

Verslag overlegvergadering CCR d.d. 6 juli 2022

SVRZ Servicecentrum, vergaderkamer 4

- Aanwezig : mevrouw A. Bras (bestuurder), mevrouw K. Provoost (voorzitter), mevrouw W. Schipper (SVRZ Ter Valcke), de heer P. Jansen (SVRZ De Molenhof), de heer K. Mol (SVRZ Borsele), de heer R. de Buck (SVRZ De Vurssche), mevrouw E. de Zeeuw (SVRZ Ter Schorre), de heer A. Maljaars (SVRZ Veere)
- Afwezig : mevrouw M. Hemelsoet (SVRZ De Redoute/'t Verlaet), mevrouw B. van Amstel (SVRZ 't Gasthuis), de heer K. Bijl (SVRZ Tholen), de heer J. Damhof (SVRZ De Blide)
- Verslag : M. van de Weg (ambtelijk secretaris CCR)

1. Opening

Met bericht van verhindering zijn afwezig: mevrouw B. van Amstel, de heer K. Bijl, de heer J. Damhof en mevrouw M. Hemelsoet.

2. Kennismaking met manager en teamleiders medische dienst SVRZ

Ter kennismaking zijn aanwezig:

- mevrouw K. (Kristel) Nijs, manager medische dienst;
- de heer M. (Maykel) van der Veecken, teamleider medische dienst;
- mevrouw N. (Nella) den Hollander, teamleider medische dienst.

Er volgt een voorstelronde.

3. Presentatie door de stafdirecteur PO&O, Willem van der Grinten, inzake ziekteverzuim en welzijn en vitaliteit medewerkers

Op dit moment zijn alleen de cijfers van het 1^e kwartaal 2022 beschikbaar, die van het 2^e kwartaal 2022 zijn nu nog niet beschikbaar.

De feiten: het verzuim binnen SVRZ ligt, helaas, al twee jaar boven het landelijk gemiddelde. Er is een structureel hoog verzuim in SVRZ De Vurssche/De Molenhof en in SVRZ Borsele. Hoe dit komt is onduidelijk.

Daar waar een hoog verloop van teamleiders is, is een groter risico op langduriger ziekteverzuim. Er is goed in beeld waar een hoog verzuim is. Het hoogste verzuim vindt plaats in de leeftijdsgroep tussen 45 en 55 jaar. Landelijk is vastgesteld dat er in de zorg een hoog percentage vrouwen werkt en dat in die leeftijdscategorie vrouwen overheidsklachten en vaak ernstige ziekten krijgt.

De heer De Buck vraagt of het klopt dat er vaak een langer ziekteverzuim is doordat er een achterstand is de ziekenhuizen (ziekteverlenging). De heer Van de Grinten beaamt dit, echter dit geldt iedereen en heeft dus effect op alle locaties en ook op de landelijke cijfers. Het corona afhankelijke verzuim mag wettelijk gezien niet geregistreerd worden. De gepresenteerde cijfers zijn een slechts een indicatie: SVRZ totaal 2,5% covid gerelateerde afwezigheid (= inclusief quarantaine).

Gevraagd wordt hoe SVRZ omgaat met medewerkers met longcovid die langer dan twee jaar ziek zijn. Landelijk gezien is gezegd dat mensen na die twee jaar nog een half jaar langer in dienst kunnen blijven. SVRZ vindt dat ook. Een medewerker zal de aanvraag hiertoe zelf individueel in moeten dienen, zodat duidelijk is dat de medewerker dat ook echt zelf wil. Soms wil een medewerker stoppen en dan een eigen koers gaan varen. Bij een verlenging ontvangt SVRZ voor dat halve jaar ongeveer de helft van de loonwaarde aan subsidie.

Het jaar 2022 is een focusjaar als het gaat om verzuim. Hiervoor zijn een aantal zaken opgepakt:

