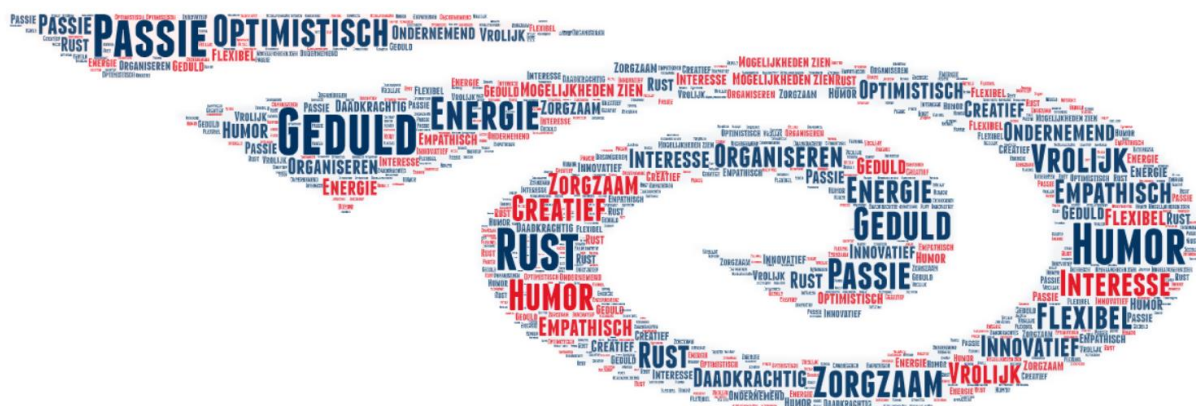


Jaarverslag 2022

Robert Coppes Stichting



Robert Coppes Stichting

Vastgesteld door bestuurder: 25 april 2023

Goedkeuring RvT: 22 mei 2023

1 Inhoud

Vanuit onze eigen kracht samen verder vooruit in 2022!	3
1 Profiel van de organisatie	5
1.1. Algemene identificatiegegevens	5
1.2. Doelstelling.....	5
1.3. Zorgaanbod.....	6
1.4. Structuur van de organisatie.....	6
1.5. Werkgebied van de Robert Coppes Stichting	8
1.6. Kerngegevens	8
1.7. Samenwerkingsrelaties	9
1.8. Vrienden van de Robert Coppes Stichting	10
1.9. In Memoriam	11
2 Wat speelde er in 2022?.....	12
2.1. Organisatie brede ontwikkelingen.....	12
2.2. Ontwikkelingen in de cliëntenzorg	16
2.3. Ontwikkelen en delen van kennis	18
2.4. Ontwikkelingen binnen de ondersteunende diensten.....	21
2.5. Werken aan duurzaamheid	22
2.6. Doorkijk naar de toekomst.....	23
3 Investeren in kwaliteit en veiligheid	25
3.1. Kwaliteit en veiligheid van cliëntenzorg	25
3.2. Kwaliteit van medewerkers.....	27
3.2.1. Medewerkersbeleid	27
3.2.2. Leren en ontwikkelen	30
3.3. Veilige locaties	31
3.4. Veilig werken met informatie en persoonsgegevens.....	32
4 Bestuur, toezicht en medezeggenschap.....	33
4.1. Bestuur en toezicht.....	33
4.2. Medezeggenschap en inspraak van cliënten	33
4.3. Ondernemingsraad.....	37
5 Financieel beleid	39
5.1. De gang van zaken tijdens het boekjaar en toestand per balansdatum	39
5.2. Resultaat versus begroting 2022	40
5.3. Doorkijk 2023	42
Bijlagen.....	43
Bijlage 1: Samenstelling Raad van Toezicht	43
Bijlage 2: Samenstelling Cliëntenraden in 2022	44
Bijlage 3: Samenstelling Ondernemingsraad per 31/12/2022.....	45

Vanuit onze eigen kracht samen verder vooruit in 2022!

Voor u ligt het jaarverslag van de Robert Coppes Stichting over het jaar 2022. Een jaar waarin we stapsgewijs de corona maatregelen achter ons lieten en er meer ruimte ontstond om invulling te geven aan de strategische koers. Er was ruimte om weer vanuit de eigen kracht te gaan werken om samen verder vooruit te komen, ons motto in de strategie. Op het titelblad van dit jaarverslag vind u terug welke kracht onze medewerkers inbrengen bij de Coppes: optimisme, humor, zorgzaamheid, passie en nog vele andere sterke punten die onze Coppes professionals zo typeren. Dit hebben we ook dit jaar weer mogen ervaren.

In dit jaar ontstond er ruimte om te focussen op organisatieontwikkeling en doorontwikkeling van zelforganisatie daar waar het eerder vanwege corona ontwikkelingen stil was komen te liggen. We hebben geïnvesteerd in het uitwerken van een helder profiel voor de Coppes Professional met nadruk op werken vanuit eigen regie en de visie, scholingsprogramma's, competenties en kaders voor zelforganisatie. Om mensen meer houvast te geven bij het invullen en nemen van hun eigen professionele verantwoordelijkheid.

We konden elkaar weer ontmoeten en samen werken op kantoor en in teams. Tijd om weer te werken aan verbinding met elkaar na een lange tijd van werken op afstand en onder druk van corona omstandigheden. Het personeelsfeest in maart was een succes en escape tours met de teams waren af en toe hilarisch. Met cliënten konden we eindelijk de eerder geplande uitstapjes realiseren. Op pad naar de Efteling en naar het strand, iedereen heeft ervan genoten.

In dit jaarverslag nemen we u mee in de mooie stappen die we in 2022 hebben gezet.

Marian van Heerebeek
bestuurder Robert Coppes Stichting

Onze visie



Omdat ik gewoon van mensen houd
ben jij van harte welkom
Altijd een warm onthaal
Want jij bent goed zoals je bent
Bij mij mag jij jezelf zijn

Menslievendheid
Laagdrempeligheid
Warmte
Respect, acceptatie
Mens zijn, los van beperking

Omdat jij meer dan pech hebt met het zien
en pech met nog wat meer misschien
wil ik graag naast je staan
en kom ik op voor jouw belang
Ik ben niet bang

Visuele beperking
Bijkomende problemen
Nabijheid
Veiligheid
Durf

Ik luister goed naar jouw verhaal
Want jij bepaalt waarheen jij gaat
en ik veer mee met waar jij staat
Ik zal ook eerlijk naar je zijn
zodat we samen kunnen zoeken
naar wat er kan
En wat jij zelf kunt dat doe jij zelf dan

Oprechte aandacht
Eigen regie
Meeveren
Eerlijkheid, integriteit
Betrokkenheid
Kijken naar mogelijkheden
Zelfstandigheid

Ik versta mijn vak
Ik ben deskundig en bekwaam
en leer nog elke dag
Je mag op mij vertrouwen
maar neem daarvoor gerust de tijd
Ik heb geduld en wacht op jou
Omdat ik gewoon van mensen houd

Professionaliteit
Expertise
Continu leren
Vertrouwen
Hulpverlening op maat
Onvoorwaardelijke steun
Menslievendheid



Robert Coppes Stichting

1 | Profiel van de organisatie

1.1. Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	Robert Coppes Stichting
Adres	Vlasmeersestraat 38A
Postcode	5261 TD
Plaats	Vught
Telefoonnummer	073 – 657 91 57
Identificatienummer Kamer van Koophandel	41080668
E-mailadres	info@robertcoppes.nl
Internetpagina	www.robertcoppes.nl

1.2. Doelstelling

De Robert Coppes Stichting (RCS) levert zorg en ondersteuning aan blinde en slechtziende volwassenen met bijkomende problematiek. Onder bijkomende problematiek verstaan wij psychische, psychosociale, psychiatrische, chronische (ernstige tot zeer ernstige) lichamelijke en/of cognitieve comorbiditeit. Een cliëntengroep waarin juist de combinatie van beperkingen, de multiproblematiek, het leven van de cliënt extra ingewikkeld maakt.

De doelstelling van de Robert Coppes Stichting is om ervoor te zorgen dat blinde en slechtziende volwassenen met een visuele beperking en bijkomende problematiek een zo normaal en zelfstandig mogelijk leven kunnen leiden. Dit doen we door de cliënt te ondersteunen in het voeren van eigen regie, over zijn leven én over zijn zorgproces.

De Robert Coppes Stichting is een expertiseorganisatie, gespecialiseerd in de impact van de combinatie van visuele en bijkomende beperkingen op het dagelijks leven. De Robert Coppes Stichting werkt op diverse wijzen, en in samenwerking met andere partijen, aan de verdere ontwikkeling van expertise, innovatie en kennis rond begeleiding en behandeling van de specifieke cliëntengroep. Vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid hecht de Robert Coppes Stichting eraan deze kennis en expertise overdraagbaar te maken, zodat ook het deel van de doelgroep dat niet bij de Robert Coppes Stichting in zorg is hiervan profijt kan hebben.

De Robert Coppes Stichting zet zich in als belangenbehartiger voor de doelgroep bij overheid, financiers, gemeenten en binnen de samenleving in het algemeen. Juist vanwege de multiproblematiek van de cliënten van de Robert Coppes Stichting is het belangrijk dat hun stem versterkt wordt, omdat deze groep niet altijd past binnen de reguliere systemen en regels. De Robert Coppes Stichting houdt dit in de gaten en maakt zich er hard voor dat onze cliënten (niet over het hoofd) worden gezien.

1.3. Zorgaanbod

Van de totale groep cliënten met een visuele beperking (360.000) heeft een gering aantal cliënten behoefte aan specialistische ondersteuning (± 250 bij de Robert Coppes Stichting). Deze behoefte is er omdat deze mensen vaak, naast de visuele beperking, te maken hebben met andere beperkingen. Als Robert Coppes Stichting richten we ons vooral op de ondersteuning van de combinatieproblematiek.

De Robert Coppes Stichting biedt diverse vormen en combinaties van zorg te weten:

- Begeleid wonen (24/7 zorg)
- Volledig Pakket Thuis (VPT)
- Modulair Pakket Thuis (MPT),
- Ambulante Specialistische Woonbegeleiding (AWB) bij zelfstandig wonen
- Intermitterende Visuele Behandeling (IVB) bij zelfstandig wonen
- Specialistische dagbesteding

1.4. Structuur van de organisatie

De Robert Coppes Stichting werkt volgens een Raad van Toezicht model en kent een eenhoofdige Raad van Bestuur (verder te noemen 'de bestuurder').

De organisatie bestaat uit drie onderdelen primair proces, zorginhoudelijke ondersteuning en het servicebureau. Elk onderdeel wordt geleid door een manager. De managers vormen samen met de bestuurder het strategisch team. Het strategisch team kent twee toegevoegde leden: de bestuurssecretaris en de adviseur P&O. Het strategisch team was in 2022 door persoonlijke omstandigheden van een aantal leden beperkt bezet, daardoor zijn gedurende het jaar functies anders ingevuld en taken anders verdeeld. Dit is mede een opmaat geweest naar aanpassing van de organisatiestructuur die eind 2022 definitief is vastgesteld en per 2023 van kracht wordt.

In het primair proces zijn zeven zorgteams werkzaam voor de woonlocaties in Vught en vier ambulante teams voor de cliënten in de regio's Vught, Sittard, Nijmegen en Breda. In Vught werkt een apart team voor cliënten met een Volledig Pakket Thuis. Er zijn vier teams voor dagbesteding, twee in Vught: Coppes Couleur en dagbesteding Diepenbroek, één in Nijmegen: dagbesteding Nijmegen en sinds mei 2022 één in Spaubeek: dagbesteding Limburg.

Binnen het primair proces werken we ook met vrijwilligers. Met de vrijwilligers sluiten we een overeenkomst af, omdat we hun rol serieus nemen en het van belang vinden om goede afspraken te maken. De vrijwilligers ontvangen een kerstpakket van de RCS.

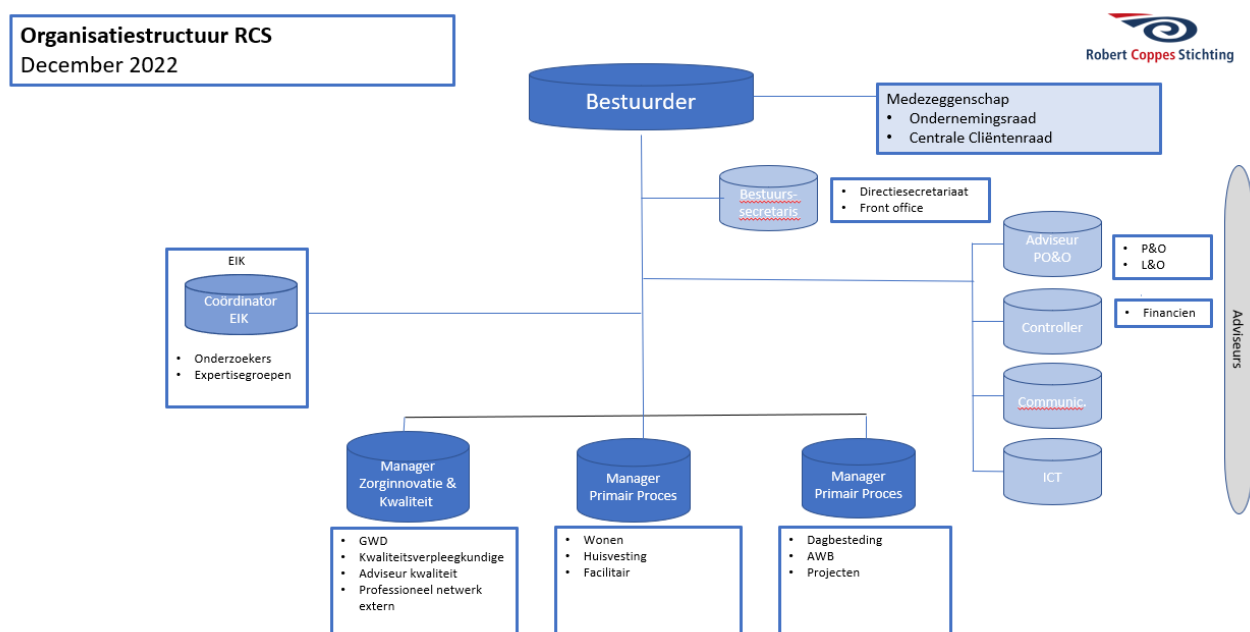
Alle zorgteams (wonen, ambulante, VPT, dagbesteding) werken op basis van zelforganisatie. Zij werden in 2022 op coachende wijze aangestuurd door de manager primair proces. Begin 2022 is gestart met de werving van een tweede manager primair proces vanuit de wens twee managers in de zorg in te zetten om teams vooral goed te ondersteunen in hun doorontwikkeling naar zelforganisatie. Door uitval van de zittende manager primair proces in het voorjaar van 2022 heeft de nieuwe manager primair proces vrijwel direct na diens start alle zorgteams onder zijn hoede

gekregen. Eind 2022 is opnieuw gestart met werven van een tweede manager primair proces. In de nieuwe organisatiestructuur blijven we inzetten op twee managers primair proces.

Het onderdeel zorginhoudelijke ondersteuning omvatte begin 2022 de afdeling Expertise Innovatie en kennis (EIK), de gedragswetenschappelijke dienst en de coördinator Leren en ontwikkelen. Omdat de manager zorginhoudelijke ondersteuning in 2022 vanwege persoonlijke omstandigheden beperkt aanwezig was zijn de afdelingen uit zijn aandachtsgebied op een andere wijze aangestuurd. Voor de gedragswetenschappelijke dienst was de bestuurder in 2022 het aanspreekpunt bestuurder. Ten behoeve van de aansturing van de afdeling Expertise Innovatie en Kennis (EIK) en vooral ook de externe vertegenwoordiging van de RCS binnen het veld van expertise is in het voorjaar een coördinator EIK benoemd die de taken van de manager in relatie tot EIK zowel intern als extern heeft overgenomen. De coördinator Leren en ontwikkelen is in de loop van 2022 verder aangesloten bij de afdeling P&O.

