

Kwaliteitsbeeld Zorgdivisie VVT Rivas Zorggroep

Terugblik, vooruitblik en reflectie

2025

Rivas
Zorggroep



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Speerpunt 1: Collega's op 1	5
Speerpunt 2: Zorg dichtbij	12
Speerpunt 3: Zorgcoördinatie	16
Speerpunt 4: Duurzame zorg	20
Ten slotte	26



Inleiding

Goede zorg is belangrijk voor onze gezondheid en ons welzijn. Daarom werken wij elke dag aan zorg van goede kwaliteit. Dat willen we ook in de toekomst blijven doen.

Dit document geeft aan wat er nodig is om goede zorg te blijven bieden: zorg die past bij onze cliënten en mét aandacht voor mensen. We willen daarin steeds beter te worden.

De divisie VVT bestaat uit:

- Zorg en verpleging thuis (wijkverpleging). Hier hoort bij: zorg via een beeldscherm en thuismonitoring. Bij dit laatste houden patiënten hun gezondheid zelf in de gaten houden via meetapparatuur. Ze sturen daarna hun gegevens naar een zorgverlener.
- Verpleeghuiszorg
- Dagbesteding en dagbehandeling
- Revalidatie en herstelzorg
- Ondersteunende zorg, zoals fysiotherapie en ergotherapie (vanuit het Expertisecentrum)¹

Onze missie

Samen met cliënten, hun naasten, vrijwilligers en partners zorgen wij voor mensgerichte zorg in regio waarin wij zorg aanbieden. Nu en in de toekomst.

Onze vijf kernwaarden

Respect: We gaan respectvol en gelijkwaardig met elkaar om.

Innovatie: we blijven zoeken naar mogelijkheden om onszelf te verbeteren.

Vertrouwen: we geven elkaar de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen.

Aandacht: We zijn mensgericht in de kern van ons handelen.

Samen: We gaan uit van de kracht van samen.

Tijdens de viering van 25 jaar Rivas in september 2025 kwamen deze waarden tot leven. De theatervoorstelling 'Samen maken we Rivas!' liet zien hoe betrokken collega's dagelijks het verschil maken in levens van mensen, door zorg van goede



kwiteit te bieden. Dit jubileum was een moment van trots én vooruitkijken: wie zijn we, waar staan we voor en hoe blijven we van betekenis, nu en in de toekomst?

Onze Speerpunten

Met deze vier speerpunten houden we goed overzicht en blijven we onze focus houden. Ook sluiten deze punten aan bij de vijf bouwstenen uit het Generieke Kompas. Dit is een wettelijk kader

dat gaat over kwaliteit van zorg en ondersteuning van mensen, die hulp nodig hebben, waar ze ook wonen. Ook thema's als vernieuwing, ziekteverzuim en personeelsbeleid komen terug in deze speerpunten.

Met deze speerpunten kunnen we beter aansluiten bij de zorg die mensen nodig hebben. We kunnen aandacht geven aan hun persoonlijke wensen. Ook gebruiken we nieuwe ideeën en hulpmiddelen

om het dagelijks leven makkelijker te maken. Door samen te werken met andere organisaties in de regio, wordt de zorg nog beter. Zo bouwen we als Rivas, samen met partners, cliënten, bewoners en collega's, aan persoonlijke zorg die echt bij mensen past.

Wie werkten aan dit document mee?

Aan het document 'Kwaliteitsbeeld Rivas Zorggroep VVT' werkten onder andere mee: zorgverleners, projectleiders, programmamanagers, directie en thema-eigenaren. Samen hebben we ervaringen, aandachtspunten en ideeën voor verbetering besproken. Die zijn daarna verwerkt in dit document. Zo nemen we verschillende meningen mee. Het is ook een goede basis om verder te praten en te werken aan nog betere zorg.

Hoe is dit document opgebouwd?

Bij elk van de vier speerpunten kijken we terug, denken we na (reflectie) en kijken we vooruit. Zo laten we zien hoe we samen zorg maken die belangrijk is voor mensen, nu en in de toekomst.





Speerpunt 1 Collega's op 1

Onze collega's zijn heel belangrijk voor goede zorg. Daarom helpt Rivas met een fijne, veilige en gezonde werkplek.

Het eerste speerpunt 'Collega's op 1' gaat over plezier in het werk, goed leidinggeven, vakmanschap en professionele ontwikkeling. We letten op een goede balans tussen werk en privé, samen leren en langdurige inzet. Zo kunnen onze collega's met plezier goede zorg blijven geven.

TERUGBLIK

Goed leidinggeven

In 2025 deden alle leidinggevenden in de organisatie Rivas mee aan een speciaal programma. Dat ging onder andere over hoe je met je gedrag een voorbeeld kunt geven, over samenwerking en open communicatie. Wij vinden het belangrijk dat leidinggevenden zichtbaar zijn, dat ze makkelijk te benaderen zijn. Initiatieven zoals Koffie met een verhaal en IJs met een verhaal waren momenten waar iedere collega zijn ervaringen, ideeën en zorgen kon delen. Deze verhalen laten zien wat er leeft op de werkvloer. Ook geven ze richting bij het leidinggeven.

Tevreden collega's

Om te meten hoe tevreden medewerkers zijn, zijn we in 2025 begonnen met de voorbereidingen van het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek. Dat moet in 2026 plaatsvinden. Zo willen we weten wat er beter kan.

Rivas zet de vragenlijst uit via Smart Conversations. Er zijn vier korte vragenlijsten. De uitkomsten gaan helpen om te kijken naar verbeteringen bij de organisatie, de divisies

(groepen), de teams en voor iemand persoonlijk. Het onderzoek gaat steeds door en is dus niet eenmalig. Het doel is om collega's een stem te geven, beter te begrijpen, te behouden en hun werkgeluk te vergroten.

