



JAARVERSLAG BESTUUR & KWALITEIT 2022



Datum vaststelling: 23-05-2023
Versie: 1.0

Hoofdstuk

		Leeswijzer
		Voorwoord
1. Organisatie, bestuur en toezicht	1.1	Profiel van Magentazorg
	1.2	Organisatiestructuur
	1.3	Raad van bestuur
	1.4	Directiestructuur
	1.5	Raad van toezicht
	1.6	Governance
	1,7	Risico's en ontwikkelingen komende periode
	1.8	Medezeggenschap
	1.9	Interne advies en overlegorganen
2. Strategie en beleid	2.1	Missie, visie, strategie
	2.2	Cultuur en gedrag
	2.3	Bijzondere ontwikkelingen 2022
	2.4	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
	2.5	Leren en werken aan kwaliteit
	2.6	Veiligheid
	2.7	Cliënttevredenheid
	2.8	Digitale technologie en ondersteuning
	2.9	Vastgoed
	2.10	Duurzaamheid en milieu
	2.11	Communicatie
3. Financieel beleid en resultaten	3.1	Financiële ontwikkelingen en verwachtingen
	3.2	Financieel resultaat
	3.3	Financiële sturing en interne beheersing
4. Medewerkers	4.1	Medewerkers Magentazorg
	4.2	Medewerker centraal
	4.3	Vitaliteit
	4.4	Opleiden & ontwikkelen
	4.5	Arbeidsmarkt
Bijlagen	I	Locaties inclusief KvK vestigingsnummer

Leeswijzer

Voor u ligt het jaarverslag bestuur & kwaliteit van Stichting Magentazorg. Naast de gebruikelijke onderdelen zoals de belangrijkste (beleids-)ontwikkelingen, activiteiten en prestaties over 2022 en de financiële verantwoording omvat dit verslag ook de kwaliteitsverslaglegging 2022 in relatie tot het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg. Hiervoor is gekozen om meer structuur en samenhang aan te brengen tussen de diverse vormen van jaarverantwoording.

In het kader van de maatschappelijke verantwoording, als ook ter uitvoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg vindt digitale verantwoording plaats via DigiMV respectievelijk de Portal van het Zorginstituut Nederland. Dit jaarverslag vormt een toelichting en deels aanvulling op de verplichte (digitale) bijlagen, zoals deze zijn ingevuld via DigiMV jaarverantwoording.

Het jaarverslag kan tevens worden beschouwd als een bestuursverslag conform de nieuwe wet en regelgeving conform WTZa.

Voorwoord

We doen het **hartverwarmend, samen en oplossingsgericht**.

De eerste maanden van 2022 staan helaas nog in het teken van corona. Vanaf het voorjaar breekt letterlijk en figuurlijk de zon door en kunnen vele medewerkers van hun vrije dagen genieten. In de tweede helft van 2022 onderneemt Magentazorg veel activiteiten voor zowel medewerkers en cliënten, alsook voor familie en vrijwilligers. Daarbij denken we onder andere aan het grote feest in september voor medewerkers, vijf optredens van Willeke Alberti voor cliënten/naasten, theatervoorstellingen Dag Mama voor vrijwilligers en medewerkers, VVAR themabijeenkomsten over palliatieve zorg en lezingen door Marc Lammers over teamprestaties.

Het is in deze tijden meer dan ooit van groot belang om de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers te bevorderen en te koesteren. Centraal staat hierbij de gedachte dat we het samen moeten doen en dus zijn ondersteunende diensten en de leiding zeer nabij en betrokken bij de zorg. We tellen onze zegeningen:

- wat beschikt Magentazorg over fantastische medewerkers;
- wat blijven zij betrokken en alles uit de kast halen om goede zorg te leveren bij cliënten aan huis, op de revalidatie en in onze huizen.

Ons verzuim is al langere tijd lager dan het landelijk gemiddelde. Het landelijk verzuim VVT is 9,54% in 2022 en bij Magentazorg 6,36%. Verder is Magentazorg door Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) genomineerd tot de top 3 beste leerbedrijven van Nederland in de sector zorg en welzijn.

Onze missie staat altijd centraal:

we blijven focus houden op elke dag goede zorg leveren aan onze cliënten

Magentazorg blijft daarnaast bewust bouwen aan een stabiele en inspirerende organisatie. We leiden veel op en leerlingen zijn van harte welkom. Verder zijn er belangrijke verbeteringen gerealiseerd, onder andere op het gebied van duurzaamheid, financiën, ICT, facilitair en kwaliteit.

Op 8 november 2022 is de nieuwbouw revalidatie in gebruik genomen: een bijzondere mijlpaal. Hierover kunt u verderop lezen in dit jaarverslag. Alles staat en valt met mensen in de zorg. De uitdagingen in de zorg zijn overal ongeveer hetzelfde, maar het gaat uiteindelijk om implementeren en realiseren. Dankzij een stabiele en goede bezetting op onze sleutelposities, wordt samen veel gepresteerd. De onderlinge verhoudingen, zo ook met de medezeggenschap, zijn constructief.

Naast dagelijks goede zorg staat innovatie in de zorg stevig op onze agenda in 2023. We zullen de komende jaren de zorg anders moeten organiseren en invullen. Magentazorg gaat stabiel en vernieuwend verder aan de slag, en dat vooral dankzij het vele vertrouwen in onze geweldige medewerkers!

Gerrit Jan Vos
bestuurder



1.1 Profiel Magentazorg

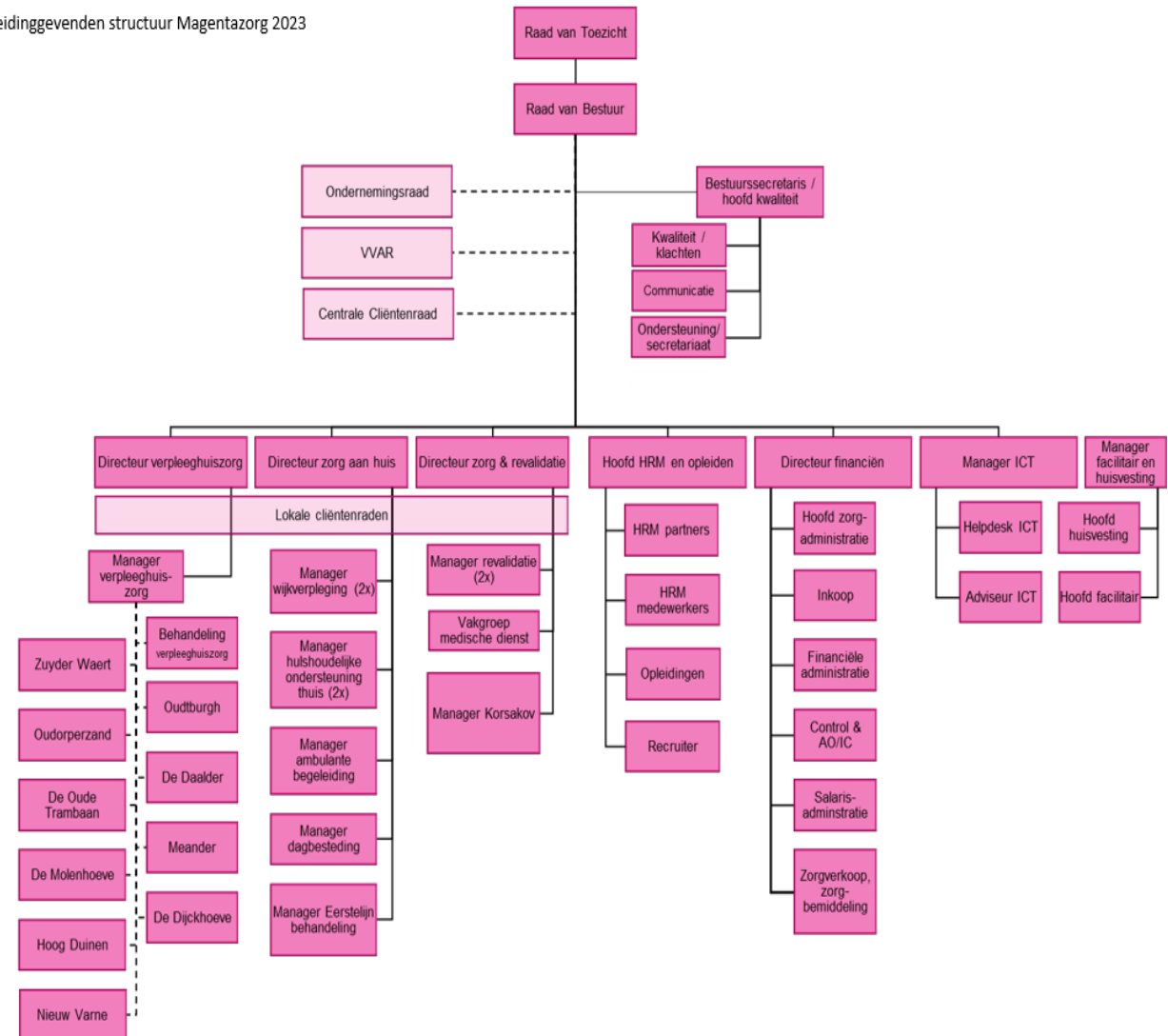
De zorg en dienstverlening van Magentazorg is georganiseerd in drie takken van sport: verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatiezorg.

Het werkgebied van Magentazorg is Noord-Kennemerland: Alkmaar, Heiloo, Bergen, Heerhugowaard, Langedijk en omliggende plaatsen. Zorg aan huis is actief in dit gebied met huishoudelijke ondersteuning, wijkverpleging, ambulante begeleiding en eerste lijn behandeling. Cliënten die bij Magentazorg komen wonen, kunnen kiezen uit kleinschalige locaties en grotere locaties. In bijlage I staan de 12 locaties, waar Magentazorg verpleeghuiszorg verleent. Daarnaast ontvangen cliënten revalidatiezorg in ons splinternieuwe revalidatiecentrum in Oudorp.

1.2 Organisatiestructuur

De besturing en leidinggevende structuur wordt steeds actueel beschreven. Drie takken van sport zijn onderscheidend en apart van elkaar georganiseerd, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel als mogelijk decentraal zijn georganiseerd. Alle doelstellingen van Magentazorg worden in de uitvoerende teams gerealiseerd. De ondersteunende diensten bieden praktische services en adviseren over hun domeinen ten behoeve van de zorg.

Leidinggevenden structuur Magentazorg 2023



1.3 Raad van bestuur

Magentazorg kent een eenhoofdig raad van bestuur. Per 1 mei 2019 is de heer G.J. Vos voorzitter raad van bestuur (hierna: bestuurder).

Naast de functie voorzitter raad van bestuur van Magentazorg heeft de bestuurder een nevenfunctie, te weten bestuurslid van RSO (Regionaal Samenwerkingsoverleg – www.zorgring.nl).

1.4 Directiestructuur

Zeven directieleden vormen samen het directieteam. Het directieteam bestaat naast de drie directeuren zorg (verpleeghuiszorg, zorg aan huis en revalidatie) uit het hoofd HRM en opleidingen, de directeur financiën, manager ICT en de bestuurssecretaris. Samen met de bestuurder vormen zij het directieoverleg (DO). De bestuurder is voorzitter van het directieoverleg.

1.5 Raad van toezicht

De raad van toezicht van Magentazorg bestaat uit vijf leden. De raad van toezicht kent een jaarlijks vergadercyclus met als vaste onderwerpen de behandeling van de begroting, de jaarrekening, het jaarverslag bestuur&kwaliteit, de trimesterrapportages en het kwaliteitsplan. Naast deze vaste onderdelen neemt de raad van toezicht de tijd voor behandeling van actualiteiten, zowel binnen als buiten de organisatie.

1.6 Governance

De werkafspraken, volgend uit de statuten en reglementen van raad van bestuur en raad van toezicht, zijn in overeenstemming met de Governancecode Zorg 2017. In 2022 is het reglement voor de raad van bestuur geactualiseerd.

Voor de bezoldiging van de leden raad van toezicht wordt de richtlijn van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn aangehouden. Voor de bezoldiging van de raad van bestuur wordt gehandeld conform de Wet Normering Topinkomens.



1.7 Risico's en ontwikkelingen komende periode

De risicomatrix wordt actief door de bestuurder besproken met het directieteam en met de Raad van Toezicht. De focus is gericht op potentiële risico's in de komende periode.

Over 2022 was alleen de coronaperiode over de eerste maanden niet vrij van risico's. Er was een relatief groot aantal medewerkers met corona. Hier was veel aandacht voor, zodat deze periode toch goed is doorstaan. Voornamelijk zijn er in Q1 2023 nog geen grote risico's te onderscheiden voor het jaar 2023.

Op alle fronten presteert Magentazorg naar behoren. Meer personeel bij de wijkverpleging is natuurlijk wel gewenst, omdat de wachtlijsten toenemen met betrekking tot de zorgvraag.

Financieel zwaar weer lijkt op komst vanaf 2024 in verband met ontwikkelingen rondom de CAO, bezuinigingen WLZ, korting NHC-vergoeding, etc.. Het financiële plaatje 2024 en verder is nog onduidelijk. Gezien de financiële situatie van Magentazorg wordt echter voornamelijk met enig comfort naar deze ontwikkelingen gekeken.

1.8 Medezeggenschap

De raad van bestuur heeft structureel overleg met de ondernemingsraad (OR) en de centrale cliëntenraad (CCR). Deze organen zijn belangrijke gesprekspartners voor de bestuurder als het gaat om de ontwikkeling van beleid, goed werkgeverschap en goede zorg aan de cliënten/bewoners.

Medewerkersmedezeggenschap

Eind 2022 bestaat de OR uit 13 leden. De OR overlegt wekelijks. Eenmaal per maand vindt een overlegvergadering plaats met de bestuurder. Het jaarverslag van de OR staat op Tim (intranet).

Belangrijkste vergaderpunten in 2022 zijn onder andere InPlanning, thuiswerkbeleid, reorganisatie Service Centrum, structuur en deskundigheid verpleegkundige functies, leidinggevende structuur medische dienst en de uitvoering van een risico-inventarisatie en evaluatie.

De OR is nauw betrokken en denkt mee op strategische onderwerpen. Vanaf 2022 werkt de OR met adviesteams. Deze teams bestaan uit medewerkers van Zorg aan huis, Verpleeghuiszorg, Revalidatie en zorg en ondersteunende diensten. De OR betreft daarmee medewerkers meer op maat bij de diverse onderwerpen die aan bod komen.

Het werken met adviesteams sluit goed aan bij het beleid van Magentazorg: meer regie en eigenaarschap bij de medewerker/het team. Door medewerkers mee te laten denken over thema's, die hen direct raken, sluit het advies richting bestuurder goed aan bij de dagelijkse praktijk en is daarmee waardevoller.

Cliëntmedezeggenschap

2022 kenmerkt zich door goede samenwerking, niet alleen in de centrale cliëntenraad maar ook in en met de lokale raden. Het vrijwilligersaanbod is met 42 enthousiaste leden goed op peil en er is ruimte om de processen verder te optimaliseren. De bestuurder en bestuurssecretaris nemen tienmaal deel aan de CCR-vergadering. Mevrouw E. van Rooden start per november 2022 als nieuwe voorzitter van de CCR.



Naast de centrale cliëntenraad, beschikt elke verpleeghuislocatie, het revalidatiecentrum en zorg aan huis over een eigen cliëntenraad, de zogenaamde lokale cliëntenraad. Focus in 2023 ligt op vertegenwoordiging vanuit alle lokale raden in de centrale cliëntenraad. Primaire gesprekspartner voor de lokale raden zijn de managers zorg en directie zorg.

