Voortgangsbericht 2024

Gemiva

Samen maken we het verschil

In dit voortgangsbericht kijken we naar wat we in 2024 hebben bereikt. We laten zien wat we samen hebben gedaan, en wat we nog willen verbeteren.

Daarbij gebruiken we het Kwaliteitskompas als hulpmiddel.

Zo hebben we gewerkt aan de vier thema's: Zorg, Leven, Arbeid en Organisatie.
We leggen uit hoe we onze plannen uit 2023 in praktijk hebben gebracht.
Je leest over goede stappen die we gezet hebben, zoals nieuwe technologie in de zorg en ons werk aan veiligheid en het stimuleren van invloed en plezier op het werk.

We vertellen ook wat beter kan. We willen blijven leren, verbeteren en elkaar helpen.

We zijn daarom trots op cliënten, verwanten en medewerkers. Samen maken we Gemiva sterker.

Ook zijn er zaken die nog beter kunnen. We zijn er nog niet en dat is niet erg. Want we blijven leren en verbeteren.

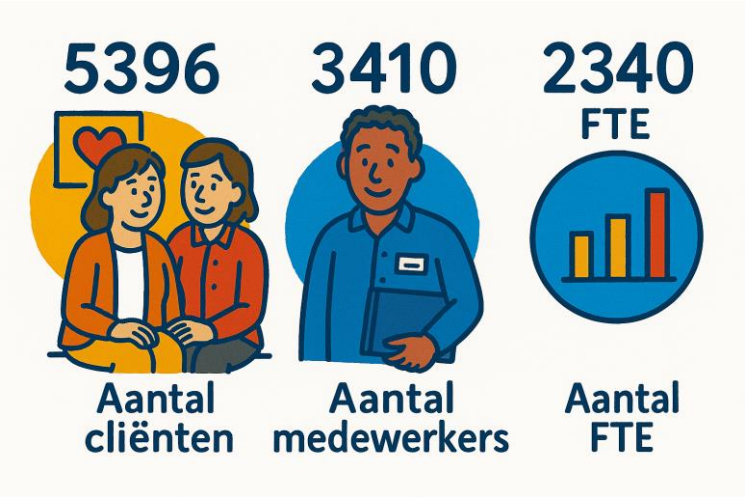
Samen bouwen we aan een plek waar iedereen meetelt en mee kan doen. Want samen maken we het verschil.

