

# Kwaliteitsvenster – 2021

Na een turbulent 2020, wat in het teken stond van COVID-19, hebben we in 2021 een manier gevonden om hier beter mee om te gaan. Kijken naar wat wel kan, nieuwe mogelijkheden onderzoeken en leren van ervaringen. Op deze manier kon Groenhuysen de zorg zo goed mogelijk voortzetten en het 'gewone leven' op de locaties door laten gaan.

In ons Strategisch Kompas (2021-2023) staat de route uitgestippeld die Groenhuysen in de basis de komende jaren gaat volgen. Het Strategisch Kompas en het Basiskwaliteitskader (in combinatie met de positiebepalingen) is steeds het vertrekpunt van waaruit wij handelen. Tijdens een reis komt het regelmatig voor dat de reis toch ineens anders verloopt dan gepland. Je blijft wat langer op een bepaalde plaats om meer van de cultuur en omgeving te beleven of gaat juist sneller door naar een volgende bestemming. Soms zijn er zaken waardoor het reisplan gewijzigd dient te worden. Groenhuysen volgt de route van het Strategisch Kompas, maar hierin is altijd ruimte voor nieuwe ambities, uitdagingen en het inslaan van andere wegen. Elke vier maanden staat Groenhuysen stil om te beoordelen of het reisplan wijziging behoeft om vervolgens de reis te hervatten. Dit alles om in 2023 aan te komen op de eindbestemming.

Groenhuysen heeft al enkele jaren een eigen Basiskwaliteitskader. Elke cyclus van anderhalf jaar wordt het Basiskwaliteitskader waar nodig bijgesteld. In het kader zijn zes bouwstenen uitgewerkt. We beschrijven een integraal beeld op kwaliteit van zorg en onze visie op aansprekende persoonlijke zorg. Verder namen we ook de waarden die Groenhuysen zelf belangrijk vindt op, waaronder Planetree. Daarnaast kregen de visie op kwaliteit van zorg van de Kwaliteitsraad, de normen van de Inspectie Gezondheidszorg & Jeugd, het landelijke Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg en onderdelen uit ISO 9001 een plek.

De zes bouwstenen zijn: klant in de regie, zinvolle bezigheid, dagelijkse verzorging, methodisch werken, de woonomgeving en de mensen. Deze bouwstenen vormen de basis van dit kwaliteitsvenster. Daarnaast voegden wij medezeggenschap, bestuur & toezicht en innovatie toe aan het rijtje van zes. En net als vorig jaar is ook COVID-19 weer als extra bouwsteen toegevoegd, omdat de gevolgen van het virus in 2021 ook een belangrijk onderwerp was binnen Groenhuysen.

Het kwaliteitsvenster is het jaarverslag van Groenhuysen. U leest in het venster alleen de informatie over 2021.



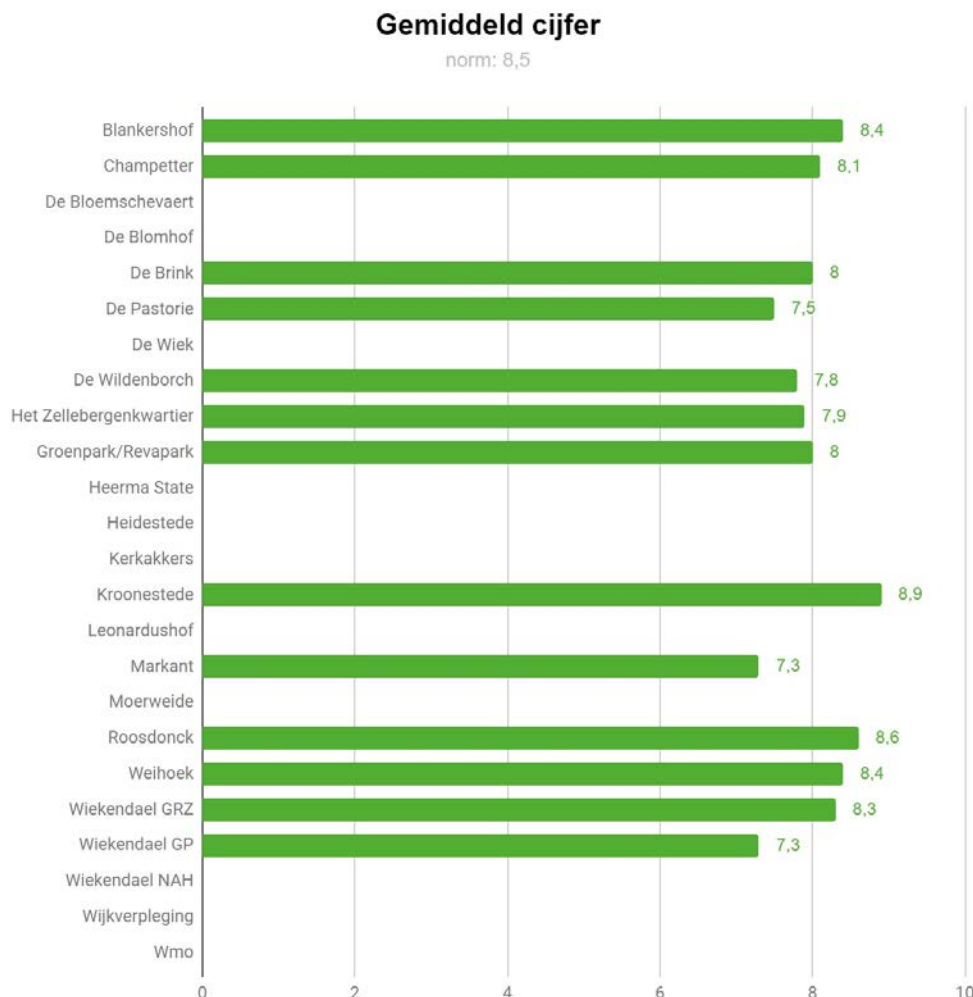
# Klant in de regie



De klant is leidend voor de zorgvraag. Groenhuysen streeft naar aansprekende persoonlijke zorg, waarbij het gaat om sfeervolle woonvormen, prettige dagactiviteiten en aandacht voor de individuele klant. De klant in de regie betekent dat de zorg- en dienstverlening aansluit op wensen, mogelijkheden en behoeften van klanten waardoor zij zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren.

## Klantwaarderingsonderzoek

Groenhuysen voert continu klantwaarderingsonderzoeken uit. Aan de hand hiervan weet Groenhuysen wat haar sterke punten en verbeterpunten zijn. Hiermee blijft Groenhuysen werken aan de kwaliteit van onze zorg- en dienstverlening en de beleving daarvan. Bij elk klantwaarderingsonderzoek krijgen klanten en/of klantvertegenwoordigers de gelegenheid een gemiddeld cijfer aan de locatie toe te kennen. Groenhuysen geeft in deze grafiek alleen het gemiddelde cijfer weer waar vijf of meer respondenten het klantwaarderingsonderzoek invulden. In onderstaande grafiek ziet u de cijfers per locatie.

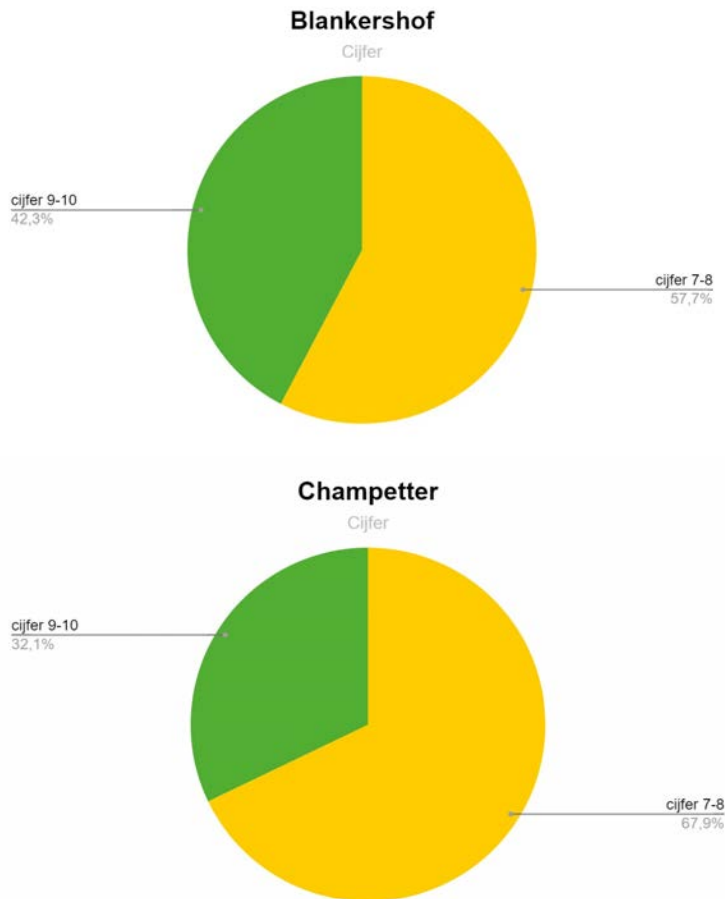


*In sommige gevallen zijn er geen gemiddelde cijfers voor 2021 bekend. We streven ernaar dat in 2022 alle locaties van Groenhuysen een klanttevredenheidsonderzoek houden.*

Wilt u per locatie weten welke cijfers gescoord zijn? Bekijk dan de 'Cijfers per locatie'.

## Cijfers per locatie

Om te kunnen achterhalen of onze klanten tevreden zijn over hoe zij de zorg- en dienstverlening van Groenhuysen ervaren, vragen onze medewerkers hier met regelmaat naar. Dit gebeurt tijdens de contactmomenten in de dagelijkse zorg en het maakt onderdeel uit van het klantgesprek, twee keer per jaar. Groenhuysen investeert in het kort cyclisch meten op locaties. Klanten en/of hun vertegenwoordigers wordt gevraagd om de locatie een cijfer te geven (van 0 tot 10). Op basis van deze scores komt een gemiddeld cijfer per locatie tot stand. Groenhuysen heeft zichzelf de norm gesteld een 8,5 te scoren. In 2021 scoort Groenhuysen gemiddeld 8,2 (2020: 8,3).