- Extern casemanagement: in een periode van drie maanden gaan externe mensen bellen met medewerkers van SVRZ die ziek zijn. De medewerker krijgt dan een wat ander type vragen, minder roostergericht en meer medewerker gericht. Daarbij was de hoop dat dit ook een ondersteuning voor leidinggevendenden zou zijn. Uit de evaluatie kwam naar voren dat het bellen door een extern iemand met name in de eerste periode van het verzuim ook negatieve kanten heeft. Medewerkers die bijna nooit zijn en dan bij de eerste ziekmelding in lange tijd gelijk door een externe persoon worden gebeld, ervaren dit niet als prettig.
- Lokaal verzuimoverleg: dit heeft plaatsgevonden in maart/april 2022. Er is per locatie gekeken wat het meest nadrukkelijk thema is als het gaat over verzuim en per locatie is voor de komende periode een plan van aanpak gemaakt. Bijvoorbeeld het verkorten van de wachttijd voor de bedrijfsarts.
- Aanvullen beschikbare voorzieningen in de vitaliteitsboog, zoals een wandelcoach etc. Medewerkers kunnen hier gebruik van maken. Wat nog gedaan moet worden is het bekendmaken bij medewerkers dat zij het initiatief kunnen nemen om hier gebruik van te maken.
- Vitaliteitscampagne: dat is net uit de startblokken en er is direct geconcludeerd dat de essentie is dat op locatie het gesprek gevoerd wordt van dit is het thema waar we samen mee aan de slag gaan.
- Aanbieden van trainingen en cursussen: SVRZ heeft deelgenomen aan 'fit to work' samen met andere zorgorganisaties. Onze medewerkers konden daar op intekenen zoals overgangsklachten, mindfulness etc.
- SVRZ is bezig met de voorbereiding van een training voor leidinggevendenden over gespreksvoering als het gaat over medewerkers met psychische klachten. De visietekening rondom de cliënt is er nu ook rondom de medewerker. Deze kan door een leidinggevende worden gebruikt bij het aangaan van een gesprek.

Toegelicht wordt dat SVRZ helaas afhankelijk is van de inzet van ZZP'ers. Er zijn afspraken gemaakt met bemiddelingsbureaus en een eis die we stellen is een keurmerk van de ZZP'er. Dat geeft de zekerheid dat het iemand is die voldoende opgeleid is en dat er een toets op kwaliteit heeft plaatsgevonden. Er wordt steeds meer gewerkt met termijnovereenkomsten, dat geeft meer zekerheid.

Naar aanleiding van het kwaliteitsverslag 2021 vraagt de CCR waarom er zoveel BBL leerlingen niveau 3 voortijdig uitstromen. De heer Van der Grinten licht toe dat binnen het programma Connecting the Dots er twee projecten gericht waren op leerlingen. Daarin is gekeken naar wat de uitstroom is van leerlingen en wat voor maatregelen er genomen kunnen worden om dat te verminderen. Het grootste deel van de uitstroom had te maken met persoonlijke omstandigheden. We zien steeds meer leerlingen die een rugzakje hebben. De thuissituatie is vaak niet te combineren met een opleiding. Er is geadviseerd om ook te kijken naar de wervingskant en mensen de gelegenheid te geven om al voordat de opleiding begint mee te lopen/te kijken. Voordat iemand leerling wordt gaan wordt al zoveel mogelijk gekeken of dit wel gaat passen en er is nog een aspirant-leerling periode om te kijken of het goed gaat. In die periode heeft JobCare een functie om vinger aan de pols te houden voor wat betreft de ontwikkeling van de leerling. Daarmee hopen we de vroegtijdige uitstroom te verminderen. Het is nu nog te vroeg om daar resultaten van te kunnen zien.

Wordt er ook gekeken naar het uitbreiden van bestaande contracten van medewerkers? Binnen SVRZ wordt iedere verandering van contracten die nodig is gehonoreerd. Als een medewerker meer uren wil werken wordt dat meestal gehonoreerd. Dit ter voorkoming van het kwijtraken van medewerkers. Bij Ter Weel loopt een project dat landelijk wordt ondersteund om mensen te motiveren om meer uren te gaan werken. Een landelijke rekensom heeft namelijk uitgewezen dat als iedere medewerker twee uur meer gaat werken dat dan een heel groot deel van het probleem is opgelost. De vraag hierbij is wel of je de flexibiliteit van medewerkers daarmee niet ondermijnt.

Binnen SVRZ zijn ook mogelijkheden om na de pensioengerechtigde leeftijd bij SVRZ te blijven werken. In de afgelopen periode zijn alle mensen aangeschreven die de afgelopen drie jaar met pensioen zijn gegaan met de vraag of ze eventueel weer zouden willen werken. Over het algemeen zijn medewerkers bereid dit te doen en vaak willen ze dit doen als vrijwilliger. Het gaat om crisisoplossing; dit is niet een structurele oplossing voor vacatures.

De mogelijke effecten van het plaatsen van tilliften zijn pas over een paar jaar merkbaar.

De presentatie wordt gemaïld aan alle CCR-leden (actie ambtelijk secretaris).

4. Voortgangsrapportage bestuurder t/m juni 2022

In de uitgebreide toelichting, die is overgenomen vanuit de voortgangsrapportage RvT, staat veel detailinformatie die eigenlijk voor de CCR niet van belang is. Daardoor is het een lijvig stuk en de vraag is of dit nodig is. De CCR geeft aan het wel op prijs te stellen om het zo te kunnen volgen.

