



2024

Kwaliteitsplan

Driezorg

Zonnehuisgroep IJssel-Vecht

DZG

Ouder worden op eigen wijze



Inhoud

Voorwoord	3
Onze zorg	4
Visie Driezorg-Zonnehuisgroep	4
Kernwaarden	5
Besturingsfilosofie	6
Visie op kwaliteit	6
Ontwikkelingen	7
DZG in beeld	9
Plannen per thema	11
Persoonsgerichte zorg	11
Wonen en Welzijn	11
Passende en veilige zorg en ondersteuning	12
Samen leren en ontwikkelen	13
Leiderschap, governance en management	13
Personeelssamenstelling	14
Gebruik van informatie	15
Reactie Cliëntenraad i.o.	16

Voorwoord

Voor u ligt het kwaliteitsplan 2024. Het eerste van Driezorg en Zonnehuisgroep-IJssel Vecht samen. Dat geeft meteen aan in welke dynamische tijd onze organisaties zich begeven.

Naast onze aanstaande juridische fusie en het nieuwe kwaliteitskompas, staan we als zorgorganisatie voor een flinke veranderopgave. We geloven in een transformatie van de ouderenzorg die uitgaat van zelfredzaamheid en eigen regie van de oudere met een zorg of ondersteuningsvraag in de regio Zwolle. Deze verandering is de gezamenlijke opgave met betrokken partijen en inwoners van Zwolle en omgeving. Dat betekent anders kijken, inventief werken, verbinden en samenwerken en vooral aansluiten bij het leven van een cliënt of bewoner.

In dit plan beschrijven we eerst onze visie op onze zorg en de kwaliteit ervan. Daarna geven we een klein inzicht in de cijfers om een beeld van onze organisatie(s) te schetsen. Daarna beschrijven we kort onze plannen per thema voor 2024.

En met deze plannen bouwen we samen met onze partners in de regio aan dé regio om goed oud te worden.

Hennie Bogaards en Jan Hoogeveen

Directeuren WLZ

Onze zorg

Visie Driezorg-Zonnehuisgroep

Als organisatie creëren we een beweging om de uitdaging waar we als samenleving voor staan het hoofd te bieden. Wij kijken met een brede blik naar het waardevolle leven van ouderen en onze medewerkers. Een blik die (vooral) niet alleen over zorg gaat maar over 'het leven kunnen blijven leven'. Die uitgaat van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van mensen, met - als het nodig is - passende zorg en ondersteuning. Thuis of op één van onze locaties. Tijdelijk of voor langere tijd. Dat is onze essentie. Wij gaan uit van samen het verschil kunnen maken. Niet door over te nemen, maar door het samen te doen.

De unieke mens centraal

Ieder mens is een uniek wezen met unieke behoeften, wensen en verlangens. Daarom creëren we ruimte voor eigenheid en zelfstandigheid. Met respect voor elk individu komen we hier zoveel mogelijk in tegemoet. We kijken samen met ouderen hoe we dit zo goed en waardevol mogelijk in kunnen vullen. Altijd met oog voor de rol die ook familie en naasten hierin in kunnen spelen. Juist op deze manier leggen we nadruk op de kwaliteit van leven. En dat is voor iedereen anders. Niet de zorgvraag is leidend, maar het leven.

Leven met lef

Ouder worden op eigen wijze gaat over leven en over lef tonen om te zoeken naar oplossingen die misschien minder voor de hand liggen. Leven gaat over doen, over in actie komen. Onze hand uitstrekken naar iets dat er nog niet is. Niet te lang nadenken, ook niet als we buiten de bekende, gebaande paden moeten gaan.

Aanjager van de vooruitgang

Vergrijzing zorgt voor ontwikkelingen in de samenleving die vragen om anders te denken en doen. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de uitdagingen die er liggen en willen aanjager zijn in de vooruitgang. We kijken met een open blik de wereld in en zijn gedreven om initiatief te nemen en een bijdrage te leveren aan reeds gestarte initiatieven.

Verbinding met anderen

Samen zit in onze haarvaten. Wij kunnen het verschil alleen maken als we in verbinding zijn met de omgeving en de samenleving. We voelen ons hecht verbonden met ouderen, naasten, onze vrijwilligers, collega's, de (regionale) organisaties en de partners in de keten. In verbinding zijn en blijven betekent oog hebben en houden voor elkaar en ieders wensen, dromen en verwachtingen.