1.9 Interne advies- en overlegorganen

De bestuurder en de Verpleegkundige & Verzorgende Adviesraad (VVAR) bespreken beleidsonderwerpen en delen kennis door het organiseren van thema(mid)dagen. In 2022 vinden drie bijeenkomsten plaats. In mei spreekt Marc Lammers de VVAR toe over het creëren van teamflow en persoonlijk leiderschap. In juni staat het onderwerp functie-inhoud van verzorgenden en verpleegkundigen op de agenda, wat leidt tot mooie discussies en inzichten. In het najaar vindt een inspiratiesessie plaats over palliatieve zorg met spreker Sander de Hosson. Zijn boek 'slotcomplet' wordt uitgedeeld. De bijeenkomsten worden zeer op prijs gesteld door de VVAR.

Alle sleutelfunctionarissen (Club van 50) komen in 2022 viermaal bij elkaar rondom belangrijke beleidsthema's en voor informatieuitwisseling.

2.1 Missie, visie, strategie

Onze missie

Magentazorg zet zich elke dag hartverwarmend in voor elke cliënt. Elke dag zorgen bevlogen en deskundige medewerkers samen met mantelzorgers en vrijwilligers (het informele netwerk) voor persoonsgerichte zorg.

Onze kernwaarden

De kernwaarden zijn in 2021 in een zorgvuldig traject, waarin alle gelederen van de organisatie zijn betrokken, opnieuw vastgesteld als onderdeel van de strategiebepaling 2022-2025. De volgende kernwaarden geven het DNA van Magentazorg weer:

HARTVERWARMEND - SAMEN - OPLOSSEN

Strategie 2022 -2025

De missie en de praktijk blijven bij Magentazorg altijd centraal staan. Samen leveren we ondersteuning, zorg en behandeling aan cliënten. De omstandigheden veranderen snel en hierop heeft Magentazorg niet veel invloed. Er is vooral nagedacht over de vraag: wat kunnen zelf doen, zodat Magentazorg in 2025 nog steeds trots is op de uitvoering van onze missie.

Magentazorg bewandelt twee wegen richting 2025, te weten:

Continue elke dag leren en verbeteren (operatie goed laten verlopen 80%)

- Goede zorg leveren en tevredenheid bij cliënten hoog houden
- Goed werkgeverschap in verband met aantrekken en behouden van personeel
- Goede bedrijfsvoering en duurzaamheid realiseren

Het anders doen en innoveren (20%)

- Specialisten in zorg bevorderen
- Meer informele zorg bevorderen
- Met andere personeelsmix werken
- Meer technologie inzetten
- Meer services en scheiden wonen met zorg realiseren

Het jaarplan heeft het karakter van een actieplan: we realiseren doelgericht. Alle afdelingen hebben een eigen jaarplan en volgen de voortgang van de doelen digitaal middels ons dashboard op Tim.

Dagelijks de goede dingen doen door te blijven leren en verbeteren

- elke dag voor elke cliënt goede zorg
- elke dag een aantrekkelijke werkgever zijn
- elke dag de bedrijfsvoering op orde

Anders doen en innoveren

- specialist in zorg
- bevorderen informele zorg
- andere personeelsmix
- e-health & zorgtechnologie
- scheiden wonen & zorg en services



2.2 Cultuur en gedrag

Oorlog in Europa, meerdere landen hebben het met elkaar aan de stok. Er zijn grote vraagstukken in ons eigen land, zoals klimaat, arbeidsmarkt, huisvesting, vergrijzing, koopkracht etc. Dit zorgt al met al voor grote dilemma's en soms tot forse spanningen. Verder is ook in 2022 veel aandacht in de media voor ongewenst gedrag in de meest brede zin van het woord. Niets is ons vreemd, invloeden van buitenaf komen ook in onze organisatie.

Deze context staat als het ware haaks op onze missie:

Magentazorg biedt binnen een veilig werk- en leefklimaat ondersteuning en zorg aan kwetsbare ouderen. Op allerlei manieren schenken wij daarom actief aandacht aan veiligheid en een gezonde cultuur, denk daarbij aan:



- Onze kernwaarden: **samen** met een **groot hart oplossen**. Vooral uitspreken, elkaar aanspreken en overal terug laten komen in de organisatie.
- Dienend leiderschap en dienende ondersteunende diensten; dit betekent op dienende wijze cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers centraal stellen.
- Veel trainingen en bijscholing geven met aandacht voor veiligheid, variërend van gedrag en samenwerking tot de juiste medicijnen uitdelen.
- Coördinerend verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen in hun kracht zetten om in de praktijk de zaken bespreekbaar te maken, zoals gedrag en onderling samenwerken.
- HRM-beleid gericht op fijne en collegiale teams.
- De vertrouwenspersonen duidelijk zichtbaar onder de aandacht brengen.
- Samen zijn alle medewerkers van Magentazorg verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat en voor veilige zorg voor onze cliënten. In alle gevallen geldt: (seksueel) ongewenst gedrag is onacceptabel. We benadrukken de noodzaak om alles te bespreken. Dit kan met de leidinggevende, de onafhankelijk vertrouwenspersoon, de collega's van team HRM of met de verantwoordelijke directeur.
- Gedrag en cultuur komt terug in het zogenaamde goede gesprek, en ook op het intranet (TIM), waar onder andere de gedragscode en klokkenluidersregeling voor alle collega's beschikbaar zijn.

Cultuur en gedrag is een continu aandachtspunt. Het wordt dan ook structureel en regelmatig besproken aan de verschillende beleidstafels, zoals met de OR, CCR, VVAR, alle leidinggevenden en raad van toezicht. In de 1e helft 2023 wordt het thema "omgaan met probleemgedrag" breed besproken. Medewerkers delen via enquêtes hun ervaring en in het najaar volgen medewerkers trainingen op maat.

2.3 Bijzondere ontwikkelingen 2022

Algemeen

2022 is voor Magentazorg een roerig maar positief jaar. Begin 2022 is corona nog volop aanwezig en vooral voelbaar in het verzuim onder medewerkers. Dit onderwerp, alsmede coronamoeheid en motivatiebehoud, zijn belangrijke onderwerpen bij het bestuur, directie en middenkader. Nu de heftigste periode achter de rug lijkt, wordt duidelijk welke wissel deze jaren op onze medewerkers heeft getrokken. Aandacht voor de mens achter de medewerker is belangrijk in deze fase.

In het voorjaar wordt een positieve wending gegeven aan het lopende jaar en wordt het besluit genomen om te investeren in allen die zo belangrijk zijn geweest. Dit is de start van de organisatie van diverse hartverwarmende evenementen, zoals een personeelsfeest, optredens door Willeke Alberti, theatervoorstellingen 'Dag Mama' en een inspirerende lezing over het thema palliatieve zorg voor de zorgprofessionals.

Daarnaast blijven we investeren in leren, ontwikkelen en veel andere mooie projecten, waarbij medewerker en cliënt centraal staan.

Covid

Corona zorgt zeker gedurende de start van het jaar voor extra zorgen omdat met name onder medewerkers relatief veel corona heerst. Dankzij veel gezamenlijke inzet zijn we goed door deze periode heen gekomen. Ook in het najaar is er een kleine opleving, hoewel er in die periode naast de covid ook veelvuldig sprake is van andere griepvormen. De zorg is gelukkig op goed niveau gebleven.

De beleidsteams corona (BTC en OTC) zijn begin 2022 nog operationeel. Gedurende het jaar wordt duidelijk dat de werkprocessen rondom covid op een structurele wijze zijn belegd en geborgd. De beleidsteams worden per maart inactief. Ook het covid-overleg tussen de 15 regionale zorgpartners stopt. In de tweede helft van het jaar vinden er geen bijeenkomsten rondom covid meer plaats.

Magentazorg volgt op hoofdlijnen de richtlijnen van het kabinet en RIVM. Daarbij is gezond verstand het uitgangspunt en waar nodig wordt maatwerk toegepast.

De covid-unit, open vanaf 26 november 2021, sluit op 24 januari 2022 zijn deuren. Van de unit is gedurende deze periode ruim gebruik van gemaakt, met dank aan de betrokken en gemotiveerde medewerkers.

De teststraat, die Magentazorg gedurende de heftige coronaperioden in eigen beheer faciliteert, geeft meer zekerheid en rust voor collega's alsook in de planning van de zorg. De teststraat doet dienst van 24 november 2021 tot en met 5 maart 2022. Daarna wordt, mede vanwege het landelijk beleid, voornamelijk gebruik gemaakt van zelftesten.

De vaccinaties aan bewoners worden door eigen medewerkers toegediend. In maart 2022 krijgen alle bewoners de tweede boostervaccinatie. Daarna wordt het proces meer organisch ingeregeld. De verschillende locaties vaccineren hun bewoners op afroep. Het proces rondom het bestellen en bewaren van het vaccin is centraal belegd. In september krijgen medewerkers de uitnodiging voor een herhaalvaccinatie via de GGD.

Trots op onze veerkracht en betrokkenheid

Corona is in de afgelopen pandemiejaren prominent in beeld. Hoewel 2022 de hectiek van de voorgaande jaren mist, zaken goed zijn ingeregeld en partners goed te vinden zijn, is de enorm grote wissel die deze hele pandemie heeft op het alle medewerkers, ongeacht functie of rol, goed zichtbaar. Magentazorg is trots op deze medewerkers. Zij hebben zich samen steeds weer ingezet, meegedacht en opgepakt wat nodig was. En alles met één doel: iedere dag goede zorg voor de bewoners en cliënten van Magentazorg. De waardering voor hen is groot.

THE MAGentaweek

In de week van 28 februari t/m 3 maart 2022 vindt THE MAGentaweek plaats. Deze week vol activiteiten komt voort uit wensen vanuit medewerkers voor het vergroten van kennis over dementie, het versterken van weerbaarheid en bewustwording van hygiëne en gedragsregels.

Door meerdere leuke activiteiten en trainingen op alle locaties van Magentazorg zoals een escaperoom, weerbaarheidstraining en het spel 'wie is de mol' ontstaat een speels leerklimaat waarbij teams sportief met elkaar strijden om de winst. Dit alles onder begeleiding van professionals uit de eigen organisatie. Mooie bijvangst zijn vele nieuwe inzichten over waar onze cliënten tegen aan lopen bij hun verouderingsproces en (beginnende) dementie.

Daarnaast is structureel het digitale spel Infectionary game beschikbaar voor alle medewerkers. Dit spel vergroot op een leuke manier de kennis over hygiënisch werken!



Magentazorg in actie voor Oekraïne

Begin 2022 wordt de wereld geconfronteerd met de oorlog in Oekraïne. Magentazorg verzamelt en doneert medische materialen, die niet bruikbaar zijn voor cliënten en bewoners, voor noodhulp aan Oekraïne. Daarnaast doneren medewerkers van Magentazorg in een gezamenlijk initiatief geld voor Oekraïne. De totale opbrengst van de inzamelingsactie komt uit op €4.880,-, en komt geheel ten goede aan Giro555 Oekraïne.

Uitfaseren WMO Jeugd

In 2022 vindt geen aanbesteding 2023 plaats voor begeleiding jeugd WMO. De strategie van Magentazorg is gericht op ieder dag goede ouderenzorg bieden en zich daarvoor te specialiseren op belangrijke thema's in de ouderenzorg. Het aanbieden van begeleiding jeugd is niet passend. Voor de goede afwikkeling is een analyse gedaan naar de 22 lopende casussen en vindt een zorgvuldige overdracht plaats. Slechts enkele begeleidingstrajecten lopen door in 2023. Ook voor deze cliënten zal in overleg een passende afronding gevonden worden.

Wijkregisseurs bij de huishoudelijke ondersteuning

Per maart 2022 ondersteunen twee wijkregisseurs in een pilot de afdeling huishoudelijke ondersteuning. De wijkregisseur draagt zorg voor een professioneel en zorgvuldig proces rondom de cliënt en medewerker. Het is een aanvullend pakket, dat vooral gericht is op meer kwaliteit voor dossier en collega's, en meer aandacht en begeleiding voor de cliënten thuis. De taken zijn onder andere het zorgdragen voor het inwerken van nieuwe collega's, direct aanspreekpunt in de buurt voor medewerkers en cliënten, opvang bij calamiteiten of gedeeltelijk verzuim, afnemen van intakegesprekken, meewerken als buddy in complexe cliëntsituaties en periodieke evaluaties bij cliënten.

In het najaar wordt de pilot geëvalueerd. Het is een waardevolle aanvulling op het team en wordt derhalve geïmplementeerd.



Andere personeelsmix

Om in te spelen op de arbeidsmarktkrapte is in 2022 gewerkt met een andere personeelsmix binnen locatie Oudtburgh in Bergen. Tijdens de pilot zijn medewerkers aangenomen op competenties en niet alleen op gevolgde opleidingen. Naast het tegengaan van de arbeidskrapte, is van belang dat er meer kennis komt in het team over omgaan met probleemgedrag en het vergroten van welzijnsdenken.

Tijdens de pilot wordt zichtbaar dat het werven van mensen op basis van competenties niet leidt tot een grotere toestroom van nieuwe medewerkers. Het lijkt daarom alsof dit niet de (enige) oplossing is voor het inspelen op het arbeidsmarktprobleem. Er komen wel meer reacties op de vacature begeleider zorg en welzijn, dan bijvoorbeeld op een reguliere zorgfunctievacature. De begeleiding van deze medewerkers is intensief door de interne opleiding op het gebied van zorgtaken, die deze werkwijze vereist. Dit vraagt tijd en aandacht van het team en de manager. Belangrijke succesfactor is aanwezigheid van urgentie(besef) bij het desbetreffende team en de manager.

Tijdens de pilot is bewust veel tijd genomen om bottom-up tot beleidsontwikkeling te komen, zodat bewust en positief draagvlak ontstaat. Het pilotteam levert een stappenplan op waarmee ook andere teams en managers kunnen starten met de implementatie van werken met een andere personeelsmix. Dit zal in 2023 gebeuren.

Samenwerken in de regio

Magentazorg neemt actief deel aan regionale initiatieven vanuit de visie dat we regionaal de zorg samen moeten opvangen. Ieder van uit zijn eigen deskundigheid en mogelijkheden.

Zo:

- Is het Noordwest Ziekenhuisgroep in gesprek met Magentazorg rondom een dialysecentrum in een van de locaties.
- Heeft Magentazorg samen met Geriant en Zorgcirkel een overeenkomst gesloten over de regionale ANW diensten.
- Is Zorg aan huis een samenwerking gestart met Compaan inzake beeldzorg.
- Wordt actief meegewerkt aan passende vormen van wonen en zorg gescheiden. Een voorbeeld is het initiatief Kloosterhof. In de Kloosterhof te Bergen werken alle bewoners, professionals en vrijwilligers samen aan een inclusief geclusterde woonvorm, waar men fijn samen oud kan worden.
- Werkt Magentazorg samen met regiopartners inzake het regioloeket (sub)acute ouderenzorg, inzake de transmurale zorg en in de projecten INKT ouderenzorg en VONK.
- Trekt Magentazorg veel leerlingen aan en begeleidt hen in hun leertraject vanuit het samenwerkingsverband 'Leren is Werken Werken is Leren'.
- Heeft Magentazorg de gemeente Heerhugowaard benaderd over werkplaatsen voor vluchtelingen vanuit Oekraïne.
- Doet Magentazorg vanuit het domein ICT actief mee aan de Regionale Samenwerkingsorganisatie NHN en het project 'Inzicht 2'.
- Werken wijkverpleegkundigen uitvoerend samen met andere VVT instellingen om de zorg in de regio te borgen en maakt Magentazorg deel uit van een actief lerend netwerk met andere VVT instellingen op het gebied van kwaliteit.
- Is de locatie De Haemstede gecertificeerd als Regionaal Expertise Centrum (REC) voor Korsakov.

Helden van de zorg

In mei 2022 is Magentazorg bij SBS6 te zien in de eerste aflevering van het televisieprogramma De Helden van de Zorg. In het programma worden zorghelden van onder andere zorginstellingen en ziekenhuizen in het zonnetje gezet in combinatie met een kijkje achter (soms gesloten) deuren. In het programma loopt presentator Kevin Brouwer mee in de wijk met een wijkverpleegkundige en bezoekt hij locatie De Dijkhoeve met een coördinerend verpleegkundige.

