dus ook een belangrijk onderwerp in onze gesprekken en vergaderingen met de bestuurder was. Evenals vorige jaar was het door de pandemie regelmatig nodig elkaar niet fysiek maar digitaal te spreken.

Naast de COVID-pandemie en de impact daarvan op de zorg zijn ook de volgende belangrijke onderwerpen uitgebreid besproken:

1. Kwaliteit van zorg
2. Personeelsbeleid, in- en uitstroom en verzuim
3. Exploitatie
4. Jaarrekening en jaarverslag 2021
5. Kaderbrief en begroting 2022
6. Nieuwbouw en renovatie
7. Samenwerking in de regio
8. Herinrichting Centraal bureau

Rondom herinrichting Centraal Bureau heeft ook meermaals overleg met OR en CCR plaatsgevonden.

Helaas is eind november onze bestuurder Mariet de Zwaan tijdelijk uitgevallen. Per 20 december 2021 heeft de Raad van Toezicht mevrouw Siety de Jager benoemd tot interim bestuurder.

De voor eind 2021 geplande zelfevaluatie Raad van Toezicht met externe begeleiding is verplaatst naar begin 2022 (en heeft bij het verschijnen van dit verslag inmiddels plaatsgehad).

6.3 Ondernemingsraad (OR)

De OR bestaat uit 9 zetels waarvan 7 zetels een vaste bezetting kennen en 2 zetels op projectbasis kunnen worden ingevuld (flexzetels). De OR heeft ondersteuning van een ambtelijk secretaris.

De OR vergaderde tweemaal per maand onderling en eenmaal per zes weken met de bestuurder. Tweemaal per jaar heeft de OR overleg met de raad van toezicht en eenmaal per jaar met de centrale cliëntenraad. Door aanwezigheid van de COVID-pandemie heeft alleen de bijeenkomst met de centrale cliëntenraad in 2021 plaatsgevonden.

Het afgelopen jaar zijn o.a. de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- strategisch facilitair plan;
- SOS sensor;
- salarisafspraken leerlingen;
- rookbeleid;
- thuiswerkbeleid;
- attentiebeleid;
- verschillende aanpassingen in het coronabeleid;

Naar aanleiding van deze en andere onderwerpen heeft de OR advies of instemming uitgebracht conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Daarnaast is de OR betrokken geweest bij het aanstellen van de nieuwe (zorg)managers. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het [jaarverslag](#) van de ondernemingsraad.

6.4 De centrale cliëntenraad en lokale cliëntenraden

De centrale cliëntenraad (CCR) bestaat uit vertegenwoordigers van de lokale cliëntenraden (LCR-en) van de verpleeghuizen Beukenhof, Gooiersef/Veenstaete en Thuiszorg (voor alle inwoners in het werkgebied van Inovum die thuiszorg ontvangen) en een onafhankelijk voorzitter. De CCR en LCR-en hebben gewerkt volgens de Medezeggenschapsregeling voor de Centrale Cliëntenraad en LCR Beukenhof, Gooiersef/Veenstaete en Thuiszorg dat met de bestuurder is opgesteld. De CCR krijgt ondersteuning van een ambtelijk secretaris.

De CCR vergadert maandelijks, telkens een deel 'intern overleg' en een deel overleg met de bestuurder. Steeds is per onderwerp bekeken of een advies/ instemmingsaanvraag nodig is of volstaan kan worden met het geven en delen van informatie.

In 2021 heeft de CCR advies uitgebracht over verschillende onderwerpen. Een nadere uitwerking treft u aan in het [jaarbericht](#) (zie link). De CCR heeft het afgelopen jaar in een open en transparante sfeer haar kritische vragen gesteld en suggesties meegegeven aan de inrichting van Inovum in relatie tot de actuele ontwikkelingen in de gezondheidszorg. Dit heeft geleid tot een zorgvuldig onderbouwd advies van de CCR. Het gezamenlijk optrekken met de bestuurder ervaart de CCR als uiterst plezierig. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het jaarbericht.

6.5 Contact tussen de verschillende raden

Regelmatig werden mogelijkheden gecreëerd voor de verschillende raden (raad van toezicht, centrale cliëntenraad, OR) om met elkaar of met anderen in de organisatie in gesprek te gaan. In verband met de corona maatregelen konden de bijeenkomsten afgelopen jaar niet allemaal plaatsvinden en waren de bijeenkomsten vaak digitaal. De Raad van Toezicht, centrale cliëntenraad en ondernemingsraad zijn betrokken geweest bij de strategische keuzes Inovum, begroting 2022, jaarplan 2022. Verschillende leden van de raden zijn betrokken bij organisatiebrede onderwerpen zoals de (versoepeling) bezoekenregeling en de corona aanpak op locaties.



Stichting Inovum
Nieuw-Loosdrechtsedijk 24
1231 KX Loosdrecht

035 – 58 88 555
info@inovum.nl
www.inovum.nl