Bij de ontwikkeling van de nieuwe organisatiestructuur is besloten het onderdeel zorginhoudelijke ondersteuning te wijzigen naar zorginnovatie en kwaliteit om meer nadruk te leggen op kwaliteit van zorg en inhoudelijke expertise. De afdeling EIK wordt een eigenstandige afdeling, leren en ontwikkelen wordt onderdeel van P&O vanwege de gedeelde inzet op ontwikkeling van medewerkers.

De organisatie kent een servicebureau waarin de ondersteunende diensten zijn ondergebracht, dit betreft de afdelingen financiën, front office, facilitair, ICT, P&O, beleid en kwaliteit, communicatie en directiesecretariaat. De ondersteunende diensten werden in 2022 rechtstreeks aangestuurd door de bestuurder vanuit diens eerdere rol als manager servicebureau. In de door ontwikkeling van de organisatiestructuur die eind 2022 is vastgesteld, is de aansturing van de ondersteunende diensten herverdeeld tussen bestuurder, manager, adviseur P&O en bestuurssecretaris. De rol van manager servicebureau komt daarmee definitief te vervallen.



1.5. Werkgebied van de Robert Coppes Stichting

Een groot deel van het werk van de Robert Coppes Stichting concentreert zich in en rond Vught, hier zijn de zeven woonlocaties en twee dagbestedingslocaties gesitueerd. Ook het hoofdkantoor staat in Vught, hier zijn de bestuurder, het management en de ondersteunende diensten alsmede de afdelingen EIK, Leren en ontwikkelen en de gedragswetenschappelijke dienst gehuisvest. Daarnaast is deze locatie de uitvalsbasis voor de ambulante woonbegeleiders van Vught.

De ambulante woonbegeleidingsteams van Sittard en Nijmegen hebben een eigen kantoor als uitvalsbasis in de respectievelijke steden, voor Breda is dit niet het geval, zij huren vergaderruimte voor overleg en werken voor het overige vanuit huis. Ieder team heeft een groot verzorgingsgebied rond de eigen stad. De dagbestedingslocaties in Spaubeek en Nijmegen hebben elk een eigen locatie in de desbetreffende steden. Het werkgebied van de Robert Coppes Stichting bestrijkt daarmee heel Zuid-Nederland, van Kerkrade tot Doetinchem tot Bergen op Zoom.

1.6. Kerngegevens

In onderstaande tabel zijn enkele kerngegevens over 2022 opgenomen. Detailcijfers rondom het aantal cliënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten zijn terug te lezen in DigiMV.

	2022 <i>(per 31/12/22)</i>	2021 <i>(per 31/12/21)</i>	2020 <i>(per 31/12/20)</i>
Cliënten¹	277	279	267
Wonen	78	78	79
AWB (incl. VPT)	157	155	163
Dagbesteding	118	99	90
Medewerkers (aantal; fte)			
Totaal	164 (106,9 fte)	165 (106,8 fte)	156 (104,9 fte)
Primair proces	140 (89,5 fte)	142 (91,1 fte)	130 (86,0 fte)
Ondersteunend personeel	25 (17,4 fte)	23 (15,7 fte)	26 (18,9 fte)
Vrijwilligers	49	32	32
Stagiaires	10 (4,5 fte)	14 (6,75fte)	10 (5,8 fte)
Leerlingen	5 (4,0 fte)	7 (5,41 fte)	6 (4,7 fte)

¹ Betreft het aantal cliënten dat in zorg is geweest gedurende het jaar, dus inclusief in en uitstroom, niet alleen peildatum 31.12.2022.

1.7. Samenwerkingsrelaties

Als organisatie werken we samen met organisaties in onze omgeving en nemen we deel aan samenwerkingsinitiatieven van welzijns- en andere zorgorganisaties om de aansluiting van cliënten bij het maatschappelijk leven van de lokale omgeving te kunnen faciliteren (bijvoorbeeld Samen Sterk in de Wijk te Vught).

Primair proces: Op het gebied van de zorg en uitwisseling van kennis werken we op vraag samen met oogartsen, paramedische voorzieningen, GGZ, verslavingszorg, ouderenzorg, gehandicaptenzorg en andere specialistische organisaties. In deze samenwerking delen we onze expertise op het gebied van begeleiding van mensen met een visuele en bijkomende beperkingen zodat cliënten ook binnen andere (zorg)relaties zoveel mogelijk begrepen worden. We ervaren dat met de toenemende complexiteit van de problematiek van de cliënten onze behoefte aan meer structurele samenwerking en uitwisseling van expertise groeit. Dit is ook een belangrijk speerpunt in onze strategische koers 2021-2026.

Met de huisartsen in Vught hebben we overeenkomsten voor het leveren van algemeen medische zorg aan de cliënten die in onze woonlocaties in Vught wonen. Met de Huisartsenpost Oost Brabant hebben wij een samenwerkingsovereenkomst voor de algemeen medische zorg in de Avond- Nacht- en Weekenddiensten. Daarnaast zijn er samenwerkingsafspraken met de apothekers in Vught.

Wij maken dankbaar gebruik van de expertise van andere specialistische organisaties die kennis hebben die voor ons aanvullend is. Zo werken we samen met Reinier van Arkel vanwege hun specialistische kennis en expertise op het gebied van psychiatrie, autisme, persoonlijkheidsstoornissen en Niet Aangeboren Hersenletsel (NAH). Vanuit Reinier van Arkel is een psychiater bij de Robert Coppes Stichting betrokken op consultbasis. Daarnaast werken we met Reinier van Arkel samen in de opleiding van de GZ psycholoog. Binnen de zorg wordt af en toe gebruik gemaakt van het FACT team GGZ van Reinier van Arkel (FACT: flexible assertive community treatment) voor advisering rond begeleiding en behandeling van cliënten met sterke gedragsproblematiek.

De Robert Coppes Stichting werkt op het gebied van doofblindheid samen met doveninstituut Koninklijke Kentalis, een instelling voor cliënten met een auditieve en vaak verstandelijke beperking in Sint Michielsgestel. Tot diens pensionering medio 2022 was de Arts Verstandelijk Gehandicapten (AVG-arts) van Kentalis op consultbasis verbonden aan de Robert Coppes Stichting. Verder is er samenwerking met Cello, een organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking in Vught. Dit betreft onder andere de organisatie van de nachtdienst.

Sector Visueel: De Robert Coppes Stichting vormt samen met zorginstellingen Bartiméus en Koninklijke Visio de Vereniging van Instellingen voor mensen met een Visuele beperking (VIVIS). Binnen VIVIS bundelen we onze krachten en werken we samen aan kwalitatief hoogwaardige, passende zorg- en dienstverlening voor mensen met een visuele beperking en eventueel bijkomende beperkingen. Partijen geven sinds 2019, samen met de Oogvereniging en de Macula vereniging onder de naam Kennis over Zien, invulling aan het meerjarig deelsectorplan van Kennis over Zien.

VIVIS is de gesprekspartner voor de overheid en landelijke instanties voor de deelsector visueel en is het platform voor informatie over de sector en de doelgroep. In VIVIS verband wordt gewerkt aan

het continu vernieuwen of verbreden van het aanbod op het gebied van wonen & dagbesteding, arbeid, revalidatie en onderwijs. Daarnaast wordt gezamenlijk gewerkt aan kennisdeling, deskundigheidsbevordering van onze medewerkers, expertise-ontwikkeling en borging.

Opleiden en scholing: Op het gebied van leren en ontwikkelen wordt samengewerkt met mbo- en hbo-opleidingen voor maatschappelijk werk, verpleegkunde en individuele gezondheidszorg. Er zijn contacten met de ROC's Koning Willem 1 College, Leijgraaf en Ter Aa geweest over nieuwe instroom en het verpleegkundig opleiden van huidig personeel. Binnen Opstapp nam de RCS i.s.m. Koninklijke Visio deel aan het zij-instroomtraject dat zorgprofessionals binnen 1,5 jaar MMZ/VIG/Verpleegkundig opleidt.

Expertise, innovatie en kennis (EIK): Op het gebied van de verdere ontwikkeling en wetenschappelijke onderbouwing van de bijzondere expertise en kennis die de Robert Coppes Stichting in huis heeft wordt samengewerkt met verschillende instituten in het hoger en wetenschappelijk onderwijs: Hogeschool Zuyd (preferred partnership), de Vrije Universiteit Amsterdam en the University of Sheffield.

Met het VU medisch centrum krijgt de samenwerking vorm via de hoogleraar Visueel Functioneren en Gezondheid, Ruth van Nispen (Low Vision Research Group, afdeling Oogheelkunde). Naast bestaande afspraken voor structurele samenwerking sponsort de RCS deze leerstoel in de vorm van de financiering van een promotieproject.

Op internationaal niveau werken we samen met diverse organisaties. De manager Zorginhoudelijke Ondersteuning is bestuurslid van het netwerk Enviter, tot oktober 2022 vervulde hij binnen het bestuur de rol van vice president. Binnen het Europese project PsycovIA werken we samen met vier zorginstellingen uit andere landen.

1.8. Vrienden van de Robert Coppes Stichting



Veel activiteiten of voorzieningen die belangrijk, leuk of nuttig zijn om het leven van de cliënten aangenamer te maken, kunnen vaak niet uit het reguliere zorgbudget worden betaald.

De Stichting 'Vrienden van Robert Coppes' is gelieerd aan de Robert Coppes Stichting en stelt zich ten doel financiële middelen in te zamelen, om een aantal van deze activiteiten toch mogelijk te maken. Voorbeelden hiervan zijn het ondersteunen van uitstapjes voor cliënten, materialen voor sport- en vrijetijdsverenigingen en de aanschaf van muziekinstrumenten.

De Stichting 'Vrienden van Robert Coppes' ontvangt haar middelen o.a. uit schenkingen van organisaties die wat willen doen voor het goede doel, bedrijven die een gericht project willen sponsoren, schenkingen en legaten van particulieren en bijdragen vanuit medewerkers van RCS. In 2022 is ook gestart met een medewerkersfonds.

In 2022 bekostigde de stichting 'Vrienden van Robert Coppes', naast de uitstapjes voor cliënten, djembés voor de Diepenbrockstraat, een tuinkas voor de locatie Zwijsenplein en een keramiekoven voor dagbestedingslocatie Coppes Couleur. De stichting heeft in 2022 gewerkt aan de eigen naamsbekendheid door het verder ontwikkelen van de eigen website en brochure.

1.9. In Memoriam

In 2022 hebben we helaas afscheid moeten nemen van een aantal van onze bewoners. Dit betrof helaas drie cliënten van één locatie, de Diepenbrockstraat. Rondom het afscheid is veel aandacht besteed aan goede begeleiding van de bewoners en het team. Desalniettemin hebben de overlijdens veel indruk gemaakt op de bewoners en het team van de woning en breder in de organisatie omdat één van de cliënten ook in andere woonvoorzieningen heeft gewoond.

We denken met waardering en in dankbaarheid terug aan:

Paul Aarts

Ria Stiefel

Piet Verschelden

2 | Wat speelde er in 2022?

2.1. Organisatie brede ontwikkelingen

In 2022 is de strategische koers van de RCS gelanceerd in de organisatie. Alle medewerkers ontvingen een powerbank met het motto 'Vanuit onze eigen kracht samen verder vooruit' én de vraag om aan te geven welke kracht zij inbrengen in de organisatie. Dit resulteerde in een beeld waarin termen als geduld, humor, zorgzaamheid, passie en optimisme de boventoon voerden (zie ook voorpagina van dit jaarverslag).

De Coppesdag in juni stond in het teken van de strategische koers. Hier hebben alle teams in creatieve vorm laten zien met elke pijler uit de strategie zij aan de slag gaan en hoe ze dat aan gaan pakken. Hierbij kwamen vooral de pijlers Flexibel en faciliterend organiseren én 'Je eigen leven leiden' als favorieten naar voren.



Het jaarplan van 2022 is gebaseerd op de pijlers uit de strategische koers en kende drie lijnen:

- Door ontwikkelen levensloopbestendige zorg
- Ontwikkelen profiel Coppes professional (*Werken vanuit professionele verantwoordelijkheid*);
- Expertise organisatie zijn

Daarnaast hebben we in 2022 verdere uitwerking gegeven aan de visie op dag-invulling (je eigen leven leiden), het functiehuis primair proces en is een vervolg gegeven aan het project communicatie en verbinding (flexibel en faciliterend organiseren). Het coronabeleid kreeg in 2022 uiteraard de nodige aandacht en nieuwe thema's waren de ontwikkeling van de nieuwe organisatiestructuur (zie

hoofdstuk 1.4) en de verdieping op het onderwerp wettelijke vertegenwoordiging. Een nadere uitwerking van de belangrijkste ontwikkelingen vind u hieronder.

Levensloopbestendige zorg: Sinds 2019 werken we aan planvorming voor (ver)nieuwbouw binnen de RCS om levensloopbestendige woonvoorzieningen te kunnen bieden

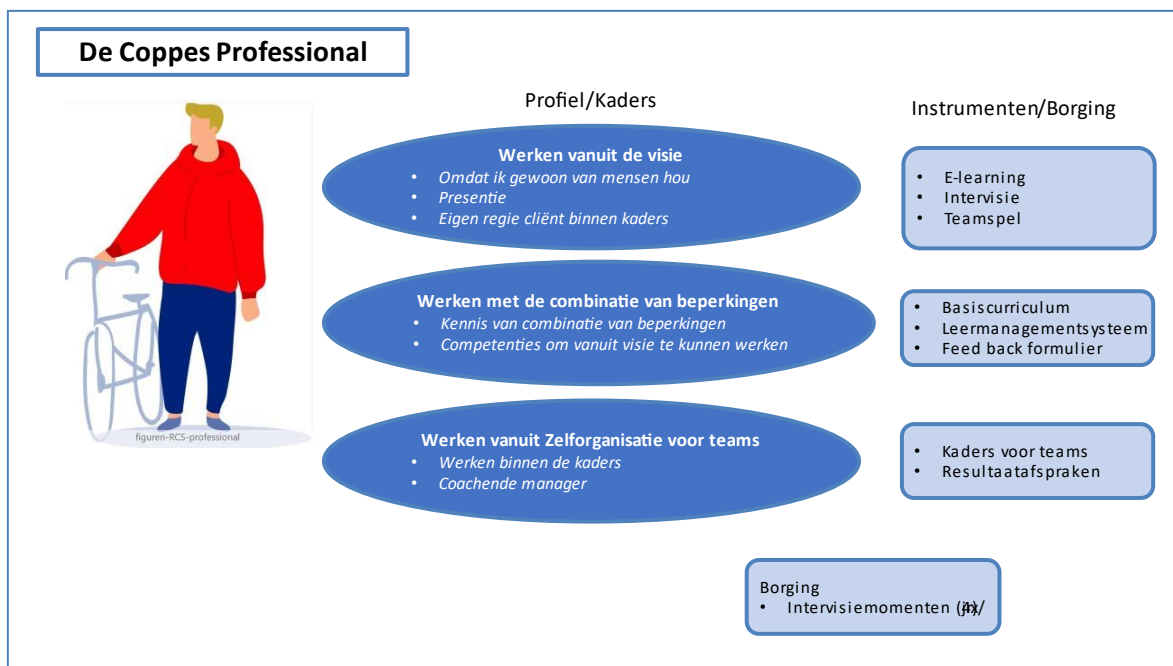
In 2020 en 2021 zijn diverse uitgangspunten voor de (ver)nieuwbouw gekozen en vastgesteld zoals de woonprofielen en scenario's voor bouw. Deze punten zijn begin 2022 vastgelegd in een addendum bij het vastgoedbeleid dat in 2019 reeds was vastgesteld.