## De Bloemschevaert

volgt in 2022



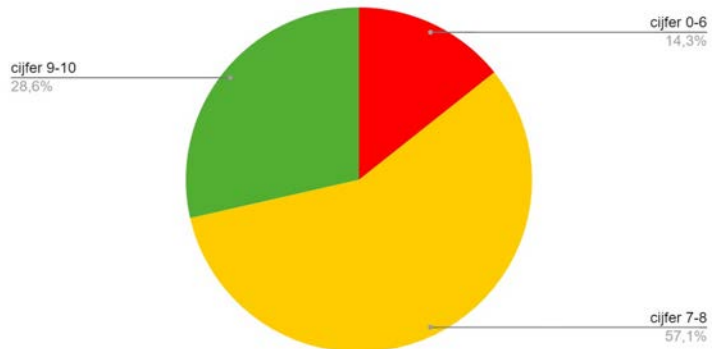
## De Blomhof

volgt in 2022



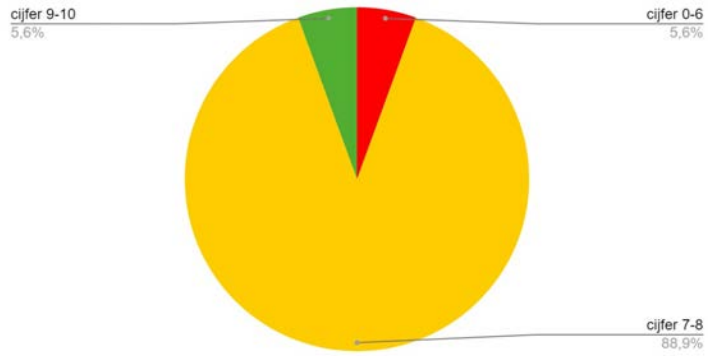
## De Brink

Cijfer



### De Pastorie

Cijfer



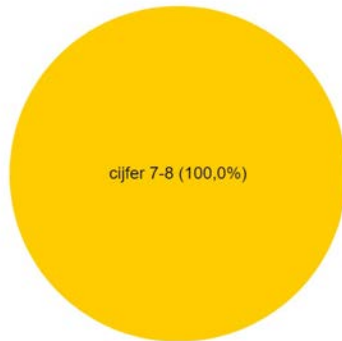
### De Wiek

volgt in 2022

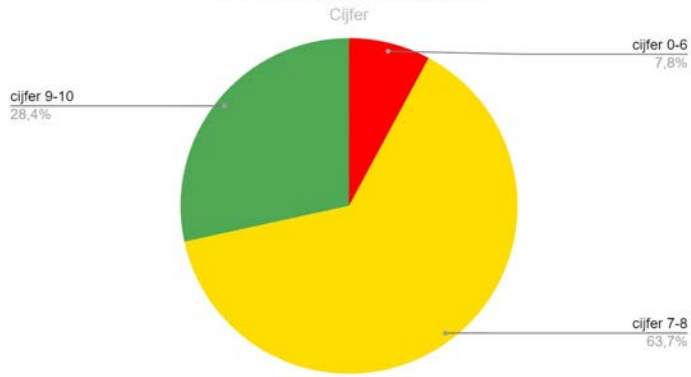


### De Wildenborch

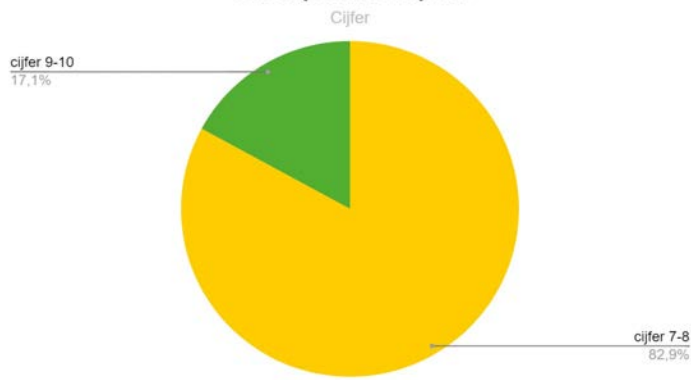
Cijfer



### Het Zellebergenkwartier



### Groenpark/Revapark



### Heerma State

volgt in 2022



### Heidestede

volgt in 2022



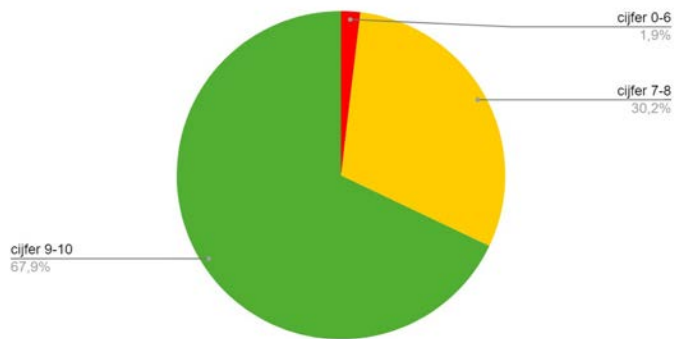
### Kerkackers

volgt in 2022



### Kroonestede

Cijfer



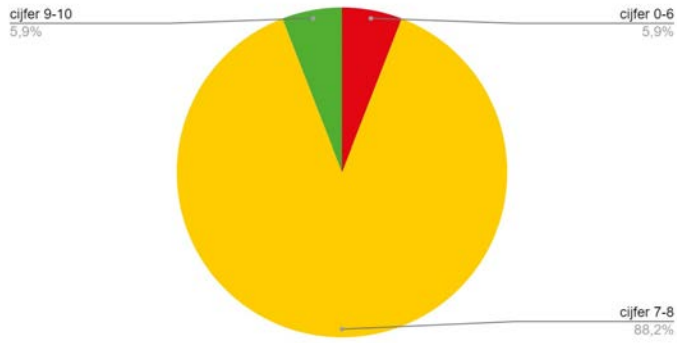
### Leonardushof

Geen cijfers ivm nieuwbouw locatie



### Markant

Cijfer



### Moerweide

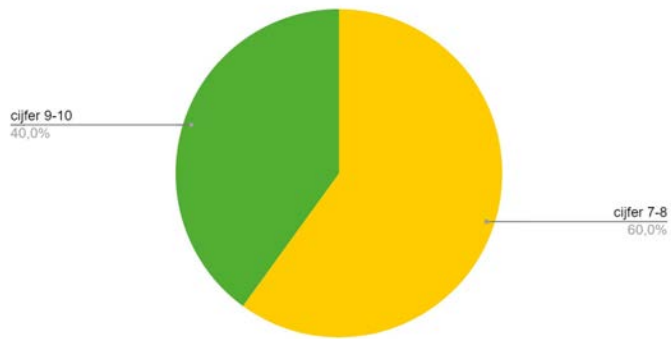
volgt in 2022





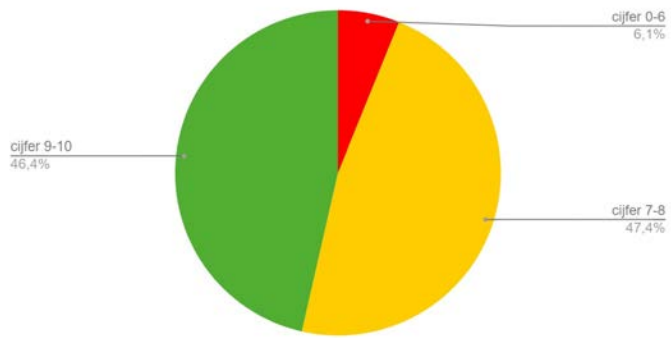
### Roosdonck

Cijfer



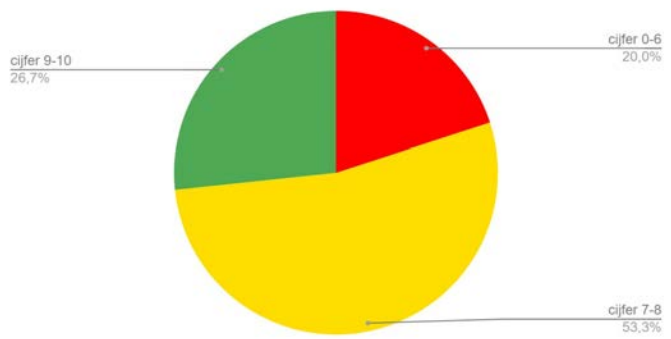
### Weihoek

Cijfer

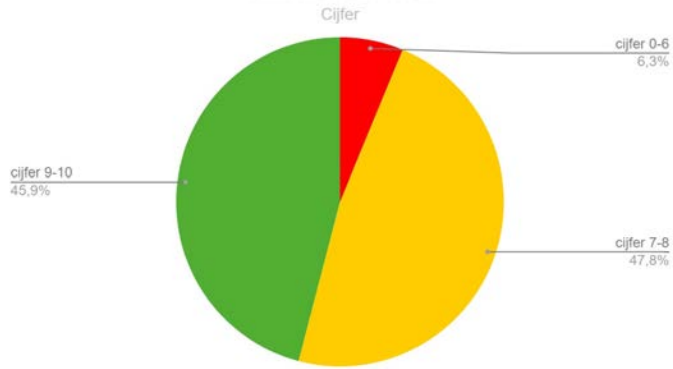


### Wiekendael GP

Cijfer



### Wiekendael GRZ

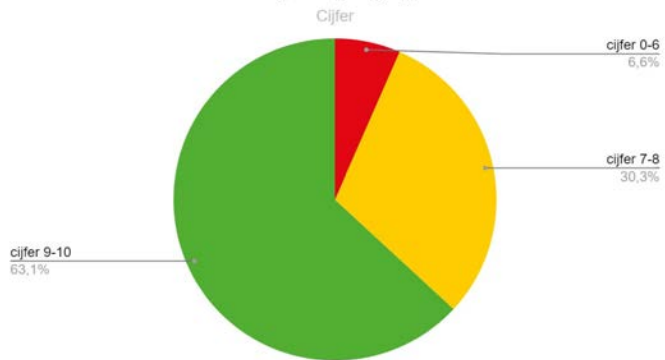


### Wiekendael NAH

volgt in 2022



### Wijkverpleging



### Wmo (steunpunten & dagbesteding)

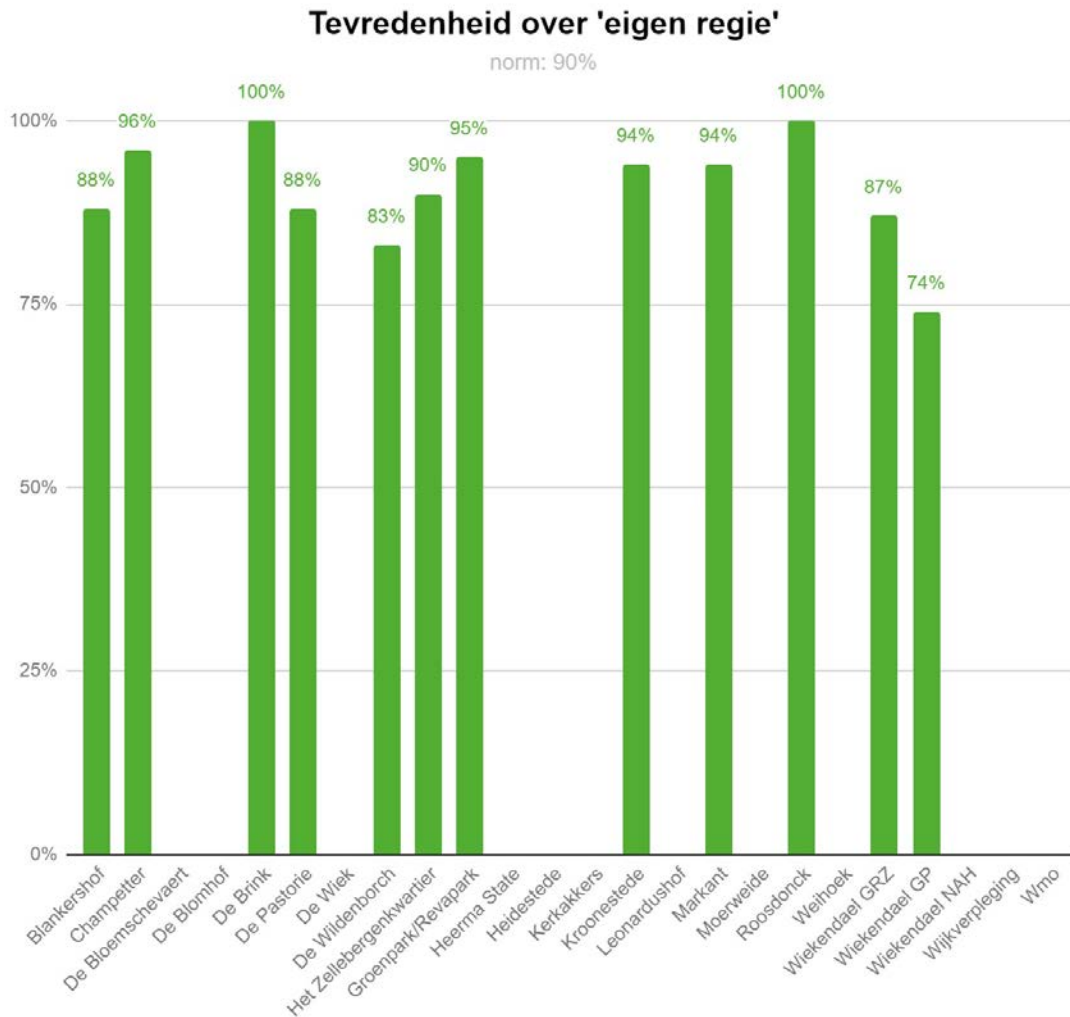
volgt in 2022



## Tevredenheid over 'eigen regie'

Een terugkerend onderdeel in de klantwaarderingsonderzoeken op de locaties is de vraag aan de klanten en/of klantvertegenwoordigers of de mogelijkheid tot 'eigen regie' (meestal/altijd) aansluit bij de wensen. Groenhuysen stelt zichzelf de norm van 90% en dit gemiddelde is wederom behaald in 2021, 91%. Hiermee heeft Groenhuysen de tevredenheid over eigen regie op eenzelfde niveau weten te houden als in 2020. In onderstaand overzicht ziet u het percentage per locatie.

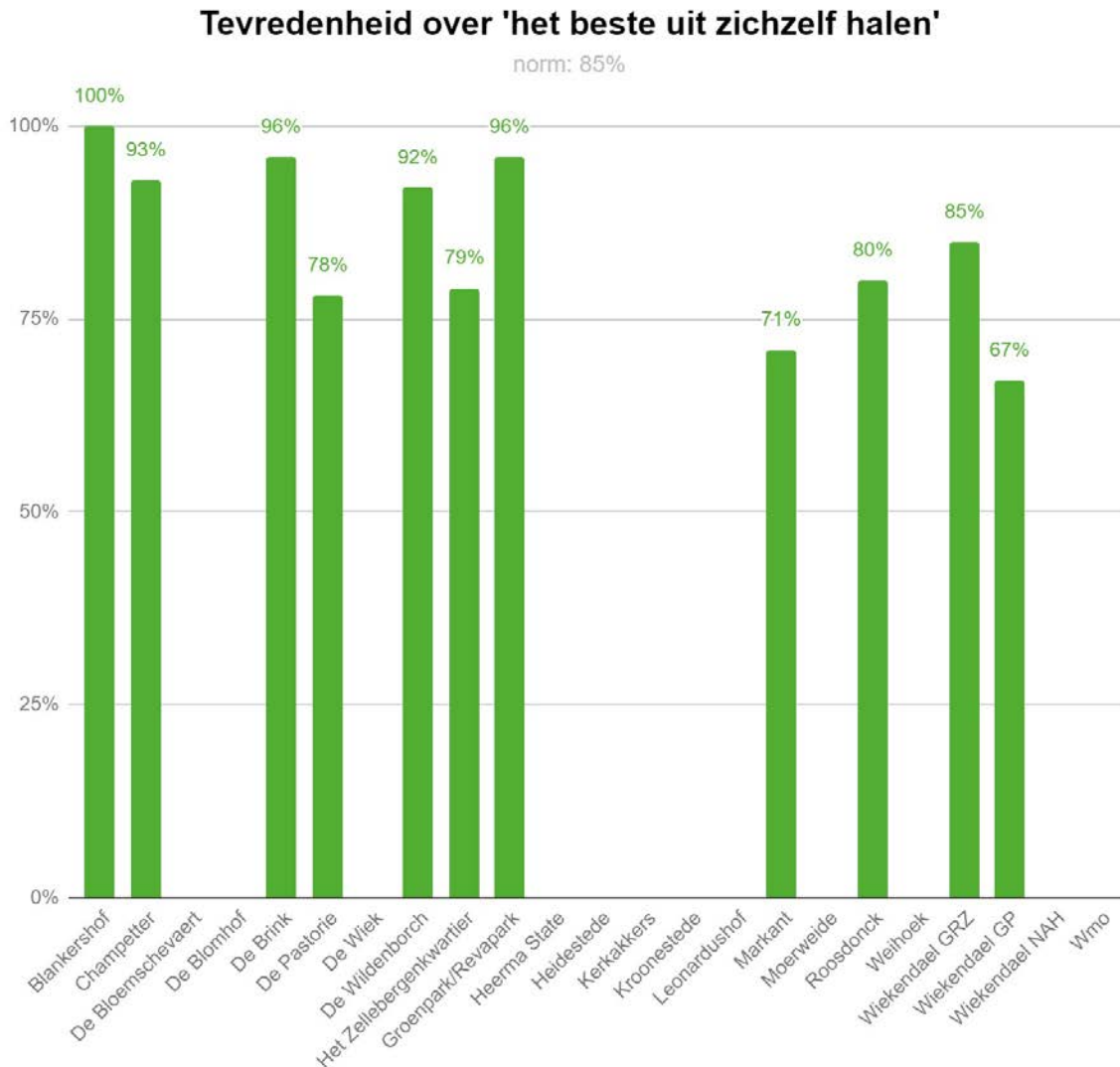
*In sommige gevallen is er geen percentage over 2021 bekend. Groenhuysen streeft er naar om in 2022 alle gegevens beschikbaar te hebben.*



## Tevredenheid over 'het beste uit jezelf halen'

Vanaf 2021 is in de klantwaarderingsonderzoeken op de locaties de vraag gesteld aan de klanten en/of klantvertegenwoordigers of zij bij Groenhuysen (altijd/meestal) het beste uit zichzelf kunnen halen. Groenhuysen heeft zichzelf in 2021 de norm gesteld van 85%. Dit gemiddelde is bijna behaald in 2021, 84%. In onderstaand overzicht ziet u het percentage per locatie.

*In sommige gevallen is er geen percentage over 2021 bekend. Groenhuysen streeft er naar om in 2022 alle gegevens beschikbaar te hebben.*

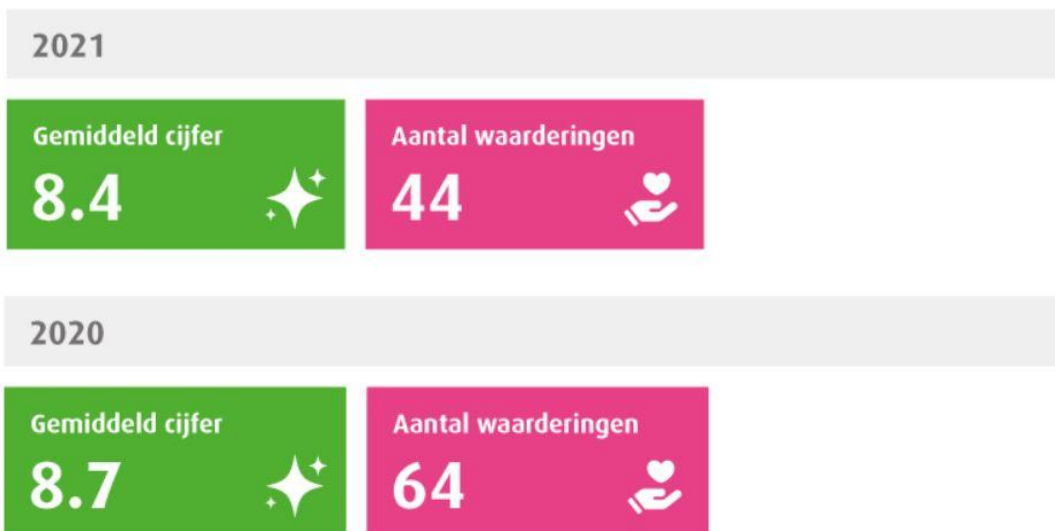


## Zorgkaart Nederland

Klanten hebben de mogelijkheid om Groenhuysen te beoordelen op ZorgkaartNL. Via onder andere het Groenhuysen Blad maken wij klanten attent op het achterlaten van een waardering via ZorgkaartNL. Ook nodigen wij onze klanten en vertegenwoordigers via ons klantdossier en/of onze interne klanttevredenheidsonderzoeken uit om hun ervaringen te delen via ZorgkaartNL.

Vanaf 2021 wordt op ZorgkaartNL geen NPS score meer gepubliceerd maar een **gemiddelde totaalscore** op de volgende zes deelvragen:

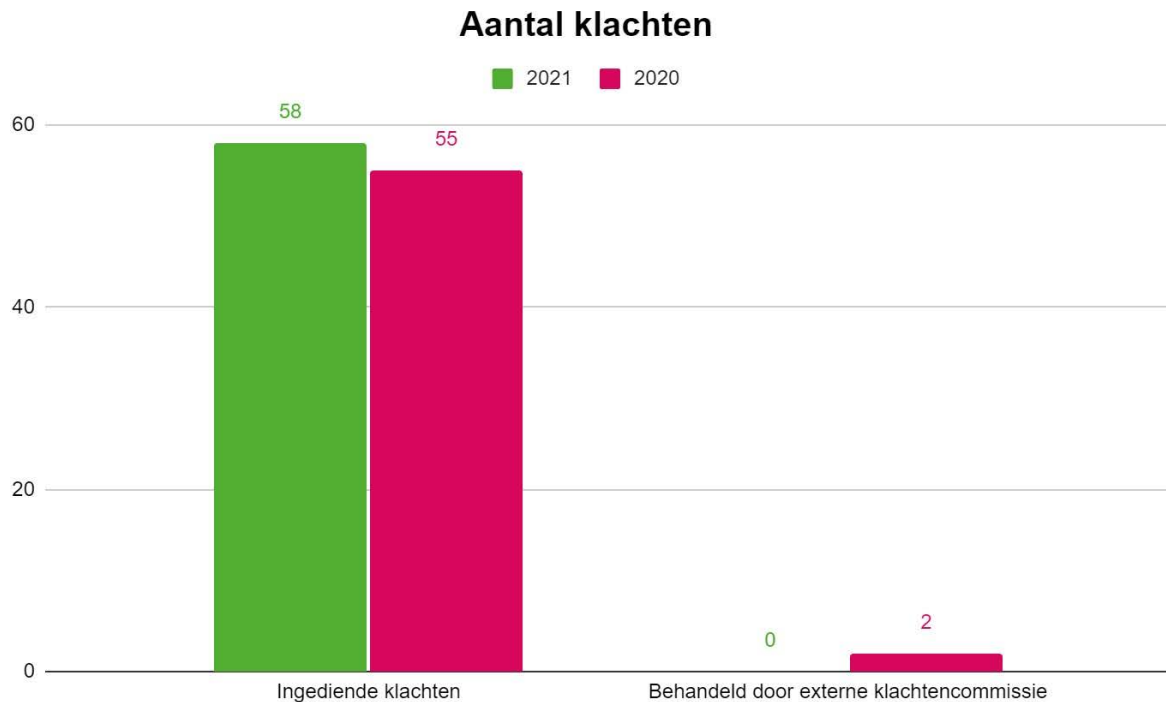
- Afspraken: verliep het maken van een afspraak goed? En komt de organisatie/medewerker gemaakte afspraken over tijden, tijdstippen en bereikbaarheid na?
- Verpleging: hoe beoordeelt u de kwaliteit en het effect van de verpleging, verzorging of behandeling?
- Omgang medewerkers: behandelen de medewerkers u met aandacht? Gaan de medewerkers op een goede manier met u om?
- Kwaliteit van leven: sluit de zorg aan op wat u zelf belangrijk vindt? Past het bij de manier waarop u wilt leven?
- Luisteren: wordt u gezien en gehoord? Wordt er passend gereageerd op uw vraag of verzoek?
- Accommodatie: vindt u het gebouw, de voorzieningen en de omgeving prettig?



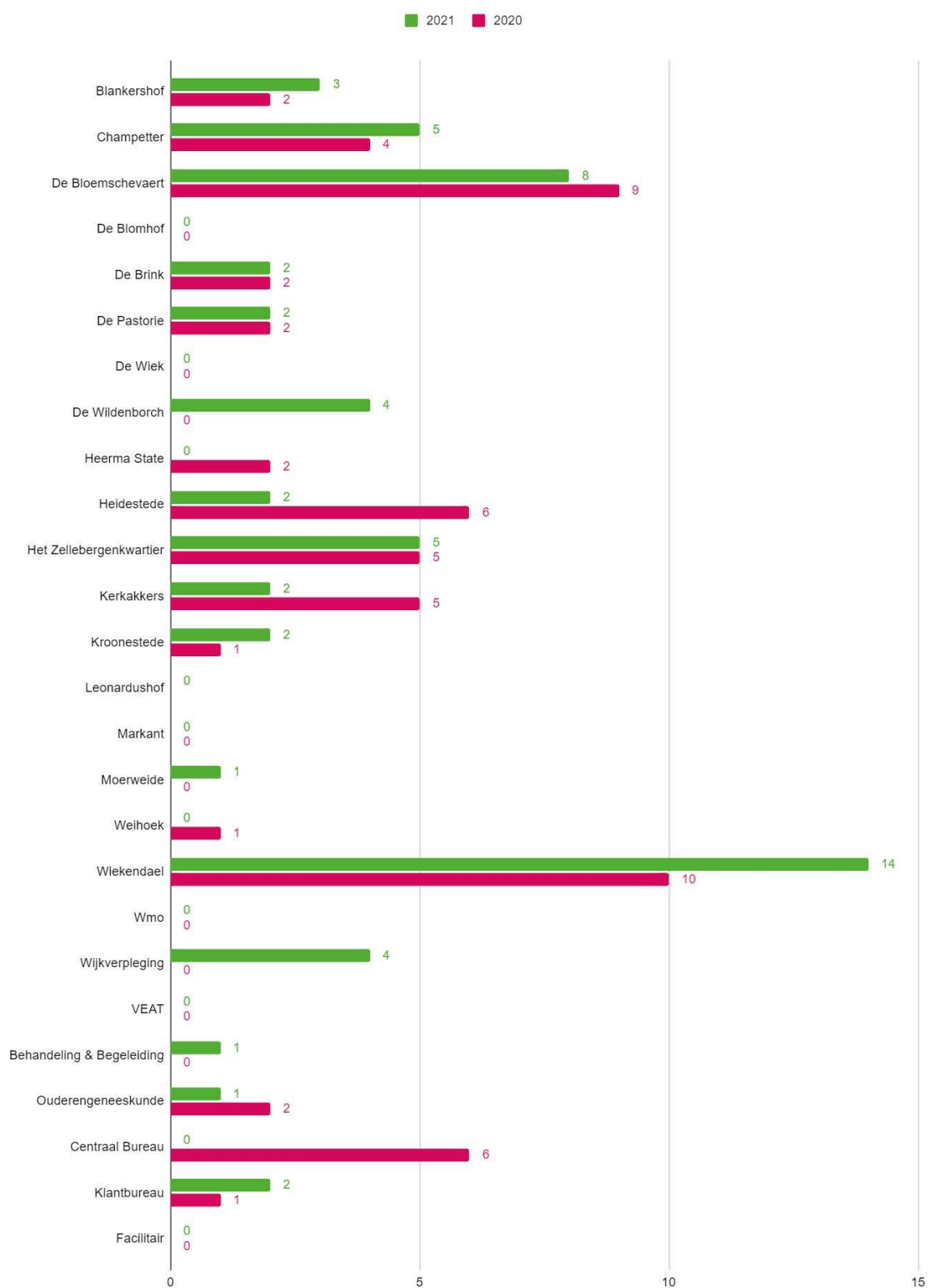
In 2021 zijn minder waarderingen geregistreerd ten opzichte van 2020. Hierbij moet opgemerkt worden dat de waarderingen met betrekking tot de PREM Wijkverpleging, het onderzoek wat in december 2021 uitgevoerd is, hier niet in is opgenomen. In 2020 heeft dit onderzoek wel bijgedragen aan de hoeveelheid waarderingen én het gemiddeld cijfer.

