



JAARVERSLAG BESTUUR & KWALITEIT 2021



Datum vaststelling: 24.05.2022
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	Medezeggenschap
	1.8	Interne advies en overlegorganen
2. Strategie en beleid	2.1	Missie, visie, strategie
	2.2	Strategie 2022-2025
	2.3	Cultuur en gedrag
	2.4	Bijzondere ontwikkelingen 2021 - corona
	2.5	Bijzondere ontwikkelingen 2021 - overig
	2.6	Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
	2.7	Veiligheid
	2.8	Cliënttevredenheid
	2.9	Digitale technologie en ondersteuning
	2.10	Vastgoed
	2.11	Duurzaamheid en milieu
	2.12	Communicatie
3. Financieel beleid en resultaten	3.1	Financiële ontwikkelingen en verwachtingen
	3.2	Financieel resultaat (voorlopige cijfers)
	3.3	Financiële sturing en interne beheersing
4. Medewerkers	4.1	Medewerkers Magentazorg
	4.2	Vitaliteit
	4.3	Opleiden & ontwikkelen
	4.4	Arbeidsmarkt
Bijlagen	I	Locaties inclusief KvK vestigingsnummer
	II	Kengetallen Magentazorg augustus 2021

Leeswijzer

Voor u ligt het jaarverslag bestuur & kwaliteit van Stichting Magentazorg. Naast de gebruikelijke onderdelen zoals de belangrijkste (beleids-)ontwikkelingen, activiteiten en prestaties over 2021 en de financiële verantwoording omvat dit verslag ook de kwaliteitsverslaglegging 2021 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.

Voorwoord

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

In de eerste maanden van 2021 en in de laatste maanden staat corona helaas centraal. Begin 2021 staat nog in het teken van de eerste vaccinaties op weg naar betere tijden. Dit blijkt anders en eind 2021 gelden volop beperkingen en is de sfeer heel anders. Tijdens dit schrijven loopt corona ook in 2022 nog dominant door.

Het is in deze tijden meer dan ooit van groot belang om de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers te bevorderen en te koesteren. Vele initiatieven zijn hiertoe door ons ondernomen. Centraal staat hierbij de gedachte dat we het samen moeten doen en dus zijn ondersteunende diensten en de leiding nabij en zeer betrokken bij de zorg. We tellen onze zegeningen: wat beschikt Magentazorg over fantastisch personeel en 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. Onze missie staat altijd centraal: we blijven focus houden op elke dag goede zorg leveren.

Magentazorg blijft daarnaast bewust bouwen aan een stabiele en inspirerende organisatie. We leiden veel op en veel leerlingen zijn weer welkom. Verder zijn er belangrijke verbeteringen gerealiseerd, onder andere op het gebied van duurzaamheid, financiën, ICT, facilitair en kwaliteit. 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 strategie 2022-2025 is ontwikkeld en de jaarplannen 2022 zijn hierop aangepast. Naast dagelijks goede zorg staat innovatie en vernieuwingen in de zorg meer op de agenda. We zullen de komende jaren de zorg anders moeten organiseren en invullen. Magentazorg gaat stabiel en vernieuwend verder aan de slag in 2022, en dat vooral dankzij het vele vertrouwen in onze geweldige medewerkers!

Gerrit Jan Vos
Bestuurder



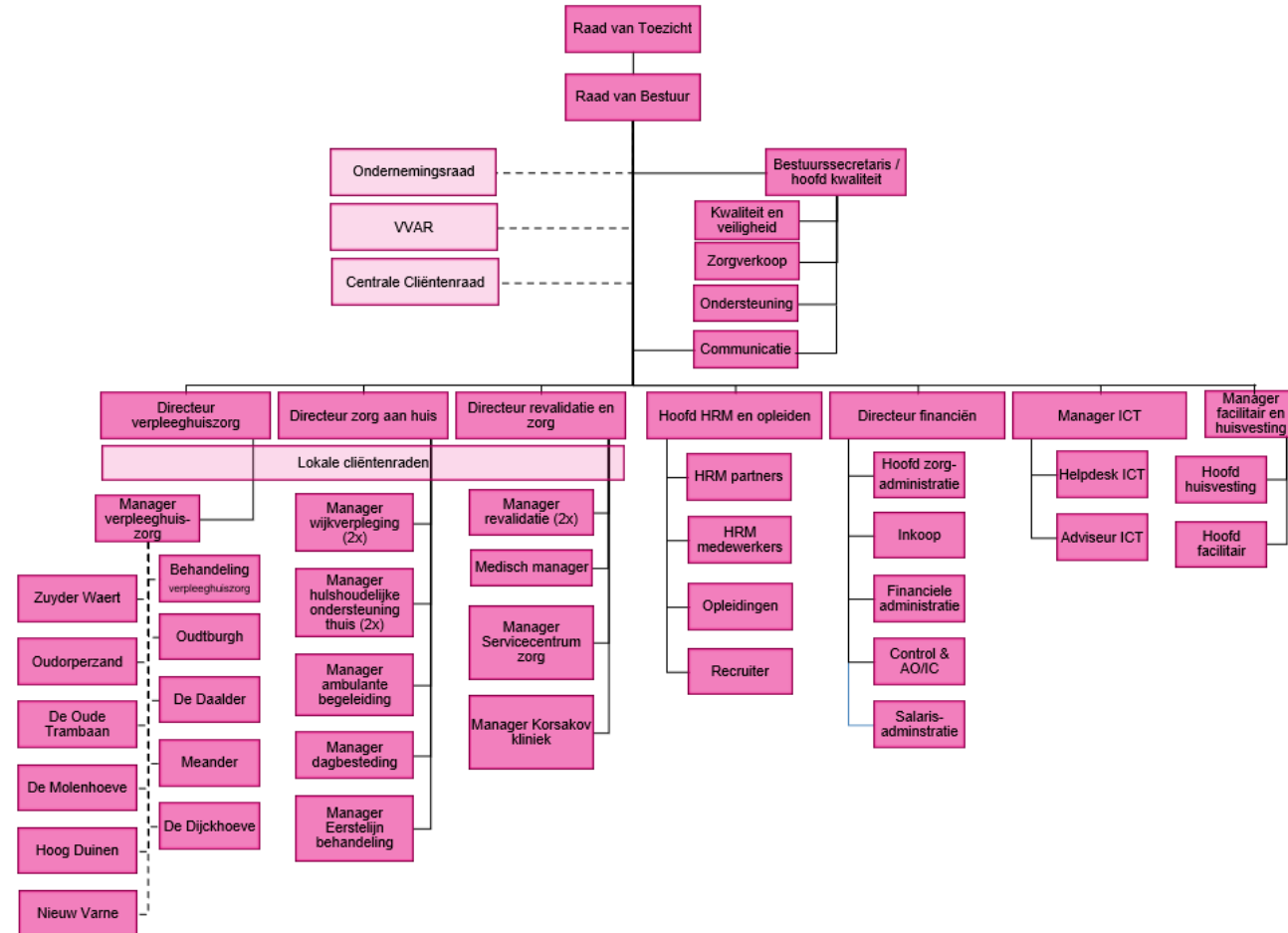
1.1 Profiel Magentazorg

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. Cliënten die bij Magentazorg komen wonen, kunnen kiezen uit kleinschalige locaties en grotere locaties, in totaal 13 in 2021. Zie in de bijlage een overzicht van de locaties.

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 worden 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.



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).

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. De bestuurder is voorzitter van het directieoverleg.

1.5 Raad van toezicht

De raad van toezicht van Magentazorg bestaat uit vijf leden. In het overzicht op bladzijde 11 is de samenstelling van de raad van toezicht in het verslagjaar opgenomen.

Toezicht

De raad van toezicht kent een jaarlijkse vergadercyclus met als vaste onderwerpen de behandeling van de begroting, de jaarrekening, het jaarverslag bestuur&kwaliteit, de kwartaalrapportages, het kwaliteitsplan en de kwaliteitsverslaglegging. Naast deze vaste onderdelen neemt de raad van toezicht de tijd voor de behandeling van de actualiteit, zowel binnen de organisatie als daarbuiten. In dit verslagjaar is naast de reguliere onderwerpen wederom regelmatig stilgestaan bij de ontwikkelingen rondom corona. In het kader hiervan heeft bij ad hoc ontwikkelingen overleg plaatsgevonden tussen de bestuurder en voorzitter raad van toezicht.

Belangrijkste besluiten van de raad van toezicht in 2021:

- Besluit tot aantrekken van nieuw lid raad van toezicht met ondersteuning van bureau Ebbinge.
- Goedkeuring procesafspraken CCR en OR inzake werving nieuw lid raad van toezicht;
- Goedkeuring van de jaarrekening 2020;
- Goedkeuring van het Jaarverslag Bestuur en Kwaliteit 2020;
- Goedkeuring met de continuering van de samenwerking met PwC.
- Besluit tot aankoop van De Dijckhoeve.
- Mandaatverlening aan bestuurder inzake zorgtoren Heerhugowaard.
- Goedkeuring strategienota 2022-2025.
- Mandaat voor het versneld aflossen leningen.
- Besluit tot vaststelling van de bezoldigingsklasse voor Magentazorg en het bezoldigingsmaximum bestuurder Magentazorg in 2021.
- Besluit tot vaststelling van de honorering van de raad van toezicht Magentazorg in 2021.
- Vaststelling van het reglement kwaliteitscommissie.
- Vaststelling van het reglement auditcommissie.
- Goedkeuring begroting 2022.
- Benoeming mevrouw M. Bruning tot lid van de raad van toezicht per 1 januari 2022.
- Samenwerkingsafspraken tussen de raad van toezicht en de heer Venneman om praktijkkennis en -ervaring op te doen als tijdelijk lid de raad van toezicht voor de duur van één jaar met ingang van 1 januari 2022.

De auditcommissie heeft in 2021 viermaal vergaderd met de bestuurder en de directeur financiën. Daarin is - naast de diverse financiële documenten zoals jaarrekening en begroting - ook gesproken over de vastgoedstrategie van Magentazorg.

Met de accountant is zowel door de auditcommissie als door de voltallige raad van toezicht eenmaal overleg gevoerd over de jaarrekening. Daarnaast is de accountant aanwezig geweest in de auditcommissie bij de bespreking van de managementletter.

De kwaliteitscommissie raad van toezicht is in 2021 tweemaal in vergadering bijeen geweest met de bestuurder en de bestuurssecretaris.

In deze commissie zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Methodisch werken aan kwaliteit
- Jaaroverzicht en aanbevelingen klachten 2020
- Jaarplan kwaliteit en veiligheid 2021
- Perioderapportages kwaliteit en veiligheid 2021
- Projecten 'Specialist in zorg'
- Concept jaarplan kwaliteit en veiligheid 2022
- Visie op kwaliteitsbeleid
- Beleids- en kwaliteitsmodel

De raad van toezicht heeft onderling en met de bestuurder afspraken gemaakt over evaluatie van zowel de samenwerking met de raad van bestuur als de onderlinge samenwerking in de raad van toezicht. In maart 2021 heeft het evaluatiegesprek plaatsgevonden met de remuneratiecommissie en met de bestuurder.

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 2021 zijn de reglementen voor de auditcommissie en de kwaliteitscommissie 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 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 2021 bestaat de OR uit 13 leden. De leden komen uit allerlei onderdelen van de organisatie: verpleeghuiszorg, zorg aan huis, revalidatiezorg, administratieve- en stafdiensten. 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 2021 zijn: initiatiefvoorstel beleid drank en drugs, roosterbeleid, strategische keuzes zorg aan huis/overdragen jeugd, uitbesteden schoonmaak, uitbreiding mogelijkheden WKR. De OR is nauw betrokken en denkt mee op de thema's strategie, informele zorg, pilot andere functiemix en natuurlijk Corona.

In 2021 heeft de OR zijn werkwijze geëvalueerd en is het besluit genomen om vanaf 2022 te werken met minder centrale OR-commissies, en meer tijd en energie te steken in het contact met de medewerkers. De OR wil daarmee meer op maat medewerkers betrekken bij de diverse onderwerpen, die aan bod komen. Het werken met adviesteams sluit goed aan bij het beleid van Magentazorg: meer regie en eigenaarschap leggen 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

In 2021 hebben de cliëntenraden een uniforme medezeggenschapsregeling vastgesteld. Daarin is ook de werkverdeling tussen de CCR en de lokale raden vastgesteld. Per 1 februari 2021 is de heer T. Lont als onafhankelijke voorzitter van de Centrale Cliënten Raad (CCR) gestart. Er wordt gewerkt in commissies en tijdelijke werkgroepen voor onderwerpen, die extra aandacht behoeven. De bestuurder en bestuurssecretaris hebben negenmaal deelgenomen aan de CCR-vergadering. Naast de centrale cliëntenraad, beschikt elke verpleeghuislocatie, Revalidatie Magentazorg en Zorg aan Huis over een eigen lokale cliëntenraad. Primaire gesprekspartner voor de lokale raden zijn de managers en de directie.