We zijn trots op onze medewerkers. Het wordt heel zichtbaar hoe zij zich inzetten voor elke dag goede zorg en trots zijn op hun werk bij Magentazorg.

Er zijn persoonlijke wensen vervuld, waaronder een muzikaal optreden op de locatie De Dijkhoeve. De bewoners genieten zichtbaar.



Commissie Wetenschappelijk onderzoek

Voor een medische behandeling is toestemming van de patiënt nodig. Die toestemming is alleen rechtsgeldig als de patiënt goed is voorgelicht. Daarom moet een arts, alvorens toestemming te vragen, de patiënt eerst informatie geven over de voorgestelde behandeling (informed consent). In januari 2022 heeft de wetenschapscommissie de voorwaarden opgesteld voor een informed consent binnen Magentazorg.

Het onderzoek naar het gebruik van antibiotica bij een urineweginfectie of luchtweginfectie uit 2021 loopt door in 2022 en 2023.

Daarnaast zijn er vanuit medewerkers twee onderzoeksvoorstellen gedaan voor onderzoek naar apathie, zowel binnen de WLZ als bij Korsakov. Deze voorstellen zijn door het DO goedgekeurd en worden uitgevoerd.

De wetenschapscommissie onderhoudt goede contacten met de UNO (Universitair Netwerken Ouderen). Toetreding is helaas nog niet mogelijk wegens een stop voor nieuwe leden. Twee leden van de wetenschapscommissie hebben in het voorjaar het UNO jaarcongres bezocht.

Themabijeenkomsten cliënten

Onze medewerkers in de wijk komen bij de mensen thuis en zien hoe hun cliënten het thuis soms lastig hebben. Vooral bij beginnende dementie. Echter ook fysiek ouder worden en zelfstandig wonen zijn een uitdaging. De mantelzorger en het netwerk rondom een zorgvrager worden zwaar belast in het huidige zorglandschap. En alleen door hun zorg kunnen kwetsbare mensen vaak zo lang en goed mogelijk thuis blijven wonen.

Magentazorg start daarom in 2022 met informatiebijeenkomsten rondom thema's die spelen bij onze cliënten thuis. Magentazorg heeft de kennis in huis en onderzoekt in haar streven naar innovatie nieuwe werkwijzen om een nog betere partner te zijn bij zorg aan huis. (Potentiële) cliënten, hun familie/mantelzorgers en vrijwilligers ontvangen de uitnodiging via de periodieke nieuwsbrief. De eerste bijeenkomsten zijn goed bezocht en de evaluaties zijn lovend. Ook in 2023 staat de eerste bijeenkomst gepland met als thema 'heeft u mantelzorgen'.

ZIL'er

In 2022 introduceert Magentazorg een nieuw concept: Zelfstandige in Loondienst, in het kort ZIL genoemd. Dit slimme concept combineert de voordelen van werken in loondienst met de vrijheid van een zelfstandige.

Alle openstaande diensten binnen de teams Revalidatie en Zorg aan huis worden beschikbaar, waarop de ZIL'er kan inschrijven. Zo bepaalt de ZIL'er dus zelf wanneer én voor welk team hij werkt. In deze constructie krijgt de medewerker niet alleen veel vrijheid, maar ook zekerheid. In het contract wordt afgesproken hoeveel uur de ZIL'er per jaar gaat werken. Voor deze uren is de ZIL'er volledig in loondienst en krijgt hij alle rechten die daarbij horen (pensioen, verzekering en registratie als zorgverlener).

Dit concept is vooralsnog alleen beschikbaar voor verpleegkundigen en verzorgenden IG in de teams Revalidatie en Zorg aan Huis.



Revalidatiecentrum Magentazorg

De afgelopen jaren zijn hectisch voor het Revalidatiecentrum Magentazorg door onder meer wisselingen in directie en management, corona, de staat van het oude pand en de vele uitdagingen bij het opleveren van de nieuwbouw. In 2022 worden van mei tot november de functies manager revalidatie en directeur revalidatie ad interim intern ingevuld. Met grote betrokkenheid van bestuurder en directeuren zorg wordt de nodige effort gestoken in het verbeteren van de kwaliteit van de zorg en de voorbereiden op de verhuizing (GRZ vooruit). Per oktober start onze nieuwe directeur revalidatie en zorg en in november starten twee managers revalidatie, waardoor de bezetting van de leidinggevende structuur van de revalidatie weer op orde is.

In juli 2022 levert de bouwer de nieuwbouw Revalidatie op. Er volgt een drukke tijd voor de afdeling technisch beheer om de laatste hand te leggen aan de installatie van domotica en de inrichting van het gebouw. Op 8 november 2022 verhuizen medewerkers, cliënten revalidatiezorg, eerstelijns verblijf, eerstelijns behandeling en dagbesteding naar het nieuwe gebouw. Het is een feestelijk gebeuren en mede dankzij een gedegen voorbereiding verloopt alles soepel.

Vooraf aan de verhuizing organiseren de medewerkers een leuk en leerzaam weekend om te oefenen met de domotica en verder kennis te maken met het gebouw. Medewerkers geven aan hier goed te kunnen werken en meer mogelijkheden voor persoonsgerichte zorg te ervaren.

Meer dan 175 buurbewoners bezoeken op 1 november 2022 het nieuwe pand en zijn zeer enthousiast.

De sloopwerkzaamheden van het oude gebouw starten direct en dit verloopt voorspoedig. Hierna wordt het tuinontwerp uitgevoerd, waarmee de bestrating aan de voorkant, de extra parkeerplaatsen, de tuin grenzend aan Oudorperzand en de naaste omgeving weer netjes worden opgeleverd. In mei 2023 zal een langdurend project met een goed gevoel worden afgesloten.



Magentazine – nieuwjaarspecial 2023

Op verzoek van OR wordt veel aandacht geschonken aan communicatie. In 2022 start daarom de voorbereiding van een Magentazine voor alle medewerkers. Niet iedereen is nog digitaal ingeburgerd, zodat bewust voor deze wijze van communiceren wordt gekozen. Doel is dat deze op 1 januari 2023 op de mat ligt om medewerkers te informeren over belangrijke ontwikkelingen in de ouderenzorg en hoe Magentazorg daarop inspeelt.

Het magazine wordt tevens naar vrijwilligers, naasten/familie, cliënten en andere belangrijke stakeholders gezonden, zodat iedereen inhoudelijk wordt meegenomen.

Het magazine gaat over aantrekkelijk werkgeverschap, de mogelijkheden van vrijwilligers, het grote belang van informele zorg en over samenwerken tussen alle partijen.



2.4 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Cliënt centraal bij zorg en dienstverlening. Dat is de kern van persoonsgerichte zorg. Dit, met als doel om uiteindelijk de bijdrage aan de kwaliteit van leven van een cliënt zo optimaal mogelijk te laten zijn. Thema's als compassie, uniek zijn, autonomie en zorgdoelen zijn voor zorgverleners richtinggevend bij kwaliteitsverbetering op het terrein van persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Goede persoonsgerichte zorg en ondersteuning begint bij de wensen en behoeften van cliënten. Een evenwichtig samenspel in de driehoek cliënt, informele zorg en zorgverleners is daarbij een belangrijke pijler van kwaliteit.

Beeldzorg

Magentazorg, zorg aan huis is medio 2022 gestart met de voorbereidingen voor beeldzorg. Na een zorgvuldig traject is de samenwerking aangegaan met Compaan. Door deze samenwerking kan hetzelfde aantal medewerkers meer cliënten helpen, en daarmee kunnen meer cliënten een beroep doen op de deskundige zorg en ondersteuning van Magentazorg.

Beeldzorg is het verlenen van zorg via een beeldscherm. Beeldzorg wordt ingezet in de wijkverpleging bij geplande zorgmomenten zoals medicatiecontrole, wonden stomacontrole, mantelzorgondersteuning en aanleren van (verpleegtechnische) handelingen. Onze cliënten geven aan dat zij hun vrijheid terug hebben met beeldzorg. Zij hoeven niet meer voor de zorg thuis te blijven. Ook vinden zij het fijn dat er op het afgesproken tijdstip wordt gebeld en dat er direct visueel contact is.

In 2023 bouwt Magentazorg deze dienstverlening verder uit en zullen verdere digitale mogelijkheden worden onderzocht.

Mw. De Vries (73 jaar):

Met beeldzorg is er direct 1 op 1 contact. En als ik weg moet naar mijn vriend neem ik de Compaan gewoon mee!



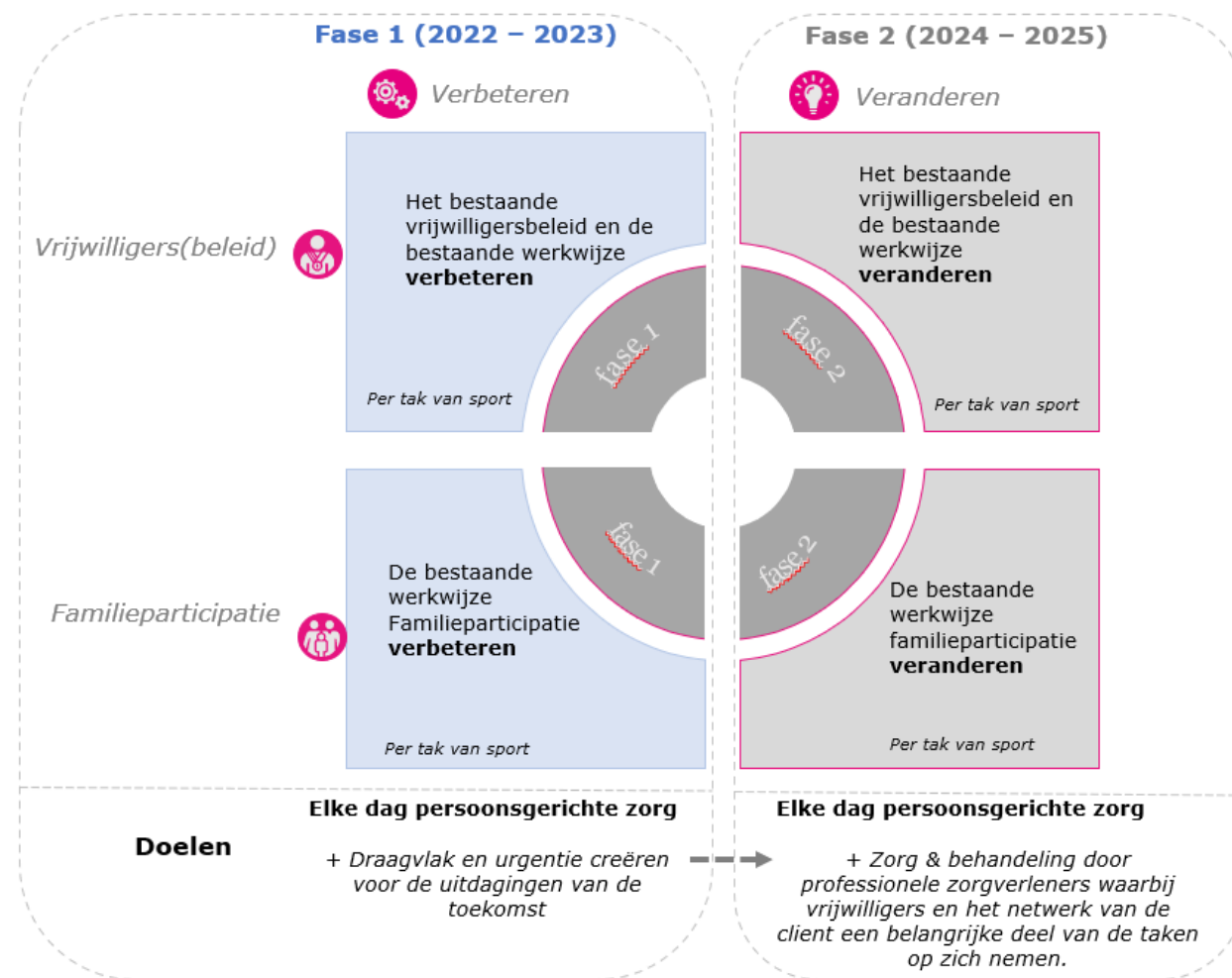
Informele zorg

De cliënt is onderdeel van een systeem: van een huwelijk, een gezin, een gezellige buurt. Dit zijn allemaal aspecten die een rol spelen in het bieden van persoonsgerichte zorg waarbij ook de partner, de burens, de vrienden en de vrijwilligers een belangrijke rol spelen. Mantelzorgers worden ondersteund en begeleid waar zij dat nodig hebben. De kwaliteit van leven voor een cliënt staat centraal waarbij professionele zorg hand in hand gaat met informele zorg. Allen samen vormen zij het hart van onze organisatie.

Het bevorderen van informele zorg is één van de oplossingen voor de uitdagingen van de toekomst. De zogenaamde 'zorgkloof' wordt verkleind door vrijwilligers en het netwerk rondom de cliënt in te zetten en te laten samenwerken met professionele zorg. In 2022 is gekeken naar de huidige situatie. Er zijn gesprekken gevoerd over de noodzakelijke randvoorwaarden voor deze transitie. Succesfactoren zijn urgentiebesef en draagvlak onder de medewerkers. In oktober 2022 is het beleid informele zorg geactualiseerd tot een handzaam en werkbaar stuk, dat medewerkers in de zorg handvatten geeft. Op die manier wordt, naast bewustwording, ook draagvlak gecreëerd bij onze medewerkers dat de zorg in de toekomst anders moet worden georganiseerd.

In 2023 wordt binnen de drie takken van sport gewerkt aan het uitbreiden van informele zorg. Aanvullend zal binnen de hele organisatie de focus liggen op hoe we daadwerkelijk dingen anders kunnen doen.

In het schema hiernaast zijn de fases te zien, die binnen Magentazorg met elkaar zijn bepaald om te komen tot een zorgvuldige en verbindende integratie van de informele zorg en familieparticipatie.



Specialist in zorg

De afgelopen jaren is gewerkt aan het programma Specialist in zorg (Korsakov, GP, dementie, CVA, Parkinson). Doel van dit programma is de basis op orde brengen voor goede zorg aan cliënten na CVA, met Dementie, ziekte van Parkinson, Korsakov en Geronto Psychiatrie (GP).

Ook in 2022 zijn binnen dit programma mooie resultaten neergezet:

- Prikkelonderzoek is uitgevoerd en met de resultaten zijn verbeteringen doorgevoerd.
- Basiskennis dementie bij medewerkers met en zonder zorgachtergrond is verbeterd.
- Verschillende groepen medewerkers hebben specifieke scholing gekregen over de gevolgen en revalidatie voor cliënten na een CVA.
- Processen zijn geprofessionaliseerd.
- Beweegbord op de revalidatie gerealiseerd voor cliënten na CVA om hun herstel te bevorderen.
- Veel collega's zijn opgeleid, zoals gespecialiseerd verpleegkundigen voor CVA en Parkinson.
- Locatie De Haemstede gaat werken als regionaal expertisecentrum Korsakov.
- Voor GP en Korsakov wordt gewerkt aan welbevinden van cliënten en passende dagbesteding.
- Bij programma Parkinson zijn de werkprocessen voor werken met cliënten met de ziekte van Parkinson voor Zorg aan huis en Revalidatie geprofessionaliseerd.
- Er werken Parkinsongeschoolde verpleegkundigen bij Zorg aan huis en Revalidatie.
- Dementie is de corebusiness van Magentazorg en is continue onder de aandacht bij alle afdelingen, ook vanuit opleiding en kwaliteit.

Eind 2022 wordt met elkaar geconstateerd dat het moment is aangebroken om het programma in een nieuwe vorm voort te zetten. De opgeleverde inspanningen en resultaten zijn geborgd in de lijn. Per 1 januari 2023 werken we met expertgroepen op de specialismen Korsakov, GP, CVA en Parkinson. Daar komen nog twee expertgebieden bij: omgaan met probleemgedrag (zie bladzijde 29) en palliatieve zorg.