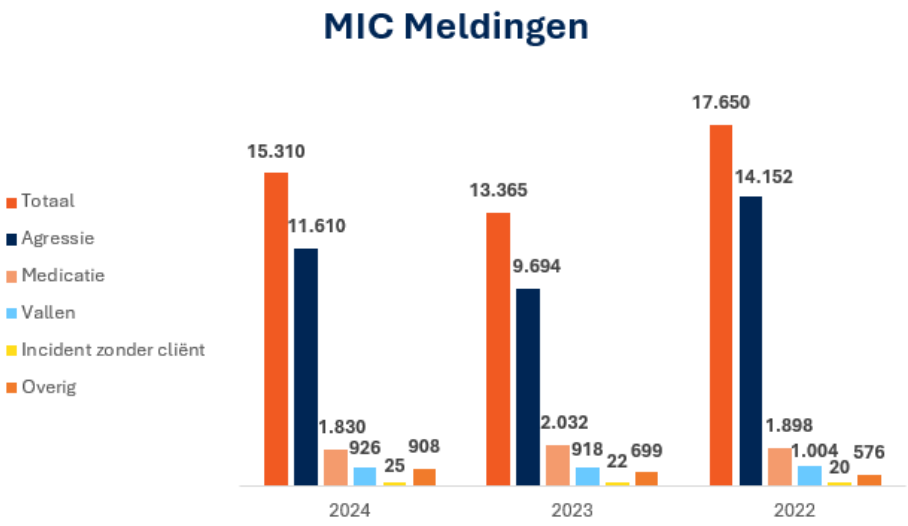
Marjolijne Lewis en Hans Huizer

Inhoud

Gemiva 2024 in cijfers 4
Voortgangsbericht 2024 4
Kwaliteit van Zorg 6
Meldingen Incidenten Calamiteiten (MIC) 6
Commissie Onvrijwillige Zorg (WZD) 6
Consultatieteam Mishandeling en Misbruik (CMM) 7
Vertrouwenspersoon Cliënten 8
Ons Dossier 8
Commissie Ethiek 9
Nazorg 9
Kwaliteitsgroep zorg 10
Kwaliteit van Leven 11
Dit vind ik ervan! (DVIE!) 11
Dialoogsessies 11
Veiligheidskaart 11
Vrijwilligers 12
Kwaliteit van Arbeid 13
Werkdrukonderzoek 13
Teamreflecties 13
Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) 14
Vertrouwenspersonen Medewerkers 14
Kwaliteit van organisatie 15
Innovatie 15
Kwaliteitsmanagement en beleid 15
Vastgoed 16
Kwaliteitsgroep organisatie 16
Toekomstplannen 17
Strategisch meerjarenplan 17
Samenwerking met cliënten vergroten 18
Duurzaamheid 18

Gemiva 2024 in cijfers





Voortgangsbericht 2024

In dit tussenliggende jaar hoeft er geen kwaliteitsbeeld te worden aangeleverd bij Zorginstituut Nederland. Wij vinden het echter belangrijk om de kwaliteit van de zorg binnen Gemiva te blijven volgen. Daarom hebben wij dit voortgangsbericht gemaakt. Dit voortgangsbericht geeft inzicht in de voortgang in het realiseren van de gestelde doelen en afspraken die wij met elkaar hebben gemaakt in het Kwaliteitsbeeld 2023.

Kwaliteit van Zorg

Meldingen Incidenten Calamiteiten (MIC)

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We onderzoeken de daling van het aantal MIC-meldingen Agressie per locatie
- We bieden locatiemanagers e-learnings en workshops aan om de MIC-meldingen beter te kunnen begrijpen en hoe je het goede gesprek kan voeren over de MIC-meldingen binnen de teams.

Dit hebben we gedaan:
Sinds 1 januari 2024 gebruiken we een nieuwe versie van de MIC-vragenlijst. Daardoor kost het minder tijd om een melding te doen. Het effect van het vereenvoudigen van het melden is duidelijk zichtbaar: het aantal meldingen is t.o.v. 2023 gestegen. Met name is dit zichtbaar in de stijging van het aantal meldingen in de categorie Agressie, in 2024 is er 11.610 keer gemeld tegenover 9.694 meldingen in 2023.

In 2024 heeft de MIC-commissie een e-learning gemaakt. Deze is nu klaar, maar moet nog getest worden. Als dat nodig is, passen we de e-learning nog aan. In Q4 2025 kan deze dan worden gebruikt.

Begin 2024 heeft er een audit plaatsgevonden over het gebruik van de MIC op locatie. Op basis van deze audit zijn een aantal adviezen gekomen:

- Bekendheid vergroten van de commissie MIC, inclusief de themapagina
- Het gebruiken van de uitkomsten van de MIC-data door bespreking, opvolging en analyse van de meldingen.
- MIC-procedure, kennis over het doen van meldingen, structureel opnemen in trainingen.
- Aandacht geven aan het verhogen van de meldcultuur

Dit gaan we (nog) doen:

- In 2025 gaat de MIC-commissie samen met Leren & Ontwikkelen (L&O) werken aan een e-learning over ‘Melden’, speciaal voor begeleiders.
- Wij gaan aan de slag met de adviezen uit het auditrapport.
- Wij willen dat het voor iedereen duidelijk is hoe je een melding doet. Daarom gaan we een stappenplan maken van het meldproces met bij iedere stap een duidelijke uitleg.

Commissie Onvrijwillige Zorg (WZD)

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- Vanwege veranderingen in de Wet Zorg en Dwang passen we ons beleid aan voor cliënten die zelf geen beslissingen kunnen nemen.

- We gaan dieper in op en analyseren de gegevens uit Ons Dossier over maatregelen volgens de Wet Zorg en Dwang.
- We controleren of de maatregelen die zijn afgekeurd of niet zijn uitgevoerd, zijn afgerond.
- We controleren of de verplichte trainingen worden gegeven.