1.8 Interne advies- en overlegorganen

De bestuurder en de Verpleegkundige & Verzorgende Adviesraad (VVAR) hebben in 2021 een evaluatie gehouden over de lopende werkafspraken. Er is gezamenlijk besloten om die werkwijze op te heffen en een nieuwe wijze van inspireren en geïnspireerd worden te ontwikkelen. In grote lijnen komt het erop neer dat alle verpleegkundigen en verzorgenden automatisch lid zijn van de VVAR. Advies ophalen en kennis delen gebeurt door het organiseren van thema(mid)dagen, waaraan iedereen op maat, op basis van interesse en intrinsieke motivatie, kan meedoen. De geplande bijeenkomsten in 2021 hebben wegens corona helaas niet plaats kunnen vinden.

Verder komen alle sleutelfunctionarissen (zogenoemde Club van 50) bijeen met als doel de organisatie goed te blijven informeren over de ontwikkelingen. Samen wordt namelijk beleid gemaakt en daarbij is de inbreng vanuit de praktijk zeer waardevol. In 2021 hebben twee fysieke bijeenkomsten plaats kunnen vinden. Verder heeft de informatie-uitwisseling digitaal en via de managementoverleggen plaatsgevonden.

Schema aan- en aftreden leden raad van toezicht

Naam	Functie	Zittingstermijn	Aandachtsgebied	Nevenfunctie
Mw. M.C. van Putten	Voorzitter	01-11-2019 / 01-11-2023 <i>1e termijn herbenoembaar</i>	Commissie Kwaliteit, vz Agendacommissie, vz Remuneratiecommissie, lid	Member of the board EAOF (European Assertive Outreach Foundation) Member of the board CCITP (International Conference on Crisis Coercion and Intensive Treatment in Psychiatry) Lid Raad van Commissarissen Domus Magnus, woonzorgorganisatie voor ouderen Lid Raad van Toezicht MIND, organisatie voor cliënten en naast betrokkenen
Dhr. J.C. de Cocq van Delwijnen	Vice-voorzitter	01-04-2015 / 01-04-2023 <i>2e termijn niet herbenoembaar</i>	Remuneratiecommissie, vz Agendacommissie, lid	Hoofd functie: Raad van Bestuur Het Raamwerk Raad van Bestuur Stichting Vrienden van het Raamwerk Lid Commissie Normstelling Erkenningregeling Goede doelen Nederland Lid Kwaliteitscommissie van de NVZD
Dhr. R. Liefing	Lid	01-05-2019 / 01-05-2023 <i>1e termijn herbenoembaar</i>	Auditcommissie, vz	Hoofd functie: Bestuurder van Stichting Meander-Prokino (sinds september 2021) Directeur bedrijfsvoering van het Regio College te Zaandam (tot september 2021) Bestuurder van Stichting Peuter Speelzalen Dordrecht (sinds september 2021) Bestuurder van Stichting Robbenoord (sinds september 2021) Bestuurder van Stichting Berberis (sinds september 2021) Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie van Stichting Ronduit Onderwijs te Alkmaar Bestuurslid van de Supportersvereniging AZ te Alkmaar
Dhr. J.W. Hendriks	Lid	01-04-2015 / 01-04-2023 <i>2e termijn niet herbenoembaar</i>	Auditcommissie, lid	Lid Raad van Toezicht Stichting Wonen & Zorg Purmerend Lid Raad van Commissarissen Woningbouwvereniging Gelderland Lid Bestuur Stichting Stevenskerk Nijmegen
Mw. C.M. Schilder-Bruin	Lid	01-01-2014 / 01-01-2022 <i>2e termijn niet herbenoembaar</i>	Commissie Kwaliteit, lid	Trouwambtenaar bij de gemeente Schagen en Heerhugowaard Voetverzorgingspraktijk Voorzitter Beheersstichting Huize van Strijen

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

Magentazorg biedt op deze wijze zorg. Medewerkers werken zo samen en spreken elkaar aan op deze waarden.

Magentazorg heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om het spreekwoordelijke been bij te trekken. Op alle fronten is geïnvesteerd, georganiseerd en geïnspireerd om samen te bouwen aan goede zorg. Met aandacht voor cliënt en medewerker, op een creatieve manier, door keuzes te maken, te kiezen om ook specialist te zijn en vooral door het samen te doen.

Samen met de collega's uit de verpleeghuizen, de collega's in de wijk, de collega's in de revalidatiezorg en de collega's uit de ondersteunende dienst. Maar ook samen met de cliënt, met de naasten, met de vrijwilligers, met de medezeggenschapsorganen en vooral als betrouwbare zorgpartner in de regio.

Belangrijke punten in onze visie op de interne organisatie in 2021 zijn de volgende:

- Alle medewerkers tonen eigenaarschap, zodat iedereen veel realiseert.
- De verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie om slagkracht te bevorderen.
- Leidinggevenden en staf: voorbeeldfunctie, inspireren en veel realiseren.
- De zorg staat echt centraal, dat maakt dat de staf 100% ondersteunend is aan de zorg.
- Centraal staan verpleeghuiszorg, revalidatiezorg en zorg aan huis (verschillende takken van sport).
- We houden het simpel, overzichtelijk en problemen zijn er om samen op te lossen.

De strategische ambities 2021

1. Elke dag aan elke cliënt goede zorg leveren
2. Kwaliteit en veiligheid op orde en steeds verder verbeteren
3. Als specialist blijven ontwikkelen
4. Alles staat en valt met betrokken en deskundige medewerkers
5. Inspelen over digitale samenleving
6. Financiële bedrijfsvoering
7. Bouwen aan Magentazorg als stabiele zorgaanbieder, klaar voor toekomst

Het jaarplan Magentazorg is op hoofdlijnen en nooit compleet. De 7 strategische ambities zijn in deeljaarplannen nader uitgewerkt. Over de voortgang wordt structureel gerapporteerd.

2.2. Strategie 2022 -2025

In 2021 is een intensief traject doorlopen met alle interne organen om te komen tot een strategie 2022 – 2025. Het zijn open en inspirerende gesprekken. De uitdagingen zijn vaak heel vergelijkbaar met andere VVT-instellingen. Iedereen worstelt met de zogenaamde zorgkloof, te weten meer vraag naar zorg en minder professionals beschikbaar.

De missie en de praktijk blijven bij Magentazorg altijd centraal staat. We leveren 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 we wel 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 willen 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 willen 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 willen doelgericht realiseren. Alle afdelingen hebben een eigen jaarplan en kunnen de voortgang van de doelen digitaal volgen middels ons dashboard op intranet (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



2.3 Cultuur en gedrag

De wereld lijkt af en toe in brand te staan, omdat meerdere landen het met elkaar aan de stok hebben. Er zijn grote vraagstukken in ons eigen land, zoals klimaat, arbeidsmarkt, vergrijzing, koopkracht etc. Dit zorgt voor grote dilemma's en soms tot forse spanningen. Daarbovenop komt corona, wat tevens voor extra spanning zorgt. Begin 2022 komt daar een groot thema bij, te weten ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Veel invloeden van buitenaf en dat is voelbaar: de ouderenzorg staat midden in de samenleving.



Deze context van buitenaf staat haaks op onze missie: Magentazorg wil binnen een veilig werk- en leefklimaat ondersteuning en zorg bieden aan ouderen in de regio.

Op allerlei manieren wordt hieraan aandacht geschonken:

- Onze kernwaarden: **samen** met een **groot hart oplossen**. Vooral uitspreken, elkaar aanspreken en overal terug laten komen in de organisatie. Dit is ons DNA.
- Dienend leiderschap en ondersteunende diensten; dit betekent cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers centraal stellen. De zorg niet belasten met "Excel-management" of vanuit wantrouwen benaderen. Schouder aan schouder dingen bedenken en vooral doen ten gunste van de zorg. Alles draait om de praktijk in de ouderenzorg.
- Veel trainingen en bijscholing geven met aandacht voor veiligheid, variërend van gedrag en samenwerking tot de juiste medicijnen uitdelen.
- Coördinerend verpleegkundigen in hun kracht zetten om in de praktijk de meest uiteenlopende zaken bespreekbaar te maken in hun teams, zoals gedrag en onderling samenwerken. Zij volgen hiertoe ook een in company leergang.
- Ons HRM beleid is gericht op fijne en collegiale teams. Iedereen wordt gestimuleerd hieraan invulling te geven: 1700 medewerkers zijn taakvolwassen mede-eigenaar van Magentazorg.
- Natuurlijk is begin 2022 ook aandacht geschonken aan grensoverschrijdend gedrag. Alle medewerkers hebben daarover bericht van de directie en bestuur ontvangen.
- Het is nooit af en een continue aandachtspunt. Het wordt ook structureel en regelmatig besproken aan de verschillende beleidstafels, zoals met de OR, CCR, VVAR, alle leidinggevenden en RvT.

2.4 Bijzondere ontwikkelingen 2021 - Corona

Algemeen

2020 eindigt loodzwaar door de vele coronabesmettingen en de maatregelen die moeten worden genomen. Ook loopt corona dominant door in de eerste maanden van 2021. Gelukkig laten de vaccinaties hun effect zien en richting de zomer nemen de besmettingen af. De medewerkers kunnen op adem komen en genieten van een zeer welverdiende vakantie. Helaas voor korte duur, want vanaf oktober 2021 nemen de besmettingen weer toe, mede door het zeer besmettelijke karakter van de Omnikrom variant. Alle maatregelen worden weer aangescherpt, wat leidt tot tweedeling in de maatschappij. Dit is ook merkbaar in de zorg en nodigt uit tot in gesprek gaan met elkaar. De laatste maand van 2021 en de eerst maand van 2022 ligt de druk met name op het rondkrijgen van de roosters.

We kunnen dus stellen dat ook 2021 voor een groot deel in het teken van corona heeft gestaan. Hieronder beknopt een verslaglegging.

Covid-management

De beleidsteams corona (BTC en OTC) blijven operationeel. Gedurende het hele jaar 2021 wordt naar gelang de noodzaak vergaderd. Dit is ook de werkwijze van het covid-overleg tussen de 15 regionale zorgpartners. Mooi is om vast te stellen dat kennis en kunde met betrekking tot Covid is toegenomen. De organisatie volgt proactief de ontwikkelingen en is goed in staat om ad hoc ontwikkelingen het hoofd te bieden.

Covid-unit

De Covid-unit op locatie Revalidatie Magentazorg is op 18 december 2020 op verzoek van de regio geopend. Begin 2021 zijn alle bedden gevuld en is het alle hens aan dek voor het Covid-team.

Op 19 april 2021 sluit de Covid-unit wegens de teruglopende vraag. Ook op 26 november 2021 wordt positief gereageerd op de vraag om de Covid-unit vanuit de regio. Ziekenhuizen en huisartsen verwijzen patiënten door. Magentazorg is trots op de snelheid waarmee steeds geschakeld wordt door alle betrokkenen.

Ook medewerkers blijven zich betrokken inzetten voor de Covid-unit, waarvoor een grote dankbaarheid bestaat binnen de organisatie. Het blijft namelijk zwaar werken op een afdeling waar alleen cliënten zijn met besmettingen en overlijdens helaas te vaak voorkomen. Het is verdrietig en trekt een wissel op het team. Magentazorg heeft dan ook grote bewondering voor hun doorzettingsvermogen en blijvende liefdevolle zorg. Er is veel aandacht voor vitaliteit en nazorg.

Vaccinaties

Eind december 2020 zijn de eerste kaders voor de coronavaccinaties bekend. Op 4 januari 2021 ontvangen de zorgmedewerkers van 18 jaar en ouder, die direct contact hebben met de bewoners/cliënten verpleeghuiszorg en revalidatie, als eersten in de organisatie een uitnodigingsbrief. Hiermee wordt de aftrap gegeven voor het vaccinatietraject tegen corona binnen Magentazorg. Medewerkers in de thuiszorg en ondersteunende diensten ontvangen op een later moment een uitnodiging.

Er is geen inzage in de vaccinatiegraad bij de medewerkers. Hoewel Magentazorg zich uitspreekt voor vaccineren, is en blijft de keuze voor vaccinatie een persoonlijke keuze. Dit wordt gerespecteerd.

Dankzij 4 kundige vaccinatieteams ontvangen in de week van 1 februari 2021 alle intramurale cliënten met en zonder behandeling –voorzover zij daarvoor in aanmerking komen- hun eerste prik met het BioNTech/Pfizer vaccin. De tweede prik wordt toegediend in de week van 1 maart 2021.

Om alle cliënten, die om welke reden ook de eerste of tweede vaccinatie nog niet hebben ontvangen, toch de volledige vaccinatiebescherming te geven, zijn in de weken van 29 maart en van 4 mei 2021 zogenaamde veegondes gehouden.

Door de vaccinaties van medewerkers en bewoners is een verlaging van het aantal besmettingen zichtbaar. Richting de zomer van 2021 is er nauwelijks nog sprake van besmettingen. Een zeer welkome ontwikkeling.