De naam 'specialist in zorg' blijft bestaan en geeft invulling aan huidige en toekomstige innovatie programma's.

Palliatieve zorg

Palliatieve zorg is iets wat dagelijks voorkomt in de verpleeghuiszorg. Palliatieve zorg raakt dus álle medewerkers van Magentazorg. Het is belangrijk voor zowel de betrokken medewerkers als voor de cliënt dat hier duidelijke richtlijnen in worden gevolgd.

Magentazorg volgt het kwaliteitskader Palliatieve zorg Nederland. Dit kader geeft zorgverleners en zorgorganisaties een eenduidig beeld van wat verstaan wordt onder goede palliatieve zorg en helpt bij het ontwikkelen van de uitvoering op dit gebied. Zorg die is gebaseerd op de waarden, wensen en behoeften van de cliënt en zijn naasten. Niet alleen lichamelijke zorg, maar ook psychische en sociale en zorg op het gebied van zingeving.

In 2022 is de expertgroep palliatieve zorg samengesteld. Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden, naar aanleiding waarvan een implementatieplan is geformuleerd. Voor 2023 ligt de focus op de borging van deskundigheid en het blijven leren en verbeteren op het gebied van palliatieve zorg.

Beter thuis en Positieve Gezondheid

Gezond voelen heeft niet alleen te maken met lichamelijke gezondheid, maar ook met samen met anderen koffie drinken, naar de film gaan, buiten wandelen, kleinkinderen spreken via facetime, zelf weer iets kunnen waarvan onze cliënt dacht het niet meer te kunnen en ook eigen beslissingen nemen. Dit kan allemaal bijdragen aan hoe gezond de cliënt zich voelt. En dit is voor iedereen anders.

Magentazorg start daarom in 2022 met het programma 'Beter thuis'. Door met de cliënt in gesprek te gaan over wat hij kan dragen aan zijn/haar gezondheid, aan wat hij/zij belangrijk vindt, helpt dit de medewerkers om nog beter aan te sluiten bij wat de cliënt wil en kan. Of misschien nu niet meer kan, maar wel graag weer zou willen kunnen. De medewerkers kijken daarbij samen met de cliënt naar de mogelijkheden, zowel bestaand als nieuw.

In het voorjaar 2022 zijn de eerste drie teams wijkverpleging getraind en gestart en in het najaar, waarbij verbeteringen uit de eerste helft van het jaar zijn meegenomen, zijn de andere teams getraind en gestart. De resultaten zijn veelbelovend en de trainingen worden enthousiast ontvangen.

Medewerkers krijgen andere inzichten en voeren op een andere wijze het gesprek met de cliënten. Er is meer bewustwording van voordelen van hulpmiddelen en technologie. De eenduidige werkwijze (zelfredzaamheidswijzer), het delen van ervaringen (TIM) en de brede samenwerking met de diverse disciplines, maar ook welzijnsorganisaties in de wijk, zorgt dat medewerkers nog meer oog hebben voor wat er nodig is in de wijkverpleging met als doel cliënten een beter thuis te laten ervaren met een positieve kijk op hun gezondheid.

Zelfredzaamheidskoffer

De wijkteams zijn voorzien van een zelfredzaamheidskoffer. In de koffer bevinden zich allerlei handige benodigdheden waardoor de cliënt kleine zorghandelingen zelf kan oppakken. Voorbeelden hiervan zijn een lange schoenlepel, een oogdruppelbril en verdikt bestek. De inhoud is samen met de wijkverpleegkundigen en ergotherapeuten van Magentazorg samengesteld. Nieuwe inzichten en ontwikkelingen worden meteen vertaald naar toepasbare nieuwe producten in deze roze Magentazorgkoffer. Wijkverpleegkundigen nemen de koffer mee op intake of tijdens een zorgbezoek. Dan kunnen ze direct aan de cliënt laten zien welke producten Magentazorg aanbiedt. Op het moment dat een cliënt een product gaat gebruiken, krijgt hij/zij een stukje vrijheid en autonomie terug. Hierdoor maken we samen het verschil. Tegelijkertijd vermindert dit het aantal zorgmomenten dat een cliënt nodig heeft per dag, waardoor meer cliënten kunnen worden ondersteund bij hun zorgvraag.



2.5 Leren en werken aan kwaliteit

Magentazorg betreft cliënten en medewerkers in de zorg actief bij concrete kwaliteitsinitiatieven. Magentazorg blijft investeren in een goed kwaliteitsbeleid en de implementatie van de verschillende kwaliteitsinitiatieven. Magentazorg maakt onderdeel uit van landelijke en regionale lerend netwerken met als doel kennisdeling, kennisuitwisseling en toetsing.

Kwaliteitsrapportage

Om nog beter de effecten van eerder genomen maatregelen te kunnen volgen, wordt eens per vier maanden een perioderapportage kwaliteit opgeleverd. Aangevuld met de informatie uit de per januari 2022 geïmplementeerde BI-tool, geeft dit collega's inzicht in de indicatoren kwaliteit om te kunnen blijven leren en verbeteren.

Tevens wordt sinds dit jaar bij de trimesterrapportage een rapportage risicomanagement toegevoegd. Deze rapportage wordt primair opgesteld en besproken in het directieteam, zodat integraal naar de risico's op organisatieniveau wordt gekeken. Eigenaar van het beleid risicomanagement is de bestuurder, die hieraan in nauw overleg met de directieleden invulling geeft.

Kwaliteit dossiervoering

De kwaliteit van dossiervoering maakt onderdeel uit van de perioderapportage en wordt 4-maandelijks door verpleegkundigen gecontroleerd op volledigheid. De managers zorg ontvangen de resultaten van de controles, die zij bespreken met het team. De tekortkomingen worden samen met het team opgelost en omgezet naar structureel doorgevoerde verbeteringen. In 2022 wordt het zorgplan niet meer ondertekend en is de ondertekening van de zorgleveringsovereenkomst (ZLO) gedigitaliseerd. Begin 2023 zal ondertekening van het ZLO komen te vervallen.

Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS)

In 2022 is de basis gelegd voor een eigen kwaliteitsmanagementsysteem (KMS). Dat is een kapstok met een aantal kwaliteitsnormen en -indicatoren waarvan Magentazorg zegt: dit is belangrijk voor nu, maar ook voor de toekomst.

Het zijn eigen kwaliteitsnormen, afgeleid van de strategie Magentazorg en de landelijke kwaliteitskaders voor de verschillende takken van sport. In 2023 wordt het KMS verder ingevuld en wordt de input van het nieuwe landelijke kwaliteitskompas ouderenzorg verwerkt.

Beleids- en kwaliteitsmodel

Kwaliteit is continue leren en verbeteren. Daar is iedereen elke dag mee bezig. Het beleids- en kwaliteitsmodel op de volgende pagina laat grafisch zien hoe dit tot stand komt.

Wat is de kern van dit beleids- en kwaliteitsmodel?

- Kwaliteit van zorg is iets van iedereen (omgekeerd piramide).
- Kwaliteit van zorg draait om leren en verbeteren.
- Uitgangspunt zijn drie overkoepelende kwaliteitsnormen, die leidend zijn voor alle takken van sport.
- In het model is het onderscheid tussen elke dag de goede dingen doen (80%) en anders doen en innoveren (20 %) duidelijk zichtbaar.
- Nieuw is de vakgroep medische dienst en de zes expertgroepen binnen het programma Specialist in Zorg (zie bladzijde 23).
- Er zijn korte en heldere lijnen als het gaat om besluitvorming.

Clienttevredenheid

Basisveiligheid

Toekomstgerichte
kwaliteit

Wat?

80% operationeel elke dag de goede dingen doen door leren & verbeteren op de werkvloer

20% anders doen en innoveren

Hoe?

Alle collega's leveren kwaliteit van zorg conform de kwaliteitskaders van de domeinen

KPI's per product

Zorg wordt methodisch geboden o.b.v. PDCA-cyclus

Meten	Instrumenten (bijv. audits, MIC's etc)
Dashboard	BI-tool
Analyse	Perioderapportage

Leren en verbeteren

Alle teams onder leiding van directie zorg: leren en verbeteren in het primaire proces

Advies over verbetervoorstellen

Communicatie terug

Vakgroep Medische Dienst

Beleidsontwikkeling volgens PDCA-cyclus door portefeuillehouders

Adviseren aan en voeren uit onder leiding van
Communicatie terug

1. Specialist in zorg
Huis op orde én innoveren

Multidisciplinaire expertgroepen

1. Palliatieve zorg
2. Parkinson
3. CVA
4. Omgaan met probleemgedrag
5. Korsakov (1 locatie)
6. Gerontopsychiatrie (1 locatie)

Projectondersteuner

2. Bevorderen van informele zorg
3. Andere personeelsmix
4. E-health & zorgtechnologie
5. Scheiden wonen & zorg en services

Hoofd kwaliteit

Directie Zorg / hoofd kwaliteit

Praktische besluitvorming (korte lijnen)

Afhankelijk van het onderwerp en de impact worden besluiten genomen door:
- Directeur(en) Zorg, Directieteam (DO), RvB en/of medezeggenschap

2.6 Veiligheid

Veiligheid in de zorg is een basisvoorwaarde voor goede zorg. Magentazorg volgt daarin de landelijke en professionele richtlijnen. De cliënt en zijn mantelzorger hebben een stem in de afwegingen en keuzes die worden gemaakt over de eigen veiligheid. In de dagelijkse praktijk werken medewerkers van Magentazorg met elkaar continu aan het verbeteren van de basisveiligheid.

Wet Zorg en Dwang (Wzd)

De onafhankelijke cliëntenvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd) heeft een wettelijke taak om signalen over tekortkomingen in de structuur of de uitvoering van onvrijwillige zorg of onvrijwillige opname en verblijf te melden, voor zover deze afbreuk doen aan de rechten van een cliënt. Magentazorg heeft via Zorgstem een onafhankelijk cliëntenvertrouwenspersoon toegewezen gekregen.

In 2022 hebben geen voorlichtingsmomenten plaatsgevonden. De CVP Wzd heeft 19 locaties bezocht. De doorverwijzing, gedaan in 2021, is in 2022 afgehandeld. De CVP Wzd heeft in 2022 geen signalen geregistreerd.

Commissie Wet Zorg en Dwang (WZD)

In 2022 is verder gewerkt aan het verhogen van de kennis rondom de WZD en de impact voor zorgmedewerkers op hun dagelijkse werkzaamheden. Er is op Tim (intranet) middels video's over praktijkvoorbeelden, extra aandacht gecreëerd voor de WZD, met als doel meer bewustwording bij medewerkers in het dagelijks werk. Op de locaties werken aandachtsvelders WZD, die als aanspreekpunt en kennisbaak voor hun collega's fungeren.

Alle zorgmedewerkers en behandelaren hebben een e-learning gevolgd over WZD. Daarnaast hebben de aandachtsvelders voor hun rol een extra scholing gevolgd. Vanuit de projectgroep WZD is in samenwerking met de aandachtsvelders op elke locatie een WZD-scan uitgevoerd. Hiermee is onderzocht in hoeverre de implementatie van de WZD is voltooid en wat vervolgstappen kunnen zijn. In 2023 vindt deze scan wederom plaats om vooruitgang te monitoren.

De commissie heeft een advies uitgebracht over de aanwijzing van een onafhankelijk deskundige binnen de organisatie. Daarnaast is een eerste overleg gevoerd over hoe onze bewoners meer bewegingsvrijheid kunnen krijgen buiten de woonzorglocaties van Magentazorg (ook wel bekend als 'het open-deuren beleid').

Vertrouwenspersoon Magentazorg

Er is veel aandacht voor een veilige werkrelatie. In januari 2022 is in overleg met de OR een duidelijke klachtenprocedure voor medewerkers vastgesteld. Onderwerp van een klacht kan zijn een genomen beslissing, verrichte handeling, omgangsvormen, bejegening of uitgesproken weigering. Deze procedure geeft medewerkers meer handvatten voor een goed gesprek.

Om de veilige werkrelatie verder te bevorderen heeft Magentazorg een onafhankelijk vertrouwenspersoon voor medewerkers. Per 1 september 2022 heeft een wisseling van vertrouwenspersoon plaatsgevonden. Van één vertrouwenspersoon is de overstap gemaakt naar twee personen (vrouwelijk en mannelijk). Er heeft een goede overdracht plaatsgevonden.

In 2022 is dertien maal gebruik gemaakt van de diensten van een vertrouwenspersoon. De meldingen betreffen bejegening, een veilige werkrelatie en negatief gedrag. Mede dankzij de goede en korte lijnen met o.a. HRM en zorgmanagement zijn veel problemen snel op te lossen. Bewuste communicatie blijkt een belangrijke factor voor een fijne en veilige werkrelatie. Het verdient aanbeveling dat leidinggevende en medewerkers hierin gefaciliteerd worden. Tevens is het advies van de vertrouwenspersonen om hun rol regelmatig onder de aandacht te brengen en beleid/procedures actueel te houden. In 2022 is de klokkenluidersregeling van Magentazorg geactualiseerd.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Het uitgangspunt van 'privacy bewust' is vooral het respecteren van ieders privacy en zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en privacygevoelige informatie. Bij het oppakken van vraagstukken uit de praktijk staat telkens centraal: wat doet recht aan de ander, op welke wijze kan het werkbaar blijven én wordt de privacywetgeving nageleefd. Door deze benadering en de kracht van herhaling is het onderwerp AVG niet alleen een begrip waaraan moet worden voldaan, maar komt in de eerste plaats de persoon centraal te staan. Het 'hoe dan' is aan allen om daar zorgvuldig afwegingen in te maken.

In 2022 zijn er 43 schriftelijke vragen gesteld. Mondelinge uitwisselingen worden niet geregistreerd, tenzij noodzakelijk. Door het op locaties werkzaam zijn van de AVG functionaris worden vragen gelijk gesteld, hetgeen de daling van 52 vragen in 2021 naar 43 in 2022 verklaart.

De inhoud van de vragen zijn divers, zonder duidelijke trend. Niet alle vragen zijn direct AVG gerelateerd. Veelal is er ook een link met zorg gerelateerde wetgeving, zoals de WGBO en Wkkgz (Wet geneeskundige behandel-overeenkomst en de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg).

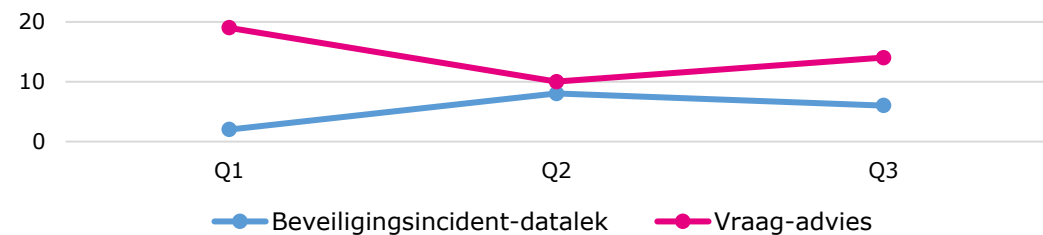
Alle 16 beveiligingsincidenten-datalekken zijn tijdig ondervangen en intern opgelost. In 2021 zijn 21 beveiligingsincidenten-datalekken geconstrueerd. Er zijn geen incidenten bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gemeld. De aard van de incidenten betreft vooral het onbedoeld delen van persoonsgegevens en/of privacygevoelige informatie naar onjuiste personen (verkeerd emailadres, geen BCC gebruiken). Behoudens inbreuk op privacy en gestelde vertrouwen is er geen materiële en/of immateriële schade ontstaan.

Vanuit het leren en verbeteren zijn een aantal werkprocessen onder de loep genomen, zoals de identificatie en verificatie bij de administratieve invoer van nieuwe medewerkers en het uploaden van cliëntgebonden informatie in het ECD in plaats van deze 'standaard' te versturen via email.