Dit hebben we gedaan:
De commissie Wzd heeft het beleid aangepast. Dit nieuwe beleid moet nog getoetst worden.

Samen met collega's van Business Intelligence hebben we goed gekeken naar de gegevens uit Ons Dossier. Daardoor konden we de informatie beter analyseren en zijn de vervolgstappen nu duidelijk.

Via de kwaliteitsmonitor hebben we meerdere keren gecontroleerd of er nog openstaande acties waren bij het proces van onvrijwillige zorg. Dat bleek soms zo te zijn. We hebben toen meteen actie ondernomen en de openstaande punten afgerond.

Door een tijdelijk gebrek aan trainers, konden niet alle trainingen doorgaan. Om dit in te halen, zijn er nieuwe trainers opgeleid. Zij gaan in 2025 en 2026 helpen om de achterstand weg te werken.

Dit gaan we (nog) doen:
- Als de CMR akkoord is met het nieuwe beleid, gaan we dit delen met alle medewerkers. We besteden er aandacht aan in de werkoverleggen. Ook passen we de scholing aan.
- De achterstand in de trainingen halen we de komende 2 jaar in.

Consultatieteam Mishandeling en Misbruik (CMM)

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
- We organiseren een themadag over misbruik en mishandeling.

Dit hebben we gedaan:
Het CMM heeft een bijdrage geleverd aan het symposium "Seksuele Beleving en Morele Dilemma's" op 20 juni 2024. Tijdens het symposium zijn de volgende onderwerpen besproken:
- Hoe ga je om met moeilijke situatie en lastige vragen over seksualiteit in de zorg.
- Hoe geef je een cliënt ruimte om zelf keuzes te maken en wanneer moet je ingrijpen?
- Hoe ga je om met situaties die je als begeleider lastig of ongemakkelijk vindt?

Vertrouwenspersoon Cliënten

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
De Vertrouwenspersonen Cliënten bezoeken locaties om cliënten te laten zien wie zij zijn en wat ze doen.

Dit hebben we gedaan:
In 2024 hebben de Vertrouwenspersonen Cliënten verschillende cliëntenraden en medezeggenschapsraden bezocht. Tijdens deze bezoeken viel op dat veel cliënten én medewerkers nog niet goed weten wat de rechten van cliënten zijn. Ook is het recht op een cliëntvertrouwenspersoon vaak niet bekend.
De Vertrouwenspersonen Cliënten zijn ook langs geweest bij bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers in de regio. Samen met team Nazorg hebben we daar een presentatie gegeven. We hebben verteld wie we zijn en wat we doen.

We hebben een nieuwe Vertrouwenspersoon Cliënten geworven en gevonden ter vervanging omdat een van hen de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Dit gaan we (nog) doen:
- We onderzoeken of we op locaties een vast inloopspreekuur kunnen houden. Zo willen we zorgen dat cliënten, vertegenwoordigers en medewerkers ons beter leren kennen en weten waarvoor ze bij ons terechtkunnen.
- Opnieuw kennismakingsrondes doen om de nieuwe collega voor te stellen op locaties.

Ons Dossier

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
De medewerkers krijgen ondersteuning om Ons Dossier (beter) te leren gebruiken.
We gaan onderzoeken hoe de administratielast van Ons Dossier verminderd kan worden.

Dit hebben we gedaan:
Medewerkers kunnen fysiek een training volgen of online via een Webinar. Daarbij zijn aanvullend e-learnings als extra ondersteuning beschikbaar. De focus ligt vooral op fysieke trainingen. Digicoaches bezoeken 2x per jaar een locatie, om het hele team te ondersteunen. Via het portaal delen we regelmatig berichten met uitleg over onderdelen van Ons Dossier.

Dit gaan we (nog) doen:
- Het verlagen van de administratieve last is opgenomen in het strategisch meerjarenplan 2025 -2030 ‘Zien wat wel kan’. Hier maken we nog dit jaar een start mee.

Commissie Ethiek

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
De commissie Ethiek organiseert een bijeenkomst voor medewerkers met als thema “sociale veiligheid”.