Behoud van collega's

Het aannemen en behouden van collega's vinden we belangrijk. Daarom is het project Gluren bij de Buren gestart. Dit gebeurde in samenwerking met de VVAR. Met dit project krijgen collega's de kans om bij een andere afdeling of team binnen Rivas mee te kijken. Zo doen ze nieuwe kennis, ervaring en inspiratie op. Dit helpt bij persoonlijke groei. En het draagt bij aan de kwaliteit van het werk op de eigen afdeling.

Ook ontdekken collega's op deze manier of ze misschien ander werk kunnen doen bij Rivas. Zo nemen ze zelf de regie, de leiding over hun ontwikkeling. Gluren bij de Buren is vooral binnen Rivas bedoeld. Maar collega's kunnen – na overleg – ook bij andere organisaties rondkijken.

Verder is er een test gehouden met het Persoonlijk Opleidingsbudget (POB). Dit gebeurde bij de afdelingen Wijkverpleging, Expertise Centrum en



Zorgcentrale. Collega's die minimaal 8 uur per week werken, kunnen €250,- per kalenderjaar besteden aan bijvoorbeeld opleidingen, workshops en cursussen. Deze activiteiten ondersteunen hun ontwikkeling, werk of privé.

Werving door medewerkers

Huidige medewerkers kunnen ook nieuwe collega's aandragen. Die komen bijvoorbeeld uit iemands zakelijk, privé of online netwerk. Dat noemen we referral recruitment. Dit idee is in 2025 bekeken. In 2026 zal er een voorstel komen dat meer zal zijn dan de 'aanbrengbonus' die Rivas nu al heeft. Na een positief besluit zal dit beleid uitgevoerd worden.

Complex gedrag

VVT wil ook goede zorg bieden aan cliënten met ander, moeilijk of complex gedrag. Dat is niet altijd eenvoudig. Hierover kwamen meldingen binnen. Daaruit bleek:

- Onvoldoende kennis over dementie.
- Niet alle programma's voor goede zorg sluiten bij elkaar aan.
- Veel onzekerheid om goed te handelen bij complex gedrag van cliënten.

- Niet goed weten hoe je moet omgaan met de naasten van cliënten.
- Onvoldoende opvang na ingrijpende gebeurtenissen.

In 2025 startte VVT daarom met een speciaal project.

Het doel van het project

- Cliënten ontvangen juiste en passende zorg, respectvol en mensgericht.
- Collega's ervaren plezier in hun werk doordat zij professioneel kunnen omgaan met cliënten met 'complex gedrag'. Ook ervaren zij voldoende opvang en ondersteuning na ingrijpende gebeurtenissen.

Hoe dit gebeurt

Het project bestaat uit zes deelprojecten. Elk deelproject heeft een werkgroep. Die bestaat uit verschillende soorten zorgverleners uit zowel de langdurige zorg als de wijkverpleging. Een kernteam coördineert en bewaakt het project. Belangrijk zijn scholing en dat er meer deskundigheid komt.

De deelprojecten zijn:

- Vroege signalering en preventie
- Methodisch en multidisciplinair werken
- Meerwaarde van een PG-plusafdeling
- Meldcultuur
- Opvang van collega's
- Omgang met gedrag van naasten van cliënten

Eigen regie inzet collega's

Wij vinden het belangrijk dat onze collega's meer de leiding kunnen hebben over hun eigen inzet. Het project 'Regie en inzetbaarheid' helpt collega's én leidinggevendenden bij meer werkplezier, een goede balans tussen werk en privé, en een goede gezondheid. De bedoeling is dat collega's zich heel lang kunnen blijven inzetten voor goede zorg. Dat noemen we duurzame inzetbaarheid. De focus in 2025 lag op meer dan 94% inzetbaarheid. Daarbij horen ook dat collega's bekend zijn met de middelen om dat te bereiken, meer gesprekken over dit onderwerp en minder herhaald verzuim.

Middelen

In 2025 namen collega's deel aan workshops over eigen regie, inzetbaarheid en energie.

Leidinggevenden kregen trainingen over bijvoorbeeld omgaan met psychische klachten. Ook is de toolkit voor leidinggevenden uitgebreid met nieuwe tools of hulpmiddelen. Verder kregen zij informatie via het Inzetbaarheidsjournaal. Adviseurs over inzetbaarheid hielpen bij gesprekken over dit onderwerp.

Resultaten

Niettemin blijft het percentage inzetbaarheid met 92,14% stabiel (in 2024 92,09%). Dat blijft dus achter bij de ambitie van minimaal 94%. Het herhaald verzuim is licht gestegen, van 1,04% in 2024 naar 1,10% in 2025. De visie op eigen regie en inzetbaarheid krijgt brede steun binnen VVT. Maar deze resultaten laten zien dat blijvende aandacht nodig is.

Inzet op bekwaamheid

Vakmanschap, professionele ontwikkeling en veilige zorg gaan hand in hand. We willen zorgen dat er een goed aanbod blijft van zorg met uitstekende kwaliteit. Daarom is het nodig dat we investeren in 'leren, bekwamen en borgen'. Borgen betekent dat we veranderingen, verbeteringen of nieuwe werkwijzen vastzetten in het DNA van



onze organisatie. Zo worden deze veranderingen vanzelf onderdeel van de dagelijkse praktijk.

De projectgroep 'Inzet op bekwaamheid' keek in 2025 naar onderwerpen die te maken hebben met de inzet, bevoegdheid en bekwaamheid van medewerkers. Daarna vertaalde de projectgroep die naar beleidskaders. Het beleid richt zich onder andere op 'vertrouwen in vakmanschap' en 'het borgen van veilige zorg'. Zorgverleners waren hier nauw bij betrokken. Het beleid is getoetst. Het is ook getest in de wijkverpleging en langdurige zorg. De medewerkers waren positief.