De aanbevelingen, die vanuit de toezichthoudende rol zijn voorgelegd, hebben geleid tot concrete verbeteracties:

- Toevoegen van de knop 'selecteer een groep' op Tim, zodat het te plaatsen bericht bij de beoogde lezersgroep terecht komt.
- Procesbeschrijving VIO (Video Interventie Ouderen) zodat inzichtelijk en toetsbaar is op welke wijze er wordt omgegaan wordt persoonsgegevens, waaronder beeldmateriaal.

Aantal meldingen



Meldpunt huiselijk geweld en ouderenmishandeling

Voor de extramurale cliënten maakt Magentazorg gebruik van Veilig Thuis, het advies- en meldpunt voor huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling. In 2022 zijn er 4 meldingen via de meldcode gedaan, waarbij 1 melding is doorgezet naar Veilig Thuis. Dit cijfer is stabiel ten opzichte van 2021 en de verwachting is dat dit stabiel zal blijven. Door vermindering van jeugdcasussen wordt ook de meldcode minder frequent opgestart.

Project agressie en onbegrepen gedrag

In 2022 heeft het verbetertraject rondom agressie en onbegrepen gedrag verder vorm gekregen. Het projectteam probleemgedrag is aan de slag gegaan met alle verbeterpunten uit het onderzoek, dat is uitgevoerd in 2021. Het projectteam heeft de volgende resultaten behaald:

- Beleid probleemgedrag is aangepast en versimpeld.
- Processen voor het aanpassen van de indicatie zijn geactualiseerd.
- MIC en MIM zijn aan elkaar gelinkt met betrekking tot de melding agressie.
- Nazorg is geborgd door onder meer het instellen van 24/7 beschikbare psychologische hulp en door training voor managers in nazorg.
- Alternatievenkabinet is opgeruimd, in beheer genomen en gepromoot.
- Inhoud voor deskundigheidsbevordering is bepaald.
- Expertiseteam probleemgedrag: de werkwijze is geactualiseerd en de nieuwe expertgroep probleemgedrag is ingericht.

De projectgroep is eind 2022 opgeheven en probleemgedrag is geborgd in de expertgroep probleemgedrag. De expertgroep wordt onder andere in consult geroepen bij vraagstukken bij cliënten met probleemgedrag. Vanuit de locatie waar de cliënt woont kan door zorgmedewerkers, psycholoog of arts/gespecialiseerd verpleegkundige nader advies gevraagd worden aan de expertgroep probleemgedrag. Daarnaast volgt de expertgroep de ontwikkelingen in het vakgebied en beheren zij het beleid.

In 2023 zal het onderwerp probleemgedrag onderwerp zijn op de VVAR-dagen van april. Daarnaast zal in 2023 in het AFAS-systeem een vereenvoudiging van de MIM-meldingen worden gerealiseerd.

Medicatieveiligheid

In de maanden april en mei heeft de werkgroep medicatieveiligheid materialen ontwikkeld, die een bijdrage leveren aan de kennis en bewustwording over medicatieveiligheid. Er is onder andere een toolbox ontwikkeld voor teams met daarin een handige materialen om medicatieveiligheid te bevorderen. Medicatieveiligheid blijft een thema wat aandacht behoeft, dus naast de hernieuwde aandacht voor de inzet van de toolbox wordt in 2023 per tak van sport ingezet op andere interventies.



MIM

In 2022 zijn er in totaal 526 meldingen incident medewerker (MIM) gedaan. Dit is een daling van 29% ten opzichte van 2021. De daling van het aantal meldingen is niet één op één gerelateerd aan minder incidenten. De daling zou ook verklaard kunnen worden door het feit dat het registreren van een MIM als een extra administratieve last wordt ervaren. Zie kopje analyse.

De meldingen laten zich onderverdelen in de volgende groepen:

Agressie en geweld (overschrijdend gedrag)

In 2022 houden de meeste incidenten verband met agressie en geweld richting medewerkers. Op de vorige pagina is te lezen welke acties en resultaten er zijn gerealiseerd rondom probleemgedrag.

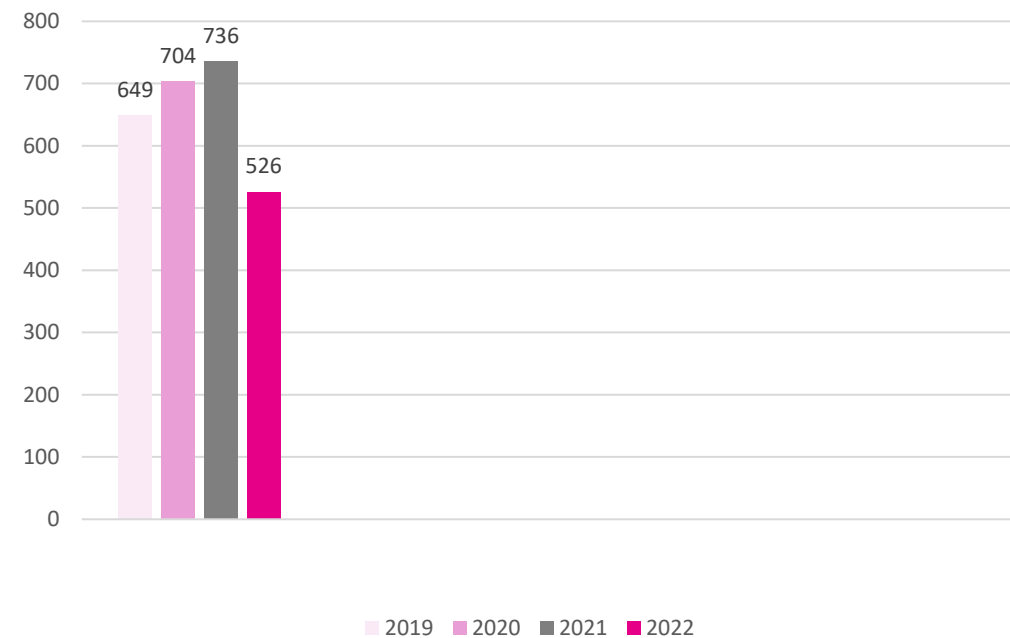
Seksuele intimidatie

Het aantal meldingen is gestegen ten opzichte van 2021 (15 meldingen). Magentazorg spreekt zich duidelijk uit tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag is onacceptabel, ook als dit gedrag voortkomt uit de ziekte van een cliënt. In 2022 heeft Magentazorg zich verbonden aan een onafhankelijke psychologische hulplijn, die 24/7 beschikbaar is voor alle medewerkers.

Anders (o.a. prikaccidenten)

In 2022 zijn 28 incidenten gemeld, die niet in bovenstaande categorieën te plaatsen zijn. Dit zijn verschillende incidenten, van prikaccidenten tot brand.

Totaal aantal MIM meldingen



Figuur: aantal melding incidenten medewerkers Magentazorg

Analyse

De daling van het aantal MIM registraties komt mede door de administratieve last die medewerkers hiervan ervaren. In 2023 wordt het proces voor melden vereenvoudigd. Medewerkers geven aan dat zij geen resultaat zien van de MIM registratie. Dit is een punt van verbetering.



	2022 Totaal Magentazorg: 526		
	Agressie en geweld (overschrijdend gedrag)	seksuele intimidatie	anders
Oudtburgh	153	8	3
Zuyder Waert	223	8	12
Nieuw Varne	6	4	0
Hoog Duinen	31	1	2
De Molenhoeve	0	0	1
Oudorperzand	6	0	1
De Dijkhoeve	4	0	1
Meander	9	0	0
De Daalder	20	0	6
Oude trambaan	7	0	0
ZAH V&V	3	2	0
ZAH HBH	0	1	0
ZAH Ambulante begeleiding	1	0	0
ZAH Dagbesteding	1	0	0
De Haemstede	3	4	0
Revalidatie	3	0	2
Totaal	470	28	28

2.7 Cliënttevredenheid

Zorgkaart Nederland

Het cliënttevredenheidsonderzoek vormt een belangrijke bron voor het inzetten van kwaliteitsverbeteringen. Magentazorg maakt gebruik van het online platform Zorgkaart Nederland, waar cliënten hun ervaringen met een zorgaanbieder kunnen plaatsen.

	gemiddelde cijfer			Totaal aantal waarderingen 2022
	2020	2021	2022	
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Oudorp	8,2	8,9	9	9
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Heiloo/Egmond	8,8	9	9,2	5
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Langedijk	8,6	9,4	8,7	20
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Heerhugowaard	8,7	8,5	9,3	11
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Alkmaar Zuid	7,8	9	9,6	17
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Alkmaar Noord	8,1	8,9	8,2	5
Magentazorg Thuiszorg, V&V team Bergen/Schoorl	7,6	9,6	9,5	4
Eindtotaal	8,3	9	9,1	71

Gemiddelde waardering op Zorgkaart Nederland **zorg aan huis**

Magentazorg scoort op Zorgkaart Nederland in 2022 voor verpleeghuiszorg een 8,95 en voor zorg aan huis een 9,1. In tegenstelling tot de voorgaande jaren is de NPS niet meer beschikbaar op Zorgkaart Nederland.

	gemiddelde cijfer			Totaal aantal waarderingen 2022
	2020	2021	2022	
Magentazorg - Rekerhof	9,3	9,1	9,3	5
Magentazorg - De Oude Trambaan	8,1	8,7	8,9	8
Magentazorg – De Molenhoeve	9,4	9,6	9,6	8
Magentazorg - De Haemstede		8	8,9	5
Magentazorg - Zuyder Waert	9	9,2	9,2	16
Magentazorg - De Daalder	8,6	8,3	8,9	3
Magentazorg - Oudtburgh	8,9	8,8	9,4	12
Magentazorg - Oudorperzand	8,7	7,6	8,6	4
Magentazorg – Nieuw Varne	8	8	9,3	4
Magentazorg – De Meander	8,4	8,4	8,1	6
Magentazorg – De Dijckhoeve	7,9	8,4	9,3	10
Magentazorg – Hoog Duinen	7,2	7,9	8,1	7
Magentazorg - Revalidatie Alkmaar	7,2	7,4	8,8	6
Eindtotaal	8,4	8,4	8,95	94

Gemiddelde waardering op Zorgkaart Nederland **Verpleeghuiszorg**

Prem Wijkverpleging

Bij de cliënten wijkverpleging is naast Zorgkaart Nederland de Prem wijkverpleging vragenlijst afgenomen om de cliënttevredenheid te bepalen. De Prem is een korte vragenlijst voor cliënten en vraagt naar de ervaringen met de praktijk en het zorgproces. Deze papieren vragenlijst is in 2022 eenmalig uitgezet en heeft een respons van 150 cliënten (response in 2021 is 119). De schaal loopt van 1-10.

Vraag	2020	2021	2022
Krijgt u zorg van vaste zorgverleners?	7,3	8,8	8,6
Komen de zorgverleners op de afgesproken tijd?	7,2	8,1	8,1
Nemen de zorgverleners uw wensen mee bij het bepalen van de zorg?	8,4	9	8,8
Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?	8,1	8,7	8,7
Behandelen de zorgverleners u met aandacht?	8,6	9,1	9,2
Voelt u zicht op uw gemak bij de zorgverleners?	8,7	9,2	9,2
Heeft u vertrouwen in de deskundigheid van de zorgverleners?	8,4	9	9
Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met uw gezondheid gaat?	8,4	8,9	9,1
Kunt u met de hulp van de zorgverleners beter omgaan met uw ziekte of aandoening?	8	8,6	8,5

Prem 1e lijn paramedisch

Cliënten, die 1e lijnzorg ontvangen van Magentazorg, kunnen de vragenlijst Prem 1e lijn paramedisch invullen. De 1e lijnzorg betreft fysiotherapie, ergotherapie, oefentherapie en beperkt diëtetiek en logopedie. De Prem is een korte vragenlijst voor de patiënten, die zij ontvangen tijdens de behandeling en vraagt naar de ervaringen met de praktijk en het zorgproces. De schaal loopt van 0-10. Vanaf de tweede helft van 2022 is er een pilot gestart met de PREM uitvragen via de app bij de afdeling oefentherapie. Vanaf 2023 zullen alle paramedici toegang hebben tot de app, waardoor we per discipline meer metingen verwachten.

Paramedi	Contact			Behandelplan			Praktijk		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Oefentherapie	8,7	9	9,4	8,3	8,8	9	8,3	9	9
Logopedie	9,4	9,2	geen	9,1	8,9	geen	8,1	6,9	geen
Ergotherapie	9,2	9,1	9,3	8,8	9	9,4	8,8	9,2	9,1
Fysiotherapie	6,3	10	9,1	6,3	10	9	6,7	10	8,9
Diëtetiek			geen			geen			geen

Ambulante begeleiding

Ambulante begeleiding start in 2022 met een nieuwe werkwijze en een nieuwe vragenlijst. De meetperiode is september-december 2022 en betreft alleen de regio Alkmaar. Het aantal respondenten in Alkmaar is 74 (50% van het cliëntenbestand). Zij geven Magentazorg gemiddeld een 8,6. Het betreft een mondelinge uitvraag aan de hand van een lijst met vastgestelde vragen. In 2023 worden ook cliënten uit de andere gemeentes binnen het werkgebied bevroegd en de uitvraag zal dan schriftelijk plaatsvinden.

Dagbesteding

In 2021 is een start gemaakt met een uitvraag naar cliënttevredenheid onder de cliënten van dagbesteding. In 2022 is gebruik gemaakt van een nieuwe vragenlijst. Voor de locatie Zusters Ursulinen te Bergen zal de uitvraag in P1 van 2023 plaatsvinden.

Locatie:	aantal waarderingen		aanbeveling	
	2021	2022	2021	2022
Oudtburgh (SOM+PG)	14	15	93%	93%
Zuyder waert (PG Zuideinde)	34	21	94%	95%
Revalidatie	22	11	91%	100%

Huishoudelijke ondersteuning

In 2022 vindt een schriftelijke uitvraag plaats met een nieuwe vragenlijst. De vragenlijsten worden door een extern bureau verwerkt. In 2022 zijn van de 524 uitgestuurde formulieren 235 retour ontvangen (response 45%).

Vraag	2022
Krijgt u ondersteuning van een vaste medewerker?	9,3
Komen de medewerkers op de afgesproken tijden?	9,4
Nemen de medewerkers uw wensen mee bij het bepalen van de ondersteuning?	9,3
Past de ondersteuning bij de manier waarop u wilt leven?	9,1
Bejegenen de medewerkers u met respect?	9,5
Voelt u zich op uw gemak bij de medewerkers?	9,4
Heeft u vertrouwen in de deskundigheid van de medewerkers?	9
Houden de medewerkers in de gaten hoe het met uw gezondheid en leefsituatie gaat?	8,8
Kunt u met de ondersteuning beter omgaan met uw ziekte of aandoening?	9
In hoeverre bent u tevreden over de gesprekken met de wijkregisseur, managers en planners?	7,7
Zou u magentazorg aanbevelen bij andere mensen met dezelfde ondersteuningsvraag?	8,6

(Bijna) incidenten en calamiteiten

(Bijna) incidenten en calamiteiten worden gebruikt om de kwaliteit van zorg te verbeteren. In ongeveer 93% van de gevallen gaat het om valincidenten, medicatie-incidenten en om incidenten van grensoverschrijdend gedrag tussen cliënten.

Melding Incident Cliënt

Via het formulier Melding Incident Cliënt (MIC) wordt melding gemaakt van een (bijna)incident. De coördinerend verpleegkundigen en managers zorg zien toe op de opvolging van MIC. In de perioderapportage kwaliteit worden trends geanalyseerd en verbeteradviezen beschreven. Daarnaast vindt men de succesvolle interventies uit de meldingen terug op TIM.