De situatie rondom Covid: helaas is er een zomergolf ontstaan die eigenlijk niet verwacht werd. Daarover heeft uitgebreid overleg plaatsgevonden, ook in Zeeuws samenwerkingsverband. Uit de overleggen kwam naar voren dat men er verschillend in staat en dat heeft alles te maken met de omstandigheden waar men in zit. Daarom is er voor gekozen om geen standaard voor SVRZ toe te passen.

In risicovolle situaties is het verplicht om een mond-neus-masker te dragen. In andere gevallen is het een eigen afweging. Het is maatwerk. Bij het wel of niet doorgaan van geplande activiteiten wordt altijd gekeken naar de omstandigheden.

In de laatste week van juni 2022 hebben cliënten een herhaalprik gekregen. Daarover is een bericht over gestuurd aan de CCR.

Over eenzaamheid in het verpleeghuis is vorig jaar door de stafdirecteur Zorg en Welzijn aangekondigd dat daar verschillende onderzoeken naar worden gedaan. Hierbij wordt aansluiting gezocht met de Werkplaats voor Ouderen. De verpleegkundig specialist van SVRZ, de heer D. (Dick) van de Kolk, doet daar onderzoek naar. Er is inmiddels een e-learning beschikbaar. Hoe zie je dat er sprake is van eenzaamheid en wat kun je doen om dat te verminderen? Mevrouw Bras doet de suggestie om begin 2023 de heer Van de Kolk uit te nodigen in de CCR om iets te vertellen over het onderzoek en de eerste inzichten. Dit wordt opgenomen in de jaarplanning CCR.

5. Verslag, actiepuntenlijst, agendaplanning

5a. Verslag van de overlegvergadering CCR d.d. 9 mei 2022

Tekstueel

Het verslag van de overlegvergadering van 9 mei 2022 wordt ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van

Er zijn geen opmerkingen naar aanleiding van het verslag.

5b. Actiepuntenlijst

De actiepuntenlijst wordt aangepast.

5c. Agendaplanning 2022

De jaarplanning 2022 wordt aangepast.

6. Stand van zaken

6a. Zeeuwse Zorg Coalitie en Zeeuwse Zorg Coalitie cliëntenraden

Een overzicht van de organisaties die het pact ondertekend hebben is te vinden via: <https://www.zeeuwsezorgcoalitie.nl/deelnemers>.

6b. De Zeeuwse Verbinding

(Zorgstroom, Allévo, SVRZ, Ter Weel, ZorgSaam, WVO zorg)

6b1. Adviesaanvraag d.d. 15 juni 2022 Duurzame samenwerking De Zeeuwse Verbinding

Vanuit de zes organisaties die vertegenwoordigd zijn in de Zeeuwse Verbinding is tegelijkertijd dezelfde adviesaanvraag voorgelegd aan de cliëntenraden. De CCR zal positief adviseren. De voorzitter van de CCR heeft afgelopen maandag een eerste overleg gehad met de voorzitters cliëntenraden van de zes deelnemende organisaties.

6c. Informatie voor cliëntenraadsleden - terugkoppeling uit overleg CCR

Er zal één verzamelpagina (kennisbank) worden gemaakt met documenten die van belang zijn voor LCR/CCR-leden. Dit wordt gedaan door een URL op de externe website SVRZ.nl. Een en ander zal in werking worden gezet.

6d. Cliëntparticipatie in project PGO (Persoonlijke Gezondheidsomgeving)

Twee leden van de CCR hebben zich beschikbaar gesteld als klankbord in het project PGO, dit zijn de mevrouw Provoost en mevrouw Schipper. De projectleider van het project, de heer E. de Vries, is hierover geïnformeerd en een eerste contact is gelegd.

6e. Bijeenkomst over bezoeksregeling SVRZ

Op maandag 26 september 2022 vindt een vervolgbijeenkomst plaats inzake de bezoeksregeling. SVRZ heeft deelgenomen aan verschillende onderzoeken om te kijken naar de 'lessons learned'. Het zou goed zijn om te kijken naar de bezoeksregeling. Er is een advies voorgelegd in het MT wat op 26 september 2022 zal worden besproken. Rekening houdend met de input die dan wordt opgehaald, wordt bekeken hoe de bezoeksregeling er uit zal zien in de toekomst.

Vanuit de CCR wordt om deelname van twee leden gevraagd (NB deelnemers zijn K. Mol en K. Bijl). Een uitnodiging wordt verstuurd vanuit de afdeling Zorg & Kwaliteit (mevrouw Bea Menu).

Het MT geeft aan dat het een dilemma is dat aan de ene kant het handig is om te zeggen van 'zo is het' (duidelijkheid), terwijl dat op gespannen voet staat met ruimte voor maatwerk. Echter, we hebben ook gemerkt dat maatwerk vaak gesprekken oproept waar we uit weg willen blijven. Hoe kunnen we het zo inrichten dat we onnodige discussie voorkomen maar toch ook maatwerk kunnen bieden?