Dit hebben we gedaan:
In juni is in samenwerking met het Consultatieteam Misbruik en Mishandeling een symposium georganiseerd. Het thema was: “Seksuele Beleving en Morele Dilemma’s”

Het symposium werd bezocht door 50 deelnemers en stond in het teken van het vergroten van kennis over seksualiteitsbeleving en het bevorderen van bewustwording rondom het bespreekbaar maken van seksualiteit met cliënten. Tijdens workshops werden morele dilemma's besproken. Deze werkwijze werd door de deelnemers als ondersteunend en prettig ervaren. Het bood ruimte om op een veilige manier dilemma's rondom dit onderwerp te verkennen.

Dit gaan we (nog) doen:
- In 2025 willen we aandacht geven aan het thema “zeggenschap”.

Nazorg

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
- Team nazorg sluit aan bij bijeenkomsten in de regio’s om uit te leggen wat zij kunnen doen voor de medewerkers.

Dit hebben we gedaan:
In 2024 hebben we 36 aanvragen ontvangen voor nazorg, waarvan 25 keer de reden van aanvraag agressie gerelateerd was. In totaal hebben we 36 gesprekken gevoerd. Het aantal aanvragen is t.o.v. 2023 (51 aanvragen) gedaald. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat we veel aandacht hebben gegeven bij locatiemanagers over de 1e opvang en dat het effect nu zichtbaar is.

In juni is in samenwerking met het Consultatieteam Misbruik en Mishandeling een symposium georganiseerd. Het thema was: “Seksuele Beleving en Morele Dilemma’s. Voor de bijeenkomsten van nieuwe medewerkers (onboarding) hebben we een nieuwe presentatie gemaakt.

We hebben aan managers meermaals uitleg gegeven over de bedoeling van (groeps) nazorg en de mogelijke inzet hierbij.

Dit gaan we doen:

- We blijven aansluiten bij bijeenkomsten en overleggen in de regio om uitleg te geven over wat nazorg kan bieden en hoe de 1e opvang eruitziet.

Kwaliteitsgroep zorg

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We maken een plan waarin staat hoe we met elkaar kunnen voorkomen dat cliënten zelfmoord plegen.

Dit hebben we gedaan:

Voor locatiemanagers is een korte uitleg (hand-out) gemaakt om het onderwerp op een goede manier te bespreken, passend bij de doelgroep cliënten van de eigen locatie.
Op de themapagina over suïcidepreventie staan verschillende tips en hulpmiddelen die teams op de locaties kunnen gebruiken om met dit onderwerp aan de slag te gaan.

Kwaliteit van Leven

Dit vind ik ervan! (DVIE!)

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- De kennis van 'Dit vind ik ervan!' gaan we vergroten.
- De ontwikkelpunten lijf, doen en gevoel gaan we oppakken.
- 'Dit vind ik ervan!' gaan we gebruiksvriendelijker maken.
- De resultaten van 'Dit vind ik ervan!' gaan we gebruiken tijdens teamreflecties.

Dit hebben we gedaan:
In 2024 is er gewerkt aan een onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers. In dit programma is de basis- training 'Dit vind ik ervan!' opgenomen. Vanaf het tweede kwartaal van 2025 gaan nieuwe medewerkers deze basistraining volgen.
De ontwikkelpunten uit 2024 worden thematisch ingezet. In het voorjaar van 2025 met 'de maand van de Liefde' en in het najaar met 'de maand van Doen'.

Dit gaan we (nog) doen:

- We willen de uitkomsten van 'Dit vind ik ervan!' beter gebruiken in teams en in de hele organisatie. We onderzoeken of we hierbij kunstmatige intelligentie (a.i.) kunnen inzetten. Dit doen we samen met de deelnemers van het platform 'Dit vind ik ervan!'.

Dialoogsessies

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We organiseren dialoogsessies voor familieleden en belangrijke anderen.
- Met de cliëntenraden gaan we in gesprek over de toekomst van Gemiva.