Boostervaccinaties

Door de snelle mutatie van het virus is het noodzakelijk om eind 2021 opnieuw te vaccineren. Mede door de strakke en goed gedocumenteerde procedures uit de eerste vaccinatieronde, is de boostervaccinatie snel georganiseerd. In de week van 6 december 2021 vinden deze plaats. Medewerkers krijgen de keuze om zich te laten vaccineren door de vaccinatieteams van Magentazorg. Hierbij wordt nauw samengewerkt met de Arbo-arts. Ook kunnen zij ervoor kiezen om zich te laten vaccineren bij de GGD, waarvoor in overleg met GGD vrije inloopuren speciaal voor de medewerkers van Magentazorg worden georganiseerd.

Teststraat

De Magentazorg Teststraat, die vanaf 15 september 2020 op de locatie Oudtburgh operatief is, sluit 1 mei 2021 de deuren. Het is een zeer gewaardeerde service richting medewerkers geweest, waar veel en dankbaar gebruik is gemaakt.

Wegens de toenemende besmettingen in het najaar van 2021 opent Magentazorg op 24 november 2021 een teststraat op de locatie Zuyder Waert. Ook nu weten medewerkers deze testmogelijkheid goed te vinden. Op 5 maart 2022 sluit deze teststraat.



Gevolgen van de maatregelen

Avondklok

Bij het instellen van de avondklok op 23 januari 2021 hebben alle medewerkers in datzelfde weekend de werkgeversverklaring thuis gezonden gekregen. Mede dankzij de flexibele en proactieve werkhouding van ondermeer de afdeling HRM, wordt dit snel gerealiseerd. De continuïteit van zorg is geborgd.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

De scenario's worden steeds aan de laatste ontwikkelingen geëvalueerd, zodat op ieder moment een realistische voorraad voor handen is.

Maatregelen en gedrag

Corona zorgt voor vele dilemma's, ook in de samenleving. Enerzijds is het van groot belang dat er met respect naar elkaar wordt geluisterd over de verschillende opvattingen. Anderzijds is Magentazorg een professionele zorgaanbieder, waar de werkgever, de werknemer en cliënten allen rechten en plichten hebben. In 2021 heeft Magentazorg zich geconfronteerd gezien met veel veranderingen in het overheidsbeleid op het gebied van Corona. Dit heeft onder andere zijn effect gehad op de quarantaine- en bezoeksregeling. Door zorgvuldige communicatie is steeds nagestreefd om in goede harmonie door deze pandemie te gaan. Op een enkel incident na heeft dit geleid tot een goede samenwerking tussen de zorg en het netwerk van cliënt, waar met een goed gevoel op terug wordt gekeken.

Tweede zorgbonus van €384,71

De tweede bonus, die door de overheid is toegekend aan zorgpersoneel, wordt in december aan alle medewerkers van Magentazorg uitgekeerd, met uitzondering van de bestuurder.

De medewerkers, die niet in aanmerking komen voor de bonusgelden vanuit de overheid, ontvangen het bedrag uit eigen middelen van Magentazorg. Stagiaires, die 3 maanden of langer in de betreffende coronaperiode zijn ingezet in de directe cliëntgebonden zorg, ontvangen een cadeaubon van € 20,00. Er is veel waardering voor dit besluit.

Veerkracht en betrokkenheid

Corona is ook in het tweede pandemiejaar prominent in beeld geweest. Dit trekt een enorme wissel op alle medewerkers, ongeacht rol of functie. Magentazorg is trots op al deze medewerkers. Zij hebben zich steeds weer ingezet, meegedacht en opgepakt wat nodig was. En alles met een doel: iedere dag goede zorg voor de bewoners en cliënten van Magentazorg. De waardering voor hen is groot.

Samen – hartverwarmend - oplossen

2.5 Bijzondere ontwikkelingen 2021 - overig

Eenduidige naamvoering

De afgelopen jaren handelt Magentazorg als de 'moederorganisatie' van Actiezorg. Zowel Magentazorg als Actiezorg zijn aparte merknamen met een eigen logo. Voor de ontwikkeling van de organisatie is 2021 het moment om alle merken te verenigen en door te gaan onder één naam: Magentazorg.

Magentazorg is één organisatie, één familie.

De naam Actiezorg wordt vervangen door Magentazorg Zorg aan Huis. Ondanks dat het slechts een naamsverandering is -voor cliënten en medewerkers verandert er niets- wordt de 'ontvlechting' in de loop van 2021 zichtbaar.

Strategische keuze Magentazorg Zorg aan huis

Voor het opbouwen van een sterke organisatie is het belangrijk om over een goed doordacht portfolio te beschikken. Dit hoeft niet in beton gegoten te zijn, maar kritisch kijken blijft voor een gezonde organisatie zeer belangrijk. Na een zeer zorgvuldig voortraject waarin medewerkers en medezeggenschap steeds zijn meegenomen is in begin 2021 het besluit genomen om het product ambulante begeleiding in de regio West-Friesland en Kop Noord-Holland af te stoten. Financieel een gezond onderdeel, maar dat mag primair niet de insteek zijn op weg naar een robuuste en sterke organisatie.

Jeugdzorg en ouderenzorg kunnen alleen succesvol worden uitgevoerd binnen een brede zorgketen en dankzij informele zorg. Dat vraagt deelname en verbinding in de keten in de regio. Deze verbinding mist Magentazorg in de genoemde regio's.

Magentazine – strategiespecial 2022-2025

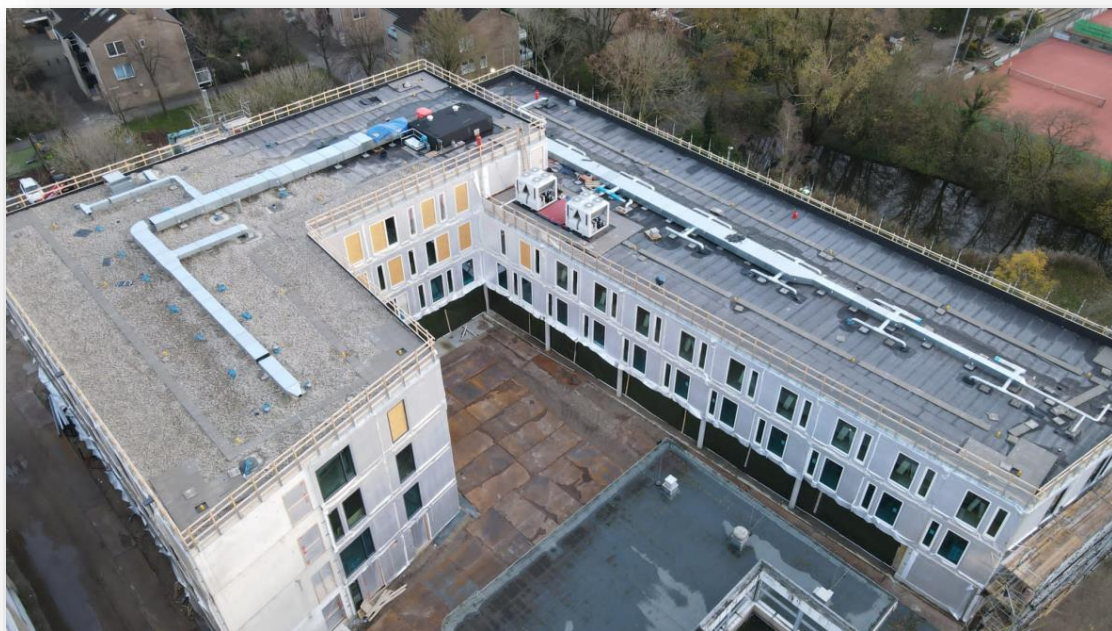
In oktober 2021 ontvangen alle medewerkers en vrijwilligers van Magentazorg de Magentazine-strategiespecial. Dit magazine over strategie is vooral geschreven om hen op hoofdlijnen mee te nemen in de ontwikkelingen van de organisatie en toekomstvisie op zorg. Alleen door samen, hartverwarmend en oplossingsgericht aan het werk te zijn, kan Magentazorg veel betekenen voor cliënten thuis, revalidanten en de bewoners van de locaties.



Strategie:
waar gaan we heen en
wat gaan we meemaken?

Nieuwbouw Revalidatie

De bouw van de nieuwbouw Revalidatie verloopt voorspoedig en volgens planning. Begin 2021 wordt de eerste paal de grond ingedraaid door de voorzitter van de cliëntenraad. Eind 2021 wordt het dak geplaatst en is het hoogste punt van de nieuwbouw bereikt. Aan beide gelegenheden is op passende wijze aandacht besteed. In het derde kwartaal van 2022 zal de nieuwbouw in gebruik worden genomen door de gebruikers voor revalidatiezorg, eerstelijns verblijf, eerstelijns behandeling en dagbesteding.



MTO

In januari/februari vindt een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats. De uitslag is daarvan is positief. Wat vooral opvalt zijn de positieve verschillen tussen Magentazorg en de VVT gemiddeld:

- 73% response ten opzichte van het gemiddelde in de VVT van 49% is zeer hoog te noemen;
- Op alle vier hoofdthema's bevoegenheid, betrokkenheid, werkgeverschap en veiligheid scoort Magentazorg hoger dan het gemiddelde in de VVT.

Een mooie uitkomst waarmee binnen Magentazorg het dialoog wordt aangegaan over welke verbeteringen samen kunnen worden ingezet. Dit mooi resultaat zorgt er ook voor dat Magentazorg een jaar de titel 'beste werkgever' mag voeren.



Opleiding GZ-psycholoog

De huidige doelgroep kwetsbare ouderen met complexe (multi-) problematiek vraagt om specifieke deskundigheid van behandelaars met kennis over deze problematiek. Om die reden start Magentazorg met het opleiden van eigen gemotiveerde professionals tot GZ-psycholoog. Magentazorg treedt daarmee toe tot een uitgebreid samenwerkingsverband van praktijkopleidingsinstellingen en profiteert zo van de kennisuitwisseling binnen dit netwerk. De psychologengroep wordt ingezet op de meest complexe zorgvragen als (regie) behandelaar, zowel intra- als extramuraal, en zij helpen mee aan beleidsontwikkelingen en deskundigheidsbevordering van teams. Ook is de GZ-psycholoog inzetbaar als WZD-functionaris (in het kader van de wet zorg en dwang). Met deze opleiding borgt Magentazorg de kennis van wetenschappelijke ontwikkelingen en de nieuwste behandelinzichten.

Commissie Wetenschappelijk onderzoek

Toetreding UNO (Universitair Netwerken Ouderen) Amsterdam

Sinds 2019 is er contact tussen Magentazorg en UNO Amsterdam en in april 2021 is de eerste stap gezet om toe te treden tot het UNO Amsterdam. Helaas is toetreding vooralsnog niet mogelijk omdat UNO Amsterdam geen nieuwe leden aanneemt. Wel onderhoudt de commissie contact met UNO Amsterdam door deelname aan onderzoeken.

Deelname externe wetenschappelijke onderzoeken

In 2021 heeft Magentazorg deelgenomen aan diverse, extern opgezette wetenschappelijke onderzoeken, zoals het onderzoek naar COVID en de impact daarvan binnen het verpleeghuis en het onderzoek 'leren van data'. Bij het laatste onderzoek is data verzameld op de Revalidatie over het gebruik van antibiotica bij een urineweginfectie of luchtweginfectie volgens de nieuwste richtlijnen.

Ondersteuning opzet intern wetenschappelijk onderzoek

In 2021 zijn er vanuit medewerkers vanuit Magentazorg 2 onderzoeksvoorstellen gedaan op het gebied van Parkinson en Dementie. De wetenschapscommissie heeft de onderzoeksvoorstellen besproken en voorzien van suggesties voor verbetering. De onderzoeken worden uitgevoerd.

Werkwijze toestemming data

Er is in 2021 een werkwijze ontwikkeld waarin staat beschreven hoe er op zorgvuldige manier wordt omgegaan met client gerelateerde data voor wetenschappelijk onderzoek. Na afstemming met de CCR is deze werkwijze gepubliceerd in de groep van de Wetenschapscommissie op Tim.

Andere personeelsmix

Met de pilot 'andere personeelsmix' wordt onderzoek gedaan naar mogelijkheden om meer in te zetten op bekwaamheid en specifieke competenties en niet alleen op diploma's. Met een andere personeelsmix wordt geanticipeerd op een dreigende arbeidsmarktkrapte van zorgprofessionals en de veranderende zorgvraag van cliënten in verpleeghuizen. In 2021 is de pilot op de locatie Oudtburgh gestart en wordt er gewerkt met medewerkers met een andere achtergrond dan een zorgdiploma. Zij zijn bekwaam gemaakt op de afdeling.

Een ander onderdeel van de pilot is de ontwikkeling van een nieuw functiehuis voor de verpleeghuiszorg. Hiermee komt de nadruk te liggen op het welzijnsdenken op de afdeling. De eerste bevindingen van de pilot worden begin 2022 opgeleverd.

Evaluatie dienstkleding

In 2020 is de dienstkleding ingevoerd. In 2021 vindt een evaluatie plaats op basis waarvan naar de toekomst kan worden gekeken. Managers zorg en medewerkers zijn betrokken bij de evaluatie. Kort samengevat wordt positief gekeken naar de invoering- en het dragen van de bedrijfskleding en zal dit voor de komende jaren worden voortgezet. Belangrijke punten die naar voren komen, zijn het verbeteren van de kwaliteit van de stof, meer kleding voor de grote contracten en aandacht voor een duurzame verwerking als het gebruik wordt geëindigd.