Leren en ontwikkelen

In 2025 was er veel aandacht voor samen leren, zowel in de organisatie en de teams, als voor eenieder persoonlijk. Zo kunnen wij telkens blijven werken aan goede zorg. We blijven daarbij samenwerken met het netwerk van de cliënt en houden daarbij aandacht voor de eigen regie. Leren gebeurt vooral in de dagelijkse praktijk. Maar we leren ook in de omgang met elkaar en door nieuwe ontwikkelingen in de zorg. Zo dragen wij bij aan het behoud van collega's en leidinggevenden, aan hun vakbekwaamheid

én werkplezier. We moedigen hen aan om verantwoordelijk te zijn voor hun eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling. In de wijkverpleging is in 2025 het Persoonlijk Ontwikkelbudget ingevoerd (zie ook de tekst onder 'Behoud van collega's'). In 2026 gaat dit Persoonlijk Ontwikkelbudget gelden voor de hele VVT-groep.

Het programma *Gluren bij de Buren* geeft medewerkers de mogelijkheid om kennis en inspiratie op te doen bij andere teams, afdelingen of functies. Ook zijn er doorgroeimogelijkheden binnen Rivas. Bijvoorbeeld via vervolgopleidingen en een nieuwe opleidingsstructuur. Met meerdere momenten per jaar om hiermee te kunnen beginnen.

Leren en ontwikkelen zijn belangrijk voor zorg van goede kwaliteit. We keken het afgelopen jaar naar wat er goed gaat en wat beter kan. Dit deden we met reflectiekaarten, dossierreviews, incidentanalyses, cliënttevredenheidsonderzoek en gesprekken met cliënten, hun naasten en collega's.

In 2024 gebruikten we reflectiekaarten in de wijkverpleging. In 2025 hebben we drie reflectiekaarten gebruikt over medicatieveiligheid, infectiepreventie en vallen. Cijfers en praktijkervaringen zijn een goede combinatie om te reflecteren. Maar ook voor het nemen van verantwoordelijkheid en voor verbeteringen in het dagelijks werk. Door open te praten over kwaliteit, leren we samen en wordt de zorg steeds beter.

In de komende periode gaan we hiermee verder. We willen zorg die goed is voor mensen, blijvende verbeteringen én meer onderwijs van de teams. We merkten dat niet alle collega's genoeg weten over werken aan kwaliteit. Daarom komt er in 2026 een scholing over dit onderwerp.

We verzamelen vier keer per jaar stuurinformatie via het kwaliteitsdashboard voor de uitvoer van doorlopend verbeteren. Deze informatie bevat onder andere gegevens over medicatieveiligheid, vallen, methodisch werken, zelfredzaamheid en eigen regie. Teams gebruiken deze stuurinformatie om volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) gezamenlijk verbeteringen te realiseren en te borgen.

REFLECTIE

Het programma Collega's op 1 laat een duidelijke koers zien. Medewerkers waarderen dat er aandacht is voor leiderschap, samen praten en leren. Toch kost verandering tijd. Het voorbereiden en afstemmen van projecten duurde langer dan we dachten. Vooral bij 'complex gedrag van cliënten' was extra tijd nodig om hiervoor samen een oplossing te vinden.

De visie op eigen regie, inzetbaarheid en vakbekwaamheid wordt breed gedeeld. Maar de cijfers laten zien dat we steeds aandacht moeten blijven geven aan deze onderwerpen. Leren en ontwikkelen sluiten goed aan bij de praktijk. Maar het is wel nodig dat de projecten en het dagelijks werk goed op elkaar blijven aansluiten. Het is ook belangrijk om verbeteringen vast te houden (borging).



VOORUITBLIK

In 2026 blijft de focus liggen op samen praten, feedback geven en eigen verantwoordelijkheid.

Het project 'Complex gedrag' ronden we medio 2026 af. Het borgen en monitoren gaat de werkgroep 'Complex gedrag' doen. Eind 2026 komt

er een evaluatie van deze werkgroep. We voeren een nieuw systeem in voor het melden van klachten en incidenten. De invoering

van een nieuw systeem voor incident- en klachtenregistratie ondersteunt het versterken van de meldcultuur. Ook gaan we het beleid voor *referral recruitment* vaststellen en invoeren.

Het Persoonlijk Opleidingsbudget gaat in 2026 voor iedereen binnen de VVT-groep gelden. Het bedrag per persoon gaat omhoog naar €350,- per jaar.

De Kenniskring Inzetbaarheid zorgt ervoor dat er steeds evaluaties komen, dat kennis wordt gedeeld en dat de inzetbaarheid van collega's wordt verbeterd. We willen dat inzetbaarheid een vast onderwerp is van overleg binnen het team en de jaargesprekken.

Voor 2026 komen er meer workshops en informatie over gezond werken, een goede balans tussen werk en privé, werkplezier en sociale veiligheid. Ook gaan we door met onze inzet voor preventie en goede begeleiding bij verzuim.

We maken *Gluren bij de Buren* bekender, zodat meer collega's hieraan zullen meedoen. Het beleid 'Inzet op bekwaamheid' zal verder worden uitgerold binnen de VVT. Dat vraagt

om voortdurende afstemming, bezinning en samenwerking. Alle collega's krijgen een uitnodiging om actief bij te dragen aan deze verandering.

Op basis van het jaarplan van de organisatie en de groep VVT stellen wij een jaarplan 'Leren en ontwikkelen' op. Dit plan beschrijft hoe opleiden, leren en ontwikkelen bijdragen aan het behalen van de doelstellingen van de organisatie.

De hoofdpunten voor 'Leren en ontwikkelen' voor 2026 zijn onder andere:

- Herziening van het Beroepspraktijk Vormingsplan.
- Integreren van de nieuwe Rivas-waarden in de visie op leren.
- Invoering leeractiviteiten voor het ontwikkelprogramma 'Complex gedrag'.
- Uitvoering leeractiviteiten t.b.v. Microsoft 365.
- Invoering en stimulering Persoonlijk Ontwikkel Budget VVT.
- Ontwikkelen en invoeren van leeractiviteiten ten behoeve van een nieuw elektronische cliënt dossier VVT.
- Doorontwikkeling 'Inzet op bekwaamheid'.