In maart 2022 is een woonwensen onderzoek uitgevoerd onder de bewoners van de woonvoorzieningen. Dit onderzoek is gedaan in samenwerking met bureau Ipso Facto. Bewoners zijn geïnterviewd door hiertoe opgeleide medewerkers aan de hand van een gestructureerde vragenlijst. Ook wettelijk vertegenwoordigers/familieleden van de bewoners hebben de mogelijkheid gekregen om op de vragenlijst van het woonwensenonderzoek te reageren. Het onderzoek heeft nader zicht gegeven op de behoefte van bewoners in een nieuwe woonvoorziening. Dit is voor ons belangrijke input bij het verder ontwikkelen van de nieuwe woonvoorzieningen. De resultaten van het onderzoek zijn via een vlog van de manager primair proces en coördinator facilitair gedeeld met de medewerkers.

Ons vertrekpunt voor de (ver)nieuwbouw is het realiseren van centrumlocaties waarin groepswonen en begeleid wonen naast elkaar kunnen bestaan. Gedurende 2022 zijn diverse scenario's de revue gepasseerd en zijn plannen op geleide van lokale ontwikkelingen rond woningen ook weer aangepast. Eind 2022 lopen er nog gesprekken met woonstichting Charlotte van Beuningen en de gemeente over gezamenlijke ontwikkeling van een nieuwe woonvoorziening met ruimte voor de RCS. Daarnaast zijn ontwerpen voor door ontwikkeling van bestaande locaties van de RCS in eerste schets gemaakt.

Een tweede onderdeel van het werken aan levensloopbestendige zorg betreft het opbouwen van een professioneel (para)medisch netwerk. Zoals in hoofdstuk 1 beschreven werken we samen met diverse (para)medische professionals op consult- of part-time basis. Met de toenemende complexiteit van zorgvragen, ook op somatisch vlak, groeit de behoefte aan desbetreffende expertise. Een sluitend professioneel netwerk is nodig om niet alleen qua voorzieningen maar ook qua deskundigheid levensloopbestendige zorg te kunnen bieden. Door onderbezetting op managementniveau heeft dit onderwerp nog niet de aandacht kunnen krijgen die het behoeft. Voor 2023 wordt ingezet op de aanstelling van een manager zorginnovatie en kwaliteit, deze zal, samen met de managers primair proces, specifiek dit thema verder op gaan pakken.

Profiel Coppes professional: Het werken vanuit professionele verantwoordelijkheid vraagt om duidelijkheid over wat er van je verwacht wordt. In 2022 hebben we het profiel van de Coppes Professional nader uitgewerkt aan de hand van drie 'werk-lijnen' zoals in onderstaande figuur uitgewerkt. De implementatie van dit profiel is een thema voor 2023.



Bij werken vanuit de visie is meer concrete invulling gegeven aan hoe om te gaan met het ondersteunen van de cliënt in eigen regie en werken vanuit presentie. De combinatie van presentie en een model van kaders aanbrengen in eigen regie, biedt medewerkers handvatten om te werken vanuit de visie van de RCS: omdat wij van mensen houden. Ter ondersteuning is een reflectiespel ontwikkeld en is een start gemaakt met ontwikkeling van een e-learning die voor alle medewerkers beschikbaar komt. Deze middelen worden in 2023 geïmplementeerd.

Voor werken vanuit de combinatie van beperkingen werkt de RCS met een basiscurriculum waarin medewerkers worden geschoold in kennis over visuele beperkingen én kennis over bijkomende beperkingen. Dit basiscurriculum is herijkt en er is een leermanagementsysteem ingevoerd waarin medewerkers hun eigen leerpad verder kunnen vormgeven.

We hebben de competenties waar een Coppes professional aan moet voldoen nader gedefinieerd met een praktische uitwerking om het ook toepasbaar te maken.

Waar het gaat om werken vanuit zelforganisatie is de bewegingsruimte voor de teams per thema verder in kaart gebracht om helder te maken wie waar verantwoordelijk voor is en waar hierover verdere informatie te vinden is. Daarnaast is een format voor resultaatafspraken opgezet waarmee teams in de Coppesdag van november al kennis hebben gemaakt.

Bij de implementatie wordt ingezet op intervisiemomenten voor medewerkers onder begeleiding van intern opgeleide intervisoren om met elkaar in gesprek te blijven over het werken als Coppes Professional.

Coronabeleid: Ook in 2022 zijn de landelijke maatregelen rond corona actief gevolgd en intern doorgevoerd. Teams hadden de ruimte om steeds vanuit de dialoog met cliënten en in afstemming met het griepteam te kijken hoe men de corona maatregelen door zou voeren. Hoewel er in het

eerste half jaar relatief veel besmettingen waren onder personeel is het niet nodig geweest om het continuïteitsbeleid in werking te stellen. We zijn als organisatie deze fase relatief goed doorgekomen.

Aan bewoners is de mogelijkheid geboden om de 60+ vaccinatie en later ook de herhaalvaccinatie te krijgen op de woonvoorziening via een mobiel prikteam van de GGD. Bewoners hebben hier gebruik van gemaakt, de samenwerking met de GGD over deze afspraken is buitengewoon goed verlopen. Voor de herhaalvaccinatie van medewerkers is deelgenomen aan de landelijke systematiek voor de zorg, medewerkers konden via een apart telefoonnummer een afspraak maken voor deze vaccinatieronde.

Communicatie en verbinding: In 2021 legden we veel nadruk op het thema communicatie en verbinding naar aanleiding van een signaal van de ondernemingsraad over onvrede onder de medewerkers op dit vlak. In 2022 zijn acties op het vlak van persoonlijk gesprek met medewerkers en teambezoeken vervolgd. Het traject inDialog om gesprekstechnieken binnen teams te versterken is door onvoldoende beschikbaarheid van gespreksleiders én onderbezetting in teams aangehouden tot 2023.

Een jaarlijks terugkerend initiatief gericht op communicatie en verbinding met en tussen medewerkers zijn onze Coppesdagen. In 2022 konden we, na een digitale Coppesdag in februari, eindelijk weer 'live' bij elkaar komen. In februari stond de dag in het teken van de resultaten van het MTO en de presentatie van de expertisegroepen in de kennismiddag. In juni 2022 was de Coppesdag geheel gewijd aan de verdieping in de strategische koers en de kennismaking met moreel beraad als gespreksvorm bij ethische dilemma's in het werk. In november kende de Coppesdag het thema 'Meet the Coppes Professional', hierbij zijn de eerste uitgangspunten voor het profiel van de Coppes Professional gedeeld én heeft elk team een start kunnen maken met het opstellen van resultaatafspraken voor 2023 in het kader van zelforganisatie.

Na een knallend feest voor alle medewerkers in maart hebben we bij de jaarlijkse dag van de Coppes op 21 juni we geïnvesteerd in de verbinding tussen collega's binnen teams. Alle teams kregen de uitnodiging voor een gezamenlijke escape tour in een stad naar keuze. Alle teams hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid en de reacties waren positief. Het samen uitvoeren van een escape room in de buitenlucht, soms in subteams die tegen elkaar streden, gaf een mooie dynamiek tussen mensen en de mogelijkheid om elkaar op een andere manier te ontmoeten of een hele andere kant van elkaar te leren kennen.

Wettelijke vertegenwoordiging: In 2022 hebben we in samenwerking met stichting Mentorschap Midden en Noord Oost Brabant en Leijssen bewindvoeringen extra aandacht besteed aan kennis van medewerkers over wettelijke vertegenwoordiging. Dit heeft het bewustzijn bij medewerkers van de rol van een wettelijk vertegenwoordiger en het belang van tijdig en goed regelen van vertegenwoordiging wanneer cliënten zelf niet meer hun eigen belangen kunnen behartigen. De voorlichting heeft aanleiding gegeven tot de aanvraag van inzet of wijziging van mentorschap en/of bewindvoering voor een aantal cliënten. Daarnaast is wettelijke vertegenwoordiging een vast punt geworden bij gesprek over plaatsing. Daar waar sprake is van informele vertegenwoordiging van de cliënt doen wij een dringend verzoek om die vertegenwoordiging te laten vastleggen bij de rechtbank zodat rollen helder zijn en de belangenbehartiging ook geborgd is.

Visie op dag-invulling: In 2022 is het traject gericht op het herijken van de visie op dagbesteding dat in 2021 reeds gestart is verder uitgewerkt en afgerond. De nieuwe visie is eind 2022 vastgesteld en richt zich op het brede veld van de dag-invulling met als motto 'Een fijne dag bij de Coppes'. Het uitgangspunt is dat iedere cliënt een passende vorm van dagbesteding volgt maar dat daar waar dit niet past gezorgd wordt voor een goede dag-invulling. De mogelijkheden om op de woonvorm dagbestedingsactiviteiten te organiseren worden verder verkend, met name voor de cliënten voor wie dagbesteding in een groep of een externe locatie lastig is. De bedoeling is dat iedere dagbestedingslocatie vanuit de uitgangspunten van de visie in 2023 een concreet plan van aanpak gaat uitwerken voor de dagbesteding op eigen locatie om deze inhoudelijk uitdagend en aantrekkelijk te maken gecombineerd met een sluitende bedrijfsvoering. Voor de ontwikkeling van dagbesteding op locatie en dag-invulling wordt een apart team ingesteld dat een plan van aanpak gaat ontwikkelen vanuit dezelfde uitgangspunten. De opbouw van plannen vanuit de medewerkers is hierin een cruciaal onderdeel van het plan, zij weten het best waar de behoeften en mogelijkheden voor de eigen locatie liggen én zij zijn degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering.

2.2. Ontwikkelingen in de cliëntenzorg

Leuke activiteiten voor cliënten: In 2021 is door de Vrienden van de Coppes een erfenis ontvangen van één van onze bewoners. Deze cliënt had dit geld nagelaten met de opdracht het in te zetten voor leuke activiteiten voor de cliënten van de Coppes. Vanuit deze opdracht hebben we in 2021 en 2022 uitstapjes georganiseerd naar zee, naar de Efteling en een optreden van Willeke Alberti. Cliënten konden elk één uitstapje kiezen waarbij er opvallend veel animo was voor het reisje naar het strand, dat uitje is drie maal georganiseerd om alle cliënten hierin te voorzien. De uitstapjes waren zonder uitzondering een groot succes, voor cliënten maar ook voor de talloze medewerkers en vrijwilligers die bereid waren om cliënten te begeleiden. We hopen dat er nog lang nagepraat gaat worden over deze leuke gebeurtenissen.

Het organiseren van activiteiten in het kader van vrije tijd was in 2022 weer gemakkelijker dan in 2021 omdat we weer fysiek bij elkaar konden komen. Naast de uitstapjes in het voorjaar zijn er ook weer andere leuke activiteiten georganiseerd. In november is er een bezoek aan de kamelenboerderij in Berlicum georganiseerd waarbij medewerkers van AAG als vrijwilligers zijn aangesloten om cliënten te begeleiden. In december werd na jaren weer eens een Sinterklaasbingo georganiseerd waarbij de prijzen pot gevormd werd door activiteiten die medewerkers met cliënten gingen ondernemen. Dit varieerde van theaterbezoek tot wandelen of duo fietsen en samen cake bakken. Een succesvol evenement voor zowel cliënten als collega's, mede doordat er voor iedere deelnemer een prijs beschikbaar was.



Show down is een sport die veel gespeeld wordt door blinden en slechtzienenden. Bij show down maak je gebruik van een speciaal ontworpen tafel met opstaande randen, een afgeplakte skibril, een rechthoekig bat, een bal van hard kunststof met kogeltjes erin die geluid maakt en handbescherming. Het doel is om te scoren in het doel van de tegenstander.

Vanuit de afdeling vrije tijd is in 2021 gestart met een show down groep om cliënten de ruimte te bieden hun sport uit te oefenen binnen Vught. In de loop van de tijd zijn deelnemers uit andere woonplaatsen aangesloten omdat het aantal mogelijkheden om te trainen en te sporten beperkt is. Per 1 september heeft deze show down groep de overstap gemaakt van de Robert Coppes Stichting naar de Vereniging Sport voor Gehandicapten 's-Hertogenbosch (SVG). Deze vereniging (1964) is gericht op het organiseren van sportactiviteiten voor mensen met een handicap. Voor de SVG is de start met een show down afdeling weer een uitbreiding van activiteiten. Voor de RCS betekent deze overstap dat ons initiatief op een mooie manier geborgd wordt in een maatschappelijk breder perspectief. Voor de deelnemers betekent dit dat zij lekker door kunnen sporten en dat alle faciliteiten om show down te trainen en spelen door SVG voor hen geregeld worden. Bovendien kunnen zij, als lid van de SVG, ook deelnemen aan andere activiteiten van de stichting. De overgang is in goede harmonie gelopen, een mooie samenwerking met voor ieder een positief resultaat.

Wonen: Binnen de woonvoorzieningen liepen de reguliere zorgprocessen goed door. Er is af en toe druk geweest op de bezetting vanwege ziekte of quarantaine maar dit is steeds goed opgevangen door inzet van collega's van de eigen of andere locaties. Op de Aloysiuslaan is gestart met een teamtraject ter bevordering van de samenwerking en onderlinge communicatie. Daarnaast is in dit team gestart met de inzet van mentaliseren bevorderende therapie (MBT) als benaderingswijze voor cliënten. Hiermee sluiten we aan bij een onderzoek vanuit collega zorginstelling Bartiméus.

Binnen de Diepenbrockstraat is in 2022 gewerkt aan een verbeterplan naar aanleiding van een externe scan van zorgprocessen, samenwerking en kwaliteit van zorg die is uitgevoerd eind 2021. Met coaching van een interim locatiemanager is het team gedurende 2022 aan de slag gegaan met dit verbeterplan. Er zijn stappen gemaakt in efficiëntie in zorgprocessen en in inzet van medewerkers en er is gebouwd aan bewustwording en procesverbetering op de onderdelen medicatieveiligheid en het incidentmeldingssysteem. Aansluitend is ingezet op versterking van verpleegkundige expertise in aansluiting op de ontwikkeling van de cliëntengroep van deze locatie. Het team is in deze periode gegroeid in zelfstandigheid, eind 2022 hebben de verbeteracties zodanig effect gehad dat inzet van een interim locatiemanager niet meer nodig was.

Ambulante woonbegeleiding (AWB): Binnen AWB kon in 2022 de reguliere begeleiding weer bij mensen thuis plaatsvinden. Een welkome situatie na een periode waarin dit vanwege de corona situatie lastiger was en soms telefonisch werd gewerkt. De teams hebben allen te maken gehad

met fases van personele onderbezetting, met name in Nijmegen heeft dit fiks impact gehad. Team AWB Breda is actief aan de slag gegaan met de bekendheid van de RCS in de regio via een eigen communicatieplan, een mooi initiatief om cliënten en verwijzers te bereiken.

Dagbesteding: In de regio Sittard, in Spaubeek, is hard gewerkt om een nieuwe dagbestedingslocatie op te zetten: Dagbesteding Robert Coppes Limburg. Eind maart heeft deze locatie de deuren kunnen openen. De dagbestedingslocatie is gevestigd in een oude basisschool waar gebruik gemaakt kan worden van drie mooie ruimtes en prima faciliteiten. De gemeente Beek ondersteunt het initiatief van harte en de belangstelling van cliënten om binnen de locatie aan de slag te gaan is groot. Er is een nieuw en enthousiast team samengesteld. In november 2022 is de locatie officieel geopend in aanwezigheid van de wethouder. Een feestelijke start van een mooi initiatief.