Aandacht voor duurzaam

Wij kunnen alleen een toekomstbestendige organisatie neerzetten als we oog hebben voor het verkleinen van onze ecologische voetafdruk. Daarom maken we bewuste keuzes bij de inkoop van dienstverlening en producten en bij de (her)ontwikkeling en het onderhoud van vastgoed. En hebben we aandacht voor het creëren van een gezondmakende leefomgeving. Voor ouderen en onze medewerkers. (Green Deal Duurzame Zorg).

Dit is de kern waar wij als DZG met trots voor staan.

Kernwaarden

Aandacht



We kennen onze cliënten en onze collega's. We hebben aandacht voor hun (levens)verhaal, hun behoeftes en hun verlangens. We zijn betrokken en staan dicht bij onze cliënten en hun naasten. We tonen respect voor ieders normen en waarden. Dat betekent ook dat we alert zijn op hoe het met ieder individu gaat. We zien elkaar.

Lef



We zijn aanjager van de verandering die we graag zien. Wij gaan, als het moet of kan, buiten gebaande paden. Dit vraagt lef, moed en elkaar de ruimte geven. Vertrouwen hebben in jezelf, in elkaar en in de samenwerking met anderen, ook als dit misschien met partijen is die minder voor de hand liggend zijn.

Samen



'Ouder worden op de wijze die het beste bij onze cliënten past' daadwerkelijk faciliteren, kan alleen door samen op te trekken. We staan niet alleen, we verenigen ons. We zijn nauw verbonden met de wereld om ons heen. We erkennen dat we samen sterker staan, en dat we het samen willen doen om verder te komen.

Vindingrijk



Met de uitdagingen die voor ons liggen gaan we anders kijken en anders doen. Dat maakt dat we met een open blik naar de wereld kijken. Het ontdekken van mogelijkheden, zoeken naar oplossingen en creëren van nieuwe oplossingen zit in ons DNA. In onze kern zijn we inventief.

Besturingsfilosofie

We hanteren een aantal besturingsprincipes:

1. Het leven van ouderen is het vertrekpunt van ons handelen
2. Oprechte aandacht voor onze medewerkers
3. Gedeeld leiderschap
4. Continu leren en ontwikkelen
5. Samen komen we verder

Visie op kwaliteit

Kwaliteit bepalen én leveren we samen. We zien in verbinding staan met elkaar als professional, bewoner, cliënt en naaste als een voorwaarde voor kwaliteit. We gaan in dialoog over wat belangrijk is voor onze bewoners, cliënten en collega's. We vullen elkaar aan en houden elkaar scherp. We doen wat nodig is voor een fijne beleving. Dit betekent ook dat we gaan voor wat het juiste resultaat geeft. Daarmee we kiezen we soms om dingen te doen of te laten en beleid of protocollen even opzij te zetten. We blijven hierover wel in gesprek zodat we hiervan leren, ons blijven ontwikkelen en ook de zorg (als sector en in de regio) positief kunnen beïnvloeden.

Ontwikkelingen

Komend jaar zien we een aantal interne en externe ontwikkelingen waar we rekening mee houden.

Juridische fusie vindt plaats op 1 januari 2025

Per 1 januari 2025 fuseren Driezorg en ZGIJV ook juridisch. Dat betekent dat 2024 in het teken staat van veel voorbereidingen. We gaan onder andere voor één naam en merk, voor één ICT-systeem en één functiehuis. Tot slot oriënteren we ons dit jaar op een plan voor het integreren van locatie de Venus in 2024.

Transformatieopgave pakken we aan!

Naast fuseren gaan we ook starten met transformeren. Wij geloven dat het anders kan en gaan daarom naast onze huidige manier van werken experimenteren met een nieuwe manier van werken en samenleven. De beweging van zorg naar leven, van meer zelf- en samenredzaamheid. We volgen onze bestaande stroming, die gericht is op onze huidige manier van wonen en werken en daarnaast ontwikkelen we nieuwe stromingen. We beginnen eerst klein, met experimenten, waarin we proberen welke nieuwe vormen van zorg en ondersteuning werken. Dit alles als een schaduwlijn, losse stroming, naast onze huidige bestaande stroming. De nieuwe experimentele stroming wordt op gang gebracht door een transitieteam; een team van medewerkers uit het zorgproces, die samen gaan kijken waar we al kunnen experimenteren met andere vormen van wonen en (samen) werken. Gaandeweg zullen de bestaande stroming en de experimentele stromingen steeds meer naar elkaar toe bewegen zodat we over een aantal jaar één nieuwe getransformeerde stroming hebben.