## Klachten

Als een klant en/of diens familie een klacht heeft, kunnen zij dit bespreekbaar maken met degene waarop de klacht betrekking heeft. Wanneer dit niet resulteert in een oplossing, is een gesprek met de manager de volgende stap. Als dit ook geen uitkomst biedt, verwijzen wij de klant door naar de onafhankelijke, externe klachtenfunctionaris. Zij bemiddelt bij klachten/meningsverschillen tussen klant en Groenhuysen. Wanneer dit gesprek niet leidt tot een oplossing, kan de klant zijn klacht voorleggen aan de onafhankelijke, externe klachtencommissie. Deze commissie geeft advies aan de raad van bestuur over de gegrondheid van de klacht en eventuele vervolgstappen. Tevens is er voor de klant ook de mogelijkheid om de klacht direct voor te leggen aan de landelijke geschillencommissie Verpleging Verzorging en Geboortezorg. Eind 2020 regelde Groenhuysen de inrichting met betrekking tot de Wet Zorg en Dwang (WZD) klachten in. Er zijn in 2021 geen klachten gemeld met betrekking tot de Wet Zorg en Dwang (WZD).



## Klachten per locatie



# Zinvolle bezigheid

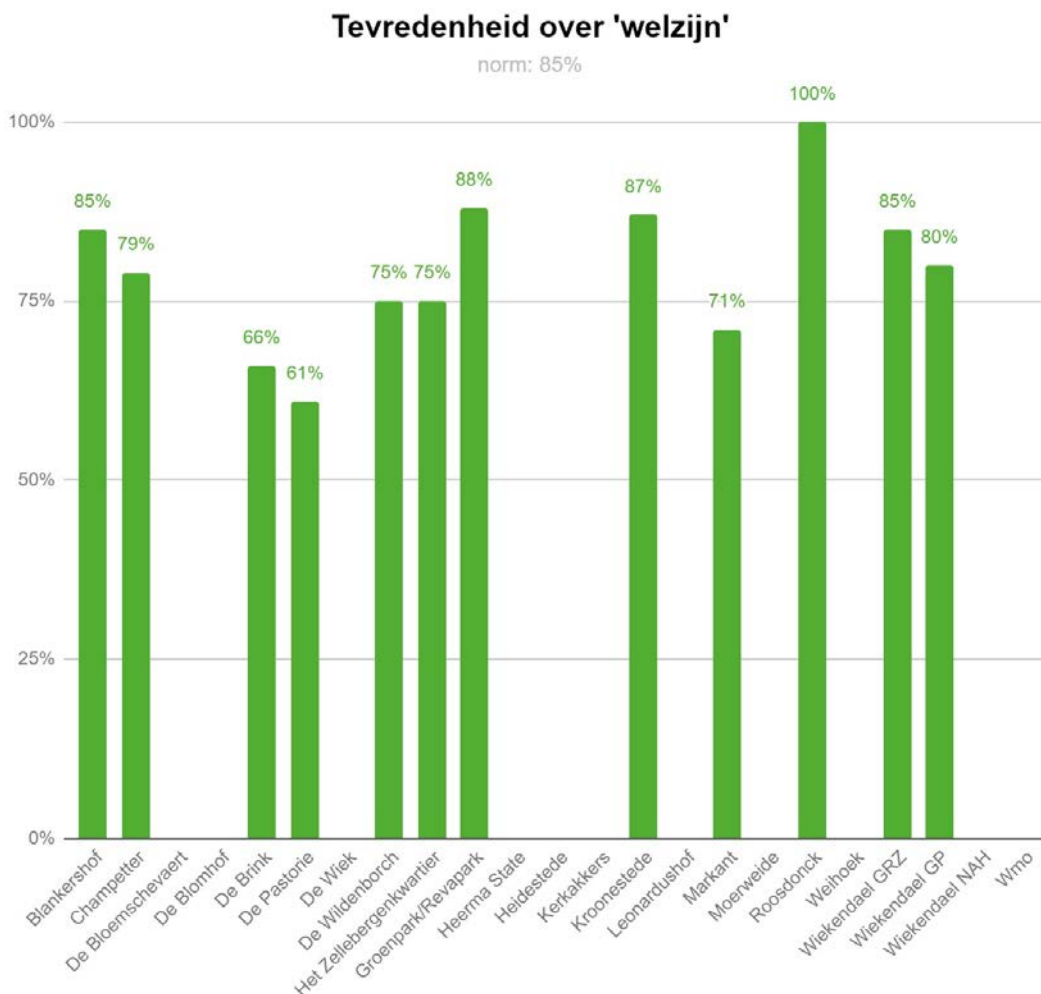


Zinvol bezig zijn zit al in kleine dingen. Om dit voor een klant te kunnen creëren is het noodzakelijk om de klant echt te kennen en oprecht aandacht te hebben. Samenwerking met familie en mantelzorgers van de klant is noodzakelijk, maar ook samenwerking met andere disciplines binnen de zorgverlening is hierbij belangrijk.

## Tevredenheid over 'welzijn'

Een terugkerend onderdeel in de klantwaarderingsonderzoeken op de locaties is de vraag of de klanten en/of klantvertegenwoordigers tevreden zijn met het welzijnsaanbod. Groenhuysen heeft zichzelf in 2021 de norm gesteld van 85%. In 2021 is een gemiddelde gehaald van 77%. Dit is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar toen wij 75% behaalden. Groenhuysen zet zich in 2022 in om ten minste de eigen gestelde norm te halen. In onderstaand overzicht ziet u het percentage per locatie.

*In sommige gevallen is er geen percentage over 2021 bekend. Groenhuysen streeft er naar om in 2022 alle gegevens beschikbaar te hebben.*





## Beweeg je fit!

Speciaal voor 55+ biedt Groenhuysen verschillende bewegingsactiviteiten in groepsvorm. De sporten variëren van gym tot boksen, maar ook 'Silverfitness' en 'Dance for Health'. Deze activiteiten zijn gericht op functionele kracht, mobiliteit, coördinatie en balans. De lessen vinden plaats op enkele locaties van Groenhuysen, maar 'Beweeg je fit' is voor iedereen!

In 2021 is er extra aandacht geweest voor het behoud van klanten tijdens de lockdown. Dit deed Groenhuysen met onder andere:

- Bevriezen van het abonnement;
- Presentje als blijk van waardering;
- Online lessen aangeboden, klanten konden hierdoor in beweging blijven.



**60**

**abonementhouders**

waarvan **15** onbeperkt sporten  
en **45** één keer per week sporten



**4**

**locaties**

De Bloemschevaert, De Brink,  
De Eglantier, Wiekendael



**1020**

**lessen**



**meest beoefende sport**  
**Silverfitness**

## Inzet op gezondheid

Binnen Groenhuysen hebben we preventie, het behoud van gezondheid en kwaliteit van leven hoog in het vaandel staan. We stimuleren bewegen, goed eten en drinken en een zinvolle bezigheid om de kwaliteit van leven van ouderen te bevorderen. We richten ons hierbij ook op de mensen die in de wijk wonen. Met behulp van vitaliteitschecks, die we op de Groenhuysen locaties en behandelpraktijk De Eglantier en De Bloemschevaert aangeboden hebben, bieden we mensen de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier hun vitaliteit in kaart te brengen. Daardoor worden zij gestimuleerd om eigen verantwoordelijkheid te nemen over hun gezondheid. Voor de vitaliteitschecks werkten we samen met de GGD en de gemeente, onder de campagne 'We zijn zelf het medicijn'.

Met de beweegactiviteiten 'Beweeg je fit' kunnen mensen in groepsvorm begeleid komen sporten bij Groenhuysen. Het beweegbeleid binnen Groenhuysen en de uitwerking daarvan heeft ook een preventieve functie. Voor beweegactiviteiten werken we ook samen met partners in de regio. Het project 'Pluk de dans' in combinatie met Studio Sisa is daar een mooi voorbeeld van. Daarnaast zijn twee diëtisten van Groenhuysen ook gecertificeerd als leefstijlcoach, deze kennis kunnen we breed inzetten.

Groenhuysen heeft daarnaast een beweeg- en behandelaanbod voor klanten met specifieke problemen, zoals parkinson. Wekelijks wordt de groepsbehandeling 'Parkinson Wellness Recovery' gegeven op behandelpraktijk De Eglantier. Voor klanten met parkinson die een

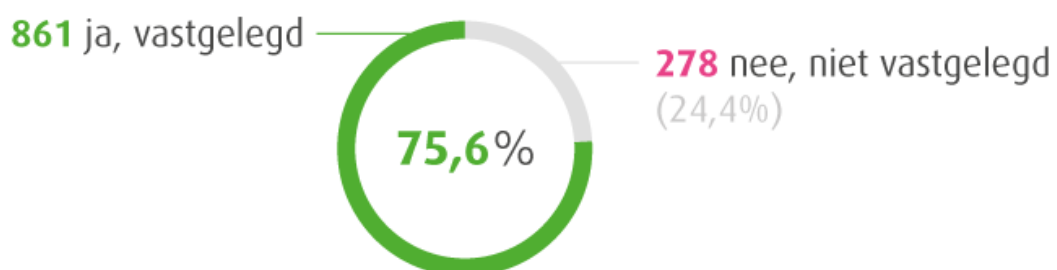
intensievere multidisciplinaire behandeling nodig hebben, troffen we in 2021 de voorbereidingen voor een 'Dagbehandeling Parkinson', welke in 2022 gestart is op locatie Wiekendael.



## Aandacht voor Eten & Drinken

Eten en drinken is voor alle klanten een belangrijk aandachtspunt. Daarbij gaat het niet alleen om het voorkomen van ondervoeding of overgewicht, maar ook om het genieten van eten en drinken en de gezelligheid tijdens de maaltijden. Het is voor onze medewerkers prettig te weten wat de voedselvoorkeuren van een klant zijn. Deze voorkeuren omvatten een scala aan onderwerpen, zoals het bespreken van het soort eten en drinken of de hoeveelheden. Maar ook op welk tijdstip de klant wil eten, welk tussendoortje hij graag nuttigt en of een klant hulp bij eten en drinken wenst of nodig heeft.

In 2020 legde Groenhuysen bij 54,7% van de klanten langdurige zorg voorkeuren/wensen rondom eten en drinken vast in het klantdossier. In 2021 is dit percentage gestegen naar 75,6% waardoor nog meer voorkeuren/wensen in het klantdossier zijn vastgelegd. Deze stijging is te verklaren door het sturen op juist dossiergebruik en beter rapporteren. Groenhuysen vindt het belangrijk om in 2022 nog meer voorkeuren/wensen van onze klanten rondom eten en drinken te gaan registreren.



In mei 2021 heeft Groenhuysen een visie-sessie over voedingsconcepten georganiseerd. Samen met onder andere de cliëntenraad, zorgmedewerkers, het bestuur, behandeling & begeleiding, facilitair en managers is nagedacht over dit belangrijke thema. In augustus 2021 is de conceptvisie voorgelegd aan diverse gremia. In 2022 gaat Groenhuysen vervolg geven aan de visie op eten en drinken.

## Stamtafel

De stamtafels in Roosendaal zijn laagdrempelige inloopvoorzieningen waar (overwegend) ouderen terecht kunnen voor activiteiten op het gebied van vitaliteit, ontspanning, cultuur en sport en bewegen. De stamtafels zijn in 2019 gestart en inmiddels uitgebreid tot een zestal locaties:

- Stamtafel Kalsdonk op Wiekendael
- Stamtafel Kortendijk op 't Dijksteeke
- Stamtafel Tolberg op de Waterland
- Stamtafel Heerle
- Stamtafel Nispen
- Stamtafel Wouwse plantage

De stamtafels in Roosendaal voorzien in een behoefte aan ontmoeting, activiteiten, informatie en advies. In 2021 hebben ruim 500 (unieke) bezoekers de stamtafels weten te vinden.

### **Odensehuis Roosendaal bestaat 5 jaar**

Het Odensehuis Roosendaal is een laagdrempelige inloopvoorziening waar mensen met dementie en hun naasten terecht kunnen voor informatie, advies en activiteiten. Ook in 2021 hebben ruim 150 bezoekers de weg naar het Odensehuis weten te vinden. Afgelopen september 2021 bestond het Odensehuis 5 jaar. Dit is gevierd op 'Wereld Alzheimerdag' met een zonnig feest in de tuin op Bovendonk.



### **Mantelzorgsteunpunt Rucphen**

Mantelzorgsteunpunt Rucphen biedt alle mantelzorgers, jong en oud, in de gemeente Rucphen ondersteuning. Mantelzorg komt er altijd extra bij, naast andere zaken in het leven die belangrijk zijn zoals een gezin, werk, hobby en sociale contacten. Om dat vol te kunnen houden is het belangrijk om op tijd hulp te vragen en niet te wachten tot het geestelijk of lichamelijk te zwaar wordt.

Bij het mantelzorgsteunpunt neemt een [consulent](#) de tijd om te luisteren naar het verhaal van de mantelzorger. Zij kent bovendien de weg binnen de wereld van de mantelzorg en kan u adviseren over ondersteuningsmogelijkheden, taakverlichting, praktische en financiële hulp.

Totaal aantal geregistreerde mantelzorgers 2021: 810

Aantal nieuwe registraties 2021: 153

Meer informatie over mantelzorgsteunpunt Rucphen is te vinden op:

[www.mantelzorgrucphen.nl](http://www.mantelzorgrucphen.nl).

### **Verhuizing Helios naar het Cultuurhuis**

In verband met de sluiting van De Brink moest er voor dagbesteding Helios een nieuw plekje in Roosendaal worden gevonden. Deze nieuwe locatie is gevonden in het Cultuurhuis. Na een aantal maanden van verbouwen, kon in december 2021 de intrek plaatsvinden.





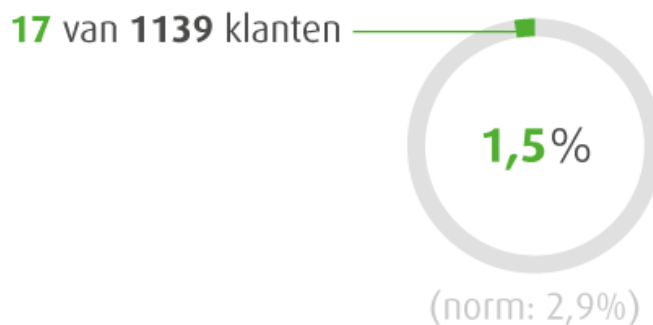
# Dagelijkse verzorging



Dagelijkse verzorging staat in het teken van het bieden van de juiste handvatten en ondersteuning aan de klant, zodat deze in staat is om zo zelfstandig mogelijk de dagelijkse handelingen te verrichten.

## Decubituspreventie

Groenhuysen kent ook een consultatieteam decubitus. Zij houden medewerkers op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van huidletsel. Daarnaast ondersteunt het consultatieteam bij het ontwikkelen en monitoren van bijbehorend beleid. Hierbij is aandacht voor preventie en behandeling van bijvoorbeeld decubitus, smetten en vochtletsel. Het percentage is gedaald van 2,1% in 2020 naar 1,5% in 2021. Het percentage geeft het aantal klanten weer met een decubitus categorie 2 of hoger.



## Medicatieveiligheid

### Bespreken van medicatiefouten

Op alle locaties van Groenhuysen bespreekt een multidisciplinair team ten minste één keer per kwartaal met medewerkers van de afdeling de binnengekomen meldingen omtrent medicatiefouten. In een groot aantal gevallen gebeurt dat in bijzijn van de aandachtsvelder farmazorg, manager, specialist ouderengeneeskunde en/of verpleegkundig specialist. Aansluitend volgt op de meeste locaties een terugkoppeling aan het team. Twee keer per jaar vindt ook een medicatiereview plaats tussen apotheker en specialist ouderengeneeskunde, voor alle klanten met behandeling en verblijf langer dan zes maanden.

Om medicatieveiligheid in de teams te verbeteren en te borgen werkt Groenhuysen met de structuur van aandachtsvelders. In 2021 zijn de georganiseerde bijeenkomsten voor de aandachtsvelders medicatieveiligheid goed bezocht. De aandachtsvelders zijn in hun teams aan de slag gegaan met een zelfbeoordeling (thermometer medicatieveiligheid).

### Leren van medicatiefouten

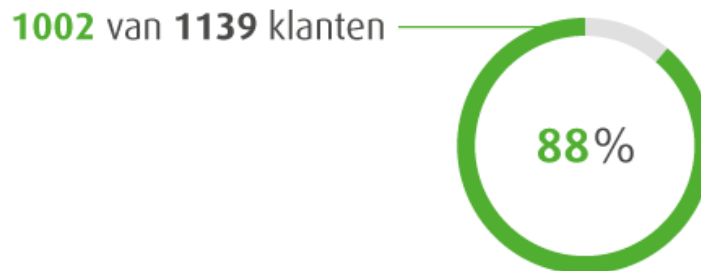
De cijfers van 2021 laten een toename van 3,9% van het aantal medicatiefouten zien. Naar aanleiding van de analyse van deze meldingen wordt in samenwerking met de aandachtsvelders medicatieveiligheid onder andere een bewustwordingscampagne gestart over het belang van aftekenen in het medicatieproces.

In 2021 zijn er ook twee pilots uitgevoerd op de locaties Leonardushof en Markant met betrekking tot een onderzoek tot verminderen van het aantal medicatie deelmomenten per dag. De uitkomsten van de pilots krijgen vervolg in 2022.

Uitgebreidere informatie vindt u onder 'Leren van incidenten' bij de bouwsteen 'Methodisch werken'.

### Wensen rondom levenseinde

Voor 88% van de klanten langdurige zorg nam Groenhuysen in het elektronisch klantendossier de wensen op over het levenseinde. Voor de klanten zonder behandeling noteerden we in het elektronisch behandeldossier de reanimatiewens (wel/niet reanimeren), maar ook één of meer wensen met betrekking tot het levenseinde. Bij wensen over het levenseinde denk je aan: wel of niet starten of stoppen met levensverlengende behandelingen zoals antibiotica, bloedproducten en preventieve medicatie of het kiezen voor wel of geen ziekenhuisopname.