In 2026 worden thema's van de reflectiekaarten herhaald of vervangen, afhankelijk van de resultaten. Reflectiekaarten vormen samen de basis voor blijvende verbetering van de zorgkwaliteit.

Ze worden aangevuld met het kwaliteitsdashboard, kwartaalgesprekken, incidentenanalyses en dossierreviews.



Speerpunt 2 Zorg dichtbij

Zorg dichtbij is zorg die past bij het dagelijks leven van cliënten. Zorg die ondersteuning biedt waar dat nodig is, en die ruimte laat waar dat mogelijk is. Binnen dit speerpunt ligt de focus op langer zelfstandig thuis wonen, passende zorgvormen, deskundige inzet van professionals en op samenwerking in de wijk.

Terugblik

Langer Actief Thuis (Reablement)

Een belangrijk thema in 2025 was Langer Actief Thuis (LAT). Dit is een programma van twaalf weken. Hierbij leren we cliënten met een ondersteuningsvraag opnieuw vaardigheden aan op het gebied van Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL). Tijdens de intake worden samen met de cliënt, de wijkverpleegkundige en ergotherapeut doelen vastgesteld. De begeleiding wordt afgestemd op de persoonlijke situatie. Evaluatie vindt plaats aan het einde van het traject.

In 2025 deden zes wijkteams mee aan LAT. In totaal ging het om 122 cliënten. Uit onderzoek blijkt dat deze cliënten gemiddeld 25% minder zorg nodig hebben dan andere cliënten.

Medimo

Medimo is een digitaal systeem, waarmee artsen onder andere elektronisch medicatie kunnen voorschrijven. Het heeft in 2025 bijgedragen aan veilige en betrouwbare medicatiezorg. Medimo is ingevoerd in de wijkverpleging en

de woonzorgcentra als vervanging van Boomer Web. Dit was soms lastig, want er waren technische en organisatorische uitdagingen. Ook waren scholing, key users en samenwerking met apotheken nodig. Medimo is inmiddels in gebruik. Het is overgedragen naar de afdeling Beheer in samenwerking met de werkgroep Medicatieveiligheid. Er zal aandacht zijn voor nog meer verbetering en borging.

Digitale wijkverpleging

In 2025 hebben we voorbereidingen getroffen om meer digitale hulpmiddelen te gebruiken in de wijkverpleging. We doen dit om zelfredzaamheid, veiligheid en het welbevinden van cliënten te bevorderen. En ook de werkdruk van collega's te verlichten. In 2026 testen en kiezen we de hulpmiddelen.

Volledig Pakket Thuis

Volledig Pakket Thuis (VPT) is de zorg die mensen thuis krijgen, zodat ze langer in hun eigen huis kunnen blijven wonen. Na een pilot is VPT in 2025 geïmplementeerd en geborgd binnen alle wijkteams.



Buurt als ecosysteem

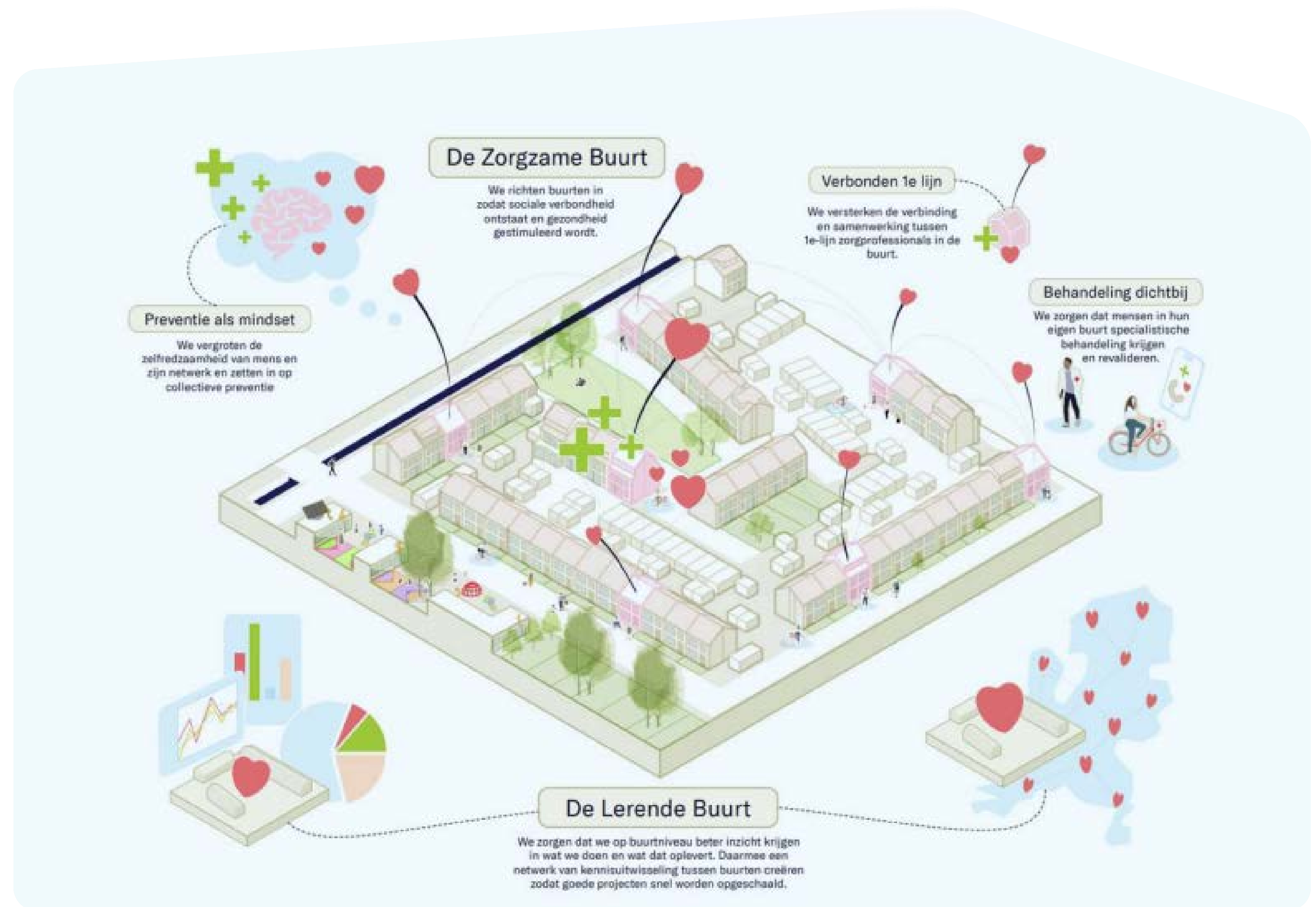
De buurt als ecosysteem is een landelijk initiatief van meerdere aanbieders van wijkverpleging. Hierbij werken bewoners, zorgverleners en andere organisaties samen aan een gezonde en fijne leefomgeving. Rivas neemt deel aan dit initiatief in Papendrecht en Gorinchem. Het doel is samen te zorgen voor goede en duurzame zorg.