Bestuurder Marian van Heerebeek overhandigt bij de opening een tegoedbon voor een relaxfauteuil voor de nieuwe locatie aan deelnemers van de dagbesteding.

De dagbestedingslocatie Coppes Couleur in Vught organiseerde in december de traditionele kerstmarkt waarbij veel zelfgemaakte producten van cliënten werden verkocht. De color band heeft de markt muzikaal ondersteund en er was chocolademelk en eigen baksels voor alle bezoekers. Na een aantal jaren van stilte was het voor alle deelnemers en medewerkers heel fijn om deze markt weer te mogen beleven.

2.3. Ontwikkelen en delen van kennis

Op het gebied van ontwikkelen en delen van kennis lag de focus in 2022 op de afronding van het casusboek, de ontwikkeling van het meerjarig deelsectorplan en de ontwikkeling van plannen rond innovatie. Dit zijn ook de onderdelen die in de jaarplanlijn 'expertise organisatie zijn' concreet waren opgenomen.

Meerjarig werkplan: In 2021 heeft de afdeling Expertise Innovatie en Kennis (EIK) tezamen met afgevaardigden van alle afdelingen van RCS een meerjarig werkplan (2021 – 2026) opgesteld voor EIK. Dit werkplan sluit binnen de strategie van de RCS 2021-2026 aan op de pijler 'Expertiseorganisatie zijn voor de specifieke cliëntengroep'.

In voorgaande jaren is een goede kennisinfrastructuur opgezet waar de RCS de komende jaren op kan voortbouwen. De RCS wil toewerken naar een organisatie waarin innovatie, kennis- en expertiseontwikkeling meer een gezamenlijk gedragen doel en verantwoordelijkheid wordt. In het meerjarig werkplan is op basis van de onderdelen van de kenniscirkel uiteengezet waar EIK zich in de komende vijf jaren op gaat toelagen om dit doel te bewerkstelligen. Een belangrijk speerpunt hierin is het op verschillende wijzen actiever betrekken en verbinden van medewerkers uit het primair proces.

Interne projecten: In 2022 zijn verschillende projecten succesvol afgerond en is gericht op het publiceren en/of presenteren van de resultaten. Kennis die opgedaan is in projecten of voortgekomen is uit de inspanningen van expertisegroepen zijn gedeeld op (inter)nationale congressen, Coppesdagen en landelijke kennisdagen.

- **Promotietraject ART-VI** (*Active Recovery Triad - Visual impairment*): In 2022 hebben zes medewerkers de opleiding tot gespreksleider moreel beraad succesvol afgerond. Deze zes medewerkers gaan een belangrijke bijdrage leveren aan een nieuw promotieonderzoek genaamd ART-VI, wat in 2023 gaat starten. ART is binnen de GGZ een nieuwe standaard voor langdurige zorg, waarbij de principes van ART een veelbelovend kader kunnen bieden voor het verbeteren van zorg voor cliënten met een visuele beperking en ernstige psychiatrische aandoeningen. Er wordt binnen ART met cliënten gewerkt aan herstel (of recovery), door persoonlijke groei naar eigen verantwoordelijkheid en autonomie, binnen een actieve triade gevormd door cliënt, naasten, ervaringsdeskundigen en hulpverleners. Binnen dit project wordt ART voor mensen met een visuele beperking ontwikkeld (ART-VI), ingezet en geëvalueerd. Meer informatie over dit project is beschikbaar via de volgende link <https://robertcoppes.nl/activererecoverytriad-art/>
- **Promotietraject RecognEYEze**: Het promotietraject 'RecognEYEze' heeft in 2022 zijn laatste fase bereikt. Alle resultaten uit de eerdere projecten zijn bij elkaar gebracht in het leertraject 'IdentifEYE'. Het laatste onderzoeksproject van het promotieonderzoek is in 2022 gestart. In dit onderzoek wordt de (potentiële) effectiviteit en haalbaarheid van het leertraject IdentifEYE, binnen ziekenhuis- en revalidatiezorg, geëvalueerd. In dit leertraject worden professionals handvatten aangereikt om depressie- en angstklachten te herkennen en bespreekbaar te maken bij mensen met een visuele beperking. In 2023 wordt dit onderzoek afgerond en zal ook het volledige promotietraject worden afgerond, zie de webpagina voor meer informatie <https://robertcoppes.nl/recogneyeze/>.

Naast de uitvoering van de laatste fase van dit project zijn de volgende activiteiten in 2022 uitgevoerd:

- Signaleren en bespreekbaar maken angst- en depressieklachten:
 - Artikel gepubliceerd in BMC Psychiatry
 - Presentatie op Vision congres in Dublin, Ierland.
- Screenen op angst- en depressieklachten (PHQ-4):
 - Afgerond in 2022
 - Artikel gepubliceerd in Translational vision science & technology
- Internationaal valideren signalering depressie:
 - Afgerond in 2022
 - Presentatie op ARVO-congres, Denver, USA.
 - Artikel wordt binnenkort ingediend.
- **Casusboek: Bij mij mag jij jezelf zijn. Ervaringsverhalen van eigenheid:** In 2022 is het casusboek met beschrijvingen van blinde en slechtziende mensen met meervoudige bijkomende problematiek officieel gepubliceerd en gepresenteerd op de Coppesdag in november 2022. Dit casusboek is bedoeld als illustratie bij de beschrijvingen die de andere

projecten opleveren én om andere belanghebbenden bewust te maken van het bijzondere karakter van deze doelgroep en de specialistische expertise die het vereist om met deze mensen te werken en passende zorg te bieden. Er zijn 200 exemplaren gedrukt van het boek, waarvan elk team van de RCS een exemplaar heeft ontvangen en geïnteresseerden kunnen een exemplaar ontvangen via... Meer informatie is te vinden via de volgende webpagina <https://robertcoppes.nl/casusboek/>

- **PTSS bij visuele beperking:** In 2022 is een aanvraag ingediend en gehonoreerd bij de onderzoeksrunde van de Expertisefunctie ZG. Dit onderzoek is een vervolg op het onderzoek PTSS bij mensen met een visuele beperking en gebruikt een grote database om de prevalentie en risico op het ontwikkelen van PTSS bij mensen met een visuele beperking verder in kaart te brengen, zie voor meer informatie <https://robertcoppes.nl/ptss-bij-een-visuele-beperking/>
- **PsyCoVIA:** In 2019 heeft de Robert Coppes Stichting als penvoerder samen met vier andere Europese zorginstellingen vanuit het Erasmus+ subsidieprogramma gelden verkregen voor het project PsyCoVIA. In dit project delen professionals van vijf verschillende landen (ENVITER partners Nederland, Duitsland, Hongarije, Italië en Kroatië) kennis en praktijkervaringen over psychische en psychiatrische problemen bij volwassenen met een visuele beperking. In 2022 hebben de laatste 3 bijeenkomsten plaatsgevonden in Italië, Duitsland en Nederland. Bij elke bijeenkomst is er een actieve deelname geweest vanuit medewerkers van de Robert Coppes Stichting door middel van het bespreken van casussen en het geven van presentaties en workshops. De gedeelde kennis van elke bijeenkomst is vastgelegd en beschreven in een digitaal Book of Good Practice, wat in 2023 officieel gelanceerd zal worden, zie ook onze webpagina van dit project <https://robertcoppes.nl/psycovia-2/>

Kennis Over Zien: Sinds 2019 werkt de Robert Coppes Stichting op expertisegebied samen met Bartiméus, Koninklijke Visio, Oogvereniging en MaculaVereniging. In 2022 is er een nieuw meerjaren deelsector plan voor de periode 2023-2026 ingediend bij de expertisefunctie ZG onder beheer van ZonMw. De medewerkers van EIK hebben een belangrijke rol gehad in het opstellen van dit plan. In het plan zijn verschillende thema's geformuleerd, waar de komende vier jaar extra aandacht voor kennisontwikkeling is. Het thema 'Vitaliteit en mentale weerbaarheid' is hierbij een belangrijke voor de Robert Coppes Stichting.

Ontmoetingsdag Kennis over Zien: Op donderdag 15 september 2022 organiseerde Kennis Over Zien samen met ZonMw de wetenschappelijke Ontmoetingsdag met als thema 'Toekomstbestendige zorg voor mensen met een visuele beperking: hoe ziet dat er in 2035 uit?'. De Robert Coppes Stichting had een actieve bijdrage door de organisatie van de workshop: 'Goed in je vel zitten als je blind of slechtziend bent; zoektocht naar mentaal welbevinden'. Ook werd er een poster gepresenteerd van het RecognEYEze onderzoek en was er een grote delegatie vanuit de Robert Coppes Stichting aanwezig op de dag. Zie voor meer informatie het verslag op <https://publicaties.zonmw.nl/expertisefunctie-zg/ontmoetingsdag-2022-toekomstbestendige-zorg/>

Innovatie: In 2022 is EIK samen met de manager primair proces gestart om een concrete invulling te geven aan innovatie binnen de Robert Coppes Stichting. Innoveren is van belang om de kwaliteit van zorg te waarborgen en te verbeteren, maar ook om de effectiviteit in het werkproces te optimaliseren. Door innovatie te introduceren wordt er bewustzijn gecreëerd en wordt er gestimuleerd om continu te reflecteren op het werkproces. In 2022 is een innovatienotitie opgesteld waarin de visie op innovatie en uitgangspunten binnen de Robert Coppes Stichting zijn beschreven. Ook geeft de notitie een concrete uitwerking van de activiteiten die in 2023 worden ondernomen om innovatie te introduceren binnen de Robert Coppes Stichting. Hierbij streven we ernaar dat medewerkers en cliënten reflecteren op hun eigen werkproces en met vragen of ideeën komen om het anders te doen. Uitproberen en hiervan leren staat centraal.

Morgen nog beter

*Omdat altijd alles beter kan
– want niemand is perfect –
probeer ik telkens stap voor stap,
maar steeds met diep respect*

*voor eigen wensen en regie,
de beste zorg te geven
aan een medemens met pech.
Het eigen leven leven*

*heeft de Coppes hoog in 't vaandel
en in de strategie.
Als ik niet steeds wat beter word
dan denk ik: 'Potverdrie!'*

*Ik wil leren, innoveren,
ook al doen we het al goed'
en laat de spiegel ons vertellen
wat er morgen beter moet.*

Peter Verstraten
Coppesdag juni 2022

In 2023 zal innovatie meer centraal komen te staan. Dit betekent echter niet dat er tot nu toe niets gebeurd is op het gebied van innovatie. Een mooi voorbeeld is de introductie van Robot Tessa bij twee van onze bewoners. Deze robot, in de vorm van een bloempot, helpt de bewoner herinneren aan bepaalde handelingen die zij op een dag moet uitvoeren. Waardoor de bewoner meer eigen regie voelt op de eigen agenda en de begeleiding aandacht kan besteden aan andere activiteiten in plaats van de bewoner meerdere keren op een dag helpen herinneren. Er wordt nu gekeken of deze robot ook bij andere bewoners een waardevolle toevoeging kan zijn.

Expertise op de ZieZo-beurs: Op de ZieZo-beurs op 30 september en 1 oktober 2022 was er in de stand van de Robert Coppes Stichting de mogelijkheid om meer informatie te verkrijgen over verschillende expertiseprojecten. Een medewerker van EIK was aanwezig in de stand op 30 september. Daarnaast waren er factsheets van de verschillende projecten beschikbaar en is voor aanvang van de beurs de expertisepagina van [robertcoppes.nl](https://robertcoppes.nl/kennis-en-expertise/) up-to-date gemaakt met uitgebreide informatie van verschillende projecten, zie ook <https://robertcoppes.nl/kennis-en-expertise/>

2.4. Ontwikkelingen binnen de ondersteunende diensten

In 2022 heeft het servicebureau verder ingezet op het versterken van de verbinding met de zorgteams, onder het motto 'Samen lossen we het op'. Door processen en diensten beter in beeld te brengen, processen en systemen te optimaliseren en door vooral bereikbaar en toegankelijk te zijn.

De verbinding tussen de ondersteunende diensten en de teams in de zorg is ingericht via een aanspreekpuntenstructuur. Vanuit elk zorgteam zijn aanspreekpunten benoemd voor de thema's P&O, kwaliteit, financiën, medezeggenschap cliënten, leren en ontwikkelen, roosteren, brandveiligheid, plaatsingsbeleid, en zorgplannen. Vanuit de inhoudsdeskundige per thema vanuit de ondersteunende diensten wordt contact onderhouden met de aanspreekpunten. Veelal betreft dit in ieder geval een aantal overlegmomenten per jaar voor de uitwisseling en afstemming van ontwikkelingen, nieuwe plannen en vragen vanaf de werkvloer. Deze werkwijze blijft zich verder ontwikkelen, planvorming ontstaat steeds meer in verbinding met medewerkers uit het primair proces.

In 2022 is geïnvesteerd in de onderlinge verbinding binnen het service bureau door het periodiek servicebureau-overleg weer nieuw leven in te blazen na een stilte vanwege corona. In dit overleg informeren afdelingen elkaar over lopende werkzaamheden. Dit is een mooie aanvulling op de besprekingen die de adviseurs met elkaar houden over de kwartaalrapportages. Daarnaast is gestart met de servicebureau lunch om ook informeel het aantal contactmomenten te vergroten.

In februari 2022 is het nieuwe intranet onder de naam Coppes Plaza in gebruik genomen. Dit intranet is dé wegwijzer voor medewerkers om informatie te vinden over bereikbaarheid en diensten van de ondersteunende afdelingen, adresgegevens en info over de bereikbaarheidsdienst. Coppes Plaza heeft een nieuwsfunctie voor berichten vanuit de RCS die voor alle medewerkers van belang zijn. Daarnaast biedt Coppes Plaza directe toegang tot Yammer waar medewerkers direct zelf berichten kunnen plaatsen en op elkaar kunnen reageren. We zien dat hier steeds meer gebruik van gemaakt wordt, juist voor de wat informelere maar leuke weetjes onderling. Coppes Plaza biedt ook de toegang tot CoppesDocs, het document beheer systeem van de Coppes dat in 2021 intern is ontwikkeld. Dit systeem is bedoeld als vindplaats voor organisatie brede beleidsdocumenten, werkinstructies en formulieren. Het bestand aan documenten is in 2022 verder aangevuld en daar waar mogelijk meteen geactualiseerd. Het beheerssysteem kent een signaleringsfunctie voor het verlopen van documenten en heeft zoekfuncties op diverse metadata. We zien dat het vinden van Coppes Plaza en CoppesDocs als informatiebronnen nog niet voor iedereen logisch is maar dat dit langzaamaan groeit.

2.5. Werken aan duurzaamheid

De Robert Coppes Stichting zet zich er voor in om met de beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk ondersteuning bij het wonen te bieden aan mensen die blind of slechtziend zijn met bijkomende problematiek. Verspilling van mens en materiaal wordt zoveel mogelijk voorkomen en we zijn alert om zo milieubewust te werken.

Binnen de woonvoorzieningen en dagbestedingslocaties wordt veel aandacht besteed aan energiebesparende maatregelen en veiligheid van bewoners en medewerksters. Dit varieert van verlichting die alleen aangaat als er mensen in de algemene ruimtes zijn tot een persoonsbeveiligingssysteem. Alle locaties van de RCS hebben in 2022 actief ingezet op energiebesparing door het lager instellen van de thermostaat en het actief letten op gebruik van elektriciteit. Met name de woonlocaties hebben hier veel mee kunnen bezuinigen. Dit is beloond met een traktatie voor bewoners en medewerkers van de locaties, als blijk van waardering voor deze

inzet én het resultaat. Het spreekt voor zich dat de woonvoorzieningen en het hoofdkantoor deelnemen aan gescheiden afvalinzameling. Dagbestedingslocaties zetten actief in op hergebruik van materialen en verkoop van producten.