Van de klanten met behandeling inventariseerde Groenhuysen voor 100% de wens rondom reanimeren in het behandeldossier. Een stijging ten opzichte van 90,9% in 2020. Deze registratie komt voort uit een gesprek dat de artsen en verpleegkundig specialisten van Groenhuysen voeren met de klant.

### Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking

In 2021 ging de kamer Wet Zorg en Dwang (WZD) verder met het implementeren van de Wet Zorg en Dwang (WZD). Het uitgangspunt van de Wet Zorg en Dwang (WZD) is dat onvrijwillige zorg niet wordt toegepast, tenzij het niet anders kan. Als er geen alternatieven mogelijk zijn, stelt de zorgverantwoordelijke een stappenplan op. Op regelmatige basis betreft de zorgverantwoordelijke deskundigen om samen te bekijken of de onvrijwillige zorg kan worden afgebouwd.

Op 31 december 2021 waren er 470 klanten met behandeling op PG-afdelingen, waarvan 58 klanten met één of meerdere stappenplannen (12%). Op 31 december 2020 waren er 462 klanten met behandeling op PG-afdelingen, waarvan 52 met één of meerdere stappenplannen

(11%). Het aantal klanten met één of meerdere stappenplannen is dus met 1% toegenomen. Het is nog lastig om een duiding te geven aan percentages, omdat er zowel intern alsook extern nog weinig vergelijkingsmateriaal is.

In de tweede helft van 2021 is Groenhuysen begonnen met de overgang van de rol van zorgverantwoordelijke van verpleegkundig specialist naar verzorgende. De invulling van deze rol door verzorgenden is positief geëvalueerd op de locaties Heerma State en Kroonestede. Medewerkers PG (en de helft van de medewerkers somatiek) zijn in 2021 geschoold op het gebied van de Wet Zorg en Dwang (WZD): zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen. Daarnaast is Groenhuysen in 2021 begonnen met het bouwen van een dashboard 'Wet Zorg en Dwang (WZD)', om meer inzicht in data te krijgen. In 2022 organiseren we bijeenkomsten voor zorgverantwoordelijken en willen we het bewustzijn van onvrijwillige zorg bij onze medewerkers vergroten. Ook worden de processen in het betrekken van deskundigen verder geoptimaliseerd.

## Continëntie

Incontinentie komt relatief vaak voor bij klanten binnen de verpleeghuiszorg. Zo ook binnen Groenhuysen. De term incontinentie klinkt alsof een zorgverlener er niet meer zoveel aan kan doen, terwijl Groenhuysen - net als de sector - juist een impuls wil geven aan leren en verbeteren op de werkvloer. Voor medewerkers op locatie werkt het prettig als er een plan voor zorg rondom de toiletgang is vastgelegd waarin de afspraken over voorkeuren en gewoontes betreffende de toiletgang van de klant opgenomen zijn. Gaat een klant bijvoorbeeld meteen bij het opstaan naar het toilet of later? Heeft de klant hulp nodig bij de toiletgang? Ook afspraken omtrent het eventueel gebruiken van incontinentiemateriaal (en wanneer) legt Groenhuysen vast in het plan voor zorg rondom de toiletgang.

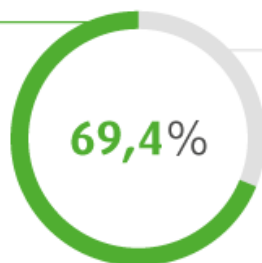
In 2020 legde Groenhuysen bij 59,4% van de klanten langdurige zorg afspraken vast in het klantdossier, in 2021 steeg dat aantal naar 69,4%. Deze stijging is deels te verklaren door het sturen op een juist dossiergebruik en rapporteren in 2021. We streven er naar dit minimaal vast te houden of verder te verbeteren in 2022!



**1139**  
klanten in totaal



**790** ja, vastgelegd



**349** nee, niet vastgelegd  
(30,6%)

## Indicatoren basisveiligheid

Zoals alle zorgorganisaties is ook Groenhuysen jaarlijks verplicht gegevens aan te leveren voor externe verantwoording bij het Zorginstituut Nederland. De indicatoren zijn ongewijzigd ten opzichte van 2020. Naast de drie verplichte indicatoren basisveiligheid 'Advance Care Planning' (ACP), 'bespreken medicatiefouten in het team' en 'aandacht voor eten en drinken' leverde Groenhuysen ook twee keuze indicatoren aan. Groenhuysen koos in 2021 eveneens voor de aanlevering van de indicatoren 'decubitus' en 'continentie'.

## Infectiepreventie

Infectiepreventie kreeg na 2020 ook in 2021 extra veel aandacht, voornamelijk met betrekking tot COVID-19. Het verder inregelen en uitdragen van het beleid vond plaats. Daarnaast moest Groenhuysen continue acteren en bijstellen op de actualiteiten. Deskundigen vanuit de kamer Infectiepreventie hebben een bijdrage geleverd binnen het corona regieteam. In november/december heeft de nadruk gelegen op het organiseren, uitvoeren en/of administreren van de boostervaccinatie voor de klanten met en zonder behandeling en voor de medewerkers van Groenhuysen.

Maar ook op andere thema's waren er in 2021 activiteiten:

- Er zijn vier infectiepreventie scans uitgevoerd. De locaties krijgen concrete verbeteradviezen om hygiëne en infectiepreventie te verbeteren;
- Er zijn aandachtsvelders 'Hygiëne en Infectiepreventie' geïnstalleerd en deze zijn in een aantal bijeenkomsten bij elkaar gekomen. Er is een doe-het-zelf scan ontwikkeld waarmee zij zelf inzicht kunnen krijgen in de hygiëne en infectiepreventie binnen hun team/locatie;
- Er is samenwerking gezocht met het Regionaal zorgnetwerk antibioticaresistentie voor Noord-Brabant. Dit netwerk is opgericht om het ontstaan en de verspreiding van resistente bacteriën in Brabant te voorkomen;
- De ervaringen van het omgaan met COVID-19 zijn gebruikt om beleid en werkafspraken met betrekking tot uitbraak management infectieziekten op te stellen en te verbeteren.

In 2021 had Groenhuysen ook aandacht voor de 'gewone' griep. Voor veel mensen is de griep een vervelende ziekte die weer overgaat. Maar voor de kwetsbare groepen, zoals ouderen kan de griep ernstige gevolgen hebben. Door de grieprik en goede handhygiëne, maar ook door goed voor jezelf te zorgen verkleinen we samen het risico. Groenhuysen onderkent het belang van vaccineren en biedt medewerkers en vrijwilligers actief het griepvaccin aan. Middels onder andere de campagne 'Zogeprikt' zijn medewerkers geïnformeerd en gestimuleerd zich te laten vaccineren. Groenhuysen organiseert het toedienen van de vaccins op de locaties, zo wordt het medewerkers zo makkelijk mogelijk gemaakt.





# Methodisch werken



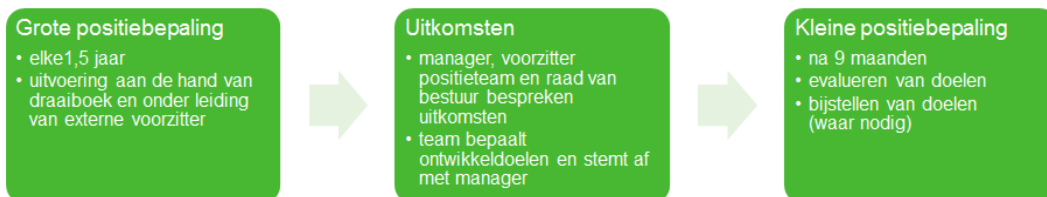
Het is belangrijk dat alle medewerkers volgens een vaste werkwijze werken, waarbij regelmatig multidisciplinair geëvalueerd wordt of de werkwijze aansluit bij de behoeften van de klant. Om methodisch te kunnen werken is het belangrijk dat er regelmatig contact is tussen iedereen die betrokken is bij de zorg- en dienstverlening.

## Positiebepaling

Bij Groenhuysen staat een cultuur van samen leren en verbeteren centraal. De positiebepaling is het kwaliteitsmanagement-instrument dat Groenhuysen inzet om een open dialoog over kwaliteitsbevordering op te zetten en de stand van zaken op locatie- en teamniveau in beeld te brengen. Het Basiskwaliteitskader, bestaande uit zes bouwstenen met daaronder een aantal onderwerpen, vormt hierin de basis:

Klant in de regio	Zinnvolle bezigheid	Dagelijkse verzorging	Methodisch werken	De woonomgeving	De mensen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZLP</li> <li>• Participatie</li> <li>• Medezeggenschap</li> <li>• Klachten en ongenoegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zinnvolle tijdsbesteding</li> <li>• Zingeving en aanvullende zorg</li> <li>• Bewegen</li> <li>• Eten en drinken</li> <li>• Balans inspanning en rust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schoon en verzorgd lichaam</li> <li>• Medicatie-verstrekking</li> <li>• Vrijheidsbeperkende maatregelen</li> <li>• Onbegrepen gedrag</li> <li>• Infectiepreventie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multidisciplinair werken</li> <li>• Evalueren en bijstellen van ZLP</li> <li>• Klinisch redeneren</li> <li>• Leren en verbeteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De woonruimte</li> <li>• Veiligheid</li> <li>• Gastvrijheid</li> <li>• Privacy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personele samenstelling, bezetting en rooster</li> <li>• Deskundigheid</li> <li>• Professioneel communiceren en samenwerken</li> <li>• Veilig en gezond werken</li> <li>• Vrijwilligers</li> <li>• Leiderschap</li> </ul>

De uitvoering van de positiebepaling gaat als volgt:



Groenhuysen heeft in 2021, ondanks de COVID-19 maatregelen, grotendeels de oorspronkelijke planning van de positiebepalingen aanhouden. Het jaar zijn we gestart met de opvolging van enkele (deels) doorgeschoven positiebepalingen uit 2020. Gedurende het jaar is één kleine positiebepaling door de gevolgen van een COVID-19 uitbraak, on hold gezet. De hercertificering van het Basiskwaliteitskader heeft, met positief resultaat, op 7 januari 2021 plaatsgevonden.

In 2021 zette Groenhuysen de volgende stappen met betrekking tot de positiebepaling:

- Uitvoeren van acht grote positiebepalingen en zes kleine positiebepalingen;
- Aanstellen en opleiden van acht nieuwe positieteamleden;
- Ontwikkelen kwaliteitskader en draaiboek positiebepaling ondersteunende diensten en implementatie.

Op basis van de uitkomsten van de positiebepalingen kan Groenhuysen constateren dat bouwsteen één 'Klant in de regie' over het algemeen voldoet op de locaties. We streven er naar dit niveau te behouden, dan wel verder te verbeteren in 2022. Op de thema's behorende bij bouwsteen twee 'Zinvolle bezigheid' en bouwsteen vier 'Methodisch werken' zijn verbeterlagen gemaakt en mooie initiatieven gezien, maar ook aandachtspunten geconstateerd. Denk bijvoorbeeld aan 'het welzijnsprogramma nog meer afstemmen op de klantwensen' en 'eenduidig gebruik maken van Lable Care (klantdossier)'. Groenhuysen kan zich hier verder op doorontwikkelen.

## Positiebepaling ondersteunende diensten

Vanaf oktober 2021 is Groenhuysen op het Centraal Bureau gestart met de positiebepalingen ondersteunende diensten. De positiebepalingen vinden plaats binnen de verschillende bedrijfsonderdelen op het Centraal Bureau en worden uitgevoerd door twee externe professionals. De ondersteunende diensten komen door de positiebepaling enerzijds tot een gedeeld beeld op de kwaliteit van de dienstverlening en weten waar ze staan in de ondersteuning aan de locaties. Anderzijds worden, samen met de medewerkers, de prioriteiten bepaald en hieraan opvolging gegeven.

De positiebepalingen ondersteunende diensten worden eveneens uitgevoerd aan de hand van een draaiboek en kwaliteitskader. De uitvoering verloopt vergelijkend met de positiebepalingen op de (zorg)locaties, waarbij verschillende fases (voorbereiding, uitvoering, afronding en opvolging & voortgang) doorlopen worden.

Het kwaliteitskader ondersteunende diensten bestaat uit de volgende drie bouwstenen met bijbehorende subitems:

Klant in de regie	Methodisch werken	De mensen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bijdragen aan aansprekende persoonlijke zorg</li><li>• Verbinding en Partnerschap</li><li>• Klantvriendelijkheid en Waardering</li><li>• Servicegericht werken</li><li>• Bereikbaarheid/wachttijd</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duidelijkheid in processen en verantwoordelijkheden</li><li>• Technologie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capaciteit/ personele samenstelling</li><li>• Deskundigheid / opleidingsmogelijkheden</li><li>• Veilig en gezond werken</li><li>• Leiderschap</li></ul>

In 2021 is binnen de concernstaf en business control een positiebepaling uitgevoerd. De overige vier ondersteunende afdelingen (HRM, zorgbeleid, behandeling & begeleiding en bedrijfsvoering) doorlopen een positiebepaling in 2022.

## Multidisciplinair werken

Met elke klant en/of klantvertegenwoordiger maakt Groenhuysen afspraken over de inhoud van de zorg en behandeling. Deze afspraken legt Groenhuysen vast in een persoonlijk zorg- en behandelplan. Medewerkers werken multidisciplinair samen om deze afspraken na te komen, er is regelmatig contact tussen iedereen die betrokken is bij de zorg- en dienstverlening. Elk half jaar evalueert het behandelteam, mede op basis van de input van de klant en/of klantvertegenwoordiger, in het Multidisciplinair overleg (MDO) of de zorg nog voldoende aansluit bij de wensen en behoeften van de klant. Op basis hiervan stelt het team het zorg- en behandelplan van de klant bij.

In 2020-2021 heeft Groenhuysen een pilot uitgevoerd om te onderzoeken welke effecten er zijn wanneer een klant en/of vertegenwoordiger aansluit bij zijn eigen Multidisciplinair overleg (MDO). Het wordt door alle partijen als waardevol gezien om een gesprek aan te gaan over het zorg- en behandelplan. Dit gesprek is een goed middel om de zorg nog klantgerichter in te richten; de regie van de klant te versterken. De uitkomsten van deze pilot en andere verbetervoorstellen met betrekking tot de multidisciplinaire samenwerking en bijbehorende overlegstructuren, zijn verwerkt in het (vernieuwde) zorgproces. Het vernieuwde zorgproces wordt in de loop van 2022 ingevoerd.

## Leren van incidenten

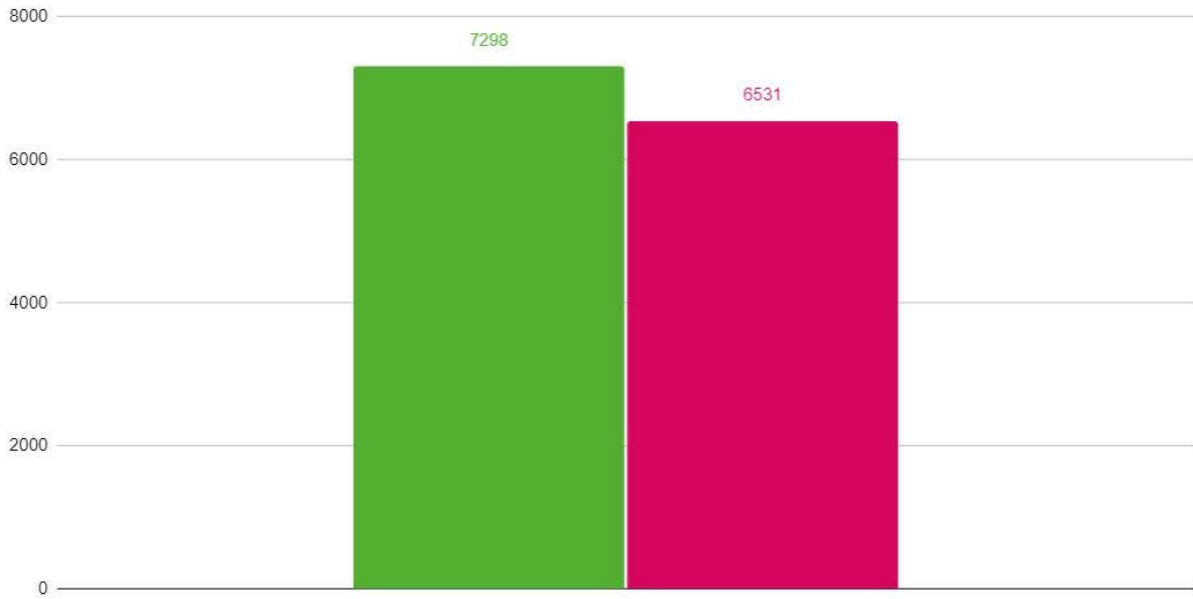
Groenhuysen wil haar klanten een veilige woon- en leefomgeving bieden. Daar zijn alle medewerkers voor verantwoordelijk. Dat is iets van iedereen, wat je werkzaamheden ook zijn. Veiligheid zit in ons DNA. Samen kom je verder. Dit doet Groenhuysen door stil te staan bij mogelijke risico's, te leren van gebeurtenissen, ze samen te bespreken en te verbeteren.

In 2021 waren er in totaal **7.298 VIM-meldingen**. We zien een stijgende lijn als we kijken naar het aantal meldingen in de afgelopen jaren. Dit is een positieve ontwikkeling, wij stimuleren dat medewerkers meldingen maken, zodat we hiervan kunnen leren en verbeteren. Een veilige meldcultuur en meldingsbereidheid is in dit kader van groot belang. Een incident is een onbedoelde situatie die voor de veiligheid van klanten een ernstige bedreiging betekent of kan betekenen. Een gevaarlijke situatie is een onbedoelde situatie die niet nadelig is voor de klant omdat de gevolgen op tijd zijn onderkend en gecorrigeerd, of waar de gevolgen niet van invloed zijn op het functioneren van de klant. Voorbeelden zijn: een sensor stond niet aan (en is op tijd aangezet), een gladde vloer of defecte tillift. We bespreken incidenten en gevaarlijke situaties (zeker de risicovolle) met de klant, in het team en multidisciplinair. We analyseren de gebeurtenissen en zetten verbeteracties uit.