Transformatie in de praktijk betekent meer Wlz zorg thuis

In 2023 startten beide organisaties met het aanbieden van Volledig Pakket Thuis. Zo spelen we in op de groeiende zorgvraag en de ontwikkeling van langer thuis blijven wonen. We doen dit onder de naam Goed Leven Thuis (GLT). Na het opstarten, integreerden we de aansturing van de teams. Komend jaar groeien we in het aantal wijken, cliënten en teams. Hierbij zoeken we actief de verbinding met de wijkzorgteams van Driezorg en ZGIJV. Daarnaast gaan we verder met integreren en kijken we wat we aan technologie kunnen inzetten om beter aan te sluiten bij de behoeften van de cliënt.

Het transformatie narratief. Samen met lef vooruit.

Ouder worden we elke dag. En iedereen die ouder wordt, doet dat voor het eerst. Ouder worden biedt nieuwe kansen, maar gaat helaas ook vaak gepaard met minder leuke dingen, zoals verlies van regie. Van naasten. Niet zo vreemd dus, dat je bij het ouder worden soms wat ondersteuning nodig hebt. Een beetje extra aandacht of zorg. Een gids. Of eigenlijk: iemand die je ziet en er voor je is. Dat kan een dochter, een buurman of een goede vriend zijn. Of een (zorg)professional van DZG. Fijn juist dat we dit samen kunnen doen. Ouder worden doe je samen. Met elkaar. Met ons. Vanzelfsprekend, toch?

Vanwege de dubbele vergrijzing, toenemende aantal culturen, de schaarste aan personeel, de knellende budgetten en belemmerende richtlijnen en regels staat de ouderenzorg onder druk. Als we van de regio Zwolle dé plek in Nederland willen maken om goed oud te worden, moet (en kan!) het dus anders. We willen van hier en nu, naar daar en morgen. Naar een toekomst waarin ouderen en hun naasten samen ouder worden op een wijze die past bij het leven dat je het liefst wilt leiden. Is daar zorg en ondersteuning bij nodig? Dan zijn we er. Maar het begint bij: wat kun jij zelf en wat kunnen de mensen om je heen? En ook dan zijn we er. Natuurlijk.

Dit toekomstbeeld kunnen we niet realiseren als we blijven denken en doen wat we altijd al deden. We moeten ons aanpassen, verder kijken dan wat we al kenden en waar we vertrouwd mee zijn. We laten onze gesloten organisatie los en worden een open beweging. We verenigen ons. Dat geeft ruimte om aan te haken, mee te doen en er onderdeel van te worden. Zodat iedereen zijn kennis, talenten, (levens)ervaring of expertise met ons wil en kan delen. Omgekeerd geldt het ook: wij sluiten graag aan bij andere initiatieven die van waarde kunnen zijn in het mogelijk maken van ouder worden op eigen wijze.

Deze beweging maken kan alleen als we onze oprechte interesse in ouderen voorop zetten. Als we écht willen weten wie zij zijn en aandacht hebben voor hun dromen, wensen, behoeften en angsten. Juist deze dingen maken dat we het verschil kunnen maken in hun leven. Het helpt dat het maatschappelijk beeld over ouderen zo langzamerhand al verandert, dat er meer verbinding is tussen generaties. Wij gaan dat versnellen. Van ouderen die kwetsbaar en (zorg)afhankelijk zijn, naar ouderen die zich vitaler voelen en in staat zijn om zelf – of samen met naasten – regie te voeren over het leven en te kiezen voor een leefstijl én de ondersteuning die daarop aansluit. Ieder mens, op iedere leeftijd, is uniek en heeft unieke talenten. Juist dat unieke maakt het leven zo boeiend.

Dit toekomstperspectief vraagt om lef. Lef om verbindingen te lanceren die anders en niet voor de hand liggend zijn. Die soms een concrete oplossing en soms als gids in de zoektocht zijn. Die soms individueel zijn en soms toepasbaar voor grotere groepen. Soms snel te realiseren, soms met een langere aanlooptijd. Soms in de vorm van technologie, soms in de vorm van anders werken. Maar wat zeker is, is dat we van afwachten naar aanjagen gaan. Het aanjagen van de vooruitgang waarvan wij vinden dat die noodzakelijk is om de grote uitdaging waar we als samenleving voor staan, het hoofd te bieden. Samen. In verbinding met anderen. Niet vóór de samenleving, maar mét de samenleving. Samen met lef vooruit. Naar daar en morgen.