2.6 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.

Toekomstgericht op welzijn

In het kwaliteitsplan van Magentazorg staat 'de behoefte van de cliënt heeft te maken met wonen, welzijn en zorg'. Om dit te ondersteunen krijgen begeleiders welzijn per 1 oktober 2021 een wijziging van de werkzaamheden in hun functieprofiel.

Deze werkzaamheden zullen aanvullend zijn op de behoefte van de bewoner en in het belang van het team om gezamenlijk verantwoordelijkheid te ontwikkelen om voor de bewoner een mooie dag te bezorgen. Dit betekent onder andere dat begeleiders welzijn ook kunnen worden ingezet voor lichte ADL taken. Hiermee wil Magentazorg weer een stap zetten naar nog meer persoonsgericht (meer welzijn, minder medisch) werken.

Specialist in zorg

Door de programma's specialist in zorg geeft Magentazorg antwoord op de zorgvraag van mantelzorgers en cliënten met Korsakov, Parkinson, dementie en Gerontopsychiatrie (GP) en cliënten, die een CVA hebben doorgemaakt.

Bekwame medewerkers bieden deze doelgroepen elke dag goede specialistische zorg, ondersteuning en begeleiding.

In 2021 zijn de volgende resultaten behaald:

- De programmaleiders hebben een korte scholing projectmanagement gevolgd.
- De programma's zijn herijkt en concreter in de praktijk gezet.
- Medewerkers zijn geschoold om de juiste zorg en ondersteuning te bieden aan cliënten met de diagnose Korsakov, GP, Parkinson, dementie of cliënten, die een CVA hebben doorgemaakt.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan digitale workshops en klinische lessen betreffende de specialismen.
- De werkprocessen zijn geprofessionaliseerd en over de 3 takken van sport gestandaardiseerd.
- De audit voor het bieden van expertiseczorg Korsakov in de locatie De Haemstede, die in 2022 zal worden uitgevoerd, is voorbereid.

In 2022 wordt het programma doorgezet en verder ingebed in de reguliere werkprocessen.



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. Aanvullend met de ontwikkeling van de BI-tool geeft dit collega's inzicht in de indicatoren kwaliteit om te kunnen blijven leren & verbeteren.

Kwaliteit dossiervoering

De kwaliteit van dossiervoering wordt ieder kwartaal 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.

Beleids- en kwaliteitsmodel

Kwaliteit van zorg is continue blijven 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. Het eerste kwaliteitsmodel is ontwikkeld in Q4 2019. Op basis van alle input en ervaringen, is het beleids- en kwaliteitsmodel op een aantal punten gefinetuned.

Wat is de kern van dit beleids- en kwaliteitsmodel?

- Kwaliteit van zorg is iets van iedereen (omgekeerd piramide).
- Kwaliteit van zorg draait om leren & verbeteren.
- Twee strategische speerpunten: Leren & verbeteren en Specialist in zorg. Beide speerpunten hebben één eigenaar, één jaarplan en volgen een P&C cyclus.
- Korte en heldere lijnen als het gaat om besluitvorming.
- De commissies adviseren aan het hoofd kwaliteit.

1. Methodisch werken aan kwaliteit: leren & verbeteren

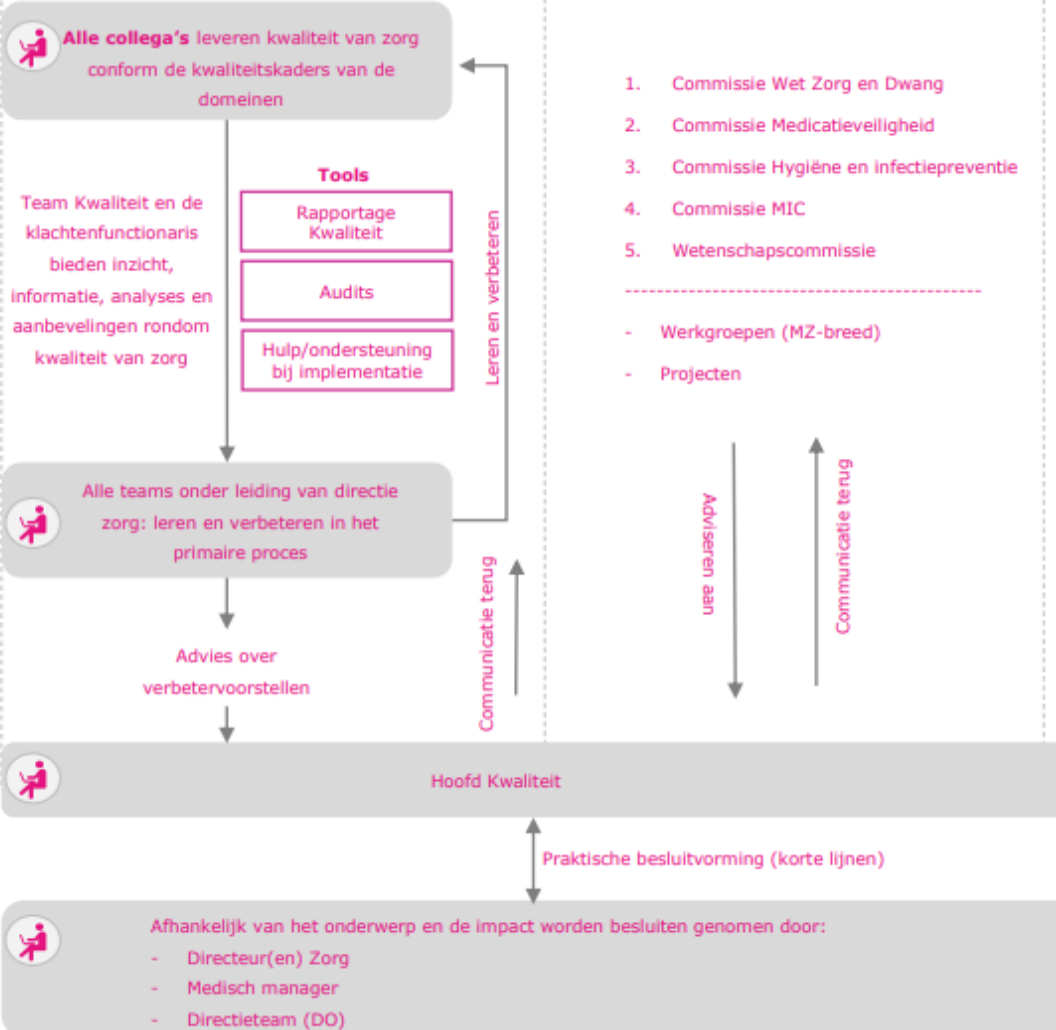
2. Als specialist blijven ontwikkelen

Strategie Kwaliteit

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

20% anders doen en innoveren

Resultaat 1: Blijven leren & verbeteren op de werkvloer
(PDCA cyclus)



Resultaat 2: Het initiëren en adviseren over beleid, richtlijnen en protocollen

1. Commissie Wet Zorg en Dwang
 2. Commissie Medicatieveiligheid
 3. Commissie Hygiëne en infectiepreventie
 4. Commissie MIC
 5. Wetenschapscommissie
-
- Werkgroepen (MZ-breed)
 - Projecten



Programmaaraad 'Specialist In Zorg'



Doel

20% anders doen en innoveren

Werkwijze

Onderling met elkaar van gedachte wisselen over onderwerpen.

Frequentie

Eens per 3 maanden (15:00 - 17:00)

Samenstelling

- Bestuurder (voorzitter)
- Sr. adviseur kwaliteit (secretaris)
- Hoofd Kwaliteit
- Programmamanager Zorg en verbeteren
- 3x directie zorg
- Medisch Manager
- Wisselende gasten, interne stakeholders

(Wisselende) agenda

- Centraal staan de 5 innovatie programma's uit de strategie 2022-2025
- Per keer een thema
- Wat gaan we over 4 maanden bespreken?

kwaliteits- en beleidsmodel
blijven leren & verbeteren

2.7 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)

Onafhankelijke cliëntenvertrouwenspersoon Wzd (CVP Wzd)

Het jaar 2021 is het tweede jaar dat de Wet zorg en dwang (Wzd) van kracht is. De 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. Zij heeft in 2021 geen signalen geregistreerd.

In 2021 is er bij Magentazorg geen -georganiseerde- voorlichting gegeven door de CVP Wzd. Wel hebben er 23 locatiebezoeken plaatsgevonden. Spelende kwesties zijn in 2021 daadwerkelijk afgerond. Ook heeft de CVP Wzd een doorverwijzing gedaan naar de klachtenfunctionaris.

Commissie Wet Zorg en Dwang

In 2021 is verder gewerkt aan het implementeren van de Wet Zorg en Dwang binnen Magentazorg. Om dit zo goed mogelijk te laten verlopen, is gekozen voor een splitsing: de nieuw opgezette werkgroep WZD neemt de regie bij de implementatie, waarbij het gaat om het creëren van draagvlak en vergroten van kennis en bewustwording.

De commissie houdt hoofdzakelijk een adviserende rol, waarbij ze beleid aanpast op basis van ontwikkelingen binnen de wetgeving, en de directie advies geeft over vragen die leven binnen de organisatie.

In het afgelopen jaar is voor het eerst een overzicht van de aantallen toegepaste dwangmaatregelen naar de Inspecteur Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) verstuurd vanuit CURA. Het invullen van de benodigde formulieren is nog geen routine en vraagt aandacht. De commissie zal om 2022 advies geven over (het proces van) de toegepaste dwangmaatregelen, met als doel het terugdringen van onvrijwillige zorg.

Samenwerking in de regio

In Noord-Holland werkt Magentazorg intensief samen in de regio. Magentazorg werkt onder andere samen met regiopartners inzake het regioloket (sub)acute ouderenzorg, inzake de transmurale zorg en in de projecten INKT ouderenzorg en VONK.

Meldpunt huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling

Voor de extramurale cliënten maakt Magentazorg gebruik van Veilig Thuis, het advies- en meldpunt voor huiselijk geweld, kindermishandeling en ouderenmishandeling. In 2021 zijn er 5 meldingen via de meldcode gedaan.

Vertrouwenspersoon Magentazorg

Er is veel aandacht voor een veilige werkrelatie. Om dit te bevorderen heeft Magentazorg een onafhankelijk vertrouwenspersoon voor medewerkers. Deze vertrouwenspersoon is gecertificeerd door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV). De vertrouwenspersoon is betrokken geweest bij 24 meldingen in 2021. Allen zijn naar tevredenheid afgehandeld.

De meldingen in 2021 verzamelen zich rondom het thema "samenwerken". Door een veelvoud aan factoren is de onderlinge samenwerking in 2021 onder druk komen te staan. Corona en de werkdruk spelen hierbij zeker een rol. Mede dankzij de goede en korte lijnen met o.a. HRM en zorgmanagement zijn veel problemen snel op te lossen. Wat opvalt is dat de sfeer in de organisatie ondanks alle druk, positief aanvoelt.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Door kennis over de AVG in de praktijk aan te reiken, medewerkers aan het denken te zetten en de kracht van herhalen, is al doende de bewustwording merkbaar. De Privacy-campagne op Tim (3-4x per jaar) is door gemiddeld 610 medewerkers bekeken. Op basis van input, actualiteit of naar aanleiding van vragen, wordt een thema gekozen.

In 2021 zijn er 52 schriftelijke vragen gesteld. Mondelinge uitwisselingen worden niet geregistreerd, tenzij noodzakelijk. 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 beveiligingsincidenten-datalekken zijn tijdig ondervangen en (zonder materiële en immateriële schade) opgelost.

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

- Beleid over verwerken en doorsturen beeldmateriaal ten behoeve van diagnostiek is opgesteld.
- Externe centrale archivering en digitalisering papieren cliëntdossiers is afgerond.
- Autorisatie medewerkers voor toegang tot cliëntdossiers is aangescherpt.
- Vernietigen van persoonsgegevens van aangemelde, maar niet in zorg komende cliënten, is geborgd.
- De functie 'BCC' is in Outlook centraal vastgezet.

Onderzoek agressie en onbegrepen gedrag

Meldingen geven een goed beeld van de gezondheid van een organisatie. Door de vele meldingen (MIM/MIC) gerelateerd aan agressie heeft de directie het onderwerp agressie hoog op de agenda geplaatst. Een breed onderzoek binnen de diverse lagen van de organisatie geeft in 2021 voldoende aanleiding om een verbetertraject te starten. Om samen en oplossingsgericht tot resultaten te komen is een projectleider aangesteld, met als taak de voortgang van de verbeteracties te bewaken en de diverse thema's te blijven verbinden. Het traject zal in 2022 zijn vervolg krijgen.

MIM

In 2021 zijn er in totaal 736 meldingen incident medewerker (MIM) gedaan. De stijging van het aantal meldingen is niet één op één gerelateerd aan meer incidenten. De stijging zou ook verklaard kunnen worden door het feit dat in 2021 veel aandacht is geweest voor dit onderwerp en de noodzaak van melden.