Dit hebben we gedaan:
We hebben gesprekken gevoerd met verwanten en medewerkers.
Tijdens de Week van de Medezeggenschap kwamen alle vertegenwoordigers van de lokale cliëntenraden bij elkaar. Ze spraken samen over de toekomst van de zorg. Hierop hadden ze zich voorbereid met hun eigen raden.

Wat uit deze gesprekken kwam, is verwerkt in het strategisch plan 'Zien wat wél kan' voor 2025-2030. Het heeft ook geholpen bij het maken van de drie belangrijke richtinggevende uitspraken die in dat plan staan.

Veiligheidskaart

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We gaan ervoor zorgen dat we een goed beeld hebben van de risico's.
- Medewerkers krijgen scholing in het beschrijven van risico's in de ondersteuningsplannen.
- We gaan onderzoeken hoe we risico's het beste kunnen opvolgen.

Dit hebben we gedaan:
We hebben gekeken naar de risico's in de veiligheidskaart. Het bestaande overzicht van de risico overzicht is aangepast. De volgende stap is om samen met Digitale Zorg te kijken hoe we de nieuwe Veiligheidskaart eenvoudiger kunnen maken.

Dit gaan we (nog) doen:
- De nieuwe Veiligheidskaart implementeren in Ons Dossier.
- De medewerkers trainen in het beschrijven van de risico's.

Vrijwilligers

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
- We maken centraal een systeem om vrijwilligers in te registreren.
- We beginnen met het maken van een nieuw plan voor hoe we vrijwilligers en informele zorg kunnen inzetten.

Dit hebben we gedaan:
In 2024 hebben we onderzocht in welk programma we de vrijwilligers willen registreren. We hebben gekozen voor het programma 'SDB portaal vrijwilligers'. Dit programma hoort bij SDB HR, dat we al gebruiken binnen Gemiva. Zo staan de gegevens van de vrijwilligers in hetzelfde systeem als die van de medewerkers.

We hebben ook gekeken naar hoe het vrijwilligersproces nu loopt. Daarbij hebben we opgeschreven wat goed gaat en waar problemen zijn. Deze punten gebruiken we bij het maken van nieuw beleid voor vrijwilligers. Eind 2024 zijn we begonnen met het schrijven van dit nieuwe beleid.

Dit gaan we (nog) doen:
- Rond de zomer van 2025 gaan we het programma SDB ook voor het registeren van vrijwilligers gebruiken.
- Het nieuwe vrijwilligersbeleid zal onderdeel gaan uitmaken van hoe wij met informele zorg omgaan.
- We kijken ook hoe we vrijwilligers meer kunnen betrekken. Daarbij willen we gebruikmaken van community building.

Deze plannen zijn meegenomen in het strategisch meerjarenplan 2025 -2030 'Zien wat wel kan' en worden de komende jaren uitgewerkt.

Kwaliteit van Arbeid

Werkdrukonderzoek

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- De uitkomsten en inzichten van de onderzoeken naar werkdruk in 2023 gebruiken om te komen tot een brede aanpak.
- We gebruiken daarbij de lessen die we hebben geleerd met project 'Het Potentieel Pakken' op Swetterhage

Dit hebben we gedaan:
In november hebben we regiodagen georganiseerd. Het thema was 'Werkgeluk'. Ongeveer 500 medewerkers van de regio Drechtsteden, Zuid-Hollandse eilanden en Rotterdam e.o. waren aanwezig op deze dagen.

Het project 'Het Potentieel Pakken' is gestart op locatie Swetterhage. Dat project is nu afgerond en wij zijn positief over het resultaat hiervan. Wij zien een toename in het aantal contractuitbreidingen en meer flexibele inzet van medewerkers.

Dit gaan we (nog) doen:

- In 2025 start het project 'Het Potentieel Pakken' in de regio Krimpenerwaard. De lessen die we geleerd hebben van Swetterhage nemen we hier mee. Eind 2025 besluiten we of we dit project op alle locaties van Gemiva willen invoeren.

Teamreflecties

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- De thema's 'Samenwerking in teams, interne communicatie en verslaglegging' gaan we oppakken.