DZG in beeld



Rivierenhof

 Zwolle

 60 FTE |  100
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 35
28 **Uitstroom medewerkers**

93 bewoners met een Wlz-indicatie



De Kievitsbloem

 Zwolle

 70 FTE |  56
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 23
28 **Uitstroom medewerkers**

84 bewoners met een Wlz-indicatie



Berkumstede

 Zwolle

 62 FTE |  76
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 27
19 **Uitstroom medewerkers**

74 bewoners met een Wlz-indicatie



De Havezate

 Zwolle

 38 FTE |  76
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 25
28 **Uitstroom medewerkers**

50 bewoners met een Wlz-indicatie



De Venus

 Zwolle

 54 FTE |  60
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 46
48 **Uitstroom medewerkers**

75 bewoners met een Wlz-indicatie



De Riethorst

 Zwolle

 55 |  35
Zorgmedewerkers | Vrijwilligers

Instroom medewerkers 18
20 **Uitstroom medewerkers**

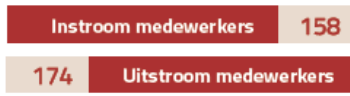
30 bewoners met een Wlz-indicatie



Het Zonnehuis



Zwolle



159 bewoners met een Wlz-indicatie



De Esdoorn



Zwolle



82 bewoners met een Wlz-indicatie



De Hoekstee



Ommen



32 bewoners met een Wlz-indicatie

Goed Leven Thuis

 23
Zorgmedewerkers
21
Cliënten met Wlz- indicatie

Peildatum 01-09-2023

Plannen per thema

Komend jaar evalueren we op verschillende manieren onze plannen en kwaliteit. Deze plannen spelen in verschillende mate op onze locaties. De precieze uitwerking per locatie, beschrijven de locatiemanagers in hun jaarplan.

Persoonsgerichte zorg

Een aantal projecten en ontwikkelingen gericht op persoonsgerichte zorg bundelen we in 'Samen zorgen dat het beter werkt';

- **Onbegrepen gedrag:** Project wordt herijkt vanwege fusie, we willen het graag integraal oppakken. Implementatie zal in 2024 gaan plaatsvinden.
- **Informele zorg:** voorbereiding is gestart in 2023. Locatiemanagers verzamelen ideeën. Verder concretisering vindt in 2024 plaats.
- **Afschalen nachtdienst:** Vanaf 2024 willen we de nachtzorg efficiënter organiseren. Dat betekent onder andere organiseren per locatie en met ondersteuning van sensoren. Dit project speelt alleen bij werkmaatschappij ZGIJV.

Wonen en Welzijn

Open deuren beleid

Vrijheid voorrang geven, vraagt zoeken naar creatieve oplossingen, dit doen we samen met naasten, vrijwilligers en zorgprofessionals. Dit betekent lef hebben en loslaten.

In 2024 starten we daarom met het opendeuren beleid. Bij het invoeren van een open deuren beleid zijn we ons bewust van de impact die dit heeft op medewerkers en naasten. In de uitwerking van het project wordt een methode beschreven hoe medewerkers en naasten voorbereid worden op het open deurenbeleid en hoe hiermee om te gaan.

Zorgtechnologie

Omdat we het anders werken in de zorg met behulp van technologie structureel willen inbedden in de organisatie, gaan we een adviseur/programmamanager hiervoor aantrekken. We zijn bezig de visie, prioriteiten en structuur rondom zorgvernieuwing d.m.v. technologie vorm te geven en het toetsingskader en ontwikkelproces te bepalen. Op basis hiervan bepalen we vanaf 2024 welke ideeën op het gebied van technologie we uitproberen en verder brengen.

Passende en veilige zorg en ondersteuning

Integratie themagroepen

Komend jaar gaan we ook aan de slag met het integreren van themagroepen en commissies. Hieronder staat een overzicht van de verschillende themagroepen en commissies. Per groep kijken we wat een logische stap zou zijn richting integratie. Integreren betekent opnieuw kijken naar de samenstelling, opdracht en structuur van de verschillende groepen.

ZGIJV	Driezorg
Themagroep MIC	MIC-commissie
Themagroep WZD	WZD-commissie
Themagroep palliatieve zorg	Palliatieve zorg commissie
Themagroep ECD	N.v.t.
Themagroep Infectiepreventie	Infectiepreventie commissie
Themagroep medicatie	Medicatieveiligheid commissie
Ethische commissie	N.v.t.
Wetenschapscommissie	N.v.t.