Reflectie

We zien dat voor 'goede zorg dichtbij' andere manieren van werken mogelijk zijn. Het programma Langer Actief Thuis helpt cliënten om meer zelf te doen en minder zorg nodig te hebben. Het is belangrijk dat zorgverleners goed kijken welke cliënten geschikt zijn voor deze aanpak.

De implementatie van Medimo laat voorzichtig zien dat dit meehelpt aan hogere medicatieveiligheid.

Met het Volledig Pakket Thuis kunnen cliënten langer thuis, in hun vertrouwde woonomgeving,



blijven. Tegelijkertijd blijkt dat kennis over Wlz en leveringsvormen niet overal gelijk is en structurele scholing nodig blijft.

Vooruitblik

In 2026 gaan alle wijkteams werken met Langer Actief Thuis. Elk kwartaal starten twee tot drie teams met deze zorgvorm. Ongeveer 300 cliënten kunnen hieraan meedoen. We geven extra aandacht aan scholing en samenwerking binnen de zorgketen.

Medimo wordt verder verbeterd en geborgd binnen de afdeling Bheer en de werkgroep medicatieveiligheid. Nieuwe functioneel beheerders worden ingewerkt. Werkafspraken en ondersteuning voor gebruikers blijven in ontwikkeling.

We gaan in 2026 twee digitale hulpmiddelen selecteren en testen binnen de wijkverpleging. Als dit goed werkt, breiden we verder uit naar de andere teams in de wijkverpleging.

Voor het Volledig Thuis Pakket ligt de focus op borging en uniformiteit. De Rivas-standaard 'Wet langdurige zorg thuis' wordt opgesteld en in de hele organisatie ingevoerd. Dat gaat samen met scholing van medewerkers. We kijken telkens of alles goed blijft gaan (monitoring).



Speerpunt 3 Zorgcoördinatie

Zorgcoördinatie richt zich op samenhang, overzicht en toegankelijkheid van zorg. Verschillende organisaties werken samen, zodat mensen de juiste zorg krijgen, op het juiste moment en op de juiste plek, op maat én betaalbaar.

Terugblik

Zorgcentrale en het Regionaal Coördinatiepunt

In 2025 is de Zorgcentrale en het Regionaal Coördinatiepunt (RCP) verder uitgewerkt. Vanaf januari is het RCP actief. Hier kunnen cliënten, hun naasten en verwijzers, zoals huisartsen, terecht. Voor hen is er dus één centraal loket.

Het RCP coördineert Wlz-bedden. Samen met drie andere organisaties zijn er plaatsingen geregeld in 32 verpleeg- en verzorgingshuizen in de regio. Ook ELV-bedden en crisisbedden vallen onder deze coördinatie.

We stemden verschillende werkprocessen op elkaar af, zoals de aanvraag voor langdurige zorg en verhuizingen. Dit kostte meer tijd dan gepland en leidde tot uitstel van de start.

Naast het regelen van bedden in zorginstellingen, werken wij aan de zorgcoördinatie in de wijkverpleging. Het is belangrijk om samen met andere aanbieders te zorgen dat de zorg goed blijft gaan en dat er geen wachttijden in de wijk ontstaan.

Transformatieplan Zorgcoördinatie Zuid-Holland Zuid

We werken aan het vernieuwen en omvormen van de acute zorgketen. Dit doen we samen met zorgpartners in de regio Zuid-Holland-Zuid: het Albert Schweitzer ziekenhuis, de GGZ, Huisartsenposten, Wijkverpleging en ambulancedienst. I. Tot 2028 werken we aan gezamenlijke doelen, zoals het kunnen inzetten van wijkverpleging vanaf de huisartsenpost of direct vanuit de meldkamer van 112. Een ander voorbeeld is het verbeteren van de doorstroom naar crisis- en eerstelijnsverblijfbedden in de VVT, direct vanuit de huisartsenpost en spoedeisende hulp.

Regionale samenwerking

Rivas doet mee aan verschillende regionale netwerken en projecten. Zo kunnen we kennis delen en samen zorgen voor goede en betaalbare zorg. We zetten ze op een rij:

Alliantie Waardenland

Rivas maakt deel uit van de VVT Alliantie Waardenland, waarin 15 ouderenzorgorganisaties uit de regio's Alblasserwaard-Vijfheerenlanden en

Drechtsteden samenwerken. We bieden zorg dicht bij mensen: toegankelijk, op maat en betaalbaar.