Dit hebben we gedaan:
We hebben aan locatiemanagers gevraagd wat zij terug horen in- en van hun teams. Teams vinden het waardevol om samen terug te kijken op hun doelen. Zo leren en verbeteren ze als team.

Maar elk team doet dat op een andere manier. Daardoor kunnen we binnen de organisatie niet goed Gemiva breed informatie verzamelen en analyseren. Daardoor kunnen we minder goed van elkaar leren en verbeteren.

Dit gaan we (nog) doen:

- In 2025 gaan we onderzoeken hoe de teamreflectie kan worden ingezet, passend bij de organisatie. Zo zorgen we ervoor dat teams door de hele organisatie heen op een goede manier kunnen blijven leren en verbeteren en dat we op organisatieniveau

kunnen zien wat er speelt. Dat helpt ons om beter te kunnen sturen, ondersteuning te bieden daar waar nodig en ook successen met elkaar te delen.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE)

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We gaan verder met de plannen om de RIE digitaal te maken.

Dit hebben we gedaan:
Begin 2024 is de preventiemedewerker met pensioen gegaan. Sindsdien was er niemand in die functie en zijn er geen RIE's uitgevoerd.

Dit gaan we (nog) doen:

- In het eerste kwartaal 2025 begint de nieuwe preventiemedewerker en gaan we RIE's weer oppakken en met behulp van een digitaal systeem, uitvoeren.

Vertrouwenspersonen Medewerkers

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- Er wordt een symposium georganiseerd over sociale en psychologische veiligheid.
- Voor de medewerkers wordt er een workshop georganiseerd met als thema: 'Je veilig voelen op de werkplek'.

Dit hebben we gedaan:
In juni hebben we een symposium georganiseerd over sociale veiligheid. Dit symposium sloot aan bij de landelijke campagne van de Rijksoverheid "Met elkaar trekken we de grens". Tijdens dit symposium ging het ook over het thema "je veilig voelen op de werkvloer".

Kwaliteit van organisatie

Innovatie

Dit hebben we met elkaar afgesproken:
We gaan aan de slag met de werkwijze die ontwikkeld is binnen Gemiva.

Dit hebben we gedaan:
Bij het innovatieplatform stonden experimenteren en het ophalen van ideeën centraal. Er is gewerkt aan het verduidelijken van het begrip 'innovatie' en aan de bewustwording dat innovatie een blijvend onderwerp is. Voor de coaches is er meer ondersteuning georganiseerd. Een aantal innovatieve voorbeelden van 2024 zijn:

- Inzet van Tinybot Tessa; een zorg assistent voor zelfredzaamheid
- Implementatie van Crdl, een hulpmiddel om sociaal isolement te doorbreken en verbinding tot stand te brengen.
- Gebruik van Hume, een slimme sok die het stressniveau van mensen meet, vertaalt en weergeeft.
- Gebruik van Slaapwatch voor ondersteuning bij een gezond slaapritme.
- Implementatie van de uitleen-app 'Innovatielab' op portaal: in deze app is het mogelijk om kennis te maken met innovaties die al zijn ontwikkeld.
- Tijdens symposia en regiodagen is kennis gedeeld over innovaties bij Gemiva

Dit gaan we (nog) doen:

- We gaan in 2025 door met het innovatieplatform en aan het einde van 2025 zullen we evalueren waar we dan staan.
- In Q1 van 2025 gaan 2 locaties, Het Kerspel en Fransezoom, aan de slag met slim incontinentiemateriaal.

Kwaliteitsmanagement en beleid

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- Na de zomer van 2024 beginnen we met het herzien van de werkwijze van het team Kwaliteit.

Dit hebben we gedaan:
De afdeling Kwaliteit is uitgebreid met een kwaliteitsadviseur. De afdeling valt nu onder Strategie, Beleid en Communicatie. We zijn gestart met het beschrijven van welke ondersteuning de organisatie van de afdeling kan en mag verwachten.

Dit gaan we (nog) doen:

- We gaan in beeld brengen hoe we de Kwaliteit van zorg leveren en verbeteren in de organisatie en welke ondersteunende rol de afdeling Kwaliteit heeft.