Integratie van proces Incident- en calamiteitenonderzoeken

Op dit moment volgen Driezorg en ZGIJV nog aparte processen voor het uitvoeren van incident- en calamiteitonderzoeken. Deze willen we op korte termijn integreren. Zo maken we het melden van incidenten en calamiteiten zo snel mogelijk eenduidig voor beide werkmaatschappijen.

Ontwikkelen DZG breed verpleegkundige achterwacht

Onze toekomstige bewoners zullen meer multi-problematiek kennen, waaronder gedragsproblematiek. Door het aantal personele wisselingen en de basiszorg die we moeten leveren, is het heel lastig om onze deskundigheid op peil te houden. We gaan onderzoeken hoe een organisatie brede verpleegkundige dienst kan helpen om voorbereid te zijn op bovenstaande ontwikkeling. We verwachten de vernieuwde verpleegkundige dienst in het eerste kwartaal van 2024 in werking te stellen.

Samen leren en ontwikkelen

Externe audits

ZGIJV benaderd TUV voor een externe audit in het eerste half jaar van 2024. Voor Driezorg zijn er afspraken met Perspekt over een PREZO audit in 2024. We bespreken de uitkomsten met de locatiemanagers en regieverpleegkundigen, die aan de slag gaan met ontwikkelpunten.

Interne audits

Op dit moment zijn we in voorbereiding voor het integreren van onze interne auditsystemen. We verwachten in 2024 te kunnen starten met een gezamenlijk team van auditoren. We bespreken de uitkomsten met de locatiemanagers en regieverpleegkundigen, die aan de slag gaan met ontwikkelpunten.

Netwerken

We nemen deel aan verschillende (kwaliteits)netwerken zoals Radicale Vernieuwing, Kwaliteitsnetwerk 4 (via Actiz) en Netwerk V&VT Noord Nederland. Daarnaast sluiten we aan bij WWZ038 en de regiotafel.

Clienttevredenheid

We voeren in 2024 voor beide werkmaatschappijen een Cliënttevredenheids Onderzoek (CTO) uit, waarin we verplichte vragen opnemen. Deze bespreken de regieverpleegkundigen op de verschillende buurten en locaties. De teams gebruiken de uitkomsten voor het verbeterplan.

Leiderschap, governance en management

Rolduidelijkheid middenkader

In 2023 gingen Driezorg en ZGIJV samen aan de slag om het middenkader opnieuw in te richten. Locatiemanagers en regieverpleegkundigen hebben nu een duidelijke rol en plek. In 2024 zorgen we dat het middenkader zich verder kan ontwikkelen en bestendigen.

Visiegedreven meerjarenplan

In 2023 startten we met visiegedreven (meer)jaarplannen. De directeurs Wlz halen input op uit de organisatie en bundelen deze in een meerjarenplan. Dit meerjarenplan vormt weer input voor

jaarplannen van de locaties. De directeuren bespreken deze plannen regelmatig met de locatiemanagers. Zo nodig stellen zij deze bij.

Uitwerking van klantreis als basis nieuw kwaliteitssysteem

In 2023 stelde het DZG bestuur de nieuwe visie op kwaliteit vast. Deze werken we nog in 2023 uit voor elk clientproces in een klantreis. Zo ook voor Wlz. Hiermee leggen we een basis voor ons nieuwe kwaliteitssysteem. Deze ontwikkelen we verder door in 2024.

Verstevigen verbinding met CCR en CBR

Komend jaar integreren de CCR en CBR van beide organisaties. Dat geeft een mooi momentum om de samenwerking met de cliëntenraad te verstevigen. We gaan ze betrekken bij de invulling van het meerjarenplan en de jaarplannen van de locaties. Daarnaast vragen we hen vaker om als sparringpartner bij locatieoverstijgende thema's mee te denken.

Personeelssamenstelling

Strategische personeelsplanning in transitieaanpak

In 2024 zal het onderwerp personeelsplanning op de langere termijn (SPP) meegenomen worden in de transitie. Daarnaast zal 2024 in het teken staan van goede en verantwoorde capaciteitsplanning. Hierin zal continu worden gewerkt aan het optimaliseren van de werkprocessen t.a.v. planning en roostering. Hierin kijken we ook naar hoe we omgaan met de inzet van onze flexibele schil.

Inzicht in tevredenheid medewerkers

In 2024 wordt ook een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgezet onder alle medewerkers. Hiermee krijgen we inzicht in de tevredenheid van de medewerkers. En zullen de verbeterpunten samen met de medewerkers worden besproken en omgezet in concrete acties.