Deze laten zich onderverdelen in de volgende groepen:

Agressie en geweld (overschrijdend gedrag)

Ook in 2021 houden de meeste incidenten verband met agressie en geweld richting medewerkers. In 2021 is er op sommige plekken training gegeven, maar in verband met corona is dit niet organisatiebreed opgepakt. Vanuit het programma probleemgedrag wordt dit in 2022 alsnog opgepakt. Ook wordt er vanuit dit programma gewerkt aan het bieden van nazorg voor de medewerkers.

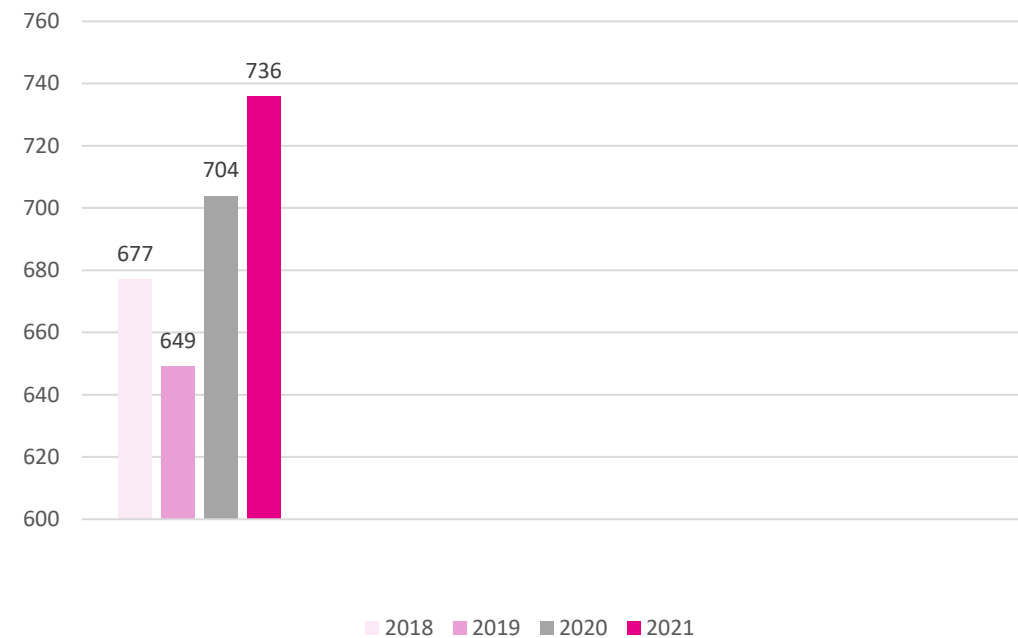
Seksuele intimidatie

Het aantal meldingen is iets gestegen ten opzichte van 2020 (14 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 wordt hier nogmaals aandacht aan besteed.

Anders (o.a. prikaccidenten)

In 2021 zijn er 54 incidenten gemeld, die niet in bovenstaande categorieën te plaatsen zijn. Dit zijn verschillende incidenten, van prikaccidenten tot brand. Het prikaccidentenprotocol wordt goed gevonden. Ook de inzet van Prikpunt (vaccinatiezorg) is terug te zien; zij werden 5 keer ingezet bij een prikaccident in 2021.

Totaal aantal MIM meldingen



Figuur: aantal melding incidenten medewerkers Magentazorg

Analyse

Onderzoek laat zien dat er aandacht moet komen voor meer en beter melden. Ook zijn verbeteringen mogelijk in de opvolging van de melding. Wat opvalt is dat de naar aanleiding van de melding genomen acties nog erg toegespitst zijn op de cliënt: wat er in zorg gaat veranderen of is veranderd. De MIM gaat om een incident rondom de medewerker. Een verbeterstap met elkaar is om meer te focussen op de maatregel die er genomen is met en/of voor de medewerker. Zo kunnen we een nog veiligere werkplek bieden. In 2022 zal hier aandacht aan besteed worden.



	2021 Totaal Magentazorg: 736		
	Agressie en geweld (overschrijdend gedrag)	seksuele intimidatie	anders
Oudtburgh - Zwaan	30	1	2
Oudtburgh - Kerf	41	0	1
Oudtburgh - Kreek	7	2	0
Oudtburgh - Stern	21	0	4
Oudtburgh - Vliet	44	2	2
Oudtburgh - Snip	44	1	4
Zuyder Waert - Stolp	136	4	2
Zuyder Waert - Waterkant	86	0	9
Zuyder Waert - Westertocht	36	0	3
Zuyder Waert - Kust	71	0	3
Nieuw Varne	30	1	4
Hoog Duinen	12	1	2
De Molenhoeve	17	0	3
Oudorperzand	11	0	6
De Dijkhoeve	16	0	0
Meander	5	0	0
De Daalder	37	0	5
Oude trambaan	2	0	0
ZAH V&V	7	1	2
ZAH HBH	1	1	0
ZAH Ambulante begeleiding	3	0	0
ZAH Dagbesteding	1	0	0
De Haemstede	5	0	0
Revalidatie	4	1	2
Totaal	667	15	54

2.8 Clienttevredenheid

Zorgkaart Nederland

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

Magentazorg scoort op Zorgkaart Nederland in 2021 voor verpleeghuiszorg een 8.4 en voor zorg aan huis een 8.7. Volgens Zorgkaart Nederland beveelt 91% Magentazorg aan en voor de zorg aan huis is dat 99 %.

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

	gemiddelde cijfer			Totaal aantal waarderingen 2021
	2019	2020	2021	
V&V team Oudorp	9,0	8,2	8,9	15
V&V team Heiloo/Egmond		8,8	9	10
V&V team Langedijk	9	8,6	9,4	19
V&V team Heerhugowaard	9,4	8,7	8,5	15
V&V team Alkmaar Zuid	8,5	7,8	9	11
V&V team Alkmaar Noord		8,1	8,9	11
V&V team Bergen/Schoorl	8,5	7,6	9,6	8
Eindtotaal	9,1	8,3	9	89

	gemiddelde cijfer			Totaal aantal waarderingen 2021
	2019	2020	2021	
Magentazorg - Rekerhof	9,8	9,3	9,1	8
Magentazorg - De Oude Trambaan	9,4	8,1	8,7	4
Magentazorg – De Molenhoeve	8,8	9,4	9,6	9
Magentazorg - De Haemstede	8,7		8	1
Magentazorg - Zuyder Waert	8,6	9	9,2	40
Magentazorg - De Daalder	8,5	8,6	8,3	4
Magentazorg - Oudtburgh	7,6	8,9	8,8	25
Magentazorg - Oudorperzand	7,8	8,7	7,6	8
Magentazorg – Nieuw Varne	8,6	8	8	3
Magentazorg – De Meander	7,9	8,4	8,4	12
Magentazorg – De Dijkhoeve	7,6	7,9	8,4	15
Magentazorg – Hoog Duinen	8,5	7,2	7,9	23
Magentazorg - Revalidatie Alkmaar	7,1	7,2	7,4	7
Eindtotaal	8,2	8,4	8,4	159

Gemiddelde waardering op Zorgkaart Nederland **Verpleeghuiszorg**

Prem Wijkverpleging

Bij de wijkverpleging cliënten 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 2021 eenmalig uitgezet en heeft een respons gehad van 119 cliënten. De schaal loopt van 1-10.

Vraag	2019	2020	2021
Krijgt u zorg van vaste zorgverleners?	7,1	7,3	8,8
Komen de zorgverleners op de afgesproken tijd?	7	7,2	8,1
Nemen de zorgverleners uw wensen mee bij het bepalen van de zorg?	8,1	8,4	9
Past de zorg bij de manier waarop u wilt leven?	8	8,1	8,7
Behandelen de zorgverleners u met aandacht?	8,6	8,6	9,1
Voelt u zicht op uw gemak bij de zorgverleners?	8,6	8,7	9,2
Heeft u vertrouwen in de deskundigheid van de zorgverleners?	8,3	8,4	9
Houden de zorgverleners in de gaten hoe het met uw gezondheid gaat?	8,4	8,4	8,9
Kunt u met de hulp van de zorgverleners beter omgaan met uw ziekte of aandoening?	8	8	8,6

Prem 1e lijn paramedisch

Cliënten die 1e lijnzorg ontvangen in het Revalidatiecentrum van Magentazorg kunnen de vragenlijst Prem 1e lijn paramedisch invullen. De 1e lijnzorg betreft fysiotherapie, ergotherapie, logopedie, oefentherapie en diëtetiek. De Prem is een korte vragenlijst voor de patiënten, die zij ontvangen na beëindiging van de behandeling en vraagt naar de ervaringen met de praktijk en het zorgproces. De schaal loopt van 0-10. In 2019 liep deze van 0-5 behalve van logopedie.

Paramedi	Contact			Behandelplan			Praktijk		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Oefentherapie	4,7	8,7	9	4,6	8,3	8,8	4,3	8,3	9
Logopedie	10	9,4	9,2	10	9,1	8,9	9,7	8,1	6,9
Ergotherapie	4,8	9,2	9,1	4,8	8,8	9	4,4	8,8	9,2
Fysiotherapie	4,3	6,3	10	4,3	6,3	10	4,3	6,7	10
Dietiek			geen			geen			geen

schaal 0-5

Ambulante begeleiding

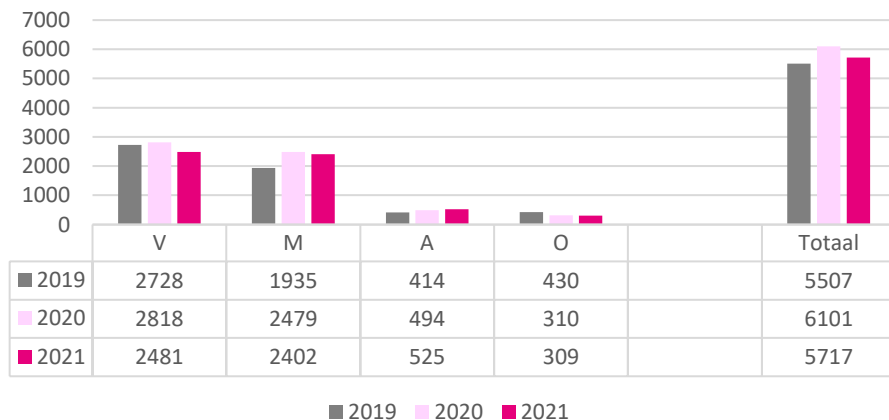
Voor ambulante begeleiding is een structurele CTO ingericht via het ECD. In april 2021 is een respons behaald van 158 met een gemiddelde score van 8,8 (spreiding van 9,4 - 7,3). In oktober 2021 is een respons behaald van 44 met een gemiddelde score van 8,7 (spreiding van 9,1 - 7,1). De lage respons in oktober is ondermeer te wijten aan de overgang van twee teams naar collega-zorgaanbieder Omring.

Cliënt-incidenten en calamiteiten

(Bijna) incidenten en calamiteiten worden gebruikt om de kwaliteit van zorg voor de cliënt te verbeteren. In 2021 zijn minder meldingen van incidenten gemaakt in vergelijking met 2020. In ongeveer 95% van de gevallen gaat het om valincidenten, medicatie-incidenten en om incidenten van grensoverschrijdend gedrag tussen cliënten

De coördinerend verpleegkundigen en managers zorg zien toe op de opvolging van incidenten door medewerkers. Iedere periode worden op basis van cijfermatige analyses en een toelichting van de managers zorg op de toename en afname van aantallen door de MIC-commissie adviezen uitgebracht aan de managers en directeuren, bijvoorbeeld ten aanzien van (algemene) verbetermaatregelen om incidenten te verminderen. De medewerkers worden hierover geïnformeerd via de perioderapportage kwaliteit en de MIC-rapportages op het intranet.

Vergelijking aantallen 2019-2020-2021



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

Figuur: aantal calamiteiten Magentazorg

Geweld tussen cliënten

Onder geweld in de zorgrelatie wordt onder meer verstaan lichamelijk en/of geestelijk geweld tussen cliënten, die in dezelfde accommodatie blijven. 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. Er was in 2021 één ernstig geweldsdelict tussen bewoners onderling. Er waren in 2021 479 incidenten waarbij de gevolgen als minder ernstig kunnen worden omschreven.

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 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 2021 werden 2 calamiteiten gemeld bij de IGJ.