7. Post - inkomend en uitgaand

7a. Brief bestuurder d.d. 28 april 2022 Zorgplancyclus en wie doet wat

De evaluatie heeft uitgewezen dat de zorgplancyclus inhoudelijk goed in elkaar zit. De brief van 28 april 2022 wordt ter kennisname aangenomen.

7b. Brief bestuurder d.d. 28 april 2022 inzake jaarverslag CCR 2021

De brief inzake het jaarverslag CCR 2021, wordt ter kennisname aangenomen.

7c. Brief CCR d.d. 12 mei 2022 inzake zittingstermijnen - mondelinge toelichting door voorzitter CCR

De CCR heeft op 12 mei 2022 een brief gestuurd aan de bestuurder waarin zij heeft gemeld dat er ongenoegen was over de gang van zaken voor wat betreft de zittingstermijnen. De voorzitter van de CCR heeft inmiddels veel onderzoek gedaan en diverse gesprekken gevoerd om te komen tot een werkbare situatie.

In het vooroverleg heeft zij een pleidooi gehouden om te kijken naar de toekomst en hoe we de LCR'n in stand kunnen houden. Alle CCR-leden hebben zich daaraan gecommitteerd. De CCR wil vooruit kijken en onderzoeken hoe een en ander stabiel kan blijven. Daarvoor is een opzet gemaakt. De CCR wil graag de brief aan de bestuurder van 12 mei 2022 achter zich laten. In de CCR zitten inmiddels een flink aantal nieuwe leden bij wie het beeld zou kunnen zijn ontstaan dat we een onwrikbare bestuurder hebben. Echter er was altijd een gedoogbeleid voor wat betreft de zittingstermijnen en dit was nooit een punt van discussie. Toen er met de toenmalige secretaris van de CCR een onwrikbare situatie ontstond, heeft de bestuurder ervoor gekozen om vast te houden aan het reglement.

Mevrouw Bras is blij dat we nu het oog richten op de toekomst. Er wordt afgesproken dat zij niet zal reageren op de brief van de CCR. Er zal sowieso naar de samenwerking worden gekeken omdat ook per 1 september 2022 de nieuwe bestuurder start.

7d. Brief bestuurder d.d. 15 juni 2022 Restaurantprijzen en kleine kaart per 1 juli 2022

De brief inzake de restaurantprijzen en kleine kaart per 1 juli 2022, wordt ter kennisname aangenomen.

7e. Kwartaalrapportage t/m Q1 2022

Q1 2022 Jaarplanvoortgang.

Q1 2022 Dashboard cliënt medewerker bedrijfsvoering veiligheid.

In beide overzichten is zichtbaar geworden dat het eerste kwartaal van dit jaar er een behoorlijk aantal zorgen zijn ontstaan. Dat komt omdat we aan de ene kant met inzetbaarheidsproblemen van medewerkers te maken hadden en anderzijds doordat een aantal activiteiten geen doorgang konden vinden vanwege covid.

De met oranje gemarkeerde punten waren voorgenomen activiteiten om verbetering te realiseren. Hiermee is de kwaliteit van zorg niet in het geding gekomen. Ondertussen is gekeken hoe we aan de doelstelling konden werken. We zitten nu in de afrondende fase van het 2^e kwartaal 2022 en daar zie je dat oranje weer in het groen komt. Oranje is een aandachtspunt.

In het jaarverslag is een lijst met afkortingen opgenomen. De ambtelijk secretaris zal deze toesturen aan de CCR-leden.

7f. Brief bestuurder d.d. 20 juni 2022 Reactie op kwaliteitsverslag 2021 - uitstroom leerlingen

De brief inzake het kwaliteitsverslag 2021, wordt ter kennisname aangenomen.

7g. Kwaliteitsverslag 2021 definitief _ ter kennisname

Het kwaliteitsverslag 2021 wordt ter kennisname aangenomen.

8. Advies/instemming

8a. Advies CCR d.d. 17 mei 2022 inzake Wzd-functionaris

Het advies inzake de Wzd-functionaris, wordt ter kennisname aangenomen.

8b. Advies CCR d.d. 6 juni 2022 inzake jaarrekening 2021

Het advies inzake de jaarrekening 2021, wordt ter kennisname aangenomen.

8c. Brief bestuurder d.d. 30 mei 2022 Instemmingsverzoek met Kwaliteitsverslag 2021

De brief inzake het instemmingsverzoek met het kwaliteitsverslag 2021, wordt ter kennisname aangenomen.

8d. Advies CCR d.d. 13 juni 2022 inzake Kwaliteitsverslag 2021

Het advies van de CCR inzake het kwaliteitsverslag 2021, wordt ter kennisname aangenomen.

9. Rondvraag

--

10. Sluiting

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.