De Robert Coppes Stichting maakt voor haar woonvoorzieningen zoveel mogelijk gebruik van bestaande plaatselijke voorzieningen en leveranciers. Alle woonvoorzieningen liggen midden in het dorp. De Robert Coppes Stichting vindt het belangrijk dat de bewoners daadwerkelijk onderdeel uitmaken van de Vughtse samenleving en zorgt er daarom voor dat alle benodigdheden, van de dagelijkse boodschappen tot en met het onderhoud aan de gebouwen, voor het overgrote deel bij plaatselijke leveranciers wordt afgenomen. De dagbestedingslocaties buiten Vught kiezen eenzelfde strategie.

De cliënten die bij de RCS wonen sluiten waar mogelijk aan bij activiteiten in de buurt en zijn actief in de maatschappij in de vorm van dagbesteding of vrijwilligerswerk. We kijken steeds met cliënten in hoeverre het voor hen passend en prettig is om meer aansluiting te vinden bij lokale of reguliere activiteiten. Dit kan om sport, hobbies of sociale activiteiten gaan. Dit past niet bij elke cliënt maar waar mogelijk wordt hier zoveel mogelijk invulling aan gegeven.

In de planontwikkeling voor nieuwe huisvesting is duurzaamheid één van de uitgangspunten. De RCS heeft in 2022 een CO2 routekaart vastgesteld op basis van het instrument dat is afgesproken binnen the Green Deal. De RCS volgt de richtlijnen van de Green Deal. De nieuw te bouwen locaties worden zoveel mogelijk energieneutraal conform de nieuwe normen. Daarnaast wordt ingezet op gebruik van duurzame materialen en waar mogelijk ook van de inzet van lokale partners als het gaat om leveranciers en bouwbedrijven.

2.6. Doorkijk naar de toekomst

In onze plannen voor de toekomst volgen we vooral de meerjaren strategie 2021-2026 van de RCS. Daarbij blijven we alert op de externe ontwikkelingen en ook risico's die in ons werkveld spelen. We sluiten aan bij de afspraken die ZN en VGN op brancheniveau gemaakt hebben om de gehandicaptenzorg duurzaam, toekomstbestendig en betaalbaar te maken via vijf kanslijnen. Vanuit de vijf vastgestelde kanslijnen heeft de RCS samen met de Centrale cliëntenraad gekozen voor het verder investeren op de lijnen gericht op goede dag-invulling én versterken van sociaal netwerk. Daarnaast gaan we in 2023 investeren in bewustwording én ervaring met innovatie in de zorg zodat we mogelijk op termijn ook via deze lijn kunnen zorgen voor verbetering van kwaliteit van leven van cliënten of andere inzet van personeel.

Een continue punt van aandacht betreft de onzekerheid over financiële middelen en toenemende macht zorginkopers. Het aansluiten bij de kanslijnen zoals hierboven genoemd heeft hier natuurlijk ook een duidelijk relatie mee. Daarnaast blijven we investeren in de relatie met de zorginkopers om het unieke karakter van de organisatie voor het voetlicht te brengen en de noodzaak van specialistische zorg voor de cliëntengroep onder de aandacht te houden. Hierbij zetten we in op meerjaren afspraken. We blijven initiatieven nemen op het gebied van inspraak en bestuurlijk overleg over zorg, financiering en de sector in samenwerking met Vivis.

Een thema dat in de (nabije) toekomst op de agenda staat betreft de toenemende complexiteit van zorgvragen. Om met deze ontwikkeling mee te kunnen bewegen kiezen we ervoor om meer (para)medische expertise aan onze organisatie te verbinden. Dit gaan we vormgeven via de opbouw van een professioneel netwerk en de inzet van een kwaliteitsverpleegkundige als enerzijds deskundige en anderzijds ook verbinder met het professioneel netwerk. We sluiten aan bij ontwikkelingen binnen het convenant VGN op het gebied van medisch generalistische zorg, waar passend nemen we initiatieven hieruit over. In onze organisatiestructuur krijgt kwaliteit van zorg een nadrukkelijker plaats om aan te kunnen blijven sluiten op deze veranderende zorgvraag.

We willen als RCS levensloopbestendige zorg kunnen bieden aan cliënten. Daarom werken we in de komende jaren aan vernieuwing van ons vastgoed. De doorontwikkeling van het strategisch huisvestingsplan naar concrete ontwerpen en bouwplannen verloopt goed. We verwachten in de periode 2023-2030 tot concrete uitvoering te komen zodat ons vastgoed weer meer up to date is en ook aantrekkelijk is voor nieuwe cliënten.

De arbeidsmarktproblematiek is voor de RCS een thema waar we in 2023 en 2024 zeker op inspelen. Dit is één van onze jaarplanlijnen waar we in programmavorm op meerdere onderdelen actief mee aan de slag gaan. Het profiel van de Coppes Professional is in 2022 uitgewerkt. Dit implementeren we in 2023. In navolging van het functiehuis primair proces wordt in 2023 het functiehuis ondersteunende diensten herijkt. Daarnaast wordt invulling gegeven aan strategische personeelsplanning maar ook aan goede onboarding. Het verbreden en betrekken van het sociaal netwerk is tevens een onderdeel op dit punt.

Een laatste thema waar we komende jaren in investeren betreft de afhankelijkheid van ICT in onze processen. Veel van onze processen zijn ingeregeld met behulp van ICT, cliënt- en personeelsgegevens worden in systemen verwerkt. Om de risico's op hacks te beperken hebben we reeds diverse maatregelen genomen gericht op systeembeveiliging en back up afspraken. Dit beleid continueren we en stellen we bij op basis van externe ontwikkelingen. Daarnaast investeren we in 2023 in bewustwording van medewerkers op de risico's van het onjuist gebruik van internet, phishing mails, links in e-mails en het belang van zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens.

3 | Investeren in kwaliteit en veiligheid

3.1. Kwaliteit en veiligheid van cliëntenzorg

De RCS volgt het kwaliteitskader gehandicaptenzorg van VGN als toetsinstrument voor het werken aan kwaliteit en veiligheid voor cliënten. Dit kwaliteitskader is door het Zorginstituut opgenomen in het register Zorginzicht.nl en heeft daarmee een landelijk geaccepteerde status. Hoewel dit kwaliteitskader vooral gericht is op Wlz zorg passen wij dit in brede zin toe voor alle cliënten. Binnen de sector visueel wordt gewerkt met aanvullende indicatoren met betrekking tot het kwaliteitskader specifiek gericht op de zorg voor mensen met een visuele beperking (aanvullend kwaliteitskader ZG visueel).

Vanuit het kwaliteitskader wordt jaarlijks een verslag opgesteld waarin we reflecteren op het werken aan kwaliteit via de bouwstenen van het kwaliteitskader. In voorliggend jaarverslag worden de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit daarom slechts kort beschreven, voor meer informatie en details verwijzen we naar het kwaliteitsrapport over 2022.

Algemene ontwikkelingen

Dossiercontroles (AO/IC): Er zijn twee brede controles (steekproeven) gehouden bij AWB, Dagbesteding en Wonen. Daarnaast maandelijkse controles van dossiers van nieuwe cliënten. Het evalueren en bijstellen van het zorgplan is een terugkerend aandachtspunt. In een werkgroep is gekeken naar de problematiek en wat er nodig is om de plannen beter op orde te hebben. In 2023 wordt dit concreet gemaakt in een plan van aanpak en samen met een werkgroep tot uitvoering gebracht, bestaande uit medewerkers primair proces en adviseur kwaliteit. Daarnaast is de werkinstructie en procesbeschrijving AO/IC geactualiseerd en vereenvoudigd.

Plaatsingsbeleid: In 2022 is het plaatsingsbeleid verder geoptimaliseerd om ervoor te zorgen dat we aanvragen voor zorg snel en cliëntgericht kunnen behandelen. Binnen het plaatsingsproces zijn meerdere personen betrokken. Ieder vanuit zijn expertise om een zo goed mogelijke inschatting te kunnen maken voor matching van de cliënt bij de RCS. Het proces vraagt om een nauw samenspel en afstemming tussen deze personen, in het nieuwe beleid zijn de taken en rollen nader gedefinieerd om de afstemming verder te optimaliseren. Daarnaast is een tijdplanning opgenomen om de beoogde doorlooptijd van maximaal 8 weken van aanvraag tot besluit te kunnen halen. Er is één proces coördinator benoemd die zicht houdt op aanvragen en de status van behandeling. Dit is ook degene die de aanmeldingen en adviezen rondom plaatsing verder afstemt met de manager primair proces. Dit vernieuwde proces biedt ruimte om een goede inschatting te maken van capaciteit, bezetting van lege plekken en mogelijke kansen voor ontwikkeling van zorg binnen de organisatie. Het vernieuwde beleid en bijhorende werkinstructies worden begin 2023 geïmplementeerd.

Onvrijwillige zorg: In 2022 is er 3 maal een multidisciplinaire cliëntbespreking onvrijwillige zorg gehouden waar medewerkers casuïstiek in konden brengen ter bespreking met gedragswetenschappers en de consulterend psychiater (en evt. de AVG). Thema's die in deze

besprekingen aan de orde zijn gekomen betreffen medicatie in eigen beheer, wel/niet dragen steunkousen, wel/niet dragen valhelm. In 2022 hebben de gedragswetenschappelijke dienst en het strategisch team een evaluatie van het beleid onvrijwillige zorg gestart. Er is een externe Wzd functionaris ingezet die heeft geobserveerd op één locatie en die vooral ook heeft geadviseerd over hoe met dit thema om te gaan in bepaalde situaties. Op basis van de eerste evaluatie is in gezamenlijkheid een nieuwe koers bepaald. Inzet is dat de RCS vasthoudt aan het bieden van vrijwillige zorg en dat we met elk team actief analyseren welke aanpassingen in huisregels en/of andere oplossingen kunnen worden toegepast om vanuit dit principe te kunnen blijven werken. De uitwerking van deze keuze is gepland voor voorjaar 2023 waarna definitieve aanpassing van het beleid volgt.

Elektronisch cliëntdossier (ONS) en CarenZorgt: Het werken met ONS was in 2022 goed geïmplementeerd in de organisatie. Ervaringen van medewerkers en resultaten vanuit de dossier controles laten zien dat we meerdere functionaliteiten nog beter kunnen inzetten, we blijven hierin door ontwikkelen.

in de periode februari t/m maart 2022 hebben cliënten toegang gekregen tot hun eigen dossier, via het digitale portaal CarenZorgt. De toegang bestaat uit het zorgplan en rapportage. 69 cliënten en/of vertegenwoordigers hebben zich hiervoor aangemeld. De uitrol is goed verlopen en cliënten zijn blij met het inzicht in hun rapportages. Als onderdeel van het vernieuwde plaatsingsbeleid ontvangen nieuwe cliënten een aanmeldbrief voor CarenZorgt. In kwartaal 1 van 2022 is Caren Zorgt als digitaal cliëntenportaal in gebruik genomen. Zowel cliënten als cliëntvertegenwoordigers maken intussen gebruik van dit portaal. De implementatie van dit cliëntenportaal is zonder problemen verlopen.

Klachten cliënten: De cliëntvertrouwenspersonen hebben in 2022 gewerkt aan hun bekendheid via werkbezoeken aan teams en het meer onder aandacht brengen van hun informatiemateriaal. In 2022 is een nieuwe cliëntvertrouwenspersoon aangetrokken in verband met het afscheid van één van de externe cliëntvertrouwenspersonen. Op verzoek van de Centrale Cliëntenraad is nadrukkelijk gezocht naar een mannelijke cliëntvertrouwenspersoon, deze is eind 2022 benoemd.

Indicatoren

- Het totaal aantal incidentmeldingen in 2022 bedroeg 250. Dit aantal is hoger ten opzichte van 2021 (153) en 2020 (160). Deze toename heeft mogelijk te maken met enerzijds beter bewustzijn van melden. En anderzijds mogelijk door de complexere problematiek bij cliënten, zowel op het gebied van (ongewenst) gedrag als toename van medicatiegebruik. In 2022 betreft ruim de helft van het totale aantal incidenten, medicatie-incidenten (55%). Daarna volgen valincidenten (14%) en ongewenst gedrag (12%). Opvallend is dat het percentage valincidenten afgenomen is t.o.v. 2021 (27%). In 2022 en 2023 staat herijking van het medicatiebeleid, optimaliseren van het medicatieproces en opvolgen van meldingen hoog op de agenda. T.o.v. voorgaande jaren is de toename van medicatie-incidenten het grootst (52%).
De procedure voor het melden van incidenten is in 2022 opnieuw onder de aandacht gebracht via onder andere een stroomschema voor MIC-meldingen en actieve bespreking met aanspreekpunten kwaliteit. Eind 2022 is een verbeter-werkgroep ingesteld die in 2023 aan de slag gaat met een verbeterplan rondom medicatiebeleid en MIC-meldingen.

- Er zijn geen calamiteiten gemeld bij de Inspectie voor Gezondheidszorg en jeugd (IGj). Er hebben wel twee ernstige incidenten voorgedaan waarvan er bij één een vooronderzoek is gedaan. Naar aanleiding daarvan is in 2023 alsnog melding is gedaan bij de IGj.
- Er zijn in 2022 geen meldingen gedaan van huiselijk geweld.
- Er is in 2022 één formele klacht ontvangen. Deze is in het najaar behandeld conform de klachtenregeling. De klacht is afgerond in goede afstemming met de klager. De cliëntvertrouwenspersonen hebben 6 kwesties behandeld waarvan 3 bij wonen en 3 bij AWB. Eén kwestie is uiteindelijk een formele klacht geworden. In één geval loopt de kwestie nog door in 2023. Voor de overige situaties geldt dat de kwestie na betrokkenheid van de cliëntvertrouwenspersoon voor de betrokken cliënt kon worden afgerond.

3.2. Kwaliteit van medewerkers

Waar het gaat om medewerkersbeleid was het ook in 2022 een blijvende uitdaging om voldoende zorgpersoneel te vinden én om meer expertise in huis te halen waar het gaat om verpleegkundige kennis en agogische kennis. Met ons medewerkersbeleid én investeringen in leren en ontwikkelen streven we er naar een interessante werkgever te zijn en een organisatie waar je vooral kunt blijven verdiepen en leren.

Wij hebben als organisatie ingezet op het geven van voldoende waardering en aandacht aan de individuele medewerkers vanuit het strategisch team. Hiermee hebben we actief ingezet op het behouden van de huidige medewerkers en willen wij ons als fijne werkgever positioneren.

In 2022 is het leermanagementsysteem (LMS) live gegaan, waardoor het voor medewerkers beter inzichtelijk is gemaakt welke mogelijkheden tot (interne) opleidingen er zijn. Daarnaast is uit het basis curriculum per functie een leerpad geformuleerd, welke voor 2023 in het LMS is verwerkt. Hiermee ondersteunen wij onze medewerkers in het verder professionaliseren.

3.2.1. Medewerkersbeleid

Flexpool: In 2022 hebben we beter inzichtelijk gemaakt hoeveel uren we beschikbaar hebben in onze flexpool. Hierdoor hebben we enerzijds medewerkers kunnen behouden doordat zij meer contracturen konden krijgen, anderzijds hebben wij hier de interne flexibiliteit vergroot. Er is gewerkt aan een overzicht en indeling van de medewerkers binnen de flexpool om hier meer lijn in te krijgen. De uitwerking hiervan loopt door in 2023.

Coppes Professional: Vanuit P&O is actief deelgenomen aan het project van de Coppes Professional. Voor de gedetailleerde uitwerking van dit project, zie hoofdstuk 2.1. We hebben met dit project medewerkers duidelijkheid gegeven in wat de organisatie verwacht van iedere professional. De implementatie en borging hiervan loopt door in 2023.