Klachten

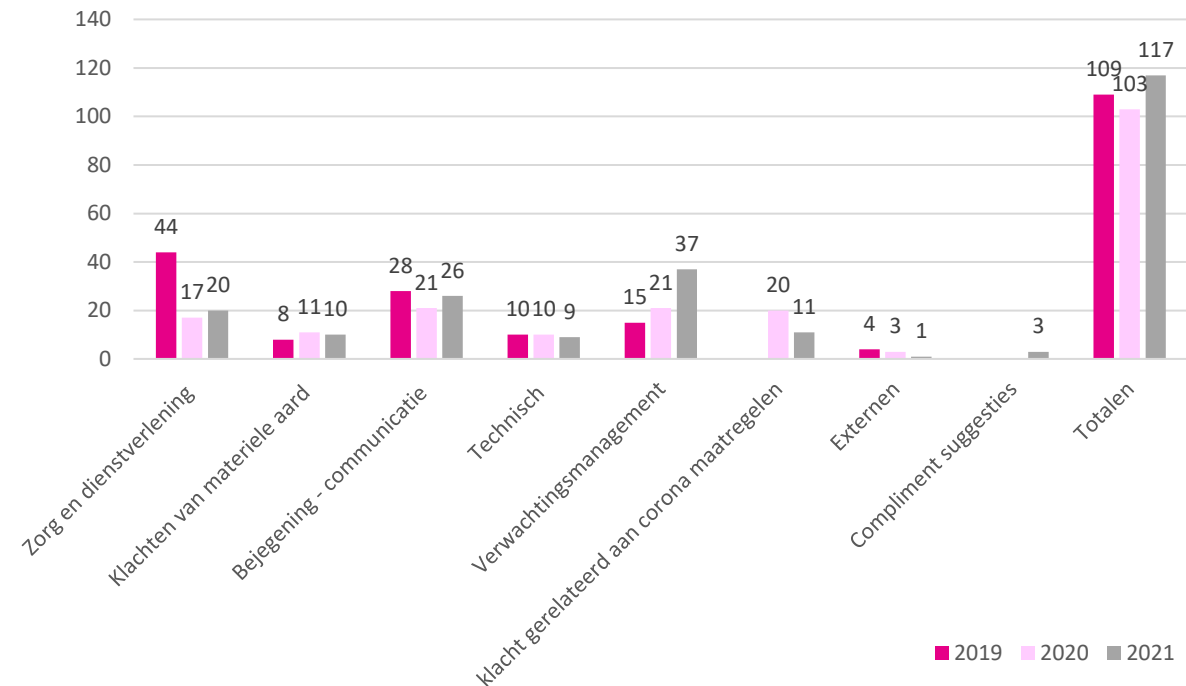
Het totaal van de klachten in 2021, op een paar uitzonderingen na, zijn goed afgehandeld. Vanuit alle partijen is er steeds een grote inzet en betrokkenheid om de dialoog met elkaar aan te gaan. Naast de formeel ingediende klachten is een significante toename van telefonische contacten met de klachtenfunctionaris geconstateerd, gericht op advies en voorkomen van escalatie, met zowel professionals als cliënten/ contactpersonen.

In 2021 heeft de klachtenfunctionaris in 75 dossiers bemiddeld. Een dossier kan uit meerdere klachtgronden bestaan, welke hiernaast in de grafiek staan vermeld. In totaal zijn er in 2021 117 verschillende klachtgronden geconstateerd.

Periodieke informatie over de klachtenbehandeling wordt opgenomen in de periodieke rapportage kwaliteit zodat de directie en managers steeds actueel geïnformeerd zijn. Onderdeel hiervan zijn de aanbevelingen voor vervolgacties. Alle klachten zijn behandeld conform de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Er zijn geen klachten in behandeling genomen door Facit of ingediend bij de Landelijke geschillencommissie zorg.

Conclusies, trends en aanbevelingen

- Belangrijkste motief van de klager blijft gehoord worden, erkenning en voorkomen dat anderen "het" overkomt.
- Ontvangst van klachten wordt minder als belastend ervaren door managers, en meer als mogelijkheid tot reflectie, leren en verbeteren.
- In het proces van oplossen van klachten kent inmiddels ieder zijn rol (manager, medewerker, klachtenfunctionaris) en wordt er samen gewerkt aan het laagdrempelig oplossen van klachten, herstel van de relatie en verbetering van de kwaliteit van zorg en dienstverlening



Figuur: aantal klachtgronden in de jaren 2019, 2020 en 2021

- Er komt steeds meer digitale en daardoor snelle en directe klantinteractie, waarbij het belang van het persoonlijke contact en het herstel van de relatie altijd voorop dient te blijven staan.
- Er is meer aandacht voor "zero tolerance" in de zorg, een veilige meldcultuur en delen van ervaringen.
- Het verdient aanbeveling om het verwachtingsmanagement zorgvuldig te beheren, zowel bij nieuwe als bestaande klanten. Dit kan door het informeren over veranderingen in de zorg, open en transparante communicatie en waar nodig explicieter stellen van grenzen in de zorg en dienstverlening.

2.9 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

Ook in 2021 is verder gewerkt aan het op orde brengen van de ICT basis. November 2020 is de nieuwe digitale werkplek opgeleverd voor de verpleeghuiszorg, revalidatie en ondersteunende afdelingen. In navolging hierop is in 2021 de werkplek van zorg aan huis geïmplementeerd en m.n. beheersbaar gemaakt. Nadat in 2020 de computers vervangen zijn, zijn in 2021 m.n. de beeldschermen vervangen.

De WiFi netwerken en internet verbindingen zijn vernieuwd en zo veel mogelijk dubbel uitgevoerd. Inmiddels merken we dat door de op-orde-projecten er veel minder ICT-verstoringen zijn. Nieuwe Multifunctional Printers zijn geselecteerd en helaas door een wereldwijd chiptekort pas in januari 2022 uitgeleverd.

Telefonie en domotica

Een project om de telefonie en domotica op de 12 Magentazorg locaties te vervangen is voorbereid. Een vernieuwende oplossing en bijbehorende ICT-partners zijn geselecteerd. Een plan van aanpak is opgesteld. Dit wordt een project met een doorlooptijd van 2 jaar.

ECD

Op Revalidatie Magentazorg wordt in 2021 gestart met het ECD Ysis van Gerimedica. In een periode van minder dan 6 maanden is dit systeem geïmplementeerd. Zowel de artsen, behandelaren als de zorg werken naar tevredenheid in het nieuwe ECD.

In 2021 zijn ook een aantal regionale projecten uitgevoerd. Bij de locaties Hoog Duinen, De Molenhoeve en de verschillende wijkteams is gestart met de implementatie van de elektronische toedieningsregistratie. In de eerste helft van 2022 wordt dit project afgerond.

Ook wordt in samenwerking met diverse VVT's en ziekenhuizen uit de regio gewerkt aan de implementatie van een elektronisch overdrachtssysteem en de persoonlijke gezondheidsomgeving. Deze projecten worden eind 2022 geïmplementeerd.

De achterstanden in het beheer van Cura van Tenzinger zijn weggewerkt.

ERP

In 2021 is het financiële systeem van AFAS geïmplementeerd. Het plan is om ook de applicaties van HRM en Inkoop in dit zogenaamde ERP pakket onder te brengen. De implementatie voor HRM is voorbereid. Ook is een implementatie van een nieuw BI-tool voorbereid.

ICT team

Het ICT-team heeft weer een uitdagend jaar gehad. Door het teruglopen van het aantal storingen is het werk minder ad hoc geworden, waardoor versnelling in de projecten mogelijk is. Samen met de verschillende afdelingen binnen Magentazorg is ook voor 2022 een roadmap opgesteld.



2.10 Vastgoed

Investeren in- en verbeteren van haar zorglocaties is een voortdurend punt van aandacht. In 2021 zijn de volgende werkzaamheden uitgevoerd.

Oudorperzand

Er zijn twee elektrische deuren geplaatst zodat bewoners zelfstandig naar buiten kunnen. Dit heeft de zelfredzaamheid voor bewoners flink vergroot. De werkzaamheden om het terras deels te overkappen en om te bouwen naar een grote gemeenschappelijke verblijfsruimte voor bewoners zijn in 2021 gestart en zullen 2e kwartaal 2022 zijn afgerond.

Zuyder Waert

In 2021 is gestart met het totaal vernieuwen van alle huiskamers inclusief nieuwe keukens met duurzame keukenapparatuur en meubilair op alle woningen.

Bij Dagbesteding is een hobbyruimte gerealiseerd. De vloeren van de huiskamers zijn vernieuwd, de keukens zijn opgeknapt en voorzien van nieuw keukenapparatuur. Op de hele afdeling is de verlichting aangepast.

In 2021 is de ruimte voor fysiotherapie gerenoveerd. Er ligt nu een nieuwe zachte vloer en er zijn nieuwe fysioapparaten aangeschaft. In de centrale binnentuin is een plantenkas geplaatst waardoor bewoners kunnen tuinieren.

Revalidatie Magentazorg

De nieuwbouw verloopt volgens plan.

Oudtburgh

De tuin is rondom omheind met een nieuw hekwerk. De bewoners kunnen nu door de hele tuin lopen zonder het risico te lopen dat men verdwaalt. Voor bewoners met loopneiging is dit een flinke verbetering. Er is een nieuwe stalling voor de duo-fietsen gerealiseerd en een herbeplantingsplan voor de tuin is opgeleverd. Er is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd om de kantoorfunctie (de zgn back-office) vanuit Zuyder Waert te verhuizen naar Oudtburgh en daar te integreren in de kantoren die beschikbaar zijn. In 2022 zal over dit plan besloten worden.

De Haemstede

Ter voorbereiding van de plaatsing van de zonnepanelen is het dak gerepareerd en waar nodig zijn delen vervangen.

De Dijckhoeve

Er is een plan ontwikkeld om op de zolderverdieping 7 cliëntenkamers in te richten. Bouwkundig is daar in de buitenschil in voorzien. Een en ander moet middels binnenwanden en installaties gerealiseerd worden. In 2021 is gestart met de verbouw, die in de loop van 2022 zal zijn afgerond.

Toekomstbestendige ouderenzorg

Magentazorg is zich bewust van toekomstige uitdagingen. Dit maakt dat de bestuurder en directie proactief meedenken in de regio. Het bestuur is met allerlei externe partijen in gesprek om alternatieve woonvormen voor kwetsbare ouderen te realiseren.

2.11 Duurzaamheid en milieu

De ambitie van Magentazorg is op het gebied van duurzaamheid vergroot met het besluit om alle locaties te certificeren voor het MPZ-certificaat Brons voor of in 2024. De MPZ milieuthermometer is een milieucertificaat specifiek voor de zorg. In 2021 is het certificaat voor Zuyder Waert geprolongeed.

Naast de Milieuthermometer heeft Magentazorg in 2021 een zgn. portefeuilleroutekaart CO2 reductie opgesteld. Deze portefeuille routekaart beschrijft de energiestromen en de energiematregelen van Magentazorg. De maatregelen zijn gericht op CO2 reductie en energiereductie tegen aanvaardbare kosten. Doel is de maatregelen te integreren in de meerjaren-onderhoudsplannen (MJOP) van Magentazorg zodat de meeste CO2-winst tegen de laagste kosten wordt gerealiseerd. Inmiddels heeft Magentazorg de CO2 uitstoot t.o.v. 2018 al met 25% gereduceerd en streeft de organisatie naar een reductie van 50% CO2 in 2030.

Bij nieuw-/verbouw voor Magentazorg wordt duurzaam gebouwd. De komende drie jaar wordt op basis van haalbaarheidsonderzoeken één locatie per jaar voorzien van zonnepanelen. In 2021, met een uitloop in 2022, zijn op De Haemstede ruim 200 370Wp zonnepanelen geplaatst. Dit leidt tot een besparing van ruim 50% op de energienota van De Haemstede.

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.

Magentazorg zet zich in ieder geval in om serieus werk te maken van duurzaamheid.

Elektrisch wagenpark

Magentazorg heeft in 2021 besloten het gehele wagenpark te elektrificeren. De auto voor de wijkverpleegkundigen en de bus voor technisch beheer zijn inmiddels door elektrische exemplaren vervangen. Alle locaties krijgen laadpalen.



Bewustwording is de eerste stap



Winnende foto van 'de fiets naar je werkdag' 2021.

Om bewustwording onder het personeel te verhogen heeft op 7 september 2021 de duurzame dinsdag plaatsgevonden. Op deze dag wordt informatie gedeeld over de duurzaamheid binnen Magentazorg en de medewerkers worden uitgenodigd om mee te doen aan 'de fiets naar je werkdag'. Daaraan is een leuke fotoactie gekoppeld, waar spontaan en met leuke foto's op is gereageerd.

2.12 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 2021 zijn de volgende resultaten bereikt:

- Opzetten schrijfwijzer/werkwijzer communicatie intern.
- Uitrol foldertool Lizzit en workshops aan medewerkers zodat zij onderlegd en gefaciliteerd in- en extern kunnen communiceren.
- Inrichting website voor locatienieuws en workshop aan medewerkers, zodat zij via de website meer gezicht aan de locatie kunnen geven.
- Optimalisatie van het gebruik van de social media kanalen (content creatie, opzetten Instagram kanaal).
- Realiseren eigen beeldenbank op Tim, beschikbaar voor alle medewerkers.
- Rebranding handelsnaam Actiezorg naar Magentazorg, zorg aan huis.
- Zorgkaart NL (campagne, werkwijze document en instructie document).
- Corporate advertenties in de regionale dag- en weekbladen.
- Uitvoeren campagne MTO beste werkgever.
- Uitgave Kerstmagazine met thema Jong Magentazorg.
- Realiseren meldknop voor slimme ideeën.