Vastgoed

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- In 2024 is er een plan voor de toekomst van het vastgoed.

Dit hebben we gedaan:
We hebben een strategisch vastgoedplan gemaakt. Daarin staat hoe we nu en in de toekomst omgaan met onze gebouwen. We houden hierbij rekening met veranderingen in de zorgvraag en de arbeidsmarkt. Met dit plan zorgen we ervoor dat onze locaties blijven aansluiten bij wat cliënten en medewerkers nodig hebben. We bereiden ons voor op ontwikkelingen zoals (beschermd) wonen, extramurale ondersteuning, dagbesteding, kinderdagcentra en passen de zorginfrastructuur voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel en een laag bewustzijn, aan. Ook houden we rekening met de toename van ouder wordende cliënten en complexere zorgvragen. Het plan is een onderdeel van het strategisch plan 'Zien wat wel kan" 2025 - 2030.

Dit gaan we (nog) doen:

- Op regioniveau worden de plannen de komende jaren verder uitgewerkt in concrete projecten.
- We starten in 2025 met het werken met 'doelgroep clusters' en 'woonlabels'.

Kwaliteitsgroep organisatie

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- In 2024 wordt er een interne audit uitgevoerd over werkprocessen op woonlocaties.

Dit hebben we gedaan:
Op 10 woonlocaties is een interne audit uitgevoerd op de werkprocessen. Uit de aanbevelingen komt één advies duidelijk naar voren: maak een duidelijke en toekomstgerichte visie op de rol van persoonlijk begeleider. De persoonlijk begeleider is namelijk degene die het werkproces aanstuurt en vormgeeft in de dagelijkse zorg.

Dit gaan we (nog) doen:

- Dit advies is meegenomen in het strategisch meerjarenplan 2025 -2030 'Zien wat wel kan' en wordt de komende jaren uitgewerkt.

Toekomstplannen

Strategisch meerjarenplan

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- Eind 2024 is ons strategisch meerjarenplan geschreven.

Dit hebben we gedaan:
We hebben een strategisch meerjarenplan 2025-2030 gemaakt. Het thema van ons strategisch meerjarenplan is 'Zien wat wel kan'.

Samenwerking met cliënten vergroten

Dit hebben we met elkaar afgesproken:

- We gaan de samenwerking met de cliënt vergroten door het opzetten van 'Bureau Meedoen'.

Dit hebben we gedaan:
Er is een visie op medezeggenschap ontwikkeld. Samen met de Regio Directeuren is een plan van aanpak geschreven voor de komende jaren.

Dit gaan we (nog) doen:

- De visie wordt in het eerste kwartaal van 2025 besproken met de Centrale Medezeggenschapsraad.
- Het team regiocoördinatoren vrijwilligers wordt toegevoegd aan Meedoen
- We gaan aan de slag met het ondersteunen van medewerkers in het omgaan met de leer -en ontwikkelvraag van cliënten, de inzet van ervaringsdeskundigheid, inzetten van whisdom of the crowd en de inzet van peergroup ondersteuning (inspringtheater).

Duurzaamheid

- 2024 is hét startpunt voor onze nieuwe toekomstplannen op het gebied van duurzaamheid.

Dit hebben we gedaan:
We hebben een programmanager aangesteld, die ons helpt met een duurzaamheidsprogramma. We willen het certificaat brons voor alle locaties. In het tweede kwartaal van 2025 starten met de eerste vier locaties. Dit zijn een aantal voorbeelden van gerealiseerde projecten:

- Het AC Spoorzicht is gasloos, voorzien van zonnepanelen een warmtepomp.
- Bij AC Poolmanweg worden materialen hergebruikt voor creatieve activiteiten.
- Bij restaurant ZmaakSaam is veel aandacht voor voedselverspilling en moestuinen.

Dit gaan we (nog) doen:

- De komende jaren willen we het certificaat brons behalen voor alle locaties. Het duurzaamheidsprogramma is een onderdeel van het strategisch plan 'Zien wat wel kan" 2025 -2030.

Gemiva
Bleulandweg 1b
2803 HG Gouda
www.gemiva.nl

Gemiva