Functiehuis: In 2022 hebben we het functiehuis van het primair proces, onderdelen Dagbesteding, Wonen en Ambulante Woonbegeleiding herijkt. Per onderdeel is een aparte werkgroep samengesteld om de functies opnieuw te bekijken. Er is gekeken naar de huidige opbouw binnen de functies en wat passend is op basis van inhoud van opleidingen, FWG en binnen de zorgsector.

Op basis van deze uitkomsten zijn alle functieomschrijvingen opnieuw beschreven en gewogen door FWG. De implementatie van het functiehuis vindt plaats in 2023.

Reiskostenregeling: Door de enorme stijging in brandstofprijzen gedurende 2022 is besloten om de medewerkers hierin tegemoet te komen door de reiskostenregeling tijdelijk aan te passen. We hebben tot 1 januari 2023 de vergoeding voor woon-werkkilometers verhoogd van € 0,08 naar € 0,12 per gereden kilometer. De kilometervergoeding voor zakelijke dienstreizen is verhoogd van € 0,29, waarvan € 0,19 netto en € 0,10 bruto, naar volledige € 0,29 netto per gereden kilometer. Begin december 2022 hebben we de reiskostenregeling binnen het Strategisch Team opnieuw geëvalueerd en besloten om de ophoging van de reiskostenregeling in 2023 tijdelijk te verlengen totdat de brandstofprijzen weer naar een, in de regeling nader gedefinieerd, normaal niveau dalen. Dit wordt geëffectueerd in januari 2023.

Arbodienst: Na verschillende signalen van zowel medewerkers als vanuit de adviseur P&O over de huidige bedrijfsarts is besloten – in overleg met de OR - om te wisselen van arbodienst. Per 1 juli 2022 zijn we overgestapt van Human Capital Care naar Zorg van de Zaak. Er is nadrukkelijk gezocht naar een vaste bedrijfsarts met ervaring, met name met psychische problematiek. Bij Zorg van de Zaak hebben we een vaste bedrijfsarts gekregen, die op de Vlasmeersestraat zijn spreekuren houdt. De nieuwe bedrijfsarts heeft ruim 40 jaar werkervaring als bedrijfsarts en door zijn aanwezigheid op de Vlasmeersestraat zijn er korte lijntjes in de verzuimbegeleiding. Het verzuim is in december 2022 gedaald naar 7,75% (t.o.v. 15,24% in januari 2022).

Thuiswerkbeleid: In 2022 is met een werkgroep een thuiswerkbeleid ontwikkeld voor de functies waarin thuiswerken mogelijk is. In dit beleid hebben we de balans gezocht tussen de wens van de medewerkers om flexibel te kunnen werken op elke gewenste plek tegenover het behouden van voldoende binding met de organisatie. Hiermee zijn we gekomen op een richtlijn van 50%-50%. In het verlengde van het nieuwe thuiswerkbeleid is de kantoorindeling op de Vlasmeersestraat aangepast. Het thuiswerkbeleid is in december 2022 vastgesteld, de Ondernemingsraad heeft hier instemming aan verleend in januari 2023. Implementatie van het thuiswerkbeleid vindt plaats in 2023. In december 2022/januari 2023 zijn de medewerkers van de Vlasmeersestraat – waar nodig - intern verhuisd van werkplek.

Uitruilregeling: We zijn in 2022 overgestapt van een jaarlijkse uitvraag of een medewerker wil deelnemen aan de uitruilregeling naar een eenmalige uitvraag, waarbij de medewerker op verzoek dit weer kan wijzigen via YouForce. Deze aanpassing is gedaan omdat deze werkwijze minder arbeidsintensief en foutgevoelig is voor zowel de afdeling P&O als voor de medewerkers. Er is positief gereageerd op deze aanpassing.

Vitaliteitsonderzoek: In 2022 is door de stagiaire P&O een verdiepend onderzoek gedaan naar Werkdruk naar aanleiding van de uitkomsten van het Vitaliteitsonderzoek in 2021. Hierbij kwamen vooral de volgende factoren naar boven: de personele bezetting en het aangeven van grenzen onder het personeel. Hierdoor heeft de stagiaire met name gekeken naar out-of-the-box oplossingen voor het werven van nieuw personeel. Dit wordt opgepakt in 2023. Daarnaast is dit onderzoek één van de aanleidingen geweest om als organisatie voor dit jaar het thema 'grenzen' te nemen.

Attentieregeling: In 2022 zijn de oude attentieregelingen van cliënten en medewerkers samengevoegd tot één complete attentieregeling. Hiermee is het gemakkelijker voor zowel de organisatie als de medewerkers om in de attentieregeling terug te vinden welke richtlijnen en bedragen gehanteerd worden. De Ondernemingsraad heeft ingestemd met deze regeling.

Indicatoren

	2022 (per 31/12/22)	2021 (per 31/12/21)
Medewerkers (aantal; fte)		
Totaal (incl. leerlingen, excl. stagiaires)	165 (106.89 fte)	165 (106.79 fte)
Primair proces	140 (89.45 fte)	142 (91.10 fte)
<i>Instroom</i>	23 (10,14 fte)	27 (10,61 fte)
<i>Uitstroom</i>	25 (15,07 fte)	22 (7,59 fte)
Ondersteunend personeel	25 (17.44 fte)	23 (15,69 fte)
<i>Instroom</i>	8 (6.39 fte)	4 (1,83 fte)
<i>Uitstroom</i>	6 (3.50 fte)	9 (4.22 fte)
Vrijwilligers	49	32
Stagiaires	10 (4,47 fte)	14 (6,75 fte)
Leerlingen	5 (4,02 fte)	7 (5,41 fte)

- Het aantal medewerkers is in 2022 gelijk gebleven aan 2021. De verhouding tussen ondersteunend personeel en het primair proces is licht gewijzigd. Het ondersteunend personeel is gegroeid met 2 medewerkers, dit is te wijten aan de nieuwe functies van ICT medewerker en Junior P&O adviseur. Het aantal medewerkers binnen het primair proces is gedaald, door de uitstroom van medewerkers in het najaar van 2022. Dit zijn onvervulde vacatures. Het aantal stagiaires is gedaald. Dit heeft voornamelijk te maken met te weinig aanmeldingen bij de opleiding. In 2023 wordt een opdracht geformuleerd voor de praktijkopleider samen met de opleidingsadviseur om hier actie op te ondernemen. Voorstaande geldt ook voor de leerlingen. We merken dat het moeilijker wordt om goede leerlingen te werven.
- In 2022 was het gemiddeld percentage ziekteverzuim 10,63 % met een meldingsfrequentie van 1,16. De gemiddelde ziekteduur van medewerkers lag op 41,49 dagen, in 2022 hadden we vooral te maken met langdurig verzuim. We zien hierin een dalende lijn gedurende het jaar.
Het landelijk gemiddelde in de zorg in Q4 van 2021 is: 8,88%. We hadden gedurende het jaar veel middellang en langdurig verzuim. Hier is actief beleid op gevoerd, zoals het overstappen van arbodienst. In 2023 gaan we meer inzetten op preventie. We hebben veelal uitval door psychische klachten. We zien dat medewerkers moeite hebben om hun grenzen aan te geven, waardoor zij te vaak en te lang hier overheen gaan.
- Binnen de Robert Coppes Stichting hanteren we een meldingsstelsel voor incidenten met medewerkers waar geen cliënten of bewoners bij betrokken zijn, de zogeheten Meldingen

Incidenten Medewerkers (MIM). In 2022 zijn er 2 meldingen geweest. Deze zijn intern opgepakt.

- Bij de vertrouwenspersoon medewerkers is één kwestie gemeld. Deze kwestie was niet herleidbaar naar de werksituatie. De klachtencommissie voor medewerkers (GIMD) heeft geen formele klachten ontvangen in 2022.

3.2.2. *Leren en ontwikkelen*

We bouwen aan een leercultuur binnen de organisatie. Medewerkers en teams worden ondersteund in het verder ontwikkelen van hun eigen professionele houding. Dit is onderdeel van de doorontwikkeling van de Coppes professional zoals in onze strategie ook beschreven. We blijven investeren in intervisie, presentie en moreel beraad als middel om aan de slag te gaan met thema's als bewustwording, grenzen stellen, samenwerken, communicatie.

Ontwikkeling (nieuwe) medewerkers: De RCS vindt het belangrijk huidige en toekomstige (zorg)professionals op te leiden o.a. in de specifieke kennis en expertise rondom mensen met een visuele functiebeperking en bijkomende psychische en lichamelijke problematiek. Daartoe werken we met ons eigen basiscurriculum. Dit basiscurriculum hebben we in 2022 geëvalueerd en anders ingericht, zodat het duidelijker wordt voor medewerkers wanneer we wat van hen verwachten. Dit is voor 2023 geïntegreerd met het nieuwe leerplein.

In VIVIS verband wordt gewerkt aan een branche curriculum voor medewerkers. Dit wordt ontwikkeld met een werkgroep vanuit het meerjarig deelsectorplan Kennis over Zien. De RCS neemt hierin deel aan de deel-werkgroepen rondom functies die binnen onze organisatie ook beschikbaar zijn. Eveneens in VIVIS verband is er een gezamenlijk leerplein in ontwikkeling, om gezamenlijk opleiden binnen de branche nog beter te faciliteren, verdere uitwerking volgt in 2023.

In 2022 hebben veel medewerkers weer modules gevolgd uit ons eigen basiscurriculum. Dit betreft onder andere de basiscursus functioneren met een visuele beperking maar ook inhoudelijke modules zoals 'een andere informatieverwerking', 'ik zie ik zie wat jij niet ziet' en 'niet lekker in je vel zitten'. Ook zijn er meer competentiegerichte modules gevolgd zoals 'motiverende gespreksvoering' en 'digitale toegankelijkheid'. Daarnaast zijn we gestart met het ontwikkelen van leertraject 'Psychische gezondheid'. In 2022 zijn enkele modules in een vergeand stadium ontwikkeld en worden meegenomen in de leerkalender voor 2023. In 2023 wordt de overige modules ontwikkeld.

Daarnaast biedt de RCS ruimte voor doorontwikkeling van medewerkers in een eigen leerroute. In 2021 zijn bijvoorbeeld meerdere medewerkers opgeleid tot werkbegeleider en assessor. In 2021 en 2022 zijn twee gedragswetenschapper is, in samenwerking met Reinier van Arkel, opgeleid tot GZ-psycholoog, een derde gedragswetenschapper gaat in 2023 starten met de opleiding tot GZ-psycholoog. In 2022 wordt één zij-instromer opgeleid tot zorgprofessional. We hebben twee nieuwe leerlingen mogen verwelkomen. Er zijn 5 medewerkers gestart met een opleiding voor een hoger opleidingsniveau. In 2022 hebben 5 BBL-ers MMZ niveau 4 of VIG/MZ niveau 3 hun diploma behaald. Wij hebben allen een baan aan kunnen bieden. Op eigen verzoek zijn twee medewerkers alsnog uitgestroomd.

‘Coppes Leerplein’: In 2022 is het Coppes leerplein verder doorontwikkeld en opnieuw onder de aandacht gebracht bij medewerkers. In het systeem zijn nu leerroutes naar functie uitgewerkt en is er gewerkt aan het invoeren van de leerhistorie. Hierdoor wordt het voor medewerkers inzichtelijk wat zij al gedaan hebben aan scholing en wat zij nog moeten doen. Voor 2023 krijgen de medewerkers de ruimte om aan dit systeem te wennen. Dit geeft ons de ruimte om het gedeelte voor de managementinformatie verder door te ontwikkelen. Vanaf 2024 zal door de manager gemonitord gaan worden op het tijdig afronden van verplichte scholing.

Het ontwikkelen van een gezamenlijk Leerplein in de branche i.s.m. Visio en Bartiméus staat gepland in 2023. In 2022 heeft Bartiméus afspraken gemaakt met Procademy over de ontwikkeling van een overkoepelende hub, waarin medewerkers zich kunnen aanmelden voor opleidingen van de twee andere organisaties uit het samenwerkingsverband.

Geïntegreerde leerafdeling : Begin 2021 is het samenwerkingsconvenant tussen de RCS en het Koning Willem 1 College getekend. Doel van deze samenwerking is om de opleiding MBO maatschappelijke zorg, uitstroomrichting specifieke doelgroepen, niveau 3 vorm te geven binnen de praktijk van onze organisatie. Door de opleiding volledig te integreren in de praktijkomgeving beogen we de kwaliteit van de opleiding en de zorg specifiek voor deze cliëntengroep te versterken, de instroom van nieuwe medewerkers te vergroten en de uitstroom van nieuwe medewerkers te verkleinen. We beoogden daarmee een innovatieve onderwijsvorm te realiseren waarin studenten in de directe werkpraktijk continu konden werken aan verbetering/professionalisering hetgeen de kwaliteit van het onderwijs aan deze toekomstige medewerkers en ook de zorg direct ten goede kan komen. In 2021 zijn 10 stagiaires niveau 3 maatschappelijke zorg (BOL) bij de RCS gestart.

Na evaluatie in 2022 waren we voornemens om dit concept door te zetten voor het schooljaar 2022/2023. Dit heeft echter geen doorgang kunnen vinden wegens te weinig aanmeldingen van nieuwe studenten.

3.3. Veilige locaties

Voor iedere locatie is een aanspreekpunt locatieveiligheid (‘opgeleid persoon’) aangewezen die zorgdraagt voor de naleving van brandveiligheid, testen van de brandmeldinstallatie en oefening van de ontruimingsplannen van de locatie. De opgeleide personen komen periodiek bij elkaar met de coördinator facilitair en de manager primair proces om kennis te nemen van actuele ontwikkelingen en om van elkaar te leren.

Verbetering zorgalarmeringssysteem²: Op de locatie Zwijzenplein is de domotica vervangen. Hier wordt nu net als op de Diepenbrockstraat gemaakt van Mobiletrack. Daarmee is ook de verbinding tussen beide locaties via de alarmsystemen weer functioneel. De slaapdienst die in 2021 op de locatie Zwijzenplein vanwege problemen in de alarmering opnieuw was ingesteld kon daardoor ook weer worden opgeheven.

Indicatoren

- In 2022 is het houden van ontruimingsoefeningen weer hervat. Alle locaties hebben een ontruimingsoefening gehouden. Verbeterpunten uit deze oefeningen zijn opgepakt door de opgeleide personen van de desbetreffende locaties.
- De brandmeldinstallaties zijn periodiek getest, er hebben zich geen problemen voorgedaan.
- In 2022 hebben zich twee ernstige incidenten voorgedaan (brand en een explosie), beiden in een woonvoorziening. In het tweede geval was er sprake van ernstig letsel van één cliënt dat goed is opgevangen in het medische circuit. Naar aanleiding van beide ernstige incidenten is onderzoek ingezet en zijn verbetermaatregelen ingesteld. Eén incident is uiteindelijk, na vooronderzoek, gemeld bij de IGj.
- Medewerkers op de woonlocaties volgen een BHV scholing bij hun start binnen de RCS én volgen tweejaarlijks een praktische herhalingscursus. De scholing is in het najaar van 2021 door alle medewerkers gevolgd, herhaling wordt gepland in 2023. In 2022 hebben alle BHV-ers een e-learning gevolgd op het gebied van BHV.
- Er zijn in 2022 geen legionella besmettingen geweest die aan de Inspectie voor Leefomgeving en transport gemeld moesten worden. Daar waar sprake was van verhoogde getallen bij meting kon dit door spoelprocedures worden opgelost.

3.4. Veilig werken met informatie en persoonsgegevens

De Robert Coppes Stichting hanteert informatiebeveiligingsbeleid conform de bepalingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De Robert Coppes Stichting heeft verwerkersovereenkomsten afgesloten met de verwerkers die persoonsgegevens van de Robert Coppes Stichting verwerken, de verwerkingen liggen vast in een verwerkingenregister.