Tijde Kerst en een gezond 2022!

Mei Veiligheid

Wist je dat ...

- ... je veilig vullen op je werk, jouw werkgever vergoet?
- ... veiligheid een van de belangrijkste behoeftes is om te kunnen functioneren als mens?

Wist je dat ...

- ... de medewerker besprekbaar binnen het team en één van de paar dingen aan een collega of collega's een medewerker, bijvoorbeeld:
- Voor je je veilig bij me!
- Wat kunnen we met elkaar doen om ons nog veiliger te voelen bij elkaar?
- Wat hebben we nodig om elkaar top te zien/veilig meedelen/feedback te geven?
- Wanneer voel je je veilig binnen het team?
- Wat voor discussie zorgt ervoor dat je je onveilig voelt op je werk?

Wist je dat ...

- Maak het onderwerp besprekbaar binnen het team en één van de paar dingen aan een collega of collega's een medewerker, bijvoorbeeld:
- Voor je je veilig bij me!
- Wat kunnen we met elkaar doen om ons nog veiliger te voelen bij elkaar?
- Wat hebben we nodig om elkaar top te zien/veilig meedelen/feedback te geven?
- Wanneer voel je je veilig binnen het team?
- Wat voor discussie zorgt ervoor dat je je onveilig voelt op je werk?

Tips

1. Schrijf eens op wat veiligheid op je werk voor jou betekent, door onderwerd te geven op de volgende vragen:
 - Wanneer voel je je veilig op je werk?
 - Wanneer voel je je veilig binnen het team?
 - Wat voor discussie zorgt ervoor dat je je onveilig voelt op je werk?
2. Maak het onderwerp besprekbaar binnen het team en één van de paar dingen aan een collega of collega's een medewerker, bijvoorbeeld:
- Voor je je veilig bij me!
- Wat kunnen we met elkaar doen om ons nog veiliger te voelen bij elkaar?
- Wat hebben we nodig om elkaar top te zien/veilig meedelen/feedback te geven?
- Wanneer voel je je veilig binnen het team?
- Wat voor discussie zorgt ervoor dat je je onveilig voelt op je werk?

- 3. Geef zelf het goede voorbeeld.
- Is er iets niet duidelijk? Klip dan een bij jou lediggevonden...

Wat je je onveilig is vind je het best om hier met jouw manager of HBM over te praten? Neem dan (aanman) contact op met Jacqueline Peels, de actieve verzuimverzuim, via 046 222 392 24.

Pratkaart Het Goede Gesprek

HEB JIJ WEL EENS NAGEDACHT OVER...

Gezondheid en vitaliteit

- Hoe is mijn werk oriëntabel?
- Hoe blijf ik fysiek en mentaal fit?
- Wat kan mijn werkgever mij bieden op het gebied van vitaliteit?
- Hoe gaat het met stress?
- Welke mogelijkheden zijn er om inzicht mijn werkhouding te kunnen bijstelen?

Inhoud van het werk

- Hoed ik nog voldoende uit mijn werk?
- Wat zijn mijn interesses en talenten en hoe kan ik die inzetten?
- Wil en kan ik mijn werk de komende jaren blijven doen?
- Wat wil ik nog leren en wat heb ik daarvoor nodig?

Werkweek

- Uit hoeveel uur bestaat voor jou de ideale werkweek?
- Welke mogelijkheden zijn er als ik 194488 minder wil werken?
- Wat zijn de financiële consequenties als ik minder wil werken?

Toekomst

- Ze ik mezelf in de toekomst dit werk blijven doen?
- Bij wanneer wil ik werken?
- Als ik eerder wil stoppen met werken, hoe zit het dan met mijn financiën?
- Hoe zit het met mijn pensioen?

Houd zelf de regie en maak een afspraak voor een 'Goed Gesprek'. Je bent van harte welkom bij:

- je leidinggevende om het te hebben over je functies, werkzaamheden, balans werk-privé etc.
- de HRM-partner van je locatie om te praten over wensen binnen je loopbaan, uitdaging en/of als je eerder met pensioen wilt.
- een van de probleembegeleiders van MagentAcademy om een gesprek te hebben over ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden.

Duurzaamheid

Magentazorg heeft duurzaamheid hoog op de agenda staan!

1 Locatie Zuidyder Waart is in 2019 de eerste zorginstelling in Heerhugowaard met een Brons Award. Wat betekent dat dan precies? Er is dan sprake van CO₂-reductie, bevordering van circular werken, terugdringing van medicijnresten in afvalwater, leefomgeving creëren en een buiten zorginstellingen (de gezondheid van verpleegkundigen). Magentazorg is ambitieus op het gebied van duurzaamheid. Daarom heeft de raad van bestuur het besluit genomen het M2-certificaat Brons uit te willen breiden naar alle locaties en dat te willen behalen per eind 2022.

2 Er zijn verschillende acties uitgelat in diverse periodes om de bewustwording rondom duurzaamheid binnen Magentazorg te vergroten, zoals De Dag van de Duurzaamheid en De Fiets naar je Werk Dag.

3 In 2019 zijn we ook gestart met het scheiden van afval het afval op de kamers, de werkplekgebieden, het servicecentrum en het vergader- en opleidingscentrum voor de gehele locatie Zuidyder Waart. De afvalcheiding bestaat onder uit:

- Plaste (plastic, metaal en drinkkarton)
- GFT (groente, fruit en huisvuil)
- Papier (volgens de AWO in een gesloten papiercontainer verzameld)
- Karton (opzet rond de blauwe papierbak verzameld)
- Restafval

4 Het wagenpark van Magentazorg is gelektificeerd. Onder andere de auto voor de verpleegkundigen en de bus voor technisch beheer zijn door elektrische exemplaren vervangen.

5 Er is gestart met het plaatsen van zonnepanelen op de locaties. De komende drie jaar wordt telkens 1 Magentazorg-pand voorzien van zonnepanelen. Dit jaar is De Huisvestende aan de beurt. In het najaar worden daar ongeveer 200 x 270Wp zonnepanelen geplaatst, een besparing van ruim 50% op de energiekosten.

Magentazorg heeft zijn CO₂ uitlaat ten opzichte van 2018 al met 23% gereduceerd. Over 2019 en 2020 is er 832.500 minder CO₂ uitgelaten, in vergelijking met 2018.

Wist je dat ...

- ... dit ongeveer vijf keer heen en weer naar de maan is?
- ... 83.850 CO₂ gelijk staat aan de uitlaat van het maken van 83.850 kilo kaas?
- ... één persoon 100 rondtes rond de aarde kan vliegen met dezelfde hoeveelheid CO₂?
- ... deze vermindering aan uitlaat gas is om meer dan 100 huizen een jaar lang te verwarmen?

Magentazorg streeft ernaar om 50% CO₂ te reduceren in 2030.

VAN HARTE GEFELICITEERD!

ij werkt met je hart

zakkelijke RAPPORTEREN SOEP

3.1 Financiële ontwikkelingen en verwachtingen

Financiële ontwikkelingen

In het jaar 2021 heeft het corona virus wederom invloed gehad op de financiën. De pandemie heeft veel gevraagd van bewoners en medewerkers, hetgeen heeft geleid tot onzekerheden en uitdagingen op financieel vlak. Van belang is echter om integraal en over langere termijn te blijven kijken. Een positief effect in het resultaat, door bijvoorbeeld het niet kunnen uitvoeren van groot onderhoud, komt als het ware vanzelf weer op een later moment terug.

Financieel was het van belang om een goed zicht te houden op omzetsderving, meerkosten en compensaties om zodoende de beheersbaarheid en de voorspelbaarheid te kunnen borgen. Naast de reguliere maandrapportages is hiervoor een aparte corona rapportage bijgehouden, teneinde de zekere en nog onzekere compensaties door zorgkantoor, zorgverzekeraars en gemeentes adequaat te kunnen monitoren.

Een apart aandachtspunt in deze periode is het realiseren van de nieuwbouw van het revalidatiecentrum in Oudorp. De bouw is in 2021 gestart en het gebouw wordt eind mei 2022 opgeleverd. De zorg zal hiervan gebruik gaan maken vanaf oktober 2022. De integrale begroting van de nieuwbouw is ongeveer €20 miljoen. Teneinde de exploitatie op langere termijn te ontlasten heeft Magentazorg bewust €4 miljoen gespaard, zodat 20% aan eigen middelen kan worden ingezet voor de bekostiging van de bouw. Het Waarborgfonds heeft voor 100% de borging toegezegd voor de overige financiering.

3.2 Financieel resultaat (voorlopige cijfers)

Het financieel resultaat van 2021 is uitgekomen op €6,4 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 2021 van 2,2%, ofwel €2,1 miljoen
- Positief resultaat op de kapitaalsvergoeding
- Eenmalige opbrengsten uit 2020, waaronder €1,0 miljoen overproductie WLZ
- Coronacompensaties over 2020 vanuit verschillende financiers

Magentazorg streeft naar een rendement van maximaal 3% op de exploitatie. Het exploitatie resultaat 2021 ligt lager, maar dit is vanzelfsprekend geen probleem binnen het totale resultaat. Ook dit jaar is weer ruimschoots voldaan aan de convenanten uit de kredietovereenkomsten met de banken.

Het positieve exploitatieresultaat 2021 van €2,1 miljoen is veroorzaakt door de volgende ontwikkelingen:

- Lagere salariskosten dan begroot, door openstaande vacatures en gewijzigde functiemix.
- Onderbesteding bij ondersteunende diensten, doordat bijvoorbeeld opleidingen, trainingen, en beleidsimplementaties niet konden doorgaan als gevolg van corona.
- Inzet van PNIL in de zorg bleef gezien de omstandigheden beperkt doordat het ziekteverzuim op een relatief laag niveau gebleven is.
- Investerings in gebouwen en inventaris zijn achtergebleven. Naar verwachting zal hierdoor een inhaaleffect in 2022 en latere jaren zichtbaar worden.

Bovenstaande positieve ontwikkelingen voor het resultaat worden deels tenietgedaan door zowel de gedeerde omzet als gevolg van minder productie en leegstand van bedden, als ook door de extra kosten, die gemaakt zijn voor o.a. persoonlijke beschermingsmiddelen. Compensatie van deze coronaeffecten is enkel meegenomen als deze in grote mate zeker is.

Om de komende jaren de beheersbaarheid van de financiën verder te verbeteren is in 2021 het volgende gerealiseerd:

- Implementatie van het financiële pakket van AFAS.
- Vervroegd aflossen van een deel van de langlopende leningen.
- Aanschaf van één van de gehuurde panden, in verband met kostenverlaging en de mogelijkheid tot verbouwen.
- Actualisatie van projecties voor ontwikkeling vastgoed en voor vereist groot onderhoud.

De Management Letter van eind 2020 is afgelopen jaar adequaat opgevolgd door het uitvoeren van een gericht actieplan. Investerings zijn gedaan op ICT gebied, waarbij een forse stap vooruit is gezet door de verdere verbetering van de ICT-infrastructuur en de vernieuwing van hardware. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen tot vernieuwing van telefonie en inzet van innovatieve domotica.

Al met al is Magentazorg financieel gezond. Nu meerdere jaren achtereen positieve financiële resultaten zijn geboekt is het weerstandsvermogen van de organisatie op een voldoende niveau gekomen. Daarnaast is een solide begroting 2022 beschikbaar.

Afgelopen jaren zijn we actief blijven werken aan een professionele organisatie, hierdoor kan Magentazorg zich met vertrouwen richten op het behalen van haar doelstellingen.

Het blijft natuurlijk spannend hoe de financiën zich de komende jaren zullen gaan ontwikkelen in de ouderenzorg, mede gezien de verwachte bezuinigingen die het kabinet op termijn zal doorvoeren.

Het realiseren van doelstellingen gaat niet vanzelf. Magentazorg stuurt bewust op lage overheadkosten, 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. We zijn een open, inspirerende, stabiele en innovatieve organisatie, waar medewerkers graag werken.

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 positieve financiële resultaat en de navenante ontwikkeling in de solvabiliteits- en liquiditeitsratio's is, in lijn met de meerjarenbegroting, de jaarrekening opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Gebeurtenissen na balansdatum

Op dit moment is nog onzeker in welke mate de hoge vaccinatiegraad en ontwikkeling van medicatie voldoende bescherming bieden tegen mogelijke nieuwe varianten van het virus. Een mogelijke effect op omzet en kosten in 2022 kan op dit moment niet worden ingeschat.