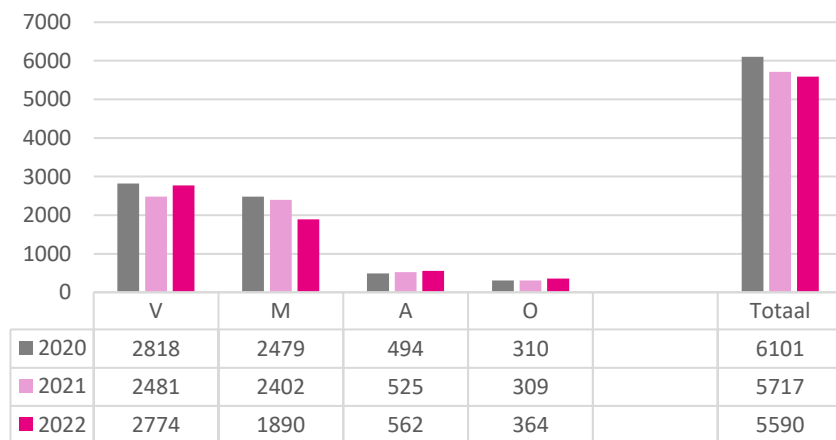
Calamiteiten

Een calamiteit is een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, waarbij de kwaliteit van de zorg tekort is geschoten en die tot de dood van of een ernstig schadelijk gevolg voor een patiënt of cliënt heeft geleid. Op basis van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen (Wkkgz) meldt Magentazorg een calamiteit aan de Inspecteur Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). De meldingen worden gebruikt om, op basis van onafhankelijk onderzoek naar het ontstaan van het incident, de zorg systematisch te verbeteren en vergelijkbare incidenten in de toekomst te voorkomen. In 2022 worden 3 calamiteiten gemeld bij de IGJ.

Geweld tussen cliënten

Onder geweld in de zorgrelatie wordt onder meer verstaan lichamelijk en/of geestelijk geweld tussen cliënten, die in dezelfde accommodatie verblijven. Incidenten en de gevolgen daarvan moeten worden gemeld bij de IGJ, tenzij sprake is van minder ernstige lichamelijke of geestelijke geweldsincidenten. Door middel van methodisch handelen, in multidisciplinaire samenwerking, wordt probleemgedrag zoveel mogelijk voorkomen en probleemgedrag zoals geweldincidenten tussen cliënten adequaat behandeld. In 2022 zijn er 397 incidenten van geweld/agressie tussen cliënten. Deze incidenten zijn aangemerkt als minder ernstig en zijn niet gemeld bij de IGJ.

Vergelijking aantallen 2020-2021-2022



V= Valincidenten
M= Medicatie-incidenten
A= Agressie-incidenten
O= Overige incidenten

Figuur: aantal (bijna)incidenten Magentazorg

Klachten

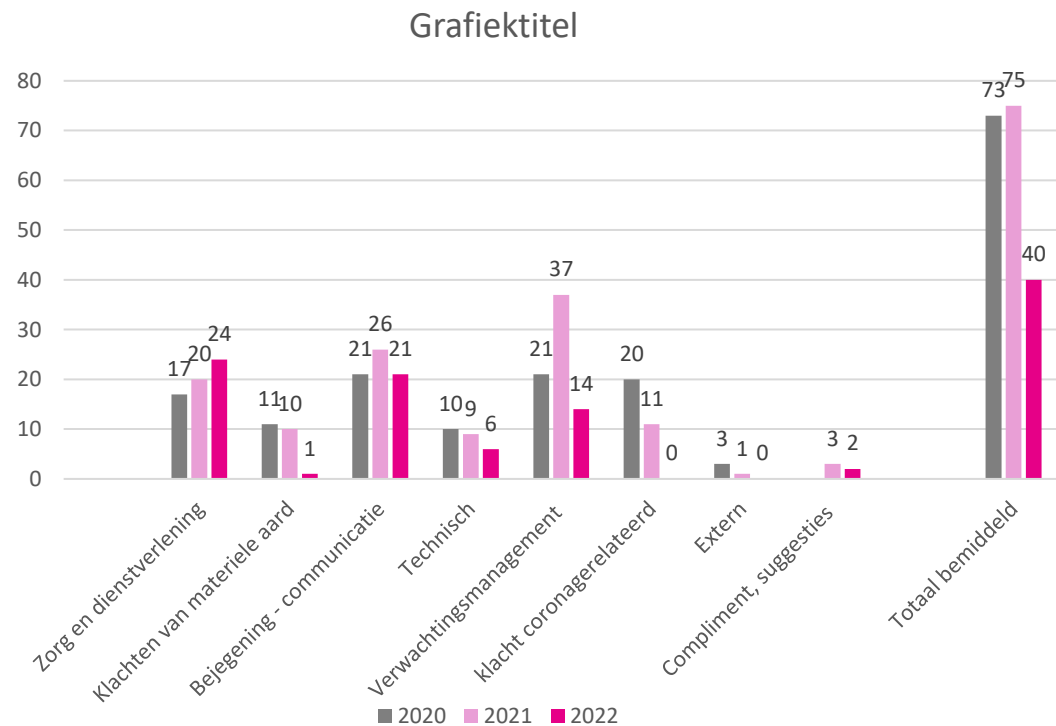
De klachten in 2022 zijn, op een paar uitzonderingen na, naar tevredenheid afgehandeld. Vanuit alle partijen is er steeds een grote inzet en betrokkenheid om de dialoog met elkaar aan te gaan. Het merendeel van de klachten wordt schriftelijk ingediend, maar ook via de telefoon weet men de klachtenfunctionaris te vinden.

In 2022 heeft de klachtenfunctionaris bemiddeld in 40 dossiers, bijna een halvering ten opzichte van het jaar ervoor. Een dossier kan uit meerdere klachtgronden bestaan, welke hiernaast in de grafiek staan vermeld. In totaal zijn er in 2022 68 verschillende klachtgronden geconstateerd.

Periodieke informatie over de klachtenbehandeling wordt opgenomen in de perioderapportage kwaliteit zodat de directie en management steeds geïnformeerd zijn. Alle klachten zijn behandeld conform de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Er zijn geen klachten ingediend bij de Landelijke geschillencommissie zorg.

Conclusies, trends en aanbevelingen

- Opvallend is de scherpe daling in het aantal klachten, met name in de tweede helft van het jaar.
- De aanbeveling rondom verwachttingsmanagement is goed opgevolgd, hetgeen in 2022 leidt tot een significante daling van het aantal klachten. Open en respectvolle communicatie over wat men kan verwachten in het zorgtraject blijft een belangrijk aandachtspunt.
- In communicatie met de klager blijkt steeds weer het belang om gehoord te worden en erkenning te krijgen. Maar ook om herhaling te voorkomen zodat anderen niet iets soortgelijks overkomt.



Figuur: aantal klachtgronden in de jaren 2020, 2021 en 2022

- Ontvangst van klachten wordt over het algemeen positief opgepakt door managers, waarbij de klacht wordt gezien als kans om het beter te doen: een mogelijkheid tot reflectie, leren en verbeteren.

2.8 Digitale technologie en ondersteuning

Voor Magentazorg is digitale technologie en ondersteuning van groot belang voor de medewerkers bij het leveren van kwalitatieve en veilige zorg. Gegevens moeten ook veilig zijn binnen de ICT-omgeving. Door in te spelen op de digitale samenleving wil Magentazorg een aantrekkelijke werkgever zijn voor de huidige medewerkers én nieuwe medewerkers.

Basis op orde

Vanaf 2020 is hard gewerkt aan het op orde brengen van de ICT basis. In 2022 is met name verder gewerkt aan het op orde brengen van het netwerk en de beveiliging. Door het laten uitvoeren van een pentest is de beveiliging ook door een derde partij onderzocht en als goed beoordeeld. Telefonie en domotica, een zeer belangrijk onderdeel van veilige zorg, heeft eveneens veel aandacht gehad en is op orde gebracht.

Telefonie en domotica

In 2022 zijn de telefonie en domotica van De Daalder, Zuyder Waert en het Revalidatiecentrum vervangen. De telefonie van De Molenhoeve is vervangen, evenals de dwaaldetectie van Oudorperzand. Hierbij is gebruik gemaakt van vernieuwende technologie o.a. Artificial Intelligence. Voor De Daalder is een POC* uitgevoerd en is het projectteam tegen tal van uitdagingen aangelopen. Inmiddels is er een standaard ontwikkeld zowel qua werkwijze als inrichting, die we op alle locaties uitrollen. Hierbij wordt rekening gehouden met de verschillende doelgroepen binnen Magentazorg en hun specifieke eisen aan met name het domotica systeem.

* Een Proof-of-Concept (PoC) is een methode om de haalbaarheid van een idee of technologie te testen.

ECD

Bij de locaties Hoog Duinen, De Molenhoeve en de verschillende wijkteams is de elektronische toedieningsregistratie geïmplementeerd. Dit project is uitgevoerd samen met een groot aantal collega VVT-zorgaanbieders uit de regio en de apotheken. Daarnaast wordt in samenwerking met collega VVT-zorgaanbieders en ziekenhuizen uit de regio gewerkt aan de implementatie van een elektronisch overdrachtssysteem en de persoonlijke gezondheidsomgeving. Dit project, wat eind 2022 geïmplementeerd zou zijn, verloopt niet conform plan. De nieuwe implementatiedatum is half 2023.

In 2022 is een heroverweging uitgevoerd naar het huidige ECD-landschap. In 2023 wordt een besluit genomen of veranderingen noodzakelijk zijn.

ERP & BI

In 2021 is het financiële systeem van AFAS geïmplementeerd. In 2022 zijn ook de applicaties van HRM in dit zogenaamde ERP-pakket ondergebracht. Daarnaast is een nieuwe BI-tool ingericht en in gebruik genomen.

E-health

In 2022 is gestart met het innovatie E-health programma. Binnen dit programma worden diverse e-health oplossingen in gebruik genomen. Vanaf 1 januari 2023 start het beeldbellen bij cliënten van zorg aan huis. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor de volgende e-health toepassingen:

- Medicatietoediening via Medido
- Revalidatiebevordering via Silverfit
- Digitale mindset via onboarding app
- Wondzorg via Googleglas
- Eenzaamheid verlaging via Robotmaatje
- Digitalisering dagbesteding via Qwiek-up Braintrainer

2.9 Vastgoed

Investeren in en verbeteren van haar zorglocaties op het gebied van vastgoed is een voortdurend punt van aandacht voor Magentazorg. Het afgelopen jaar stond vooral in het teken van verbouw en nieuwbouw.

Revalidatiecentrum Magentazorg

In 2021 is gestart met de bouw van een nieuw duurzaam revalidatiecentrum. Een gebouw dat volledig vrij is van gas, gebruik maakt van 362 zonnepanelen met daarnaast de inzet van warmtepompen.

Het gebouw heeft dan ook een GPR score van 7.5 op een schaal van 1 tot 10. De score geeft aan in hoeverre een gebouw met duurzame middelen duurzaam is gebouwd. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van ledverlichting en klimaatcontrole. De temperatuur kan in cliëntkamers afzonderlijk geregeld worden en naar behoefte kan de temperatuur een paar graden lager of hoger gezet worden.

Oudtburgh

In 2022 is gestart met het verbouwen van de begane grond en de eerste verdieping. Doel van deze verbouwing is om de kantoorfuncties vanuit de flat bij Zuyder Waert onder te brengen op een duurzame locatie. Op de begane grond zijn ruimtes verbouwd. Een voorbeeld is de oude linnenkamer, die is veranderd in een grote functionele vergaderzaal met voldoende ruimte voor grote groepen om samen te komen. Op de 1e verdieping zijn veel bestaande kantoren opgeknapt en voorzien van nieuwe ledverlichting. Er zijn meer gespreksruimtes gecreëerd, die door de zorg gebruikt kunnen worden voor bijvoorbeeld gesprekken met cliënten en familie. Daarnaast is het kantoorgedeelte uitgebreid met twee toiletgroepen.

Zuyder Waert & Titanialaan 5-7

Door de verhuizing van de kantoorfuncties naar Oudtburgh en de gebleken ongeschiktheid van de flat bij Zuyder Waert voor gebruik, is in 2022 onderzoek gedaan naar de mogelijkheden rondom de sloop van deze flat. In 2023 zal definitieve besluitneming plaatsvinden hieromtrent.

In Q3 van 2022 is de vastgoedportefeuille uitgebreid met het huren van een grote ruimte aan de Titanialaan 5-7. Hierin zijn woningen gerealiseerd en beschikbaar gesteld voor medewerkers van Magentazorg. Hiermee hoopt Magentazorg hulp te kunnen bieden in tijden van enorme krapte op de woningmarkt.

Oudorperzand

In 2021 is gestart met de realisatie van een overkapping over het bestaande terras. Deze werkzaamheden zijn in 2022 afgerond en na een feestelijke opening is de tuinkamer, een grote gemeenschappelijke ruimte, met veel enthousiasme in gebruik genomen.

De Molenhoeve

Op een aantal locaties, waaronder de Molenhoeve zijn thermostaten vervangen. Met de vereenvoudigde thermostaten kunnen cliënten eenvoudig naar behoefte zelf de temperatuur in hun woning regelen met +2 of -2 graden.

De Dijckhoeve

Deze locatie heeft voldoende inpandige ruimte om te benutten ten gunst van cliënten en dus is de zolder grondig verbouwd. Door deze verbouwing zijn er 7 cliëntkamers en een grote gemeenschappelijke ruimte extra gecreëerd.

De Haemstede

Na het herstellen van het dak zijn er 374 zonnepanelen op het dak geplaatst, en bespaart Magentazorg hiermee wel 50% op haar energierekening.

Toekomstbestendige ouderenzorg

Organisatie breed is er een duurzaamheidsplan vastgoed opgesteld met daarin duurzaamheidsadviezen per locatie. Grote uitdaging voor Magentazorg is de panden van het gas te krijgen. Haalbaarheid van deze plannen zal in 2023 verder onderzocht worden.

Magentazorg is zich bewust van toekomstige uitdagingen. Bestuurder en directie denken proactief mee in de regio en zijn met allerlei externe partijen in gesprek om alternatieve woonvormen voor kwetsbare ouderen te realiseren. Ontwikkelpannen voor Zuyder Waert staan nog in de kinderschoenen.



2.10 Duurzaamheid en milieu

Magentazorg heeft duurzaamheid al jaren hoog op de agenda staan. Al in 2018 is de beleidsnota Duurzaamheid en Milieu vastgesteld, sindsdien volgt Magentazorg de thema's vanuit de Milieuthermometer Zorg.

In 2022 is locatie Zuyder Waert geprolongeerd voor het certificaat brons vanuit Milieu Platform Zorg. Om het certificaat te kunnen behalen is het nodig om 15 thema's op te volgen en de daarin opgenomen acties uit te voeren.

Hieronder de duurzame initiatieven, die Magentazorg in 2022 heeft uitgevoerd:

- 2.144 lampen vervangen voor ledverlichting
- 880 zonnepanelen in eigen beheer
- Overstap naar duurzame koffie voor de hele organisatie
- 19 e-bikes aangeschaft
- FiscFree vergoeding fietsenplan verhoogd, waardoor meer keuze in de aanschaf van een elektrische fiets
- 5 locaties met warmtepompen
- 3 laadpalen voor eigen wagenpark
- Afname duurzame energie d.m.v. HollandWind met Milieukeur
- 86.810 elektrische zakelijke km i.p.v. benzine
- Green Deal 3.0 ondertekend
- Elektrische zit-sta bureaus aangeschaft.
- Jaarlijks budget voor aanschaf van ergonomische hulpmiddelen die het werk lichter, sneller en eenvoudiger maken met hetzelfde of een beter resultaat.
- Inzet op goede samenwerken met een positieve werksfeer ten behoeve van duurzaam inzetbaarheid van medewerkers.