Optimale werkprocessen en roosters (capaciteitsmanagement)

Het project Capaciteitsmanagement, omvat de implementatie van de visie, het beleid en proces van capaciteitsmanagement binnen Driezorg en ZGIJ.V. In eerste instantie implementeren we binnen de beide organisaties afzonderlijk. Hiermee werken we toe naar de fusieorganisatie die dit proces in de toekomst ook in één applicatie vormgeeft.

Organiseren van participerende professionals

Het is onze ambitie dat alle medewerkers mee kunnen praten over de inhoud en koers van de organisatie. Om hierin vernieuwend te zijn, gaan we op zoek naar een nieuwe vorm die ook bij de transformatie past. Dit doen we samen met medewerkers. Daarbij is het belangrijk dat vooraf duidelijk is welke waarde DZG toekent aan participatie en zeggenschap. Dit vraagt om een visie op medezeggenschap van het MT, zodat de mate van autonomie, inspraak en zeggenschap op verschillende onderwerpen helder is. We willen beide in 2023 afronden, zodat we in januari en februari 2024 in een testfase proefondervindelijk ervaren en leren welke vorm of combinatie van vormen van participatie en zeggenschap het beste past, zodat we dit vanaf maart 2024 kunnen borgen in de organisatie.

Gebruik van informatie

ICT roadmap: integratie van systemen

Eind 2023 maken we een keuze voor één ECD. Volgend jaar staat daarmee in het teken van integratie van het ECD. Ook ons personeelssysteem integreren we, per 1 januari 2024.

Communicatie over werving en selectie één plek

Vacatures worden op dit moment al uitgewisseld. We gaan komend jaar nog een stapje verder en maken één plek waar al onze vacatures te vinden zijn.

Sturingsinformatie staat op één plek

We optimaliseren onze sturingsinformatie. We integreren beide BI-tools in één systeem waardoor we makkelijk en eenduidig sturingsinformatie kunnen ontsluiten.

Pilot communicatie met cliënten en naasten via Carenzorgt

In Q3 2023 is de pilot 'communicatie via Carenzorgt' gestart op locatie Havezate. Doel is om te kijken hoe we alle communicatie met cliënten en naasten via Carenzorgt kunnen laten verlopen, zodat alle informatie op één plek te vinden is. Dit doel blijft volgend jaar staan. Doordat we volgend jaar het ECD kiezen waarmee we verder gaan, is nog niet duidelijk of Carenzorgt de applicatie is waarmee we verder gaan.

Reactie Cliëntenraad i.o.

Naast het reageren op het Kwaliteitsplan 2024 hechten wij er tevens aan duidelijkheid te verschaffen over de gevolgde werkwijze van de CBR en de CCR sinds de fusieplannen van Driezorg met de Zonnehuisgroep IJssel-Vecht gestalte hebben gekregen.

Sinds de bestuurlijke fusie van Driezorg en de Zonnehuisgroep IJssel–Vecht zijn de Centrale Bewonersraad Driezorg en de Centrale Cliëntenraad ZGIJV in een vergevorderd stadium om te komen tot één Centrale Cliëntenraad i.o. (in oprichting). Deze tijdelijke naam blijft tot 1 januari 2024 wanneer de juridische fusie een feit is.

Door het dagelijks bestuur van de CBR en de CCR is een plan van aanpak gemaakt hetgeen erin heeft geresulteerd dat er inmiddels twee vergaderingen zijn gehouden met de beoogde leden voor de nieuwe CCR.

Vanaf januari 2024 worden de vergaderingen van de CBR en CCR niet meer apart gehouden maar gezamenlijk onder de naam CCR.

De samenstelling van de CCR i.o. is tot stand gekomen door bereidbaarheid en kwaliteiten van leden uit de CBR en de CCR.

Met deze samenstelling is de CCR i.o. ervan overtuigd dat zij op een goede en verantwoorde wijze de belangen van de cliënten en bewoners kunnen behartigen.

De vergaderfrequentie is zes vergaderingen met de Raad van Bestuur op jaarbasis. Indien er aanleiding toe is zal er vaker een vergadering worden ingepland.

De algemene reactie van de CCR i.o. is dat het een mooi en helder verslag is geworden. Wel wil de CCR i.o. dat het aantal locaties blijven zoals zij nu zijn en het liefst de mogelijkheden onderzoeken om uit te breiden voor zowel in- en extramuraal.

W.P.M. Nijland

R. Bouwknecht