Visie Eerstelijnszorg 2030 – Regionale Eerstelijns Samenwerkingsverbanden

Om zorg beter te organiseren is er de Visie Eerstelijnszorg 2030. Dat richt zich op het vormen van Regionale Eerstelijns Samenwerkingsverbanden (RESV's). Het is ook bedoeld om goede zorg in de toekomst te kunnen blijven geven. In het werkgebied van Rivas zijn er op dit moment verschillende projecten. Rivas is actief betrokken bij de eerste fasen: van verkenning tot de opstelling van samenwerkingsovereenkomsten.

CVA-keten Zuid-Holland Zuid

De CVA-keten Zuid-Holland Zuid is een groep van dertien organisaties en een patiëntenvereniging. Rivas coördineert deze keten. Samen werken we aan betere zorg voor mensen met een beroerte. In 2025 hebben we het zorgpad vernieuwd, het delen van informatie digitaal makkelijker gemaakt en beter samengewerkt. In 2026 willen we de CVA-(na)zorg verder verbeteren. We geven meer scholing, organiseren bijeenkomsten om

ervaringen van patiënten op te halen, gebruiken meer digitale hulpmiddelen en besteden extra aandacht aan het voorkomen van beroertes, onder andere tijdens de Dag van de Beroerte. Info: www.cvaketenzhz.nl

Stichting Drechtzorg

Rivas Zorggroep is onderdeel van Stichting Drechtzorg, een krachtig samenwerkingsverband van meer dan dertig zorgorganisaties in de regio Drechtsteden, Alblasserwaard-Vijfheerenlanden en de Oost-Hoeksche Waard. Binnen dit verband werken onder andere de thuiszorgorganisaties, ziekenhuizen, huisartsen, revalidatiecentra, verpleeg- en verzorgingshuizen, de geestelijke gezondheidszorg, GGD, apotheken, fysiotherapeuten en de gehandicaptenzorg nauw samen.

Met het IZA-plan Waardenland werken we aan zeven onderwerpen en drie thema's die belangrijk zijn voor goede zorg en die helpen om de zorg goed te organiseren, nu en in de toekomst. Elk thema helpt om het personeelstekort te verminderen en de zorg voor mensen beter te maken. Door samen te werken, slimme en nieuwe

hulpmiddelen te gebruiken en de zorg op de juiste plek te geven, zorgen we dat medewerkers minder werkdruk hebben. En dat de kwaliteit van de zorg in de regio toeneemt. Info: www.drechtzorg.nl/home/iza-waardenland.

Andere netwerken

Rivas neemt ook deel aan andere netwerken, zoals het Regionaal Netwerk Palliatieve Zorg, Infectiepreventie en Kwaliteit Dordrecht. Hier delen we met elkaar onze kennis. We bespreken verschillende thema's.

Reflectie

De ontwikkeling van zorgcoördinatie laat zien dat samenwerking noodzakelijk is om zorg toegankelijk te houden. Het samenbrengen van verschillende organisaties – elk met zijn eigen werkwijze – vraagt tijd en moet zorgvuldig gebeuren.

Het afstemmen van de diverse processen voor het RCP bleek ingewikkeld, maar het is belangrijk voor een goed werkend Regionaal Coördinatie Punt.



In regionale netwerken delen we waardevolle kennis en leren we van elkaar. Zo dragen we bij aan de kwaliteit van de zorg. In het werkgebied van Rivas zijn er projecten om samen te werken in de eerstelijnszorg: de Regionale Eerstelijns Samenwerkingsverbanden. Rivas doet hieraan mee. Onder andere bij de verkenning en de eerste opstelling van een samenwerkingsovereenkomst.

Vooruitblik

In 2026 start het Regionaal Coördinatie Punt volledig voor verschillende soorten bedden, zoals Wlz-, ELV- en crisisbedden. Cliënten, hun naasten en verwijzers krijgen één centraal aanspreekpunt. We verfijnen werkprocessen en zorgen dat iedereen werkt volgens deze werkprocessen.

In 2026 wordt ook het Regionaal Coördinatie Punt uitgebreid met de zorgcoördinatie voor de wijkverpleging. Dit gebeurt vóór de zomer, zodat er geen drukte of problemen ontstaan.

De belangrijkste doelen voor 2026 zijn:

- Samenwerken in één team, zodat het werk efficiënt gaat.

- Snel de juiste zorg vinden en verhuizingen voorkomen.
- Beter samenwerken in de wijkverpleging, zodat de zorg altijd doorgaat.

Samenwerken in de regio blijft belangrijk. We blijven meedoen aan netwerken. Door samen te werken en informatie te delen, blijft Rivas bijdragen aan passende zorg, dichtbij en goed geregeld.



Speerpunt 4 Duurzame zorg

Duurzame zorg betekent dat we goede zorg geven, die we ook op de lange termijn kunnen blijven bieden. Binnen dit speerpunt staan zelfredzaamheid, samenwerking met naasten, passende inzet van zorg en aandacht voor milieu en middelen centraal. In 2025 is hier op meerdere niveaus aan gewerkt.

Terugblik

Samen leven is Samen zorgen

Samen leven is Samen Zorgen was een belangrijk onderwerp in 2025. Deze werkwijze ondersteunt cliënten bij het voeren van eigen regie, samen met hun naasten en helpt collega's hierover een open en gelijkwaardig gesprek te voeren. De werkwijze gebeurt aan de hand van het vijfstappenplan. In 2025 is deze werkwijze ingevoerd binnen de wijkverpleging, langdurige zorg en revalidatie & herstel.