- Bevorderen van ergonomisch werken, jaarlijks een themaweek.
- Thuiswerkvergoeding
- Duurzaamheid labels:
 - ❖ MPZ brons Zuyder Waert
 - ❖ Energieklasse A – Oudorperzand
 - ❖ GPR score 7,5 – Revalidatiecentrum Magentazorg

Duurzaam zorg verlenen en wonen bij Magentazorg is gebaseerd op gezond verstand, duurzaam gedrag en praktisch handelen. Denk daarbij aan het besluit geen papier meer te gebruiken, maar veel digitaal af te wikkelen. De grote uitdagingen hebben echter ook met investeringen te maken. Het wordt daarbij spannend of de zorg aan alle verwachtingen kan voldoen. Zolang Magentazorg financieel gezond koerst, zijn investeringen mogelijk. Maar als er andere tijden komen, zoals lagere tarieven of andersoortige kapitaalsvergoedingen, dan wordt de uitdaging groot. Als de keuze komt tussen handen aan bed of zonnepanelen op het dak, zal de keuze van Magentazorg toch op de cliënt en continuïteit van zorg vallen

Behalve geplande acties voor 2023 heeft Magentazorg zich gecommitteerd aan de Green Deal 3.0. De vernieuwde versie van de Green Deal gaat een stap verder en veegt vrijblijvendheid van tafel. Green Deal heeft 5 doelstellingen geformuleerd:

1. Meer inzet op gezondheid;
2. Het vergroten van de bewustwording en kennis;
3. 55% minder directe CO2 uitstoot in 2030 en klimaatneutraal in 2050;
4. 50 % minder primair grondstoffengebruik in 2030 ten opzichte van 2016 en maximaal circulaire zorg in 2050;
5. Het verminderen van de milieubelasting van medicatie (gebruik).

Deze 5 doelstellingen zijn vertaald naar concrete plannen en acties en worden opgenomen in de planning, die gelijk loopt aan de duur van de periode van de Green Deal 3.0. (periode 2023-2026). Met de ondertekening van de Green Deal zet Magentazorg zich openlijk in om steeds meer te verduurzamen om uiteindelijk de klimaatdoelen voor 2030 & 2050 te behalen.



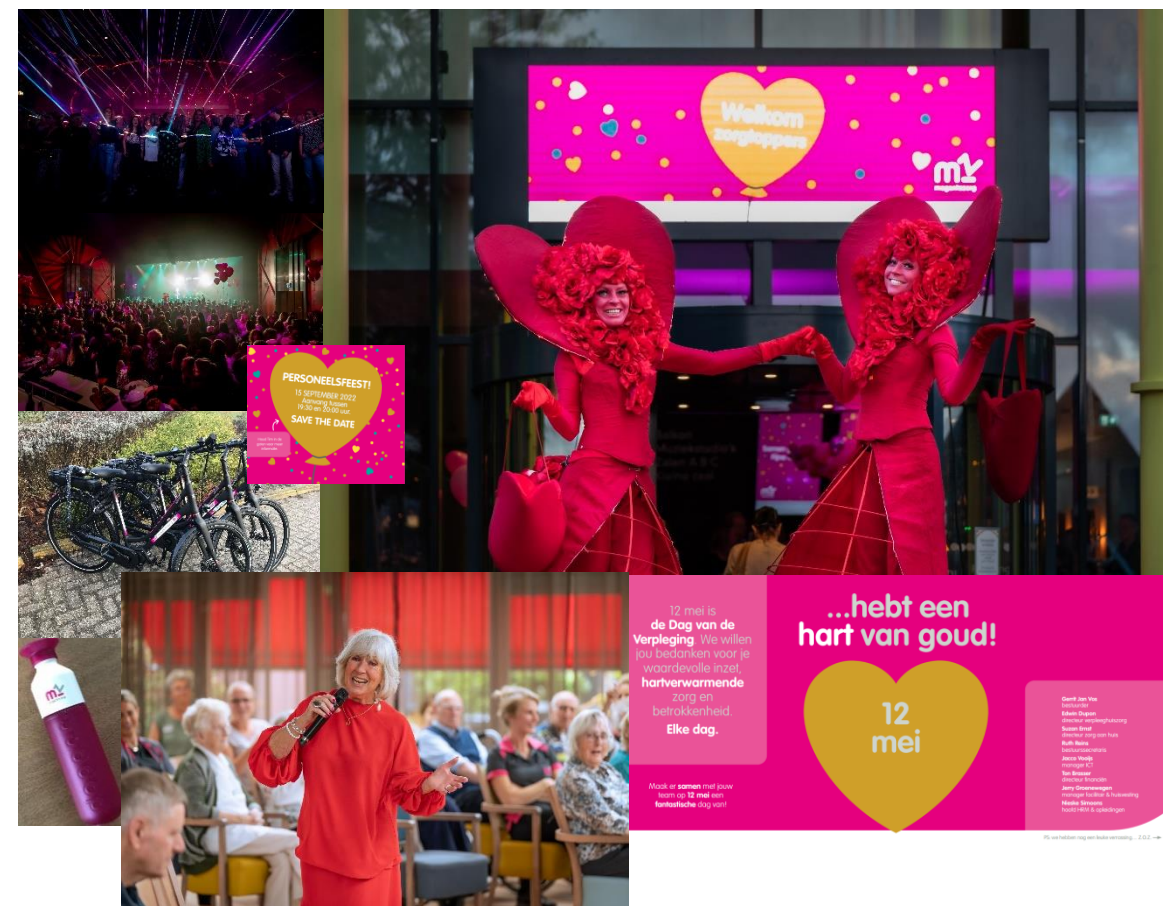
2.11 Communicatie

Alles is communicatie! Binnen Magentazorg gebeurt dat samen. Samen met 1.700 collega's bouwt Magentazorg aan merk en identiteit. Een goede profilering van de organisatie zorgt voor een herkenbare werkgever en zorgpartner. Magentazorg verhoogt daarmee haar bereikbaarheid, zowel intern als extern.

In 2022 zijn de volgende projecten gerealiseerd:

- Onderhouden van, optimaliseren en content vergaren voor Tim, de websites en social media kanalen;
- Branding van de MagentAbikes;
- Hartverwarmende kaart voor medewerkers op de Dag van de Verpleging;
- Corporate en arbeidsmarktgerichte advertenties in dag- en weekbladen;
- Busreclame met nieuwe wervingscampagne uiting;
- Welkomstboekjes voor alle verpleeghuizen in een nieuw jasje;
- Aandacht voor medicatieveiligheid incl. de toffe toolbox;
- Intern aandacht voor Wet zorg en dwang dmv creatief videoplan en posters;
- Interne en externe communicatie en fotografie rondom events zoals optredens Willeke Alberti, voorstelling Dag Mama, lezing Sander de Hosson, lezing Marc Lammers;
- Communicatie rondom verbouwingen Oudorperzand en De Dijckhoeve;
- Doppers drinkfles met naam tijdens de vitaliteitsweek;
- Gaaf personeelsfeest in Cool samen met heel veel collega's;
- Communicatie rondom het nieuwe revalidatiecentrum (bewegwijzering, flyer buurtbewoners bijeenkomst, persberichten, PPT presentaties, nieuwsberichten op de /Tim/websites/social media kanalen, polo's voor verhuisteam, fotografie en video);
- Diverse video's waaronder de complimentenvideo van cliënten;
- 3e editie Magentazine;

- Tour langs de locaties van de kerstbus in de week voor kerst, waar medewerkers een gifje konden maken of onderdeel konden worden van de interne kerstvideoboodschap voor heel Magentazorg;
- Kerstgeschenk met keuzecadeau in de webshop.



3.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen

Financiële ontwikkelingen

In het jaar 2022 heeft Magentazorg aanzienlijk geïnvesteerd in zowel vastgoed als in nieuwe automatiseringssystemen en -toepassingen.

Met betrekking tot vastgoed heeft het jaar in het teken gestaan van de opening van het nieuwe revalidatiecentrum. Hiervoor zijn ter financiering twee nieuwe langlopende leningen aangetrokken. Daarnaast is middels een verbouwing van de locatie De Dijckhoeve een uitbreiding gerealiseerd met 7 plaatsen. Op de locatie Hoog Duinen zijn voorbereidingen getroffen voor een verbouwing tot kleinschalig wonen.

Op het gebied van eHealth is geïnvesteerd in domotica (slimme sensoren) en beeldbellen. De bedrijfsvoering is efficiënter en goedkoper geworden door de implementatie van het personeelssysteem van AFAS. Dit heeft tevens geleid tot het onderbrengen van de salarisadministratie bij een outsourcingpartij. Betere sturing op bedrijfsvoering is mogelijk doordat een BI-tool met KPI's en rapportages en een tool voor de rolling forecast is in 2023 in gebruik genomen.

3.2 Financieel resultaat (voorlopige cijfers)

Het financieel resultaat van 2022 is uitgekomen op € 6,1 miljoen. Een hoog resultaat dat, als gevolg van incidentele baten en lasten, kan leiden tot een 'vertroebeld' beeld. Het resultaat is namelijk een opstelsom van onder andere:

- Positief exploitatieresultaat op zorg van € 2,9 miljoen ofwel 3,0%.
- Afwikkeling van coronacompensaties over 2020 en 2021 van verschillende financiers van € 1,2 miljoen.
- Positief resultaat op de kapitaalsvergoeding van € 2,0 miljoen.

Magentazorg streeft naar een rendement van 3% op de zorgexploitatie, hetgeen in 2022 behaald is. Ook dit jaar is weer ruimschoots voldaan aan de convenanten uit de kredietovereenkomsten met de banken.

Het positieve exploitatieresultaat op zorg van € 2,9 miljoen is veroorzaakt door de volgende ontwikkelingen:

- Lagere inzet van vast personeel (o.a. door niet kunnen invullen van openstaande vacatures) en een gewijzigde functiemix hebben geleid tot lagere personeelskosten.
- Het ziekteverzuim is op een relatief laag niveau gebleven.
- Beperkte inzet van PNIL in de zorg.

Financieel perspectief

Het resultaat van het gevoerde beleid van afgelopen jaren is dat Magentazorg financieel gezond is. Doordat meerdere jaren achtereen positieve financiële resultaten zijn geboekt is het weerstandsvermogen van de organisatie op een ruimschoots voldoende niveau gekomen. Daarnaast is een solide begroting voor het jaar 2023 beschikbaar en wordt sturing middels een rolling forecast geïntroduceerd.

Het blijft natuurlijk spannend hoe de financiën zich de komende jaren zullen gaan ontwikkelen in de ouderenzorg. Een bezuiniging op de vastgoedvergoeding (NHC-component) is immers afgekondigd en het kabinet heeft al aangegeven dat aanvullende bezuinigingen op termijn verwacht kunnen worden.

Het financieel perspectief in ogenschouw nemend bereidt Magentazorg zich actief voor om ook in financieel mindere tijden de doelstellingen te kunnen blijven realiseren. Dit gaat niet vanzelf. Magentazorg stuurt bewust op lage overheadkosten, een minimaal aantal managementlagen, geen inhuur van externe adviesbureaus, laag verzuim, aandacht voor productie etc. Dit kan alleen maar dankzij de inzet van alle 1.700 medewerkers.

Het belangrijkste is dat Magentazorg bewust investeert in goed werkgeverschap en zich heeft ontwikkeld tot één van de beste leerbedrijven in de sector. We streven er naar om een open, inspirerende, stabiele en innovatieve organisatie te zijn, waar medewerkers graag werken en leren.

3.3 Financiële sturing en interne beheersing

Financiële instrumenten

Magenta heeft geen financiële instrumenten in haar bezit.

Externe verantwoording

Het financiële beleid, de bedrijfsvoering en de financiële verantwoording worden op reguliere basis besproken met financiers, de externe accountant, de auditcommissie en de raad van toezicht.

Continuïteitsveronderstelling

Gezien het stabiele positieve financiële resultaat en de navenante ontwikkeling in de solvabiliteits- en liquiditeitsratio's is de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.



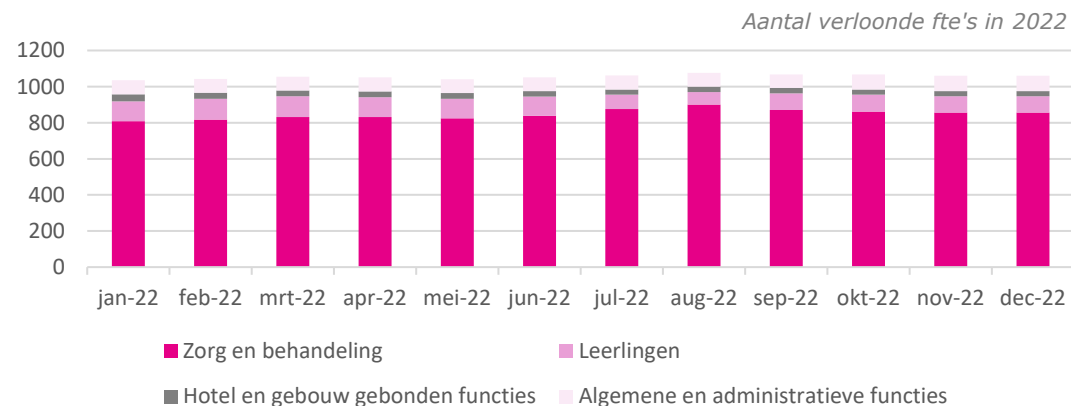
4.1 Medewerkers Magentazorg

Personeelsbestand

Magentazorg streeft naar een divers en evenwichtig samengesteld personeelsbestand. Hiermee wordt bedoeld op diversiteit in kwaliteiten (kennis en competenties) en een personeelsbestand dat een afspiegeling is van de huidige maatschappij (geslacht, religie, leeftijd, cultuur, etc.). Iedereen moet zich thuis kunnen voelen bij Magentazorg.

Aantal medewerkers in loondienst (peildatum 31-12-2022)

Eind 2022 heeft Magentazorg 1736 medewerkers (incl. stagiaires) in loondienst. Van de 1736 medewerkers is 76,44% cliëntgebonden.



In- en uitstroomcijfer 2022 (peildatum 31-12-2022)

De in- en uitstroomcijfers zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand van Magentazorg. De verdeling ziet er als volgt uit:

Instroom	427 medewerkers (excl. stagiaires)
Uitstroom	402 medewerkers (excl. stagiaires)

Vrijwilligers (peildatum 31-12-2022)

Magentazorg weet in 2022 334 vrijwilligers aan zich verbonden. In 2021 zijn dat 385 vrijwilligers. De vrijwilligers worden aangestuurd door de managers zorg. De vrijwilligerscoördinatoren zorgen voor de werving en selectie en zij sturen de activiteitengebonden vrijwilligers aan.

Leerlingen (peildatum 31-12-2022)

Er wordt veel geïnvesteerd in opleidingen en interne doorgroeimogelijkheden. Meerdere keren per jaar starten BBL zorgopleidingen op verschillende niveaus. Van de 1736 medewerkers in loondienst zijn er 117 BBL-leerling. Dit is een verlaging van 18% in vergelijking met 2021 (144), wat te verklaren is doordat in 2021 voor het eerst de opleiding BBL Helpende Plus aanboden is, dat eenmalig tot een grote stijging aanmeldingen heeft geleid.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage bij Magentazorg over 2022 is 6,36%. Ten opzichte van 2021 (5,90%) is het verzuimpercentage een halve procent gestegen. Het landelijke verzuimpercentage binnen de VVT is in 2022 met 9,54% een stuk hoger dan het verzuimpercentage van Magentazorg (*Vernet*). De ziekmeldfrequentie is met 1,02 in 2022 iets hoger dan de 0,91 in 2021 maar ligt lager dan het landelijk gemiddelde binnen de VVT over 2022 (1,1).

Het langdurig verzuim (>43 dagen) in 2022 is 3,06% (2021=4,6%).

Het middellang verzuim (8-42 dagen) is in 2022 1,69% (2021 =0,82%).

Het kort verzuim (<8 dagen) is 1,53% (2021 =0,82%).

We zien daarmee een verschuiving van langdurig verzuim, naar kortdurend verzuim.