Bij de overgang naar het elektronisch cliëntdossier is extra aandacht besteed aan de bescherming van de persoonsgegevens in de nieuwe omgeving. Autorisaties voor het dossier zijn herijkt en zo ingeregeld dat medewerkers die niet direct bij een cliënt betrokken zijn alleen via een escalatieknop (met opgaaf van reden) in het dossier van deze cliënt kunnen kijken. De logging van deze escalatieknop wordt gemonitord via de kwartaalrapportages.

In 2022 is het nieuwe intranet in gebruik genomen binnen de sharepoint omgeving voor alle medewerkers. De beveiliging van de apparatuur van de RCS is in 2022 verder versterkt. Alle laptops kennen toegangsbeveiliging via multifactor authenticatie via de mobiele telefoon van de desbetreffende medewerker. Daarnaast maken we waar nodig gebruik van InTune van Microsoft (MDM).

4 | Bestuur, toezicht en medezeggenschap

4.1. Bestuur en toezicht

De stichting werd in 2022 bestuurd door mw. M.L.M. (Marian) van Heerebeek. De bestuurder is bevoegd tot, en verantwoordelijk voor, de besturing van de zorgorganisatie en voor de algemene gang van zaken, en legt daarover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. In de statuten ligt vast voor welke besluiten van de bestuurder voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht noodzakelijk is. De statuten schrijven tevens voor hoe te handelen in een situatie waarin bestuurder en Raad van Toezicht van mening verschillen rondom besluiten (conflictregering).

De bestuurder legt op diverse manieren en verschillende momenten in de loop van het jaar verantwoording af over de wijze waarop zij de besturing van de organisatie ter hand neemt. Tenminste zes maal per jaar vindt regulier overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de bestuurder.

In 2022 kende de Raad van Toezicht vijf leden vanuit diverse achtergronden die allen relevantie hebben voor het toezicht op de organisatie. De Raad van Toezicht werkt met drie commissies: de commissie Financiën, Huisvesting en ICT, de commissie Kwaliteit en Veiligheid en de Commissie Werkgeverschap. De commissies dragen zorg voor de voorbereiding van onderwerpen binnen hun aandachtsgebied en brengen deze vervolgens in in het overleg met de volledige Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht voert regulier overleg met de bestuurder en gremia binnen de organisatie. Daarnaast houdt de Raad van Toezicht contact met medewerkers en onderdelen van de organisatie via werkbezoeken, Coppesdagen en presentaties van medewerkers binnen overleggen van de (commissies van) de Raad van Toezicht.

Bestuurder en Raad van Toezicht houden samen zicht op de naleving van de Governance code zorg 2020. De statuten van de Robert Coppes Stichting sluiten aan bij de eisen vanuit genoemde code.

In het jaarverslag 2022 Raad van Toezicht wordt nader verslag gedaan van de thema's die de Raad van Toezicht in het verslagjaar heeft behandeld en aan welke besluiten van de bestuurder waar de raad goedkeuring heeft verleend.

4.2. Medezeggenschap en inspraak van cliënten

Eigen regie van de cliënt op de organisatie van zijn of haar zorg is voor de Robert Coppes Stichting een belangrijke kernwaarde. Ook op het gebied van medezeggenschap wordt concreet invulling gegeven aan de eigen regie van cliënten. In de medezeggenschapsregeling cliënten van de RCS volgen we de kaders van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen 2018 (WMCZ 2018).

De RCS organiseert medezeggenschap voor cliënten via:

- Locatie overleggen op de zeven woonlocaties en de dagbestedingslocaties: In deze overleggen worden ontwikkelingen en keuzes van de locatie besproken met bewoners/deelnemers.
- Cliëntenraad AWB & VPT: Deze cliëntenraad adviseert (gevraagd en ongevraagd) de Centrale cliëntenraad over vraagstukken en voorstellen die betrekking hebben op cliënten AWB en VPT.
- Centrale Cliëntenraad: De Centrale Cliëntenraad (CCR) komt op voor de belangen van alle cliënten van de Robert Coppes Stichting. De CCR heeft advies én instemmingsrecht conform de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen 2018.

De RCS organiseert inspraak voor cliënten via vaste momenten van inspraak (cliënttevredenheids-onderzoek; woonwensenonderzoek) én via eventueel een aparte thematische inspraakronde wanneer daar aanleiding toe bestaat. Binnen locaties wordt inspraak ingevuld via het periodieke locatieoverleg met bewoners/deelnemers. In 2022 hielden we een woonwensenonderzoek waar alle cliënten (en hun familie) op konden reageren. Er zijn geen inspraakrondes op andere thema's gehouden.

Locatieoverleg

Sinds de implementatie van de nieuwe medezeggenschapsregeling voor cliënten in 2020 neemt het locatie-overleg een nadrukkelijker plaats in. Iedere locatie organiseert een vorm van overleg met cliënten over ontwikkelingen op de locatie. Soms betreft dit een huiskameroverleg, in andere gevallen wordt juist meer individueel gesprek gevoerd met cliënten omdat men niet graag in een groep bij elkaar komt. In ieder geval worden cliënten op elke locatie zo goed mogelijk betrokken bij keuzes die op de locatie gemaakt worden en waar cliënten ook belang bij hebben. Thema's die in de locatie-overleggen zijn behandeld betreffen onder andere de manieren om zuinig met energie om te gaan, keuze van nieuw meubilair, versterken van onderlinge contacten.

Voor de AWB teams is het inrichten van een vorm van inspraak/medezeggenschap lastiger gebleken omdat cliënten weinig gemeenschappelijks hebben. Er is een enquête ontwikkeld waarmee men bij cliënten wil inventariseren waar men behoefte aan zou hebben. Deze enquête is voorgelegd aan de CR AWB & VPT met het voorstel om deze via hen uit te sturen. Naar verwachting wordt dit in Q1 2023 verder opgepakt/ behandeld.

Cliëntenraad Ambulant en VPT

De cliëntenraad AWB en VPT is samengesteld uit cliënten AWB en VPT vanuit de regio's waar de RCS ondersteuning biedt. De cliëntenraad Ambulant en VPT is in 2022 gestart met een nieuwe voorzitter. Drie leden uit de Cliëntenraad Ambulant en VPT nemen zitting in de CCR. Begin 2022 is afscheid genomen van de voorzitter die eind 2021 zijn taken neerlegde. Deze heeft van de gemeenten Vught ter ere al zijn inzet de spel van verdienste gekregen bij dit afscheid.

Eind 2022 heeft één lid besloten om te stoppen met zijn positie in zowel de CCR als de cliëntenraad AWB en VPT. Eind 2022 is er afscheid van dit lid genomen. De raad bestaat daarom begin 2023 (tijdelijk) uit 6 leden.

Besproken thema's zijn o.a. het jaarverslag 2021, woonwensonderzoek, de rol van de cliëntenraad ambulant en VPT en bereikbaarheid van de raad voor alle cliënten ambulant en VPT. De raad worstelt er mee dat cliënten AWB en VPT geen toenadering zoeken en dat informatie vanuit de cliëntenraad niet verspreid wordt onder AWB en VPT cliënten.

Er is gesproken hoe andere cliënten in contact kunnen komen met de cliëntenraad AWB/VPT. Er is een apart emailadres aangemaakt voor de cliëntenraad AWB/VPT (clienraadaawb-vpt@robertcoppes.nl) i.v.m. privacy wordt dit adres beheerd door de ondersteuners van de cliëntenraad, echter heeft dit nog geen respons opgeleverd. De leden van de cliëntenraad AWB-VPT zoeken daardoor naar manieren om meer van betekenis te kunnen zijn, voor de stichting en de cliënten AWB-VPT. Hierover is in de vorm van een moreel beraad met elkaar besproken en hieruit zijn ideeën voortgekomen zoals: het opstarten van een nieuwsbrief of het organiseren van thema- en informatie- avonden. In 2023 willen de leden meer vorm gaan geven aan deze ideeën.

Centrale Cliëntenraad

Samenstelling: De CCR is samengesteld uit een afvaardiging van cliënten vanuit de woonvormen, dagbesteding en AWB en VPT (waarbij leden ook lid kunnen zijn van de CR AWB & VPT). De Centrale Cliëntenraad heeft binnen de Robert Coppes Stichting enquêterecht, dit is vastgelegd in de statuten van de organisatie.

In 2022 telde de Centrale Cliëntenraad zeven leden, van wie er aan het einde van 2022 twee hun lidmaatschap hebben gestopt. Per 2022 zijn vanuit de Cliëntenraad AWB en VPT twee nieuwe leden afgevaardigd in de CCR, waarmee de verbinding tussen beide cliëntenraden verder is verankerd. De ondersteuning van de CCR werd in 2022 ingevuld door een directiesecretaresse. Vanwege wisselingen in de bezetting van het directiesecretariaat heeft de CCR ondersteuning gekregen van twee secretaresses. Op basis van hun ervaringen heeft de CCR in november één van de secretaresses geselecteerd als vaste ondersteuner.

Overleggen: De Centrale Cliëntenraad heeft in 2022 vijf maal regulier overleg gehad met de bestuurder. De CCR heeft daarnaast in 2022 twee eigen vergaderingen gehouden waarin zij adviezen hebben geformuleerd voor het volgende overleg met de bestuurder.

Leden van de Centrale Cliëntenraad hebben deelgenomen aan de interne reflectie over het kwaliteitsrapport 2021 in mei 2022 en aan de ZieZo beurs in september 2022.

De Centrale Cliëntenraad heeft in 2022 een overleg gevoerd met een delegatie van de Ondernemingsraad. In dit overleg is gekeken naar de wijze waarop de medezeggenschapsraden betrokken zijn bij wervingsprocedures en hoe de raden betrokken zijn bij de ontwikkeling van de vastgoedplannen binnen de Robert Coppes Stichting.

De Centrale Cliëntenraad heeft in 2022 eenmaal overleg gevoerd met een delegatie van de Raad van Toezicht. Tijdens deze afstemming, die eens per jaar plaatsvindt, is ingegaan op het personeelstekort binnen de RCS en op de huisvestingsplannen. De Centrale Cliëntenraad heeft bij dit gesprek aangegeven zich goed betrokken te voelen bij ontwikkelingen binnen de Robert Coppes Stichting.

Onderwerpen: In 2022 heeft de CCR positief advies uitgebracht over:

- Begroting en het jaarplan voor 2022
- Jaarverslag 2021
- Kwaliteitsrapport over 2021
- Continuïteitsbeleid in het kader van corona
- Bestuursverklaring inzake aangepaste invulling dagbesteding in corona tijd ten behoeve van het Zorgkantoor
- Benoeming van een nieuwe externe vertrouwenspersoon voor cliënten
- Voorstel stichting Vrienden van de Coppes om familieleden van cliënten schriftelijk te vragen om een bijdrage te leveren.

Leden van de CCR hebben geadviseerd over de vragenlijst voor het woonwensenonderzoek en deelgenomen aan de testfase van het digitale cliëntenportaal Caren zorgt. In beide gevallen is door de organisatie dankbaar gebruik gemaakt van de adviezen en opmerkingen van de leden van de Centrale Cliëntenraad. De CCR is ook geïnformeerd over de aanpassing van de organisatiestructuur.

De CCR heeft er op aangedrongen dat de RCS bleef zoeken naar een mannelijke externe cliëntvertrouwenspersoon naast de vrouwelijke externe cliëntvertrouwenspersoon. Dit juist om cliënten keuzemogelijkheid te bieden. Nadat de wervingsprocedure hiertoe voor een tweede keer was uitgezet is in het najaar een geschikte mannelijke cliëntvertrouwenspersoon gevonden. De CCR heeft positief geadviseerd op de benoeming van deze persoon die per 1 januari 2023 zal starten.

In 2022 is de CCR door de bestuurder periodiek geïnformeerd over de voortgang van de vastgoedplannen. In september is de CCR geïnformeerd over de werving van fondsen door de Vrienden van de Coppes en hun plannen om naast medewerkers ook familieleden van cliënten te benaderen om een financiële bijdrage te leveren. De CCR kon zich hierin vinden, afgesproken is dat de wervingsbrief eerst door de CCR wordt beoordeeld.

De RCS vindt het heel belangrijk om cliënten te betrekken bij de selectie van nieuwe medewerkers die voor de hele organisatie worden ingezet, zoals een manager, adviseur communicatie, manager primair proces of een medewerker van de Front Office. In 2022 waren er veel vacatures en dus ook selectieprocedures, dit legde forse druk op de leden van de CCR. In overleg met de bestuurder is afgesproken dat de raad bij iedere vacature vooraf overlegd wordt met de CCR of het om een functie gaat waarbij men vindt dat de CCR bij de selectie betrokken moet zijn. Op deze manier kan de CCR zelf het belang afwegen en wordt beter rekening gehouden met de belastbaarheid van de leden van de CCR. In noodgevallen kan ook een beroep gedaan worden op cliënten die niet lid zijn van de raad maar wel aan een procedure deel willen nemen namens de cliënten. Deze mogelijkheid is een aantal malen ingezet in 2022, in ieder geval bij de werving van een directiesecretaresse.

Scholing: In mei 2022 heeft de CCR een scholingsdag gehad waarin is ingegaan op de taken van een lid van een cliëntenraad en aan de hand van een teambuildingsspel van het Landelijk Steunpunt Cliëntenraden (LSR) gekeken is naar welke kwaliteiten elk lid inbrengt in de raad.

Communicatie: De CCR heeft met de adviseur communicatie gesproken over het bereiken van de achterban en het meer in beeld brengen van de Centrale Cliëntenraad via een nieuwsbrief of andere communicatievormen. Dit punt wordt meegenomen in het jaarplan 2023 onder het thema cliëntcommunicatie. De CCR heeft tevens aandacht gevraagd voor het verbeteren van communicatie door medewerkers op de woonvoorzieningen. Dit punt is via de manager zorg meegenomen naar de teams.

4.3. Ondernemingsraad

Samenstelling: De medewerkersbelangen worden binnen de Robert Coppes Stichting behartigd door de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad bestond per 31 december 2022 uit zes leden (zie bijlage 3). De Ondernemingsraad kende een aantal wisselingen vanwege persoonlijke omstandigheden. De Ondernemingsraad heeft de Coppesdagen in februari en juni gebruikt om een ludieke oproep te plaatsen voor nieuwe leden. Dit heeft geresulteerd in de toetreding van twee nieuwe leden tot de Ondernemingsraad vanuit wonen én vanuit de gedragswetenschappelijke dienst. Hiermee was de Ondernemingsraad eind 2022 qua diversiteit en representativiteit weer meer in balans.

Overleggen: De Ondernemingsraad heeft in 2022 zestienmaal vergaderd. Hiervan betrof het zesmaal het reguliere overleg met de bestuurder, zeven eigen vergaderingen zonder de bestuurder, eenmaal met de centrale cliëntenraad en tweemaal een overleg met een afvaardiging van de raad van toezicht. Tijdens het eigen overleg van de OR is er vijf maal gebruik gemaakt van de zogenaamde 'open stoel'. Daarbij wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om de OR tijdens een vergadering aan het werk te zien.

In 2022 hebben afgevaardigden van de Ondernemingsraad overlegd met teams van Wonen en Dagbesteding. Deze gesprekken vonden plaats naar aanleiding van het thema communicatie en verbinding dat in 2021 op de agenda van de organisatie is gezet door de Ondernemingsraad en in 2022 nog steeds een belangrijk thema is voor de raad. De gesprekken zijn als zinvol ervaren en de input is meegenomen om verder richting te geven aan het onderwerp.