Het vijfstappenplan wordt gebruikt bij intake in de wijkverpleging en verhuizing en helpt om duidelijke afspraken te maken over wat cliënten zelf doen, wat naasten doen en wanneer professionele zorg nodig is. Medewerkers zijn hierin geschoold en op alle locaties zijn implementatieactiviteiten uitgevoerd. Een kerngroep bewaakt de samenhang, voortgang en borging

Samen Mensgericht Wijzer

In 2025 startte het programma Samen Mensgericht Wijzer. Het doel is collega's, naasten

en vrijwilligers te ondersteunen in het werken vanuit onze visie op mensgerichte zorg. We passen het toe in de langdurige zorg. In eerste instantie richt het programma zich op het ondersteunen en reflecteren van medewerkers om te werken vanuit deze visie. We ontwikkelen een aanbod voor hulpmiddelen waar mensen zelf uit kunnen kiezen en mee aan de slag kunnen. Zo draagt de zorg meer bij aan de kwaliteit van bestaan van bewoners en biedt meer voldoening aan naasten, vrijwilligers en collega's.

In 2025 zijn visiedocumenten ontwikkeld voor PG en Somatiek, met kernboodschappen, rolbeschrijvingen en een routekaart voor nieuwe collega's. Reflectiekaarten ondersteunen het leren in de praktijk.

Geneeskundige Zorg voor Specifieke patiëntengroepen (GZSP) in dagbehandeling

In 2025 is de GZSP dagbehandeling voor kwetsbare cliënten verder ontwikkeld. Deze gespecialiseerde zorg richt zich op kwetsbare cliënten met ingewikkelde zorgvragen die thuis wonen.

Het gaat om groepszorg: verschillende



zorgverleners werken samen. Eén persoon is de regiebehandelaar. Hij of zij houdt het overzicht. In 2024 werd de nadruk gelegd op de samenwerking tussen de verschillende zorgverleners. In 2025 kwam er meer focus op de groepszorg. Ook kwam de ontwikkeling van dagbehandeling-programma's onder leiding van een regiebehandelaar. Medewerkers en paramedici hebben informatie gekregen over het beleid en hoe het werkt.

Duurzame zorg

In het afgelopen jaar hebben we de doelen van duurzame zorg voor 2030 vastgesteld. We willen minder CO₂-uitstoot (55% minder dan in 2019), materialen opnieuw gebruiken (circulair werken), minder administratie, meer aandacht voor een gezonde leefstijl en zorg die past bij de cliënt. Een voorbeeld is de invoering van kledingbeschermers die je opnieuw kunt gebruiken. Dit past bij zorg die aandacht heeft voor mensen én het zorgt voor minder afval.

Voorbeeld: duurzame kledingbeschermers

Rivas heeft nieuwe, duurzame kledingbeschermers ingevoerd. Deze zijn herbruikbaar en daardoor duurzamer dan de oude wegwerpversies. Dit is een goed voorbeeld uit de praktijk (good practice). Na overleg met cliënten en medewerkers kozen we voor kledingbeschermers met een leuke print, geschikt voor zowel dames als heren. Je kunt ze makkelijk schoonmaken met een vochtig doekje. Je hoeft ze alleen te wassen als ze erg vies zijn. Dit is handig en ook nog eens goed voor het milieu. Het zorgt niet voor extra werk. Cliënten en medewerkers hebben de nieuwe kledingbeschermers enthousiast ontvangen.



Rapportcijfers uit het cliënttevredenheidsonderzoek

Wijkverpleging	8.6
Langdurige zorg	8.2
Revalidatie & Herstel	9.0
Dagbehandeling GZSP	9.1
Expertisecentrum	8.7

Ervaringsonderzoeken 2025 in de VVT

In oktober is binnen het Expertisecentrum de PREM paramedici uitgezet. In november is binnen de Langdurige Zorg, Wijkverpleging, Dagbehandeling GZSP en Revalidatie & Herstel de PREM uitgezet om inzicht te krijgen in de ervaren kwaliteit van zorg. Voor de Langdurige Zorg, Wijkverpleging en Dagbehandeling is gekozen voor een puntmeting. Binnen Revalidatie & Herstel wordt de vragenlijst doorlopend afgenomen, waardoor gedurende het hele jaar continu inzicht ontstaat in de ervaringen en tevredenheid van cliënten.

De verzamelde gegevens zijn onafhankelijk geanalyseerd door een extern onderzoeksbureau. Op organisatieniveau ontvangen wij van onze

bewoners en cliënten een waardering van een 8,5. Deze score geeft aan dat cliënten en bewoners gemiddeld zeer positief zijn over de geboden zorg en ondersteuning. De resultaten vormen een belangrijke basis voor verdere verbetering van het zorgproces en sluiten aan bij onze ambitie om mensgerichte en kwalitatief hoogwaardige zorg te bieden.



Deze score geeft aan dat cliënten en bewoners gemiddeld zeer tevreden zijn over de zorg en ondersteuning. De resultaten helpen ons om de zorg verder te verbeteren. Ze sluiten aan bij onze ambitie om mensgerichte zorg van hoogwaardige kwaliteit te geven.

Naast het cliënttevredenheidsonderzoek kregen bewoners in de langdurige zorg de vraag in hoeverre zij het leven kunnen leiden dat zij willen, met hulp van onze zorg. Dit is een extra onderzoek naar aanleiding van het project Samen Leven is Samen Zorgen. Dit was een nulmeting met behulp van de happy-or-not-methode. 1218 bewoners deden mee en zij zijn heel tevreden met de regie over hun eigen leven.

Bekijk de resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek op www.rivas.nl/over-rivas/nieuws

Wat doen we met de resultaten?

We delen de uitkomsten van deze onderzoeken met de teams en werkgroepen. Samen bespreken en bekijken we de resultaten goed. Rivas wil zorg geven die mensgericht is. Daarom maken we van de suggesties van bewoners en cliënten echte

verbeterpunten. De teams gaan hiermee aan de slag. Ook hebben we de resultaten gestuurd naar Zorgkaart Nederland.

Mensgerichte digitalisering

In 2024 onderzochten we of de VVT-groep kan overstappen op een Elektronisch Cliënten Dossier (ECD). Dit dossier moet goed passen bij wat cliënten nodig hebben, bij de samenwerking met cliënten en hun netwerk. Daarna keken we welk zorgdossier het beste is. In 2025 is de keuze gemaakt om de overstap te maken naar het dossier ONS van Nedap.