Medewerkers uitgesplitst op locatieniveau en categorieën (peildatum 31-12-2022)

locatie	Aantal mw. in loondienst 2022
Zuyder Waert (incl. hoofdkantoor)	430
Oudtburgh	258
Revalidatiecentrum Magentazorg	173
De Daalder	39
De Dijckhoeve	63
De Haemstede	52
De Oude Trambaan	36
Hoog Duinen	68
Meander	45
De Molenhoeve	68
Nieuw Varne	57
Oudorperzand	55
Wijkverpleging	97
Ambulante hulpverlening	31
Dagbesteding	21
Hulp bij Huishouding	243
Eindtotaal	1736

Categorieën	Aantal mw. in loondienst 2022
Administratief	79
Facilitair *	302
Helpende	214
Medewerker wonen en welzijn	194
Overig **	395
Paramedisch	69
Verpleegkundige niveau 4	98
Verpleegkundige niveau 5	9
Verzorgende niveau 3	376
Eindtotaal	1736

* O.a. technisch beheer, vastgoed, keukenmedewerkers, huishouding intra- en extramuraal

** O.a. management, welzijnsfuncties, leerlingen/stagiaires, ondersteunende functies

4.2 Medewerker centraal

De medewerkers staan bij Magentazorg al lang centraal

Met veel PR is de nieuwe CAO vanaf 1 maart 2022 gepresteerd: de medewerker staat centraal. Niets nieuws onder de zon bij Magentazorg, want medewerkers staan centraal in onze strategie (omgekeerde piramide). Dit is terug te zien in onder meer het lage ziekteverzuim van de afgelopen jaren: het ligt structureel onder het gemiddelde in de VVT sector.

Voorbeelden uit de praktijk waaruit blijkt dat we bij Magentazorg de medewerker centraal stellen, zijn:

- Dienende leiderschap betekent dat directie en bestuurder veelvuldig op locaties aanwezig en zichtbaar nabij zijn. Hun mobiele nummer is ook voor iedereen beschikbaar.
 - Op Tim (intranet) staat de tijdslijn voor medewerkers centraal. Iedereen kan en maakt hiervan gebruik door het delen van mooie voorbeelden en tips voor collega's over alles dat met de zorg te maken heeft. Het biedt een plek om trots zijn te delen en zo te inspireren. Samen kijken naar wat goed gaat.
 - De VVAR wordt regelmatig uitgenodigd door bestuur om over belangrijke onderwerpen te spreken, maar ook artsen en behandelaren worden op deze manier betrokken. Er worden regelmatig verschillende bijeenkomsten georganiseerd, waarbij directie/bestuur rechtstreeks met deze medewerkers in gesprek gaat over belangrijke onderwerpen.
 - Het wordt erg op prijs gesteld als Willeke Alberti wordt uitgenodigd op diverse locaties. Medewerkers zien dat de organisatie een grote betrokkenheid toont ten opzicht van cliënten.
 - Ondersteunende afdelingen hebben een locatie geadopteerd, zodat zij regelmatig meehelpen ter ondersteuning van de zorg.
- Het beleid wordt altijd gemaakt vanuit het standpunt dat het de zorg verbetert en medewerkers er ook iets mee kunnen, zeker ook als het gaat om het taalgebruik.
 - Dag mama; het prachtige theaterstuk over dementie is tweemaal aangeboden voor vrijwilligers en voor medewerkers. Dit was voor medewerkers inclusief diner. Zij hebben hiervan genoten, omdat het naast kennisvergroting ook bijdraagt aan 'teamgevoel'.
 - Marc Lammers heeft meerdere lezingen gegeven over het bevorderen van collegiale en fijne teams die steeds weer een stap beter willen en kunnen presteren. Niet alleen management, maar alle medewerkers zijn in staat gesteld naar hem te luisteren.
 - Het budget voor teamuitjes is voor het jaar 2022 verdubbeld, omdat fijne teams cruciaal zijn. En ook omdat het na samen hard werken in de coronaperiode belangrijk is om samen leuke dingen te doen.
 - Informatie is via de BI-tool zeer toegankelijk via TIM, zodat elk team per maand kan zien hoe wordt gepresteerd op de domeinen zorg, kwaliteit, personeel en financiën.
 - In plaats van het rondsturen van nota's delen we belangrijk nieuws via een vlog op TIM. Altijd gericht aan medewerkers en vaak over de inhoud, zoals WZD, medicatieveiligheid, omgaan met agressie, scholingsmogelijkheden, vertrouwenspersonen, de OR aan het woord en zo nog veel meer.
 - De medewerkers zijn trots op de twee grote Connexxion bussen, die standaard door onze regio rijden met PR-teksten en de mooie kleuren van magenta erop.

- Twee themabijeenkomsten in het AZ stadion over palliatieve zorg zijn ruim bezocht.
- Thuiswerkregeling geformaliseerd en geactualiseerd.
- Binnen Magentazorg hebben wij gekozen voor zelfroosteren. Deze keuze is gemaakt omdat wij weten dat het voor medewerkers heel belangrijk is om invloed uit te kunnen oefenen op hun rooster. Dit zorgt voor een goede werk-privé balans. En de wens van de medewerkers voor een rooster over een langere periode is vervuld door het roosteren per 3 maanden. Dit betekent concreet dat de medewerker ook privé vooruit kan plannen.
- We bieden budgetcoaching aan om collega's te ondersteunen bij hun financiële administratie.
- Medewerkers zijn dankbaar voor de inzet van coaching op vitaliteit en geestelijke gezondheid. Zij ervaren dit als een waardevolle secundaire arbeidsvoorwaarde.
- Veel medewerkers zijn intern doorgestroomd naar andere functies. Deze mogelijkheid wordt als persoonlijke groei en ontwikkeling ervaren.
- Samen met CNV heeft een traject plaatsgevonden met medewerkers jonger dan 30 jaar, om te inventariseren wat hen beweegt en wat er nodig is om een goede en inspirerende werkplek te bieden.
- Op 15 september 2022 heeft een personeelsfeest plaatsgevonden. Naast allerlei leuke activiteiten werd ondermeer de complimentenvideo getoond: een video waarin cliënten hun dankbaarheid uitspreken richting alle Magentazorgmedewerkers. Deze video is hartverwarmend ontvangen.

- Als organisatie vinden we diversiteit en inclusie belangrijk. Er mag een nog betere afspiegeling van de samenleving zichtbaar zijn binnen onze organisatie. Daarom hebben we een aantal geïnspireerde collega's in onze organisatie bereid gevonden om hier meer aandacht voor te geven. Diversiteit gaat over de verschillen en is ontzettend breed. Inclusie gaat over hoe we met de verschillen omgaan, zoals gedrag, waarden en spelregels. Het is nodig om te werken aan een inclusieve samenleving. Magentazorg levert binnen haar organisatie een bijdrage aan dit actuele onderwerp, waarbij het belang om iedereen in zijn of haar waarde te laten, centraal staat.



4.3 Vitaliteit

Ook in 2022 heeft Magentazorg de focus op het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers.



Zo:

- zijn we een samenwerking aangegaan met een provider die, indien gewenst, medewerkers psychische ondersteuning biedt na een incident.
- kunnen medewerkers nog steeds gebruik maken van coaching waardoor ze preventief werken aan hun vitaliteit.
- heeft de pensioenadviseur medewerkers geholpen de juiste keuzes te maken voor hun eigen vitaliteit.
- hebben collega's op basis van de 45-jaarregeling vanuit de CAO, de kans genomen om eerder te stoppen met werken.
- zijn er 19 e-bikes aangeschaft; goed voor duurzaamheid, vitaliteit en betrokken werkgeverschap.
- is er op TIM door middel van webinars en ludieke acties continu aandacht voor vitaliteit richting medewerkers.
- is er gewerkt met een vitaliteitsjaarkalender rondom de thema's voeding, ontspanning en financieel fit zijn.
- sluit Magentazorg aan bij de nationale vitaliteitweek in september en wordt hier aandacht aan besteed door massages voor medewerkers, fruit op alle locaties en ook voor de medewerkers in de wijk.
- richten medewerkers zich op eigen vitaliteit door aangeboden workshops rondom onder andere ontspannen en menopauze.
- hebben alle medewerkers een dopper ontvangen met hun naam erop: goed voor het milieu en voor de vitaliteit.
- heeft Magentazorg deelname aan hardloopwedstrijden in Heerhugowaard en Alkmaar (cityrun) voor medewerkers gefaciliteerd.
- is er een leuk volleybal toernooi georganiseerd door en voor medewerkers. Veel medewerkers hebben hier aan deelgenomen.

4.4 Opleiden & ontwikkelen

Magentazorg investeert in het binden en behouden van medewerkers. We onderzoeken continu wat een medewerker nodig heeft om zich binnen een functie te ontwikkelen. MagentAcademy ondersteunt dit door samenwerkingen met opleidingspartners en het ontwikkelen van passende scholingen/trainingen. Door een breed aanbod toegankelijk te maken voor alle medewerkers, stimuleert Magentazorg opleiden en ontwikkelen. Magentazorg is beloond met een nominatie in de top 3 van beste leerbedrijf in de zorg.

Afdeling

De MagentAcademy heeft zich in 2022 verder ontwikkeld. Hoofd opleiden en hrm en de coördinator beroepsopleidingen hebben een training gevolgd om de MagentAcademy te verbeteren en verder uit te bouwen.

Verder heeft iedere praktijkleercoach een eigen portefeuille toegewezen gekregen. Doel hiervan is:

- het vergroten van eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- gericht verbeteren en ontwikkelen
- verstevigen positie MagentAcademy binnen en buiten de organisatie
- een nauwe samenwerking met HR partners en managers.

Beroepsopleidingen

In 2022 ligt de focus van MagentAcademy op het vergroten van de samenwerking met ROC Horizon en ROC Vonk (voorheen ROC KOP). Dit heeft ertoe geleid dat MagentAcademy de BBL opleidingen zorg niveau 2,3,4 laat verzorgen door ROC VONK door middel van gepersonaliseerd leren. Bij gepersonaliseerd leren wordt meer dan bij traditioneel onderwijs gebruik gemaakt van individueel werken aan oefeningen en opdrachten volgens vastgestelde opleidingseisen.

De BOL-opleidingen en de opleiding 'maatschappelijke zorg persoonlijk begeleider' worden verzorgd door ROC Horizon.

Fieldlab

Door diverse ontwikkelingen bij het Revalidatiecentrum is, in samenspraak met het ROC Horizon, het Fieldlab voorlopig stopgezet. Stagiaires krijgen vanaf november 2022 onderwijs op school. Medio februari 2023 vindt een evaluatie, waarin gezamenlijk wordt onderzocht wat de voorwaarden en uitgangspunten moeten zijn om deze vorm van opleiden binnen de nieuwe situatie te laten plaatsvinden.

Cijfers 2022 leerlingen/studenten

BBL niveau 2 Helpende Plus	: 30
BBL niveau 3 verzorgende IG	: 45
BBL niveau 4 verpleegkundige	: 31
BBL niveau 4 (persoonlijk begeleider)	: 6
HBO-V (bbl-vorm)	: 3
HBO Social Work (bbl vorm)	: 2
BOL stageplaatsen vanuit verschillende opleidingen	: 110



Ontwikkelingen en betrokkenheid MagentAcademy 2022

Magentazorg is volop in ontwikkeling. MagentAcademy wordt betrokken bij ondersteuningsvragen in leren en ontwikkelen.

In 2022 is MagentAcademy betrokken bij:

- het project andere personeelsmix: medewerkers, met een andere beroepsachtergrond dan de zorg, zijn door middel van passende trainingen geschoold om binnen het team en voor de doelgroep ondersteunende werkzaamheden uit te voeren.
- persoonlijke ontwikkelvragen en thema's: praktijkleercoaches zijn vanuit het "het goede gesprek" 90 keer bezocht om mee te denken in een ontwikkelvraag.
- het project 'Leren Werken Werken Leren' vanuit Sigra: de praktijkleercoach is betrokken bij het bevorderen van het leer-werkklimaat door de methodiek van de vier vermogens. In 2023 zal dit in de organisatie gebruikt worden.
- de praktijkoefenruimtes en uitleenmaterialen: op de locaties Zuyder Waert, Oudtburgh en Revalidatiecentrum is een praktijkoefenruimte aanwezig. Tevens zijn er oefenoveralls, VR-brillen, hygiëne boxen en -lampen te lenen voor trainingen en workshops.
- de expertgroepen van gespecialiseerd verpleegkundigen en coördinerend VIG.
- teamontwikkeling binnen locatie en afdelingen.















4.5 Arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt communicatie – wat hebben wij bereikt?














- Realisatie bioscoopreclame voor werken bij Magentazorg in VUE Alkmaar en Heerhugowaard;
- Evaluatie en optimalisatie inhuurbeleid (Detachering/ uitzendkrachten/ ZZP);
- Opzetten en uitvoeren van social media strategie in afstemming met DWS;
- Veel online zichtbaarheid op LinkedIn, Facebook, Instagram;
- Werken met je hart verhalen;
- Samenwerking met Indeed (vacatures worden beter zichtbaar, aantal sollicitaties groeit aanzienlijk);
- Digitale informatieavonden voor de BBL-vacatures;
- Opendagen op Horizoncollege Alkmaar;
- Uitstel onboarding app wegens gebreken bij de samenwerkingspartner.



Bijlage I: Locaties inclusief KvK vestigingsnummer

	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Revalidatiecentrum Magentazorg 000027721051 Jupiterstraat 10, 1829CA Oudorp		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Daalder 000027721620 000030452066 Johanna Naberstraat 79 A - C, 1827LB Alkmaar
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zuyder Waert 000027721078 Titanialaan 15, 1702AZ Heerhugowaard		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Meander 1, 3, 7 & 9 000027721647 000027721671 000027721698 000027721701 Zonoord 1, 3, 7 en 9, 1723LK Noord-Scharwoude
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Molenhoeve 000027721094 Bovenweg 114, 1834CH Sint Pancras			
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudtburgh 000027721108 Molenweidjtje 1, 1862BC Bergen (NH)		Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Dijckhoeve 000030452546 000030452651 000030452740 000030452821 Kanaaldijk 264A-D 1831BG Koedijk
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	De Haemstede 000027721248 Beemsterlaan 6, 1861LH Bergen (NH)			
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Hoog Duinen 000027721256 Heereweg 169, 1871EE Schoorl		Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Nieuw Varne 000036996823 Gaanderij 29, 1852RV Heiloo
	Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Rekerhof 000027721434 Hof van Luxemburg 63, 1825TC Alkmaar		Naam: Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	Oudorperzand 000042402719 000042503167 Jupiterstraat 2-4, 1829CA Oudorp
	Naam Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Vestigingsnummer Bezoekadres	De Oude Trambaan 000027721450 000027721469 000027721604 000027721612 Oude Trambaan 12-18, 1821BB Alkmaar		Overig: Naam Vestigingsnummer Bezoekadres	Zorg aan huis Magentazorg) 000030452295 Titanialaan 15b, 1702 AZ Heerhugowaard

Locatie-overzicht

	Naam: De Oude Trambaan Locatie: Alkmaar		Naam: Revalidatiecentrum Locatie: Magentazorg Oudorp
	Naam: Rekerhof Locatie: Alkmaar		Naam: Oudorperzand Locatie: Oudorp
	Naam: De Daalder Locatie: Alkmaar		Naam: Nieuw Varne Locatie: Heiloo
	Naam: De Dijkhoeve Locatie: Koedijk		Naam: Zuyder Waert Locatie: Heerhugowaard
	Naam: Hoog Duinen Locatie: Schoorl		Naam: De Molenhoeve Locatie: Sint Pancras
	Naam: Meander Locatie: Noord – Scharwoude		Naam: Oudtburgh Locatie: Bergen
	Naam: De Haemstede Locatie: Bergen		

Producten/diensten

Verpleeghuiszorg
Zorg aan huis
Revalidatiezorg