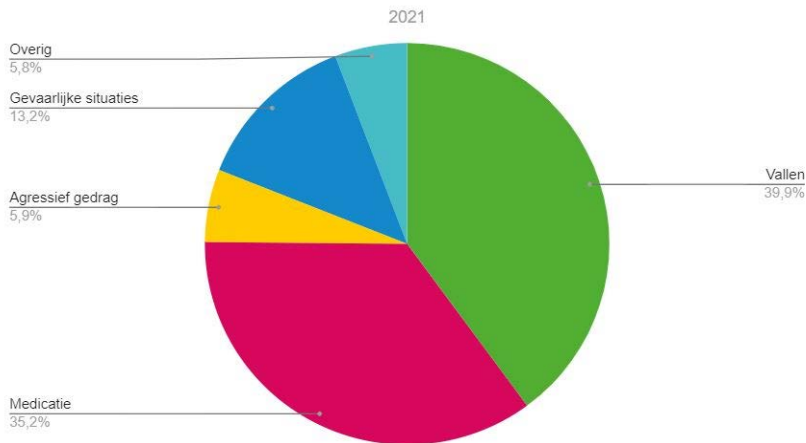
Eind 2021 hebben we de voorbereidingen getroffen voor een pilot met het melden van incidenten in Lable Care (klantdossier). Deze pilot zal vanaf 1 februari 2022 drie maanden uitgevoerd worden op de locatie Kerkkackers. Na analyse van de uitkomsten zal bekeken worden of de pilot vervolgd krijgt binnen Groenhuysen.

# VIM

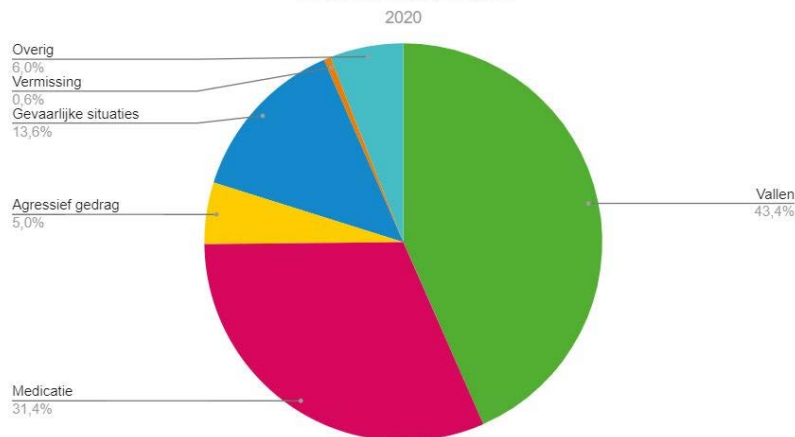
■ 2021 ■ 2020



## Gemelde incidenten



## Gemelde incidenten



## Planetree

Het Planetree gedachtegoed wordt als inspiratiebron gebruikt om mensgerichte zorg binnen Groenhuysen vorm te geven. Mensgerichte zorg is pas echt waardevol wanneer deze alle aspecten bevat die voor klanten, naasten en medewerkers belangrijk zijn. Dit maakt zorg beter en werk leuker. De focus ligt hierbij op kwaliteit, partnerschap en empathie. In 2021 kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

- Planetree coördinatoren on tour! In 2021 is er aandacht geweest voor storytelling: het ophalen van mooie verhalen bij zorgmedewerkers met de vraag op te schrijven waar zij weer glimmende ogen van krijgen in het werk en contact met de klanten;
- We hebben het Planetree gedachtegoed binnen Groenhuysen verder onder de aandacht gebracht middels webinars, netwerkorganisaties en inspiratiesessies op locaties;
- De locaties Kroonestede en De Brink hebben de officiële Planetree certificering mensgerichte zorg behaald.



## Transitiemiddelen

Vanuit de overheid kwamen er in 2018 extra gelden beschikbaar voor de verpleeghuiszorg. Deze zogenoemde transitiemiddelen zijn onder andere bedoeld voor investeringen in kwaliteit. De verschillende (verpleeghuis)zorgorganisaties in de regio stelden in dit kader een aantal thema's met elkaar vast.

### **Project 1 - Procesoptimalisatie**

In 2021 is de trein van het project 'Jouw werk op de rails', als onderdeel van de regionale transitiemiddelen doorgereden. De toolkit bestaat uit de volgende vijf modules/wagons:

- De opgeruimde werkplek (module 1)
- De schrapessie (module 2)
- Technologische ondersteuning (module 3)
- Van inzicht naar inzet (module 4)
- Werk op de rails houden (module 5)

Ondertussen zijn de eerste drie modules klaar voor gebruik en is in december 2021 de start gemaakt met de ontwikkeling van module vier op de pilotlocatie Kerkakkers.

Trots zijn we op het resultaat van de website die in 2021 voor het project is ontwikkeld (<https://www.toolkitjouwwerkopderails.nl/>). Op deze website zijn alle instrumenten van module één t/m drie toegankelijk voor andere organisaties die hier ook gebruik van kunnen/willen maken. Het project 'Jouw werk op de rails' wordt op steeds meer locaties en steunpunten binnen Groenhuysen ingezet. De modules worden enthousiast ontvangen en positief beoordeeld door de teams op locatie.

### **Project 2 - Medische behandelcapaciteit West-Brabant**

In oktober 2021 vond er bij Groenhuysen een werkconferentie plaats voor het project 'Medische behandelcapaciteit' in de regio West-Brabant. Er namen bestuurders, specialisten ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialisten, gezondheidszorgpsychologen en managers vanuit 11 verschillende organisaties in de regio deel. Zij bogen zich gezamenlijk over thema's, zoals taakherschikking, de aantrekkelijkheid van het vak, samenwerking in de keten, avond-, nacht- en weekenddiensten (ANW-diensten) en de inzet van zorgtechnologie. Naar aanleiding van deze werkconferentie zijn er drie deelprojecten ontstaan: taakherschikking, aantrekkelijkheid van het vak en avond-, nacht- en weekenddiensten (ANW-diensten). In alle deelprojecten zijn medewerkers van Groenhuysen betrokken.

### **Project 3 - Anders werken**

Twaalf organisaties voor verpleeghuiszorg in West-Brabant, waaronder Groenhuysen, slaan de handen ineen. Met het programma 'Anders Werken in de zorg' willen we in hoog tempo met nieuwe technologieën het werken in de zorg ondersteunen, tijd besparen en de productiviteit verhogen. Het doel is om de kwaliteit van zorg vast te houden en te verbeteren ondanks het groeiend aantal ouderen en het arbeidsmarktprobleem. U leest meer over het project 'Anders Werken in de zorg' bij de bouwsteen 'Innovatie'.

## **Certificering**



Groenhuysen behaalde in maart 2019 het certificaat voor het Basiskwaliteitskader met de positiebepaling als gehanteerd kwaliteitsmanagementsysteem/instrument (geldig tot 13 maart 2022). In januari 2021 is een opvolgaudit uitgevoerd ten behoeve van het certificaat. Begin maart 2022 wordt Groenhuysen opnieuw gecertificeerd. De volgende cyclus zal certificeerder *TÜV Nederland* ons hierin begeleiden.



Kroonstede behaalde in maart 2020 het bronzen Planetree label.



De Brink behaalde in oktober 2019 het zilveren Planetree label.

**prezo**

hét werk-  
en denkmodel  
in zorg

Dagbehandeling De Wiek en Woonerf 5 van Heerma State behaalden in januari 2020 het keurmerk Dementie op Jonge leeftijd (geldig tot november 2022). In mei 2021 is een opvolgaudit uitgevoerd ten behoeve van het keurmerk.



# De woonomgeving



Klanten mogen rekenen op een woonomgeving waarin zij zich thuis kunnen voelen en veilig zijn. De woonomgeving wordt zo ingericht dat deze voorziet in behoeften van klanten. De woonomgeving beschikt over hulpmiddelen, maar biedt klanten ook de mogelijkheid om anderen gastvrij te kunnen ontvangen.

## Vastgoed

### Leonardushof

In het pittoreske Wouw heeft Groenhuysen een nieuw pand voor Centrum voor Wonen & Zorg Leonardushof gebouwd. De eerste paal voor de nieuwbouw van Leonardushof ging in 2020 de grond in. Op 5 november 2021 was de bouwkundige oplevering. De inhuizing van de nieuwe bewoners vond plaats op 22 en 23 november 2021. De nieuwbouw kreeg drie woonlagen met 48 appartementen. Bij de totstandkoming van het gebouw is er veel aandacht geweest voor duurzaamheid en 'toekomstproof' bouwen. Een mooi voorbeeld van een duurzame investering is het ijsbuffersysteem (warm/koelsysteem). Daarnaast heeft de interieurarchitect bij de inrichting van het gebouw gebruik gemaakt van duurzame producten van duurzame leveranciers. In Leonardushof wonen momenteel met name ouderen met een psychogeriatrische aandoening. De bouw en domotica zijn zodanig dat het pand geschikt kan worden gemaakt voor alle zorgvormen die Groenhuysen biedt.





## Herontwikkeling De Brink/Moerweide

Het gebouw van Centrum voor Wonen & Zorg De Brink, met aangrenzend Moerweide, zit aan het einde van zijn levensduur. In 2020 nam Groenhuysen het besluit om dit pand te vervangen door nieuwbouw. In 2021 is gestart met visievorming en een programma van eisen (PvE). De visievorming en het PvE zijn tot stand gekomen door het houden van een drietal inspiratiesessies met een grote gemêleerde groep van klanten, medewerkers, behandelaren en overige interne stakeholders. In 2022 wordt het PvE verder gefinetuned, zodat Groenhuysen in 2023 van start kan gaan met de bouw van een Centrum voor Wonen & Zorg van de toekomst. Eind november 2021 zijn de klanten van De Brink verhuisd naar de nieuwbouwlocatie Leonardushof. De klanten van Moerweide zijn in maart 2022 verhuisd naar Weihoek.



## Kortdurende zorg gecentraliseerd

Op 23 september 2021 is de kortdurende zorg van Weihoek verhuisd naar Wiekendaal. Dit betekent dat de Eerste Hulp voor Kwetsbare Ouderen (EHKO) op Wiekendaal is gevestigd en dat alle revalidatieafdelingen bij elkaar zijn gevoegd. Dankzij deze samenvoeging kan Groenhuysen de zorg nóg klantgerichter en efficiënter inzetten.

## **Strategisch vastgoedbeleid**

Vanaf de zomer 2021 is Groenhuysen gestart met het opstellen van een strategisch vastgoedbeleid. Om tot een vastgoedbeleid en een meerjarenplan te komen wordt Groenhuysen bijgestaan door een extern bureau. In het eerste kwartaal van 2022 zal een richting met betrekking tot het vastgoed van Groenhuysen worden vastgesteld. De betekenis van deze richting zal onder andere met de verschillende woningbouwcorporaties en gemeenten worden besproken en verder worden uitgewerkt.

## **Duurzaamheid**

In 2020 verkende Groenhuysen de ambitie met betrekking tot het thema duurzaamheid. Naar aanleiding van deze verkenning heeft Groenhuysen het onderwerp omarmd. Dit betekent concreet dat eind april 2021 de raad van bestuur de Green Deal heeft ondertekend. De Green Deal is een afspraak over de bijdrage die de zorgsector kan leveren aan het verbeteren van het milieu. Groenhuysen heeft vier thema's benoemd om in 2021-2030 aan te pakken. De thema's zijn energietransitie, circulaire bedrijfsvoering, medicijnresten in water en milieu en gezonde leef- en verblijfsomgeving.

Om daadwerkelijk en gericht uitvoering te geven aan het milieubeleid en een duurzame bedrijfsvoering hoog op de agenda te zetten, gebruikt Groenhuysen een praktisch instrument namelijk de Milieuthermometer Zorg. Voor elke locatie is deze ingevuld. Vervolgens is een routekaart voor de verduurzaming per locatie opgesteld. Groenhuysen heeft zich ten doel gesteld dat eind 2022 de locaties Leonardushof, Weihoek en Wiekendael het bronzen niveau van de Milieuthermometer Zorg hebben behaald.

Om de awareness van het thema duurzaamheid bij medewerkers te vergroten, heeft in september 2021 het duurzaamheidsseminar in de kapel van Wiekendael plaatsgevonden. Daarbij werd onder de medewerkers getoetst of zij ervoor openstaan om binnen Groenhuysen te verduurzamen? Achter de schermen is hard gewerkt om in kaart te brengen welke stappen Groenhuysen nog moet zetten om tot een duurzame organisatie te komen. Ook is inzichtelijk gemaakt wat Groenhuysen al wél doet aan duurzaamheid. We zijn er uiteraard trots op dat we dit samen al hebben bereikt! In de volgende video is een mooie sfeerimpressie te zien.

<https://youtu.be/94NR7LovKx0>

## **Bedrijfskleding**

In het kader van herkenbaarheid, hygiëne en duurzaamheid vond Groenhuysen het belangrijk om een nieuwe uniforme lijn bedrijfskleding te ontwikkelen. In een periode van anderhalf jaar is gewerkt aan deze nieuwe kledinglijn. Op basis van een modeshow, een moodboard en de feedback van medewerkers gaf een werkgroep vanuit Groenhuysen, samen met de leverancier, de nieuwe kledinglijn vorm. De uitgewerkte modellen zijn vervolgens op locatie in de praktijk getest. Dit resulteerde in de kledinglijn die is uitgerold: sprankelend, duurzaam en herkenbaar. En daar zijn we enorm trots op!

<https://youtu.be/M1LRnawUrcw>

## Veiligheid

Groenhuysen heeft in 2021 onderzoek gedaan naar de brandveiligheid en het BHV-beleid. Hierbij zijn alle locaties bezocht en is er gekeken naar zowel de bouwkundige als organisatorische maatregelen welke Groenhuysen moet nemen voor een veilige woon- en werkomgeving voor zowel klanten als medewerkers. In 2021 is aan de hand van het onderzoek het nieuwe BHV-beleid vastgesteld. Vervolgens zijn de bedrijfsnoodplannen en is het zorgcontinuïteitsplan geactualiseerd. Optimalisatie van de bedrijfsnoodplannen en het zorgcontinuïteitsplan zal in 2022 verder plaatsvinden. In de tweede helft van 2021 zijn ook de BHV-trainingen weer gestart. Ook hebben de ontruimingsoefeningen op alle locaties in 2021 plaatsgevonden. Voor 2022 wordt er in samenwerking met de opleider gekeken naar hoe we de ontruimingsoefeningen ook in 2022 weer goed kunnen vormgeven.

## Dienstenportfolio

Groenhuysen kijkt steeds goed naar wat alle (externe) ontwikkelingen doen. We zien een belangrijke ontwikkeling dat verpleegzorg steeds meer in thuissituaties geleverd zou moeten worden. Daarnaast zou ook de informele zorg, zoals onder andere mantelzorg, uitgebreid moeten worden om professionele zorg te kunnen verminderen. De overheid en financiers sturen hier op aan.

Groenhuysen is in 2021 gestart om helderheid te krijgen in haar huidige dienstenportfolio. Vervolgens zal Groenhuysen in 2022 een keuze maken voor het toekomstige dienstenportfolio. Wil Groenhuysen deze diensten zelf blijven aanbieden of wordt de samenwerking opgezocht? Groenhuysen is met stakeholders in de regio in gesprek om afspraken te maken over de samenwerking m.b.t. expertises.

Een van de beleidskeuzes die in 2022 gemaakt moet gaan worden is hoe om te gaan met ZZP 4 klanten. Daarnaast dient Groenhuysen na te denken hoe het 'Volledig Pakket Thuis' (VPT) kan worden aangeboden in de thuissituatie als in geclusterde woonvormen. In 2022 gaat Groenhuysen een pilot starten met betrekking tot VPT zorg.

# De mensen



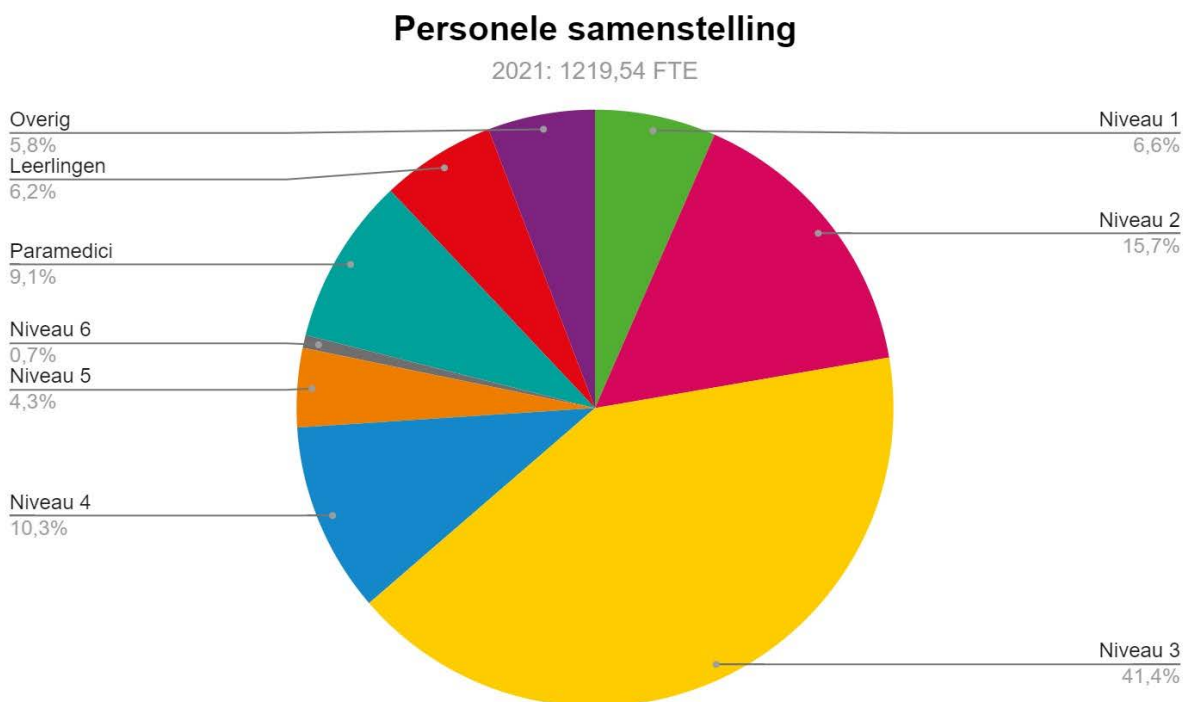
Medewerkers nemen verantwoordelijkheid en beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Zij investeren in zichzelf door het professioneel handelen op peil te houden, zodat medewerkers de meest passende zorg aan de klant kunnen leveren. Door samenwerking dagen zij zichzelf en collega's uit om professioneel te handelen.