In 2025 zijn we begonnen met de voorbereidingen. Er is een keuze gemaakt voor een partner om te helpen bij de invoering. Ook zijn de uitgangspunten vastgesteld. We verwachten dat we aan het einde van het eerste kwartaal in 2026 kunnen starten met de werkgroepen voor de inrichting hiervan. In het eerste kwartaal van 2027 willen we helemaal overstappen naar ONS.

In de langdurige zorg werken we al langer met het verbeteren van het Verpleegkundig Oproep Systeem. Dit systeem helpt medewerkers om

hun werk beter te doen, bijvoorbeeld via een spreek-luisterverbinding met de cliënt. Of via een camera, als de cliënt dat goed vindt. Er zijn twee systemen. De locatie kiest wat het beste past. Beide systemen bieden oplossingen op maat voor de cliënt. De invoering gebeurt stap voor stap – tot en met 2026. Medewerkers van de locatie worden er nauw bij betrokken. De eerste ervaringen zijn positief, zowel van medewerkers als van cliënten.

Overstap naar Microsoft 365

In 2025 startten we met de overstap naar Microsoft 365. Dat gebeurt in fases. Deze digitale werkomgeving helpt om de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Met dit systeem kunnen medewerkers veilig, duidelijk en efficiënt samenwerken en communiceren. Microsoft 365 maakt het eenvoudiger om informatie te delen. Ook kunnen medewerkers samen aan documenten werken en alles beter met elkaar afstemmen.

Reflectie

De inzet op duurzame zorg laat zien dat andere keuzes mogelijk zijn. Samenwerken met naasten

vraagt om anders denken. Door hier bewust aandacht aan te geven, groeit het besef van gedeelde verantwoordelijkheid. We zien dat collega's soms hulp nodig hebben om deze gesprekken goed en gelijkwaardig te voeren.

Uit onderzoek blijkt dat cliënten en hun naasten tevreden zijn met de eigen regie. Toch spelen medewerkers soms nog een te grote rol.

Samen Mensgericht Wijzer sluit goed aan bij de dagelijkse praktijk. Collega's zijn betrokken bij het programma en ondersteunen deze ontwikkeling. Hierdoor is er draagvlak. Aandachtspunt is wel dat dit programma goed aansluit bij de andere projecten van Rivas.

De ontwikkeling van GZSP zorgt voor betere samenwerking en behandelresultaten. Tegelijk is verdere evaluatie van behandeldoelen en in samenwerking behandelaren nodig

Op het gebied van Groene Zorg zijn de eerste stappen gezet. De verankering binnen de organisatie, dus om het goed te laten werken, vraagt blijvende aandacht.



Vooruitblik

In 2026 ligt de nadruk op de borging van het programma *Samen leven is Samen Zorgen*. We geven nieuwe en bestaande collega's scholing hierover. Ook Revalidatie & Herstel start actief met deze werkwijze in de teams. Voor medewerkers van Revalidatie & Herstel is in 2025 een praktische kaart met vijf stappen en voorbeeldvragen ontwikkeld. Die gaan we in 2026 gebruiken. In 2026 brengen we ook de gesprekstechnieken voor het voeren van een open en gelijkwaardig gesprek onder de aandacht.

Daarnaast wordt regionaal gewerkt aan een academie voor zelfzorg, ter ondersteuning van cliënten en naasten.

Samen Mensgericht Wijzer wordt in 2026 verder uitgerold binnen de langdurige zorg. Locaties krijgen ondersteuning om te starten. Er worden aanvullende middelen ontwikkeld voor collega's die al langer bij Rivas werken, naasten en vrijwilligers, zoals e-learning en een kennischeck. In 2026 worden oriënterende gesprekken gevoerd in de andere VVT onderdelen (wijkverpleging, revalidatie&herstel) om het programma uit te breiden.

De overstap naar Microsoft 365 gebeurt in fases binnen Rivas. Alle medewerkers van de VVT gaan begin 2026 stap voor stap over naar de gedeelde teamsomgeving van Microsoft 365. Medewerkers krijgen tijdig informatie en begeleiding, zodat zij goed met het nieuwe systeem kunnen werken. Voor GZSP gaan we verder met professionalisering. Het behandelklimaat en de zorgprogramma's scherpen we aan. Voor de groepen cliënten zullen we meer variatie in de workshops aanbieden.

We werken verder aan Groene Zorg en de doelen voor 2030. Elk jaar maken de afdelingen van Rivas plannen om hier concreet aan te werken.

In 2026 voeren we een nieuwe good practice uit. Zo blijft Rivas werken aan duurzame, mensgerichte en goede zorg, die ook in de toekomst haalbaar blijft.

Verder zetten we in 2026 verder in op het versterken van de ervaren kwaliteit van zorg. Het gebruik van de PREM blijft een vast onderdeel van onze kwaliteitscyclus. Zo kunnen we steeds weten wat de ervaringen, verwachtingen en behoeften zijn van onze bewoners en cliënten. Ook werken

we de verbeterpunten verder uit. Deze punten nemen we standaard mee in het verbeteren van ons ervaringsonderzoek. Zo kunnen we alle zorg nog beter laten aansluiten bij onze ambitie. Namelijk het geven van mensgerichte, veilige en hoogwaardige zorg.





Ten Slotte

Het kwaliteitsbeeld 2025 van de Rivas VVT Zorggroep laat zien dat missie, waarden en speerpunten elkaar versterken. Samen bouwen we aan een organisatie die klaar is voor de toekomst. Rivas blijft werken aan zorg die belangrijk is: persoonlijk, dichtbij, goed gecoördineerd en duurzaam.

Samen maken we Rivas. Samen maken we zorg die ertoe doet!