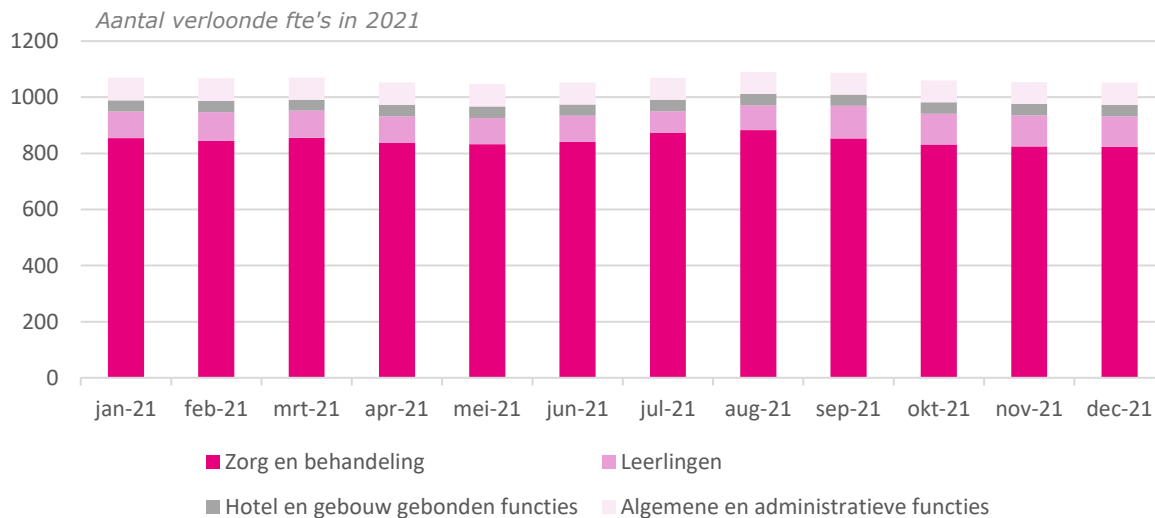
4.1 Medewerkers Magentazorg

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. Er wordt veel geïnvesteerd in opleidingen en het aantal leerlingen laat, na de verhoging van 24 tov 2019, nu wederom een stijging zien van 22 leerlingen tov 2020. Een mooie ontwikkeling.

Aantal medewerkers in loondienst (peildatum 31-12-2021)

Eind 2021 heeft Magentazorg 1701 medewerkers in loondienst. Van de 1701 medewerkers is 75,31% cliëntgebonden personeel.



In- en uitstroomcijfer 2021 (peildatum 31-12-2021)

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

Instroom	321 medewerkers (excl. stagiaires)
Uitstroom	381 medewerkers (excl. stagiaires)

Vrijwilligers (peildatum 31-12-2021)

Magentazorg kent in 2021 385 vrijwilligers. In 2019 zijn dat 468 vrijwilligers. Er is geen onderzoek gedaan naar de exacte rol van corona in deze verlaging, maar het is heel aannemelijk dat corona een belangrijk factor is geweest. De vrijwilligers op Zuyder Waert, Oudtburgh en Revalidatie worden aangestuurd door de vrijwilligers coördinatoren. Op de kleine locaties ligt deze rol bij de manager zorg.

Leerlingen (peildatum 31-12-2021)

Meerdere keren per jaar starten BBL zorgopleidingen op verschillende niveaus. Van de 1701 medewerkers in loondienst zijn er 144 BBL leerling. Dit is een verhoging van 22 in vergelijking met 2020.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage bij Magentazorg over 2021 is 5,90%. Ten opzichte van 2020 (6,84%) is het verzuimpercentage bijna een procent gedaald. Het landelijke verzuimpercentage binnen de VVT was in 2021 met 8,46% een stuk hoger dan het verzuimpercentage van Magentazorg (Vernet). De ziekmeldfrequentie is met 0,91 in 2021 iets hoger dan de 0,85 in 2020 maar lager dan het landelijk gemiddelde binnen de VVT over 2021 (1,04). Het langdurig verzuim (>43 dagen) is 2021 (4,6%) een stuk lager ten opzichte van 2020 (5,38%). Het middellang verzuim (8-42 dagen) is in 2021 0,82% en het kort verzuim (<8 dagen) 0,47%.

Medewerkers uitgesplitst op locatieniveau en categorieën (peildatum 31-12-2021)

locatie	Aantal mw. in loondienst
Ambulante hulpverlening	33
Dagbesteding	23
De Daalder	30
De Dijkhoeve	52
De Haemstede	47
De oude trambaan	35
Hoog Duinen	69
Hulp bij Huishouding	241
Meander	36
Molenhoeve	71
Nieuw Varne	50
Oudorperzand	55
Oudtburgh	254
Revalidatie Alkmaar	177
Wijkverpleging	91
Zuyderwaert (incl. hoofdkantoor)	437
Eindtotaal	1701

Categorieën	Aantal mw. in loondienst
Administratief	82
Facilitair *	325
Helpende	193
Medewerker wonen en welzijn	139
Overig **	414
Paramedisch	68
Verpleegkundige niveau 4	80
Verpleegkundige niveau 5	10
Verzorgende niveau 3	390
Eindtotaal	1701

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

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

4.2 Vitaliteit

Ook in 2021 heeft Magentazorg de focus op het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers, zo:

- is het gebruik van coaching (de providerboog) toegenomen waardoor meer medewerkers preventief konden werken aan hun vitaliteit.
- is de providerboog uitgebreid met een pensioenadviseur om medewerkers de kans te geven de juiste keuzes te maken voor hun eigen vitaliteit.
- hebben met behulp van de 45-jaarregeling vanuit de CAO al een tiental collega's de kans genomen om eerder te stoppen met werken.
- is gewerkt met een jaarkalender, waardoor om de maand een ander vitaliteitsthema centraal staat. Zo zijn thema's als: voeding en drinken, slaap, veiligheid, ontspanning en ontwikkeling aan het bod gekomen. Met informatie vanuit TIM, webinars en ludieke acties, zoals het winnen van een hangmat tijdens de zomer, is er continue aandacht geweest voor vitaliteit richting medewerkers.
- sluit Magentazorg aan bij de nationale vitaliteitweek en wordt in september binnen Magentazorg de vitaliteitweek gehouden. Met massages voor medewerkers, fruit op alle locaties maar ook voor de medewerkers in de wijk, verschillende workshops zoals dans, yoga en mindfulness hebben medewerkers zich kunnen richten op hun eigen vitaliteit.
- zijn er vanuit de organisatie ook verschillende initiatieven ontstaan om mee te doen met een hardloopwedstrijd, hetgeen als vitale organisatie uiteraard is gefaciliteerd.
- hebben medewerkers de kans gekregen om een Magentazorg sportshirt of windjack aan te vragen. Zo bevordert Magentazorg niet alleen de sportieve kant, maar geeft de organisatie ook een mooie blijk van waardering voor het harde werken van de medewerkers in 2021.



4.3 Opleiden & ontwikkelen

Magentazorg investeert in het binden en behouden van medewerkers. Onderdeel daarvan is het laten doorgroeien van eigen medewerkers en nieuwe medewerkers de mogelijkheid geven om in opleiding in dienst te komen.

Afdeling

In 2021 bestond het team van de afdeling Opleiden en Ontwikkelen uit 6 praktijkleercoaches en 2 medewerkers opleiden. Een van de praktijk leercoaches heeft de rol van coördinator op zich genomen.

De pilot met de MBO praktijkopleider is eerder gestopt wegens het vertrek van deze opleider. De tussenevaluatie liet onvoldoende het beoogde resultaat zien, waardoor geen vervanger is gezocht. Er is op een andere wijze invulling gegeven aan het doel door een van de praktijkleercoaches. Zij ondersteunt de leerlingen in het gepersonaliseerd leren, dit in samenwerking met het ROC.

De afdeling plaatst wekelijks een onderwerp of nieuwsbericht op TIM.

E-learning

In 2021 is de BHV Basis cursus aangeboden middels een e-learning en in samenwerking met Technische Beheer. Diverse scholingen zijn, voorzover mogelijk, online aangeboden wegens de coronamaatregelen.

Medewerkers hebben toegang tot de online leeromgeving (Pulseweb) en maken zelf de keuze uit de verschillende modules. Hiermee wordt de eigen regie bevorderd en het leren gestimuleerd. GoodHabit is een online leeromgeving met onder andere trainingen voor persoonlijke ontwikkeling. 95% van de medewerkers heeft hier in 2021 gebruik van gemaakt.

BBL

Welzijn staat hoog op de agenda in 2021. Om meer aandacht voor welzijn te genereren zijn in 2021 6 medewerkers gestart met de opleiding persoonlijke begeleider maatschappelijke zorg. In 2022 wordt hier een vervolg aan gegeven en zal de opleiding worden opgenomen in het vaste aanbod.

In 2021 is de focus met name gelegd op het verkleinen van de uitval tijdens de opleidingen. Een van de acties is geweest om de sollicitanten de mogelijkheid te geven om een dagdeel mee te lopen op de werkvloer. Daarnaast is er tijdens de sollicitatieprocedure een pilot geweest met het gebruik van een VR-bril. Een aantal sollicitanten kreeg middels een VR-bril een realistisch beeld van de zorg. Zo kunnen realistische keuzes worden gemaakt.

Er is in 2021 een roulatieproces opgesteld waardoor de leerlingen ervaring opdoen op verschillende locaties. Op deze manier wordt deskundigheidsbevordering ten behoeve van het eigen leerproces bevorderd (eigen regie).

De samenwerking met de ROC's is geoptimaliseerd.

In 2021 zijn de volgende leerlingen gestart:

BBL niveau 2	: 24
BBL niveau 3	: 46
BBL niveau 4	: 16
BBL niveau 3/4 (maatschappelijke zorg)	: 6

BOL

Op dit moment biedt Magentazorg aan 124 stagiaires een stageplaats vanuit verschillende opleidingen.

Op locatie Revalidatie Magentazorg werken 12 stagiaires in het Fieldlab. Het Fieldlab is een project vanuit Sigrā, genaamd Leren werken, Werken leren. In samenwerking met het Horizon College is de MBO opleiding 'Verzorgende IG/verpleegkundige revalidatiezorg' gestart. Het vernieuwende aan het Fieldlab is dat theorie en praktijk samen invulling krijgen tijdens de opleiding. De kaders staan vast, er wordt opgeleid tot een landelijk erkend diploma.



 Ik werk met mijn hart. Jij ook?

Bij- en nascholingen

De volgende bij- en nascholingen zijn georganiseerd vanuit MagentAcademy:

- Keuzedeel helpende plus
- Coördinerend verpleegkundige (afgerond via Growwork)
- BHV Basis- en herhalingscursussen
- Training Samendementievriendelijk
- Digitale bijeenkomsten voor de werkbegeleiders

Projecten

- Het praktijklokaal op locatie Zuyder Waert is volledig vernieuwd en opnieuw ingericht. In 2022 worden de praktijklokalen op Oudtburgh en het revalidatiecentrum vernieuwd
- Er is een samenwerking opgestart met Woonzorggroep Samen omtrent toetsers.
- Magentazorg is nog steeds betrokken bij het project Leren werken, Werken leren vanuit Sigrā. Het project 'student in zijn kracht' is afgerond en opgenomen in de processen.
- LWWL is verlengd met als doel om met alle betrokken organisaties en ROC's een gezamenlijk platform te bouwen. Hierin worden alle initiatieven opgenomen.
- Vanuit het programma verpleegkundig leiderschap is intervisie opgestart door de praktijkleercoaches voor de coördinerend verpleegkundigen. Door corona is dit uitgesteld tot januari 2022.
- Project Proeftuin Meander bevoegd en bekwaam: dit project is gericht op het bevorderen van de eigen regie van de medewerkers ten aanzien van de uit te voeren (verpleegtechnische) handelingen. Hierbij is de behaalde module niet de maatstaf, maar of een medewerker zich bekwaam voelt.

4.4 Arbeidsmarkt















Arbeidsmarkt communicatie – wat hebben wij bereikt?

- Regiobus met Magentazorg campagne; opgeschaald naar twee bussen. Door zichtbaar te zijn in de regio met een knalroze 'Magentabus' laten wij ons laten zien. Er wordt met trots over gesproken en het zorgt voor verbinding.
- Bioscoopreclame is vernieuwd.
- Een flitsend werken bij filmpje in de VUE Alkmaar en Heerhugowaard gerealiseerd: <https://vimeo.com/625420429/362f25f7f6>
- Zichtbaarheid op socials vergroot.
- Zichtbaarheid op LinkedIn, Facebook en Instagram (account opgezet) gerealiseerd. Een passende contentkalender gecreëerd voor het gehele jaar.
- Introductie video nieuwe medewerkers gerealiseerd.














- De 'Werken met je hart' campagne uitgevoerd: Zeven collega's vertellen in een interview met professionele foto waarom zij werken met hun hart. Hierdoor is Magentazorg zichtbaar geweest op de social mediakanalen en verschillende kranten in de regio. Dit levert veel positieve reacties op, waaronder van eigen collega's.
- Advertentie Hoog Duinen geplaatst.
- Promotie van de Verzorgende IG vacature in de RODI-kranten gerealiseerd.
- Vacatures zijn geactualiseerd, passend bij de kernwaarden en aansprekend voor de doelgroep.
- De werken bij website is geoptimaliseerd. Alle sollicitanten kunnen een sollicitatie achterlaten via de 'open sollicitatie' knop.
- Het regelmatig plaatsen van nieuwsitems op de website.
- Inhuurbeleid is geëvalueerd en geoptimaliseerd (Detachering/ uitzendkrachten/ ZZP).



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

Specialisaties op het gebied van:

Dementie
CVA
Parkinson
Korsakov
Gerontopsychiatrie