## Personele samenstelling

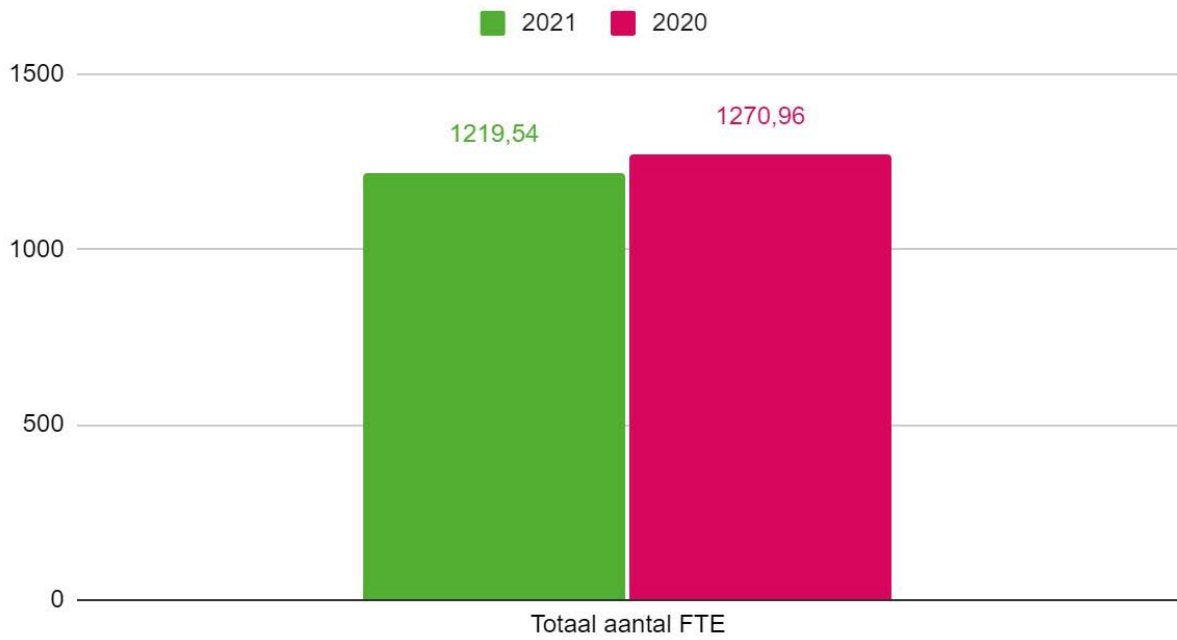
Groenhuysen biedt een pallet aan zorg en dienstverlening aan met name ouderen. Om deze zorg en dienstverlening goed te kunnen bieden wordt gekeken naar de doelgroep en de financieringsstroom. Dit vertaalt zich vervolgens in een passende personeelssamenstelling. Groenhuysen hanteert daarbij een mix van niveau 1 t/m 6. Hierbij ligt de nadruk op de inzet van verzorgende IG (niveau 3) en verpleegkundige (niveau 4).

Uitgangspunt is dat de locaties waar sprake is van een stabiele bezetting een eigen contractformatie hebben van 95% waarbij Groenhuysen voor 5% een beroep doet op flexibele inzet uit het eigen team of vanuit de interne flexpool. Om enige wendbaarheid in het personeelsbestand te houden streeft Groenhuysen ernaar dat circa 5% van de contractformatie in de zorg uit tijdelijke contracten bestaat.

Onderstaande personele kengetallen betreft de cijfers van geheel Groenhuysen voor de zorg voor klanten in langdurige zorg. Dit betekent dat de cijfers inclusief de personele inzet van het Centraal Bureau is, maar exclusief Wmo, thuiszorg en steunpunten.



## Totaal aantal FTE



## Gemiddelde in- en uitstroom



## Herschikking Zorg & Welzijn

De laatste jaren ontstond er een veelvoud aan functies in de zorg waarvan de kaders, van waaruit medewerkers werkten, niet altijd even duidelijk en helder waren. Dit kwam onder andere door de verandering van de maatschappij en de veranderingen in het beroep van de verzorging. Taken en rollen werden hierdoor onduidelijk. Op landelijk niveau stond het beroep van de verzorging ook niet stil. Zo maakten de beroepsverenigingen nieuwe beroepsprofielen voor de zorg. Groenhuysen wil deze landelijke veranderingen integreren in het toekomstige zorgaanbod door een veranderende klantvraag. Daarom pasten we de functieprofielen voor Zorg & Welzijn aan.

<https://youtu.be/vGF1n4Sa3WI>

Vanaf begin 2020 implementeren we het werken volgens de nieuwe beroepsprofielen. Deze verandering heeft grote impact op de rollen en de taken binnen Zorg & Welzijn. Deze aanpassingen kunnen we niet zomaar doorvoeren in bestaande werkstructuren en zorgprocessen. De verandering vraagt onderlinge samenwerking en gesprekken. Deze ontwikkeling is waardevol voor zorgprofessionals en levert toegevoegde waarde voor de kwaliteit van zorg.

Het jaar 2021 heeft voor de herschikking in het teken gestaan van het verder implementeren van de functieprofielen in de zorg. In 2021 is Groenhuysen, vanuit de herschikking, een vakgroep voor de HBO verpleegkundige gestart. Zij delen informatie met elkaar en onderzoeken wetenschappelijke artikelen en eventuele nieuwe input. In 2021 zijn ook de functieprofielen met betrekking tot welzijn en gespecialiseerde functies ontwikkeld. Deze wil Groenhuysen in 2022 verder implementeren.

## Bevoegd & Bekwaam

Onze klanten rekenen op de professionele kennis en kunde van onze medewerkers. Binnen Groenhuysen worden medewerkers hierin gefaciliteerd in het programma 'Bevoegd & Bekwaam'. In dit programma besteedt Groenhuysen zowel aandacht aan het up-to-date houden van de theoretische kennis als de praktische vaardigheden van onze medewerkers in een cyclus van twee jaar. Het is een doorlopend proces waardoor onze medewerkers goede zorg kunnen leveren aan onze klanten. In 2021 hebben we de werkwijze gehandhaafd die in 2020 is geïntroduceerd.

- Het basis opleidingsprofiel is vertaald naar drie verschillende opleidingsprofielen: verzorgende, verpleegkundige en VEAT-verpleegkundige. Hiermee heeft elke zorgmedewerker vanaf niveau 3 een opleidingsprofiel dat past bij de functie;
- In 2021 zijn we ook scholingen voor het verpleegkundig profiel gaan geven, deze waren eerder nog niet ontwikkeld;
- Per opleidingsprofiel zijn er verplichte en optionele onderdelen en staat vast waar we deze het beste kunnen aftoetsen. Zo toetst Groenhuysen sommige onderdelen af onder leiding van praktijkbeoordelaars in het skillslab of door assessoren op de eigen werkplek;
- De termijnen voor het volgen van theorie en aftoetsen in de praktijk zijn gelijk. Medewerkers krijgen altijd een toets op basis van de meest recente theoretische kennis;
- De praktijkscholing vindt plaats op basis van scenario's. Deze worden geregeld geëvalueerd en zonodig bijgesteld;
- De theorie module 'Medicatieveiligheid' is in mei 2021 vervangen door de module 'Basiskennis medicijngebruik ouderenzorg' waarbij de certificering van de module



'Medicatieveiligheid' is overgenomen. Het streven is dat in mei 2023 alle medewerkers de nieuwe module gevolgd zullen hebben.

Door COVID-19 maatregelen hebben de trainingen in maart en april 2021 stilgelegen, daarna zijn de trainingen in aangepaste groepsgrootte weer van start gegaan. Ten opzichte van 2020 was er eind 2021 een lichte stijging (2,8%) van het aantal medewerkers dat 'Bevoegd & Bekwaam' is (75,9%).

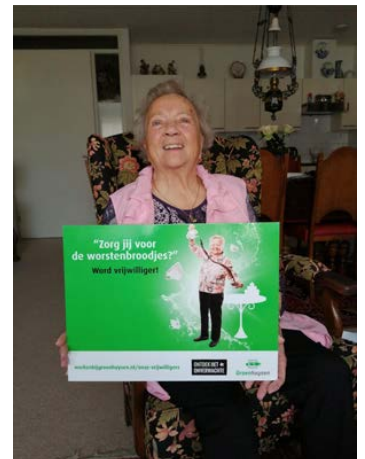
## Vrijwilligers

Op 31 december 2021 stonden er 786 vrijwilligers ingeschreven.



Helaas hebben we ook van veel vrijwilligers afscheid moeten nemen. Covid-19 heeft hier een flink gat geslagen. Dit door het lang uitblijven van vrijwilligerstaken en terugkerende besmettingen op locaties. In veel gevallen heeft ook de leeftijd van de vrijwilligers zelf een rol gespeeld. In 2021 hebben ondanks alle uitdagingen toch **59 nieuwe vrijwilligers** zich aan ons verbonden. Maar toch zijn we trots op:

- Tevredenheidsonderzoek: in maart 2021 is het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek afgenomen onder de vrijwilligers. Dit ondanks de lockdown waar we toen nog in zaten. Dit resulteerde in een respons van 58%. Op de samenvattende vraag: Ik raad Groenhuysen aan als vrijwilligersorganisatie scoorde we een 8. Een mooi resultaat;
- Inzet op wervingscampagne: in februari 2021 is er een fotoshoot geweest met zes klanten wonend op Kerkakkers. Dit heeft mooie plaatjes opgeleverd. In het eerste kwartaal is met grote aandacht op alle social media kanalen de eerste foto in de nieuwe wervingscampagne gelanceerd. Dit heeft uiteindelijk meer dan 10.000 likes via de verschillende kanalen opgeleverd. Door het jaar heen en ook in 2022 worden deze foto's op verschillende momenten uitgerold;
- Jubilea: Ook werden in 2021 al onze **jubilarissen (93 in totaal, waarvan de langste 35 jaar)** weer gehuldigd, en via een persoonlijk bezoekje en met een ludieke boodschap aan huis flink in het zonnetje gezet;



- **Verbinding:** In 2021 is er ingezet op verbinding middels 'Kijkje in de keuken' en de 'Welkom terug tour'. In het 2e kwartaal tijdens de 'Maand van de vrijwilliger' stond 'Kijkje in de keuken' centraal. Een vrijwilliger kon voor één dag locatiemanager op Kerkakkers zijn. Daarnaast gingen we met een aantal medewerkers uit de thuiszorg op pad om te laten zien hoe divers vrijwilligerswerk is en hoe toegankelijk Groenhuysen als organisatie is. Uit het delen van de leuke filmpjes ontstond een groep enthousiaste en nieuwsgierige potentiële vrijwilligers die langs mochten komen om kennis te maken met de organisatie. In het 3e kwartaal hebben we de 'Welkom terug tour' georganiseerd. Na maanden van coronabeperkingen mochten we alle vrijwilligers weer verwelkomen om onze klanten weer een mooie dag te bezorgen. De tour vond plaats in de tuin van de locaties, rekening houdend met de op dat moment geldende coronamaatregelen. We planden vier locatiebezoeken op een dag zodat de tour in een week alle locaties langs kon gaan. Een feest van ontmoeting en bijpraten. Onder leiding van presentator Rens Merkelbach is er vooral veel gelachen, soms een traan gelaten en zijn er geweldige ideeën ontstaan. Afsluitend werd er een prachtig gedicht voorgedragen;

<https://youtu.be/pDvzXO97vH4>

- **Dag van de vrijwilliger:** 7 december, de 'Dag van de vrijwilliger', lieten we ook zeker niet onopgemerkt voorbij gaan. Alle vrijwilligers ontvingen op deze dag een pakket met ingrediënten en benodigdheden om in huiselijke sfeer een heerlijke chocoladetaart te bakken. Dit om toch wat warmte en gezelligheid te geven in een tijd waarin helaas niet alles mogelijk is in verband met de geldende coronamaatregelen.

## Medewerkerstevredenheid

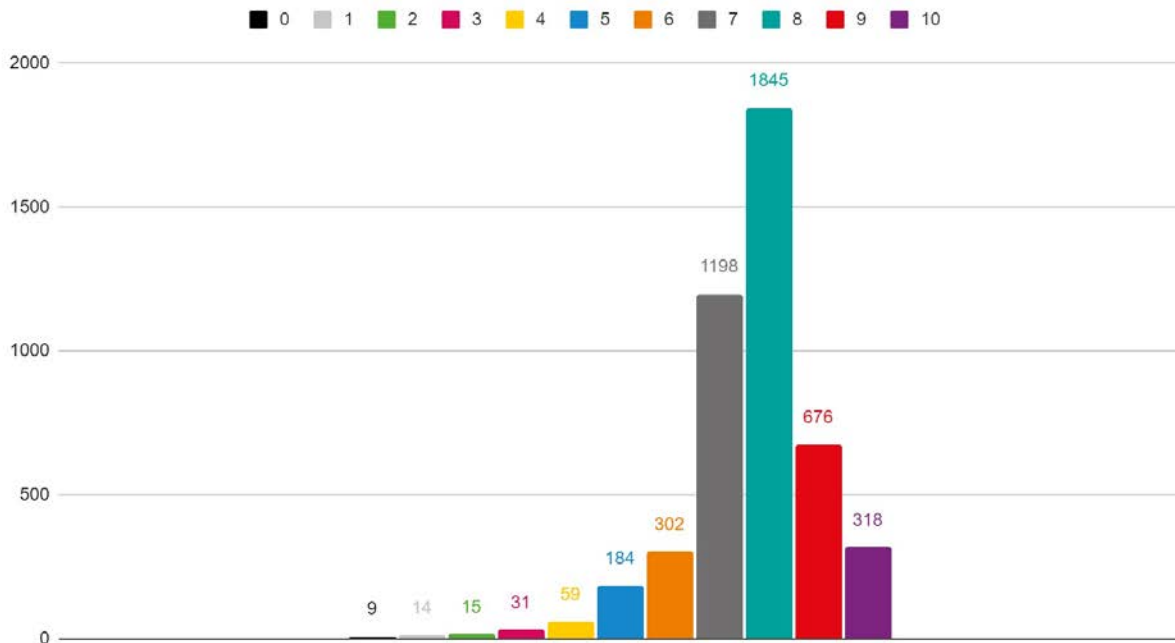
Groenhuysen meet de tevredenheid onder medewerkers kort cyclisch. Hierbij hanteren we een 8,5 als norm voor de eNPS. Medewerkers bevelen Groenhuysen aan als werkgever vanwege de werksfeer, de samenwerking en het zelfstandig werken. Het grootste verbeterpunt is aanvaardbare werkdruk. Daarnaast benoemen de medewerkers communicatie en informatie ook als verbeterpunt.



Medewerkers krijgen tijdens het onderzoek onder andere de vraag: In hoeverre beveel je Groenhuysen aan als werkgever? De resultaten van deze metingen staan hieronder weergegeven.



## In hoeverre beveel je Groenhuysen aan als werkgever?



## Opleiden

Groenhuysen vindt het belangrijk dat ze toekomstige collega's goed begeleiden op hun reis naar een toekomst in de zorg. Daarom biedt Groenhuysen BBL-trajecten, stages voor BOL-opleidingen én hbo- en wo-stages. Niet alleen voor zorgmedewerkers, maar ook voor flexmedewerkers en andere functies. Daarnaast geeft Groenhuysen haar medewerkers de mogelijkheid om kennis, ervaring en inspiratie op te doen op verschillende vlakken in de zorg. Ook heeft Groenhuysen een opleidingsprogramma speciaal voor zij-instromers, genaamd KOERZ.



**300**  
BOL leerlingen

**35**  
KOERZ leerlingen



**135**  
BBL leerlingen

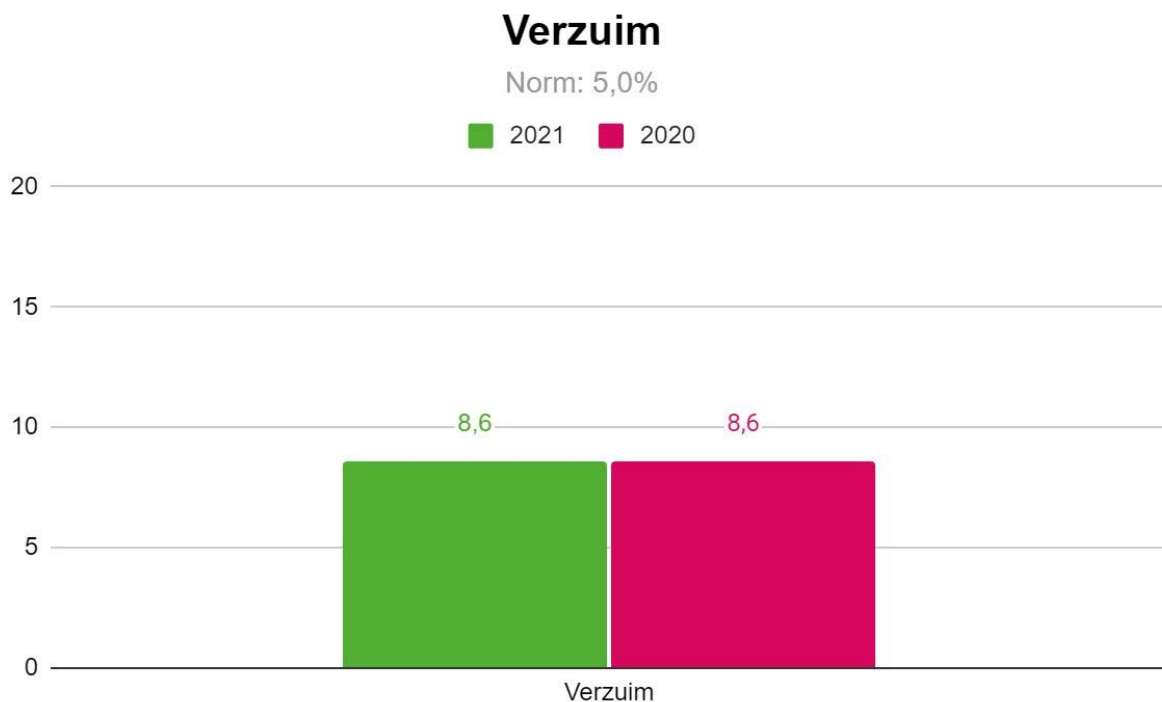
**11**  
HBO-V leerlingen

- Het initiatief 'Leercampus' waarbij alle eerstejaars leerlingen op één locatie worden gepland is positief geëvalueerd en heeft geleid tot minder uitval onder de eerstejaars leerlingen;

- In 2021 is een vervolg gegeven aan de cursus voor werkbegeleiders om de kwaliteit van werkbegeleiding te optimaliseren. Ondanks COVID-19 zijn er vier scholingen georganiseerd en hebben in totaal 60 werkbegeleiders de scholing gevolgd;
- In oktober 2021 is gestart met de nieuwe selectieprocedure van BBL-leerlingen, waarbij met nieuwe creatieve werkvormen tijdens een selectiedag samen met (een delegatie van) managers, personeelsconsulenten, praktijkopleiders, werving & selectie en het team beroepsopleidingen leerlingen geselecteerd worden. Bij deze selectie gaat het niet meer om de kwantiteit maar om de kwaliteit van de BBL-leerlingen.