De Ondernemingsraad was betrokken bij de selectie van een nieuwe arbodienst in de eerste helft van 2022. De nieuwe arbodienst is per 1 juli gestart. Vanwege de wisseling van Arbodienst heeft er in 2022 geen periodiek overleg tussen Ondernemingsraad en de arbodienst plaatsgevonden.

Onderwerpen: De Ondernemingsraad heeft in 2022 positief advies uitgebracht over:

- Begroting en jaarplan 2022;
- Beleid zorgcontinuïteit in verband met corona;
- Tijdelijke regeling reiskosten medewerkers;
- Wijziging attentieregeling;
- Vacature praktijkopleider;
- Herbenoeming lid van RvT;
- Thuiswerkbeleid.

Andere thema's die in 2022 in OR verband aan de orde zijn geweest:

- Betrokkenheid van leden van de OR bij selectieprocedures voor diverse vacatures (communicatieadviseur; manager primair proces, directiesecretaresse, medewerker front office, adviseur kwaliteit, junior adviseur P&O).
- Leden van de Ondernemingsraad hebben deelgenomen aan de interne reflectie over het kwaliteitsrapport over 2021.
- De OR is actief betrokken geweest bij het communicatieplan voor de nieuwe strategische koers. Mede op advies van de OR zijn medewerkers bevraagd op hun kracht voor de Coppes en zijn teams uitgenodigd om tijdens de Coppesdag een presentatie te geven van de pijler vanuit de strategie waar zij mee aan de slag willen.
- De OR heeft positief gereageerd op het voorstel van de Vrienden van de RCS om alle medewerkers te vragen via hun salaris maandelijks een donatie te doen aan de stichting.

Andere thema's van gesprek betroffen:

- Voortgang programma communicatie & verbinding;
- Recht op onbereikbaarheid (bepaling in de CAO GHZ);
- Corona maatregelen;
- Huisvestingsbeleid;
- Functiehuis;
- Uitruilregeling;
- Verzuim.

Scholing: De Ondernemingsraad heeft in 2022 één dag scholing gevolgd. De training was gericht op de bevoegdheden van de Ondernemingsraad en de aandacht voor de kwaliteiten van het OR-team. Daarnaast omvatte de scholing het thema gespreksvaardigheden ten behoeve van het thema 'contact met collega's'.

Communicatie: De OR heeft in 2022 vier maal een nieuwsbrief uitgebracht via Coppes Plaza om de achterban betrokken en geïnformeerd te houden.

5 | Financieel beleid

5.1. De gang van zaken tijdens het boekjaar en toestand per balansdatum

Het resultaat 2022 is € 157.373 positief. Dit is een daling van € 301.232 ten opzichte van het resultaat van 2021, dat € 458.606 positief was. Het resultaat van 2022 is lager dan in 2021 doordat meer inzet van personeel niet in loondienst noodzakelijk is geweest (€ 303.049) door verzuim en het niet kunnen invullen van vacatures. De opbrengsten zijn hoger in de WLZ en de dagbesteding Nijmegen en Limburg zorgen voor een toename van de opbrengsten WMO.

In het boekjaar 2022 waren de effecten van de COVID-19 pandemie beperkt tot meer (langdurig) verzuim van medewerkers. De zorg aan de cliënten is merendeels continu doorgegaan. Ook hebben we in 2022 te maken gehad met toename van de kosten door inflatie mede als gevolg van de stijgende energieprijzen.

Het zorgkantoor (WLZ) heeft in 2022 het extreme verzuim als gevolg van COVID gecompenseerd evenals de stijging van de energielasten. Dit betekent voor RCS een meeropbrengst van € 51.637.

De totale bedrijfsopbrengsten zijn met € 293.323 gestegen ten opzichte van 2021. Dit is een toename van € 247.037 voor opbrengsten zorgprestaties en een toename van de subsidies met € 46.286.

De toename van de opbrengsten zorgprestaties is voor € 172.371 WLZ-opbrengsten door indexering van de tarieven, een lichte toename van cliënten met een Modulair Pakket Thuis en de compensatie COVID en energie. Ambulant is sprake van groei van de dagbesteding WMO door de groei van de dagbesteding in Nijmegen en de dagbesteding Limburg.

De kosten voor uitbesteed werk (personeel niet in loondienst) zijn met € 303.049 gestegen ten opzichte van 2021. Het is in toenemende mate lastig om vacatures ingevuld te krijgen en de vakantieperiode zonder personeel niet in loondienst door te komen. De lonen en salarissen zijn toegenomen door de CAO stijging en de stijging van de premies voor sociale lasten en pensioenen.

De afschrijvingskosten zijn € 32.577 hoger dan in 2021, omdat we de levensduur van het onroerend goed in eigendom hebben bepaald op basis van het meest actuele vastgoedplan.

De overige bedrijfskosten zijn in totaliteit gedaald met € 14.055. De hotelmatige kosten zijn in 2022 lager omdat in 2021 de kosten voor de inspectierapporten in het kader van brandveiligheid zijn opgenomen.

De verzwaren en veroudering van de cliënten en het palliatief begeleiden van een aantal cliënten zorgen voor hogere patiënt- en bewonersgebonden kosten in 2022. Deze meerkosten krijgen we deels vergoed door het zorgkantoor.

Door de toename van de kosten voor begeleiding van het (langdurig) verzuim en door de verhoging van de vergoeding voor reiskosten per kilometer door de stijging van de brandstofprijzen zien we hogere overige personele kosten.

De algemene kosten zijn € 53.905 lager dan in 2021, omdat in 2021 zowel een cliënttevredenheidsonderzoek als een medewerkerstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. Op de automatiseringskosten is in 2022 bespaard door nieuwe afspraken te maken met de leveranciers.

Ratio's: In onderstaande tabel worden de financiële prestaties van de Robert Coppes Stichting uitgedrukt in ratio's weergegeven:

Ratio's Robert Coppes Stichting	2022	2021	norm
DCSR (EBITDA/rentelasten + aflossingen)	14,38	3,48	> 1,2
Solvabiliteit (eigen vermogen/totaal vermogen)	53%	42%	> 25%
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	329%	305%	> 100%

Door de positieve resultaten en de aflossing van de langlopende leningen ultimo 2022 zijn de diverse ratio's toegenomen. Deze positieve ontwikkeling is noodzakelijk voor het aantrekken van de benodigde financiering bij bankiers voor de ontwikkeling van nieuwbouwplannen.

5.2. Resultaat versus begroting 2022

Het begrote resultaat voor 2022 was € 102.936. Het boekjaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 157.373. De opbrengsten zijn € 452.420 hoger dan begroot. De verdeling naar de financieringsvormen is als volgt:

De opbrengsten zijn € 452.420 hoger dan begroot. De verdeling naar de financieringsvormen is als volgt:

Financiering	Realisatie 2022	Begroot 2022	verschil
WLZ	€ 8.170.173	€ 7.986.458	€ 183.715
WMO	€ 1.402.287	€ 1.354.028	€ 48.259
ZVW	€ 556.042	€ 544.556	€ 11.486
Subsidies	€ 505.200	€ 318.925	€ 186.275
Overige opbrengsten	€ 154.965	€ 132.281	€ 22.684
	€ 10.788.668	€ 10.336.248	€ 452.420

De hogere WLZ-opbrengsten is omdat we meer cliënten in zorg hebben op basis van MPT (€ 55.000 meer opbrengsten), meer cliënten met extreem medische kosten (€ 17.000), een toekenning van budget voor innovatie (€ 60.000) en een compensatie voor meerkosten COVID en energie (€ 51.600).

De WMO opbrengsten voor de dagbesteding in Nijmegen en Limburg zijn hoger dan begroot. De inspanningen van die teams om meer cliënten te interesseren voor de dagbesteding zijn succesvol geweest.

De subsidieopbrengsten zijn hoger dan begroot door € 120.000 hogere subsidietoekenning voor expertisegelden, praktijkleren en subsidie stagiaires.

De totale kosten zijn in 2022 € 249.440 hoger dan begroot. De verdeling naar de verschillende kostenrubrieken is als volgt:

Kostensoort	Realisatie 2022	Begroot 2022	verschil
Personeelskosten	€ 8.100.161	€ 7.506.168	€ 593.993
Voeding en hotelmatig	€ 491.540	€ 399.888	€ 91.652
Algemene kosten	€ 710.607	€ 977.004	-€ 266.397
Patiëntgebonden kosten	359.322	334.128	€ 25.194
Onderhoudskosten	62.408	80.664	-€ 18.256
Energiekosten	155.488	211.056	-€ 55.568
Huur-afschrijvingen-rente	751.769	724.404	€ 27.365
	€ 10.631.295	€ 10.233.312	€ 397.983

De personeelskosten zijn hoger dan begroot door de inzet van personeel niet in loondienst voor vervanging van zwangerschapsverlof, langdurig zieken en het niet ingevuld krijgen van vacatures voor € 574.000.

Een structurele toename van de noodzakelijke kosten voor (brand)veiligheid op de verschillende locaties zorgt voor hogere hotelmatige kosten.

De algemene kosten zijn lager dan verwacht doordat de advieskosten en kosten nieuw beleid niet volledig zijn besteed en gedeeltelijk anders zijn ingevuld, mede vanwege COVID-19. Ook de automatiseringskosten zijn lager dan begroot door het maken van nieuwe afspraken met Claranet.

De patiëntgebonden kosten zijn hoger door de toename van het aantal cliënten met hoge kosten voor apotheek en wondzorg. Deze kosten zijn deels gecompenseerd door meer opbrengsten in de WLZ.

De energiekosten zijn lager dan begroot. De teams hebben samen met de cliënten bespaard op het verbruik van de energie en de energieleverancier van RCS heeft de energie voor lagere prijzen ingekocht dan op het moment van begroten voorzien was.

De afschrijvingskosten zijn recentelijk afgestemd op het meest actuele vastgoedplan (januari 2023) en daarom hoger dan we begroot hebben.

5.3. Doorkijk 2023

De begroting van 2023 (positief resultaat van € 110.000) is tot stand gekomen in samenwerking met de teams. Voor de uitwerking van de personele formatie en de materiële kosten is rekening gehouden met de gewenste kwaliteit van zorgverlening en de actuele ontwikkelingen binnen de afzonderlijke teams.

Voor 2023 zijn vier jaarplanlijnen opgesteld, elk gerelateerd aan een thema dat in 2023 meer nadrukkelijke aandacht behoeft. Dit betreft de thema's:

- Implementatie van de visie op dag-invulling voor cliënten
- Innovatie: bewustwording in de organisatie en doorontwikkeling van innovatie
- Levensloopbestendige zorg: vastgoed verder uitwerken en het uitbreiden van het professioneel netwerk
- Toekomstbestendig werken: de organisatie voorbereiden op toekomstbestendig werken. Vanuit het gegeven dat er minder (gespecialiseerd) personeel en geld beschikbaar is.

In de begroting 2023 zijn de opbrengsten 6,8% hoger dan in 2022. In de indexering van de opbrengsten is rekening gehouden met een inflatie van de materiële kosten van ca 12%. We hebben in de begroting de materiële kosten geïndexeerd met 10%. Voor de WLZ hebben we rekening gehouden met dezelfde bedbezetting als in de begroting 2022, dit is lager dan de huidige bezetting, maar we houden rekening met overlijden van cliënten. Voor de WMO opbrengsten hebben we een ambitieuze groei meegenomen voor dagbesteding Nijmegen en Limburg.

De personele kosten zijn in de begroting 2023 hoger dan in 2022 door de CAO verhoging van 3,2% vanaf 1 mei en de uitbreiding van personeel van 1,8 fte op serviceburo. Deze uitbreiding is bekostigd door besparingen op inhuur van diensten. Voor de woonvormen is de begrote formatie gelijk aan die in 2022. Wel hebben we € 75.000 begroot voor inzet van personeel niet in loondienst.

De materiële kosten zijn in de begroting veelal opgenomen conform bestendig beleid en bestaande contractafspraken. We hebben rekening gehouden met een stijging van de kosten van 10% vanwege inflatie.

Belangrijk is om te blijven sturen op de bezetting van de bedden, omdat we niet zo flexibel zijn in de formatieve inzet op de woningen. Voor de ambulante zorg is van belang dat we in 2023 continu sturen op de productiviteit van het personeel. Voor de dagbesteding zal het project "visie op dagbesteding" in 2023 moeten resulteren in meer cliënten (Nijmegen en Spaubeek) en een verbetering van de aanwezigheid van cliënten. We sturen ook op de ideale groepsgrootte van minimaal 5 cliënten per medewerker.

De krapte op de arbeidsmarkt is een groot risico voor de haalbaarheid van de begroting. Het is dan ook van belang om goede medewerkers aan te trekken en zeker ook te behouden. Ook de inflatie zorgt voor een uitdaging!

Het strategisch team heeft met de financiële aanspreekpunten van de teams de ambitie om ook in 2023 een positief resultaat te behalen van minimaal 1% van de opbrengsten. Daarom is afgesproken om in 2023 tijdig met de teams deze begroting in relatie tot de realisatie in 2023 te bespreken en gezamenlijk af te spreken hoe bij te sturen.

Bijlagen

Bijlage 1: Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Aandachtsgebied	Andere functies
M.C.A. van Odenhoven	Voorzitter Commissie Werkgeverschap Commissie Kwaliteit en Veiligheid	• Manager wonen met zorg a.i., Omring, Hoorn • Secretaris bestuur Pieterskerkconcerten •
B. Nusselder	Vice voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid	• Kinder- en Jeugdpsychiater Stichting Karakter
B. Ceresa	Commissie Financiën, Huisvesting en ICT	• Lid Raad van Bestuur Proteion
J.P.L. Beerens	Commissie Financiën, Huisvesting en ICT	• Manager Zorg bij Stichting Wassenaarse Zorgverlening
M. Holleman MBA	Commissie Werkgeverschap	• Directeur Arbeidsdeskundig Kennis Centrum • Eigenaar van NeXt – Veranderkracht, leiderschap & organisatieadvies

Bijlage 2: Samenstelling Cliëntenraden in 2022

Centrale Cliëntenraad

Marius de Nijs (voorzitter)	-	Steenweg
Nathalie Kupers	-	Taalstraat en dagbesteding Vught
Elise Lauwen	-	Zwijsenplein
Kevin Aarssen (tot 31 december 2022)	-	Vijverhof
Laura Spruijt	-	AWB Vught
Julia van Vliet - van der Schoot	-	AWB Vught
Sander van Meerendonk (tot 1 november 2022)	-	AWB en dagbesteding Nijmegen

Ondersteuning: *Vanessa van Bruggen (tot 1 mei 2022)*
 Patricia Voskens, (tot 1 augustus 2022)
 Angeline van de Ven (vanaf 1 augustus 2022)
 Mischa van Worcum (vanaf 1 november 2022)
 (directiesecretaresses RCS)

Clientenraad AWB en VPT

Laura Spruijt (voorzitter)	-	AWB Vught
Sjimmy Blondeel	-	VPT
Julia van de Vliet - van de Schoot	-	AWB Vught
Roel Harder	-	AWB Breda
Ronald van Gestel	-	AWB Breda
Sander van Meerendonk (tot 1 november 2022)	-	AWB Nijmegen
Marjoke de Wit - Muis	-	AWB Nijmegen

Ondersteuning: *Marieke Langenkamp*
 Maria Nooren
 (ambulant begeleiders Vught)

Bijlage 3: Samenstelling Ondernemingsraad per 31/12/2022

Bram Vedder (ambulant begeleider Nijmegen)	-	voorzitter
Lieke Mevis (ambulant begeleider Sittard)	-	vice-voorzitter
Marielle Cherkaoui-Nahi (front office)	-	secretaris
Debby van Vught (gedragswetenschapper)	-	lid
Tessa van der Heijden (woonbegeleider Aloysiuslaan)	-	lid
Henriette Huisman-Frencken (ambulant begeleider Sittard)	-	lid