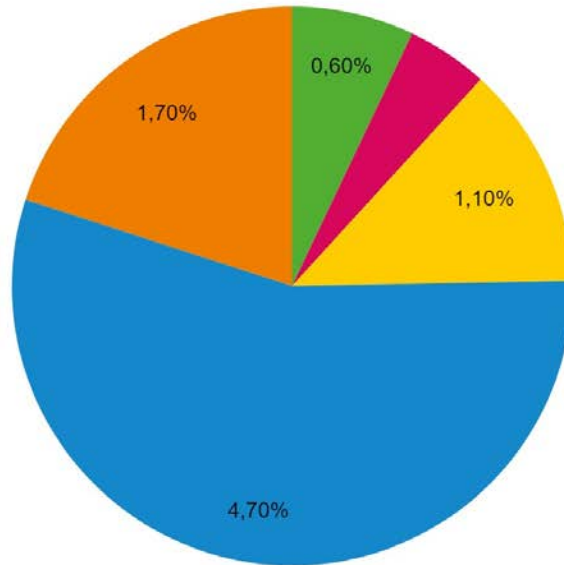
## Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2021 is 8,6%. In vergelijking met 2020 bleef het verzuimpercentage gelijk. Groenhuysen hanteert een norm van 5,0%.



## Verzuim

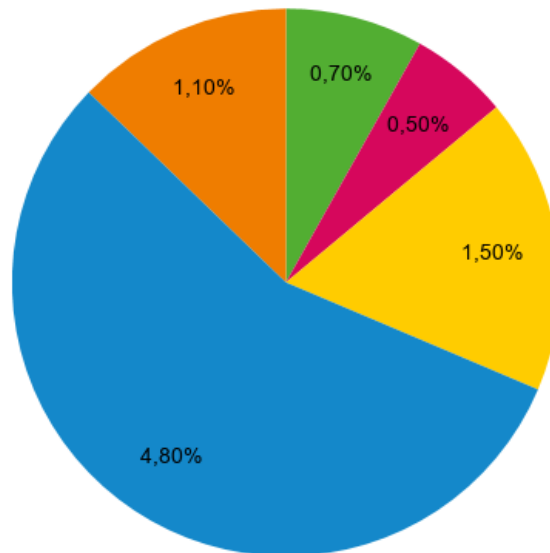
2021: 8,6%



● zeer kort (0-7 dagen) ● kort (8-14 dagen) ● middellang (15-42 dagen) ● lang (>42 dagen) ● extra lang (>1 jaar)

## Verzuim

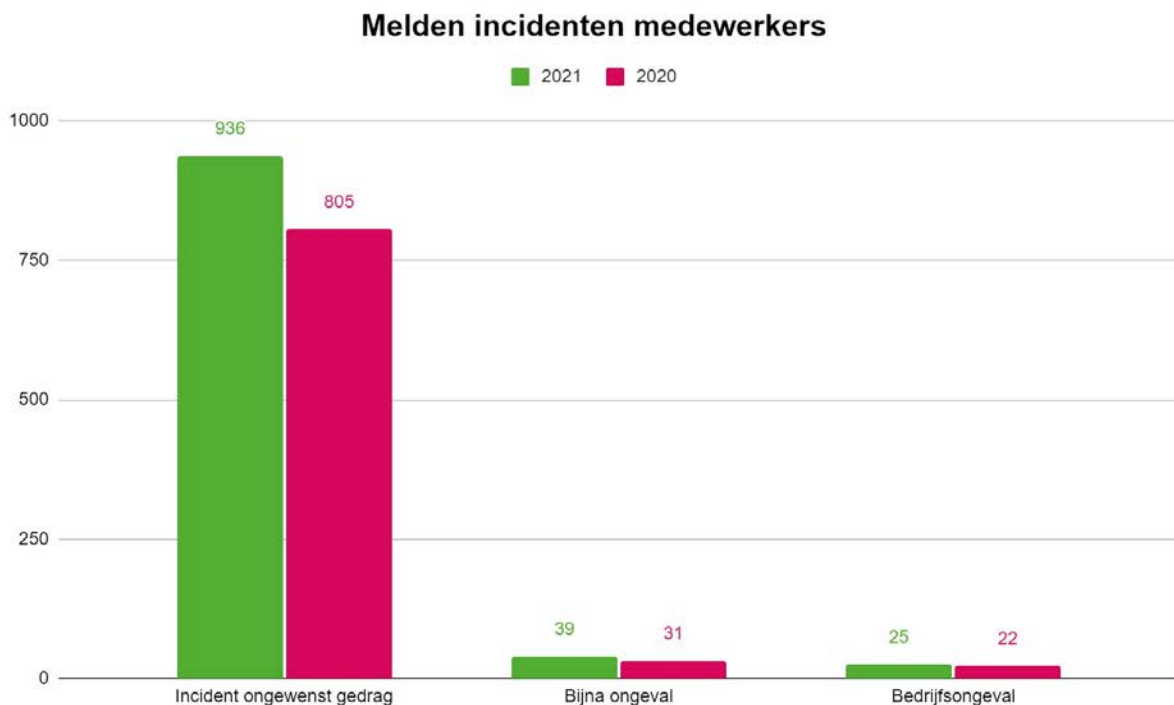
2020: 8,6%



● zeer kort (0-7 dagen) ● kort (8-14 dagen) ● middellang (15-42 dagen) ● lang (>42 dagen) ● extra lang (>1 jaar)

## Melden incidenten medewerkers

Via een formulier op ons intranet kunnen medewerkers een incident melden (MiM). In onderstaande grafiek ziet u het aantal meldingen in vergelijking met 2020. De meldingen zijn onderverdeeld in: incident ongewenst gedrag (fysieke agressie, verbale agressie, ongewenst gedrag, intimidatie, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie), bijna ongeval en bedrijfsongeval (ongeval voor of door uitoefening van het werk of ongeval op de weg tijdens het werk). Bij Groenhuysen vinden we het belangrijk dat onze medewerkers op een veilige manier hun vak kunnen uitoefenen. Daar zijn we met elkaar verantwoordelijk voor. Wij doen dit door stil te staan bij mogelijke risico's, te leren van gebeurtenissen, deze samen te bespreken en verder te verbeteren. Om dit te kunnen doen, stimuleren wij onze medewerkers om gebeurtenissen te melden.

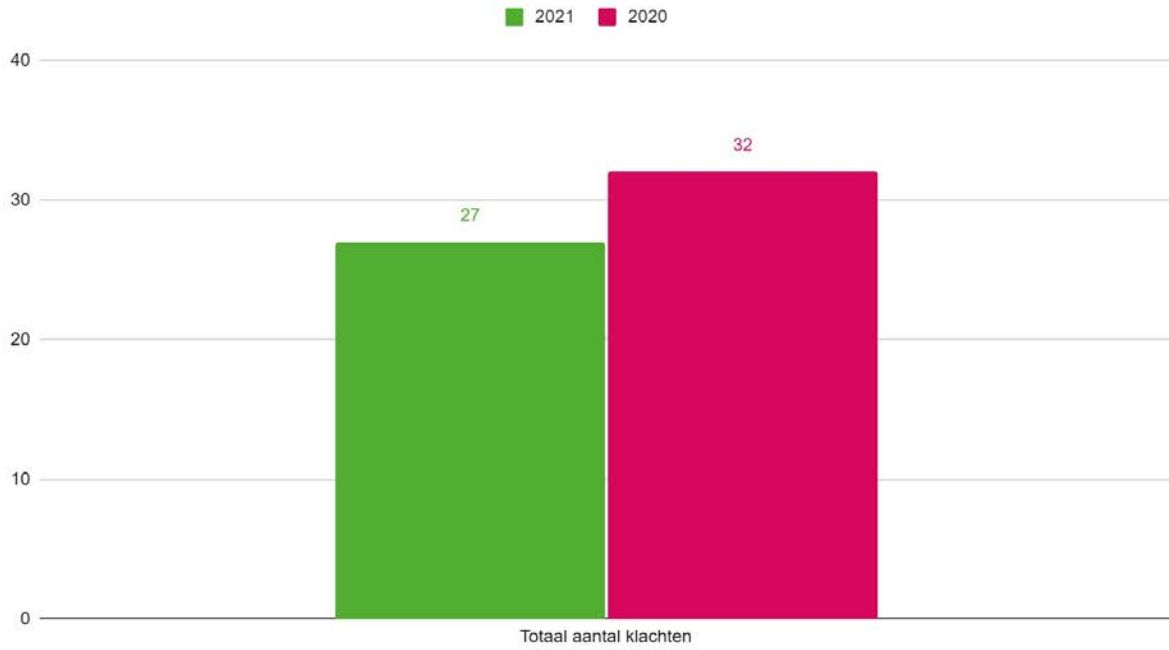


## Klachten

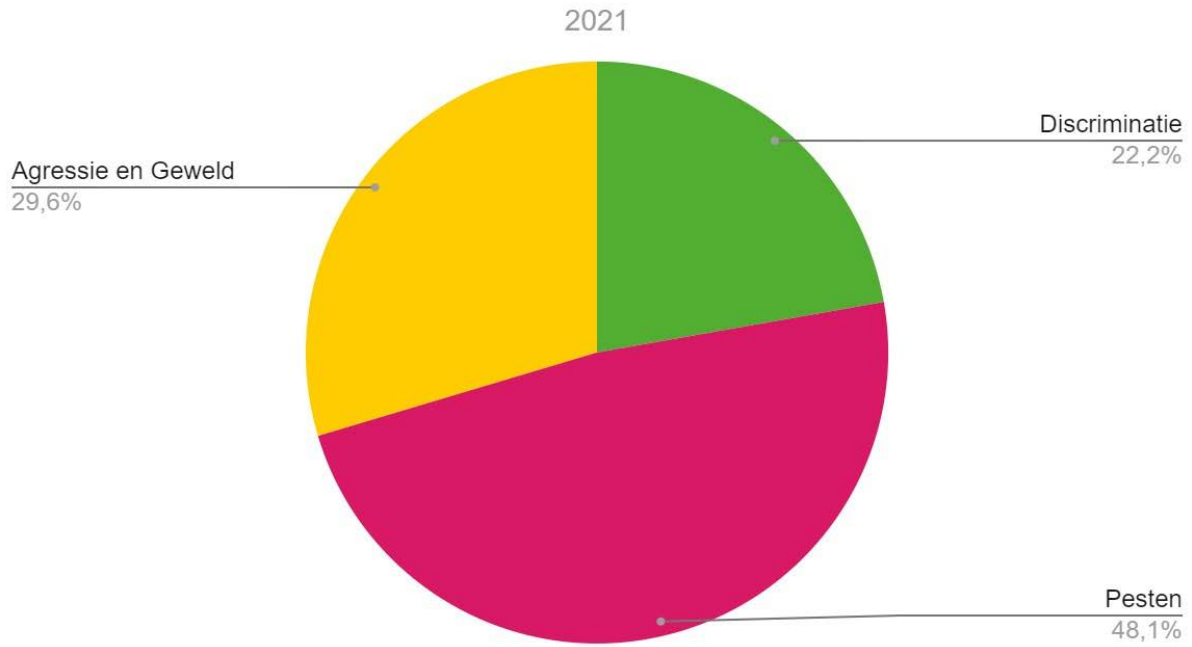
Groenhuysen heeft twee onafhankelijke interne vertrouwenspersonen voor medewerkers en vrijwilligers. Sinds 2017 hanteert Groenhuysen het wettelijk klachtenkader. Dit betekent dat de klachten zijn onderverdeeld in klachten met betrekking tot discriminatie, pesten, agressie en geweld en seksuele intimidatie, aangevuld met overige onderwerpen zoals privé, stress, reorganisatie en arbeidsconflicten.

Naast interne vertrouwenspersonen kent Groenhuysen ook een externe klachtenadviescommissie voor medewerkers. In 2021 bestond de externe klachtenadviescommissie uit twee leden. In zowel 2021 en 2020 behandelden zij geen klachten.

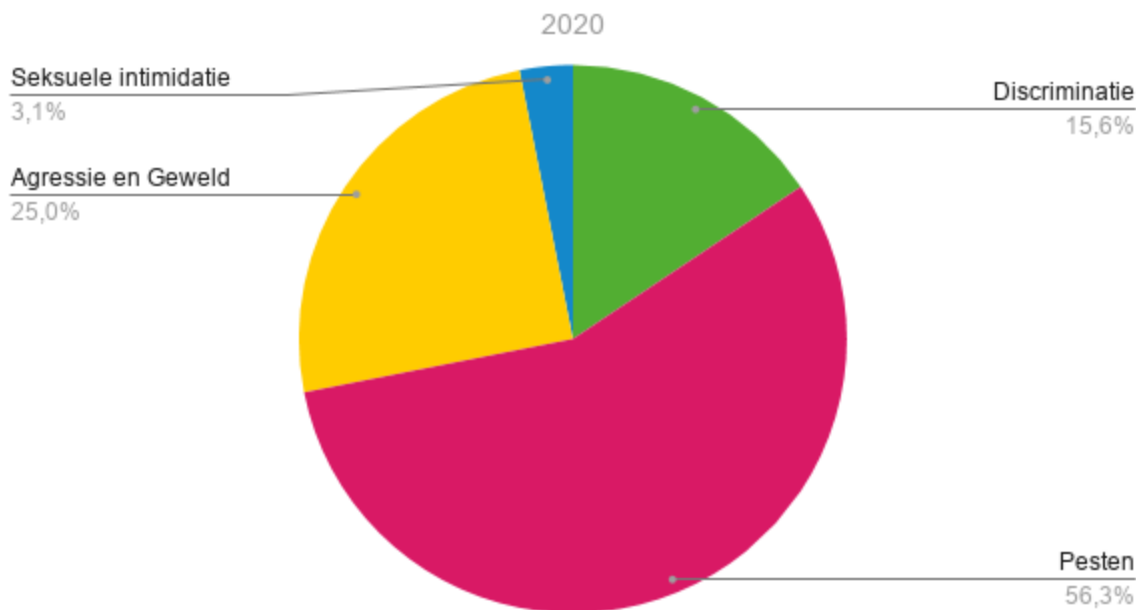
## Totaal aantal klachten



## Aantal klachten per onderwerp



## Aantal klachten per onderwerp



In 2021 zijn de interne vertrouwenspersonen ook geregeld ingezet als luisterend oor.

## Vitale medewerkers

Door vitale medewerkers te noemen als één van de strategieën in het Strategisch Kompas, maakt Groenhuysen kenbaar dat we vitale medewerkers belangrijk vinden. Om dit te ondersteunen hebben we verschillende acties ondernomen en activiteiten voor onze medewerkers georganiseerd.

- Het beleidsstuk 'Medewerkersveiligheid en Vitaliteit' is herzien. Hierin wordt het belang van medewerkersveiligheid en vitaliteit nog verder onderstreept;
- Er is een Arbo kernteam opgericht, waarin de preventiemedewerker, fysiotherapeut en ergotherapeut samenwerken om de fysieke (over)belasting van/bij medewerkers te voorkomen. Samen gaan zij naar de locaties toe en geven medewerkers in de dagelijkse werksituatie tips en adviezen. Locaties en medewerkers kunnen ook op een laagdrempelige manier het kernteam consulteren;
- Alle medewerkers hebben een kaart 'Hoe gaat het met jou?' ontvangen op het huisadres. Het doel is om te benadrukken dat wij het als werkgever belangrijk vinden dat iedere medewerker genoeg energie heeft om het werk vitaal en met plezier te blijven doen. Zo houden zij ook na het werk nog genoeg energie over om dát te doen wat voor hen waardevol is. Ook worden de medewerkers via deze kaart nogmaals gewezen op de HRM-pagina op Huysnet met informatie over onder andere vitaliteit en welke hulp zij zo nodig kunnen inschakelen;
- Drie vlogs over vitaliteit zijn via Huysnet onder de aandacht gebracht. Onder andere de mogelijkheid om advies te krijgen over jouw gezondheid kwam hierin terug;

- Trainingen in het kader van vitaliteit (in het digitaal leerplein) zijn meermaals via Huysnet onder de aandacht gebracht. En er zijn verschillende webinars georganiseerd voor medewerkers;
- De counselors en vitaliteitscoach waren beschikbaar voor individueel advies en/of bij vragen over vitaliteit. Ook de luisterlijn was beschikbaar;
- We hebben de 'Sterk in je werkweek' onder de aandacht gebracht en medewerkers de mogelijkheid geboden om hieraan deel te nemen. In samenwerking met Transvorm zijn activiteiten gericht op vitaliteit voor medewerkers in de zorg georganiseerd en aangeboden;
- De activiteit 'Met Groenhuysen de wereld rond' heeft plaatsgevonden om beweging te stimuleren en er is een wandeltocht met opdrachten is georganiseerd;
- Stoppen met roken: er is ondersteuning geboden aan medewerkers om te stoppen met roken;
- In december is de werkdrukscan uitgevoerd, 65% van de medewerkers heeft deze volledig ingevuld. Belangrijk aandachtspunt is dat 63% van de medewerkers tenminste 1x per week een te hoge werkdruk ervaart. In 2022 gaan we naar de teams toe om de resultaten per team te bespreken en samen naar oplossingen voor de ervaren knelpunten te zoeken. Belangrijk is ook dat 87% van de medewerkers het merendeel van de tijd plezier heeft op/in het werk.

## Vitale medewerkers

Hoe gaat het met jou?

Denk jij wel eens echt na of jij je gelukkig, vitaal, energiek en in balans voelt? Privé en in je werk. En wat je anders kunt doen om je (nog) beter te voelen?

Zorg

Leer

Geniet

Groeï

Beweeg

Groenhuysen

# Medezeggenschap



Medezeggenschap betreft medewerkers en klanten bij de totstandkoming van besluiten binnen Groenhuysen en geeft invloed op het beleid en de gang van zaken. Het uitgangspunt van Groenhuysen is om de adviesorganen in vroegtijdig stadium te betrekken bij het aanpassen van bestaand of ontwikkelen van nieuw beleid.

## Ondernemingsraad

Groenhuysen kent één ondernemingsraad (OR) voor de gehele organisatie. De OR adviseert het bestuur volgens de kaders van de Wet op de Ondernemingsraden. De OR koos in overleg met de bestuurder voor een medezeggenschap waarin alle medewerkers de ruimte krijgen om mee te denken, mee te praten en mee te beslissen in de ontwikkeling van beleid en andere vraagstukken.



**11**  
leden



**6**  
informele overleggen  
met raad van bestuur en hoofd HRM



**2**  
locatiebezoeken  
Ontour: geheel coronaproof



**7**  
overlegvergaderingen  
waarvan 2 met  
raad van commissarissen



**15**  
positieve adviezen  
/ instemmingen



**2**  
overleggen  
met de VVAR

- Advies hoofd zorg
- Advies (her)plaatsingsplan medewerkers De Brink
- Advies samenvoeging Wiekendael/Weihoek
- Advies inzet extern adviseur bestuursmodel
- Advies herbenoeming Mw. M. Hylkema, lid raad van commissarissen
- Instemming klokkenluidersregeling
- Instemming reiskostenvergoeding woon/werk 2021
- Instemming medewerkersvertrouwenspersoon
- Instemming functiebeschrijvingen welzijn
- Instemming functieprofielen facilitaire organisatie
- Instemming aanpassing voorwaarden regeling MKSA
- Instemming hybride werken - uitgangspunten
- Instemming aanpassing gedragscode
- Instemming medewerkersveiligheid en vitaliteit
- Instemming rookvrije organisatie 2021/2022 voor medewerkers en vrijwilligers



In 2021 nam de OR ook nog de volgende onderwerpen in behandeling:

- Herijking rol praktijk- en werkbegeleiders;
- Gesprekscyclus;
- Werkoverleg, evaluatie;
- Introductie nieuwe medewerkers, centraal en decentraal;
- Herschikking Zorg & Welzijn;
- Integraal Roosteren en Plannen (IPP en SPP);
- Arbobeleid – medewerkersveiligheid;
- Jouw werk op de rails;
- Innovatie;
- Bestuursmodel Groenhuysen;
- Doorontwikkelen vernieuwde aanpak RI&E;
- Nieuwbouw De Brink/Moerweide;
- Financiën Groenhuysen;
- Strategisch vastgoedplan.

Verder werkte de OR in 2021 verder aan hun zichtbaarheid. Dit deden zij onder andere door het dragen van buttons door de OR-leden, het bezoeken van locaties in 'OntouR', het jaarverslag, het uitbrengen van de flyer 'De OR iets voor jou?' en het regelmatig publiceren van informatie op Huysnet.

## Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad

De Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad (VVAR) geeft vanuit vakinhoudelijke kennis gevraagd en ongevraagd advies aan de raad van bestuur om de kwaliteit van zorg te waarborgen én verder te verbeteren. Vakontwikkeling is bij uitstek het onderwerp waar de VVAR zich mee bezighoudt. De VVAR is als het ware een aanjager van vakinhoudelijke ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen komen zowel vanuit de eigen organisatie als van daarbuiten. De VVAR is van belang voor alle zorgmedewerkers van Groenhuysen en heeft aandacht voor alle klantgroepen. In 2021 heeft de VVAR een positieve groei doorgemaakt in de zichtbaarheid binnen de organisatie.



### Gelegitimeerd advies

- Herschikking Zorg en Welzijn
- Innovatie
- Probleemgedrag
- MDO

### Behandelde onderwerpen met RvB

- Inzet systeem select medewerkers
- Reglement
- Coronavirus
- Boostervaccinaties
- Hbo verpleegkundige / teamcoördinator
- Werkplekieren
- Zorgtechnologie en innovatie
- Digicoaches



## Centrale cliëntenraad

De centrale cliëntenraad (CCR) behartigt de gemeenschappelijke belangen van klanten die gebruik maken van de zorg en behandeling van Groenhuysen. Groenhuysen heeft cliëntenraden op diverse locaties. Een afvaardiging van deze leden vormt de CCR.



De CCR bracht in 2021 acht keer advies/instemming uit. Het betreft de volgende onderwerpen:

- Advies herbenoeming mw. A. Dane, raad van commissarissen;
- Advies vaccinatiebeleid klanten met behandeling;
- Advies jaarrekening Groenhuysen 2020;
- Advies toelatingsbeleid;
- Advies aanstelling WZD functionarissen;
- Advies analyse WZD (Wet Zorg en Dwang);
- Instemming klachtenregeling;
- Instemming wachtlijstbeleid.

Bespreekpunten die in de vergadering met de bestuurder ook aan de orde zijn gekomen zijn onder andere het Groenhuysen rookvrij beleid voor klanten, medewerkers en vrijwilligers. Voor het onderwerp rookbeleid voor medewerkers en vrijwilligers is er ongevraagd advies gegeven.

Daarnaast zijn de ontwikkelingen met betrekking tot medicatiebeleid, het klantdossier en het sociaal plan/verhuizing van De Brink/Moerweide besproken.

In 2021 stonden een aantal onderwerpen binnen de CCR centraal:

- **Werken met een onafhankelijk interim voorzitter**  
In het laatste kwartaal van 2020 heeft een werving en selectie procedure plaatsgevonden voor het selecteren van een externe voorzitter voor de CCR. Sinds 1 januari 2021 werkt de CCR samen met een interim onafhankelijk voorzitter.
- **Bouwen aan een versterkte CCR en lokale cliëntenraden**  
De CCR heeft in het begin van 2021 haar werkwijze geëvalueerd. Een aantal verbeterpunten is naar voren gekomen. In de evaluatie is ook de relatie van de lokale cliëntenraden met de locatiemanagers en de relatie van de CCR met de raad van bestuur betrokken. Ook daarin zijn verbeterpunten benoemd. In 2021 hebben diverse (tussentijdse) vergaderingen van de CCR zonder de raad van bestuur plaatsgevonden.

Het doel was het bespreken van de eigen koers en de voorbereiding van bestuurlijke onderwerpen.

- **Werken met een (voor de CCR) nieuwe bestuurder**

Het werken aan verbetering in de samenwerking met de raad van bestuur kreeg halverwege 2021 een nieuwe dynamiek door het vertrek van de voorzitter raad van bestuur. Daarmee kreeg de CCR, vooralsnog tijdelijk, een nieuwe bestuurlijke gesprekspartner.

- **Werken aan de invoering van de nieuwe wet op de invoering van de medezeggenschap van cliëntenraden in de zorg (WMCZ)**

Een belangrijk doel wat de CCR met de raad van bestuur voor 2021 had gesteld was de invoering van de nieuwe WMCZ. Concreet betekende dit de totstandkoming van een medezeggenschapsregeling en een huishoudelijk reglement voor de lokale cliëntenraden en een medezeggenschapsregeling en een huishoudelijk reglement voor de CCR. In 2021 zijn de medezeggenschapsregeling en huishoudelijk reglement voor de lokale cliëntenraden tot stand gekomen. Begin 2022 zullen ze op locatie worden ondertekend. Voor de CCR zijn de hoofdlijnen van de nieuwe medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement gereed gekomen. De bedoeling is deze in het eerste kwartaal van 2022 vastgesteld te hebben.

### **Algemeen**

De leden van de CCR hebben een workshop gevolgd voor de Implementatie van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen. Ook is deelgenomen aan een workshop voor het ontwikkelen nieuwe voedingsconcept van Groenhuysen. De deelname aan een workshop domotica is in het laatste kwartaal van 2021 helaas niet doorgegaan vanwege de toen geldende coronamaatregelen.

### **Ondersteuning**

Groenhuysen heeft de CCR in 2021 voldoende personele en/of financiële middelen beschikbaar gesteld, zodat zij goed kon functioneren. De CCR is gedurende het hele jaar 2021 secretariael ondersteund voor de voorbereiding en verslaglegging van de vergaderingen. Qua financiën is de CCR ook voldoende ondersteund. Aanvragen voor deelname aan bijeenkomsten waren in verband met COVID-19 niet van toepassing.

### **Scholing**

De leden van de CCR hebben gedurende het zittingsjaar 2021 de mogelijkheid gehad zich verder te verdiepen in hun taak als lid van de CCR van Groenhuysen. In verband met de COVID-19 richtlijnen hebben de leden in 2021 echter geen externe bijeenkomsten/symposia bijgewoond. Wel is door een aantal leden actief (online) de informatie en nieuwsberichten van branche organisaties (zoals het LOC) gevolgd.

## **Commissie Wetenschap & Ethiek**

In de commissie Wetenschap & Ethiek, opgericht in 2017, zit een vertegenwoordiging vanuit Behandeling & Begeleiding, Zorgbeleid, VVAR en HRM. Daarnaast sluiten er ook altijd onderzoeksmakelaars aan vanuit Tranzo om te adviseren en mogelijke samenwerkingen te bespreken. Tranzo is het wetenschappelijk centrum voor zorg en welzijn van Tilburg University. De missie van Tranzo is het verbinden van wetenschap en praktijk op het gebied van zorg en welzijn. De Academische Werkplaats Ouderen opereert binnen Tranzo, en is een langdurige samenwerking tussen Tranzo en elf organisaties in de ouderenzorg.

In 2021 is tijdens de bijeenkomsten gereflecteerd op ethische dilemma's ontstaan in de organisatie tijdens de COVID-19 pandemie.



In 2021 is er onderzoek gedaan naar:

- Welbevinden van ouderen met een somatische achtergrond, wonend in een verpleeghuis;
- Het implementeren van complementaire zorg in de palliatief terminale zorgverlening.

## Wetenschap

Vanuit de focus op kwetsbare ouderen blijft Groenhuysen zich inzetten voor de ontwikkeling van de expertisegebieden en kenniscentra zoals palliatieve zorg, parkinson, kwetsbare ouderen (psychogeriatric en somatische problematiek), jonge mensen met dementie, geriatrische revalidatiezorg en gerontopsychiatrie. Daarnaast zijn er bij Groenhuysen diverse ontwikkelingen op onderzoeksgebied. Bij de Radboud Universiteit in Nijmegen is in september 2021 de heer Hommel, specialist ouderengeneeskunde, gepromoveerd op het gebied van parkinson: het proefschrift was "Impairment and disability in late stage parkinsonism". Daarnaast is een specialist ouderengeneeskunde actief in onderzoek en ontwikkeling van palliatieve zorg.

Groenhuysen is partner van de Academische Werkplaats Ouderen van Tranzo (Tilburg University), waarbij praktijk en onderzoek aan elkaar verbonden zijn. Het doel is om relevante kennis op te doen en zo een bijdrage te leveren aan het realiseren van goede mensgerichte zorg waar de praktijk wat aan heeft. Sinds mei 2021 is verpleegkundig specialist mevrouw van Gaans haar promotieonderzoek gestart. Wat dit onderzoek precies inhoudt lichten mevrouw van Gaans en de heer Axt, lid raad van bestuur, in onderstaande video toe.

<https://youtu.be/6kmG5Zxc4II>

# Bestuur en Toezicht



Besturen is het leiden, beheersen en sturen van een organisatie. Dit betekent richting geven aan de organisatie, maar vooral ook het leiden van mensen. De kracht is niet té veel te sturen, maar vooral om medewerkers te laten excelleren. Verbinding is hierbij noodzakelijk: verbinding tussen bestuurders, met de organisatie, de managers en medewerkers en de externe omgeving.

## Raad van bestuur

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van Groenhuysen. De raad van bestuur is collegiaal samengesteld. Hierbij spelen twee succesfactoren een rol: complementariteit en collegialiteit. De bestuurders willen elkaar niet alleen aanvullen, maar ook elkaar aanvoelen en verbonden zijn. Het is belangrijk om als bestuursteam in elkaar te investeren. Bestuurlijke samenwerking om een open dialoog, wederzijds respect en een ieder de ruimte geven om te excelleren. De raad van bestuur neemt deel aan diverse netwerken met stakeholders, waaronder het lerend netwerk. De raad van bestuur bestond tot en met 31 augustus 2021 uit de voorzitter mevrouw de Jong en het lid de heer Axt. De voorzitter van de raad van bestuur heeft per 1 september 2021 een andere functie elders aanvaard. Vanaf die datum is de heer Axt de bestuurder van Groenhuysen.

Na het vertrek van de voorzitter raad van bestuur heeft de raad van commissarissen in overleg met de raad van bestuur besloten niet direct op zoek te gaan naar een opvolger. In het najaar van 2021 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar het bestuursmodel van Groenhuysen. In december 2021 zijn hiervan de resultaten gedeeld met de raad van commissarissen, de raad van bestuur en de interne organisatie. In januari 2022 zal besluitvorming met betrekking tot het bestuursmodel plaatsvinden.

De raad van bestuur heeft 1x per maand overleg om besluiten te formaliseren en specifieke bestuurlijke onderwerpen te agenderen.



**7x**  
aangesloten bij  
het artsenuverleg



**5x**  
aangesloten bij CCR

## Raad van commissarissen

Groenhuysen heeft een raad van commissarissen. De raad van commissarissen van Groenhuysen houdt integraal toezicht op het bestuur en de besturing van de organisatie, op het beleid van de raad van bestuur en op de algehele gang van zaken binnen de organisatie. De focus ligt daarbij op risicomanagement, meedenken en resultaten interpreteren vanuit verschillende invalshoeken.



**5**  
leden



**8**  
vergaderingen



**1x**  
aangesloten bij CCR



**2x**  
aangesloten bij OR

De raad van commissarissen heeft een viertal commissies: auditcommissie, commissie kwaliteit en veiligheid van zorg, remuneratie en werving & selectie. De auditcommissie kwam in 2021 vijf keer bij elkaar. De commissie kwaliteit en veiligheid van zorg kwam vier keer bij elkaar.

Bent u nieuwsgierig naar de activiteiten van de raad van commissarissen over 2021? Dan kunt u de jaarverantwoording van 2021 lezen.

## Strategisch Kompas

**'Ouder worden, jezelf blijven'. Het is een term die al jarenlang bij Groenhuysen bekend én ook passend is. Door middel van het meerjarenbeleid, ons Strategisch Kompas, kijkt Groenhuysen verder vooruit, de toekomst tegemoet.**

Het Strategisch Kompas geeft aan wat we de komende jaren willen bereiken. Het Strategisch Kompas (2018–2020) bereikte op 31 december 2020 zijn voorlopige eindbestemming. Samen met diverse interne en externe stakeholders evalueerden we wat er goed gaat en waar we ons (nog) meer voor mogen inzetten. Dit leidde uiteindelijk tot de totstandkoming van het Strategisch Kompas (2021-2023). Het doel voor de komende drie jaar is een sprankelende Brabantse zorgorganisatie zijn waar we het beste uit elkaar halen doordat we regie nemen over leven en werk. Om dit doel te bereiken, beschrijven we zes wegen, onze strategieën:

- Vitale medewerkers: we faciliteren vitale medewerkers om keuzes te maken om het juiste te doen voor zichzelf en de klant doordat we eigenaarschap en regelruimte echt pakken;
- Versterken door samenwerking: we leren van elkaar door gericht en proactief kennis en ervaringen te delen en elkaar constructief aan te spreken;
- Netwerk & zichtbaarheid: we zijn van zichtbare betekenis voor de regio door onze actieve rol in netwerken te continueren en proactief verhalen te vertellen;

- Slagvaardige organisatie: we zijn een slagvaardige organisatie doordat we in processen focussen op de doorlooptijd, de juiste mensen aan tafel en eigenaarschap;
- Innovatie: we vergroten de eigen regie van de klant of vergemakkelijken het werk van de medewerker door sociale en technologische ontwikkelingen te implementeren;
- Klaar voor de toekomst: we creëren duurzame en toekomstbestendige ouderenzorg door hierop een visie te ontwikkelen en deze te vertalen naar een praktisch programma. Hierbij richten we ons met name op de thema's: Dienstenportfolio, Strategisch vastgoedplan, SPP (Strategische personeelsplanning) en Duurzaamheid/Green Deal.

Groenhuysen heeft de periode tot aan de zomer gebruikt om het Strategisch Kompas op de locaties te laten landen. Hierbij is samen gekeken wat deze strategieën betekenen voor de locatie, maar ook voor de medewerker. Vervolgens wordt elk kwartaal een strategie uitgelicht. Op deze manier wordt er meer lading gegeven aan diverse dingen die we binnen Groenhuysen voor deze strategie ondernemen. Zo heeft de strategie vitaliteit het laatste kwartaal in de spotlight gestaan. Lees meer over 'Vitaliteit' bij de bouwsteen 'De mensen'.

De voortgang van de acties vanuit het Strategisch Kompas en de ambities worden in de reguliere voortgangsrapportages gevolgd en bijgesteld.



## Inspectie

In maart 2021 ontving Groenhuysen van de Inspectie SWZ een brief. De Inspectie had een melding gekregen waarbij werd aangegeven dat er mogelijk te weinig maatregelen werden getroffen bij Steunpunt Sint Janshof te Sprundel met betrekking tot COVID-19. Groenhuysen heeft de Inspectie in een brief geantwoord welke maatregelen zijn getroffen op het Steunpunt. De Inspectie heeft Groenhuysen op 16 maart 2021 gemeld dat de melding is gesloten op basis van de aangeleverde informatie en toelichting.

## Privacy

Groenhuysen doet er alles aan om de gegevens van haar klanten en medewerkers te beschermen. De functionaris gegevensbescherming houdt toezicht of Groenhuysen voldoet aan de wet- en regelgeving op het gebied van privacy en gegevensbescherming. Zij is ook vraagbaak op het gebied van privacy en het beschermen van persoonsgegevens. Daarnaast houdt zij zich bezig met bewustwording binnen onze organisatie. Zo publiceerde zij artikelen over privacy in de nieuwsbrief voor managers, deelde zij informatie met alle medewerkers via Huisnet en gaf ze uitleg aan nieuwe medewerkers tijdens de centrale (digitale)



introductiebijeenkomst. Ook zorgt zij voor de afhandeling van de meldingen op het gebied van persoonsgegevens. De cijfers van 2021 zijn:



De top 3 van de meldingen zijn:

- Persoonsgegevens naar een verkeerde ontvanger gestuurd (8 van de 23 meldingen);
- Cyber incident (4);
- Meldingen van diefstal gegevensdragers of identiteitspapieren (3).

Wilt u weten hoe Groenhuysen omgaat met het vastleggen of het verstrekken van uw gegevens of het voeren van een vertrouwelijk gesprek? Bekijk dan ons [privacy statement](#) en reglement op de webpagina '[Privacy](#)'.

# Innovatie



Groenhuysen onderstreept het belang van vernieuwingen in de zorg. Niet om het innoveren zelf, maar met een doel voor ogen: om de eigen regie van de klanten te versterken en/of het werkproces voor de medewerker te vergemakkelijken.

## Visie op zorginnovatie

Met onze visie op innovatie proberen we richting te geven aan innovatieve ontwikkelingen binnen Groenhuysen. Het helpt ons inhoudelijke en praktische keuzes te maken. Wat doen we wel, wat pakken we niet op en wat parkeren we tijdelijk? Maar ook, hoe positioneren we ons ten opzichte van externe stakeholders, in netwerken en samenwerking met andere zorgpartijen? Innovatie in de zorg wordt steeds belangrijker om bijvoorbeeld het personeelstekort op den duur op een andere manier te kunnen oplossen.

Groenhuysen vindt innovatie belangrijk. Dit onderwerp is dan ook een van de zes strategieën van het Strategisch Kompas (2021-2023). Hierin beschrijven we innovatie als 'We vergroten de eigen regie van de klant of vergemakkelijken het werk van de medewerker door sociale en technologische ontwikkelingen te implementeren.' Maar hoe geven we dit vorm binnen Groenhuysen? In deze animatie vertellen we er meer over.

<https://youtu.be/9SBZBvD1QVc>

Om meer focus en structuur op innovatieprojecten te krijgen heeft Groenhuysen in 2021 besloten dat we vanaf 2022 werken met een innovatiekalender. Dit betekent dat we ieder jaar vaststellen met welke innovatieprojecten Groenhuysen aan de slag gaat. Voor 2022 zijn de volgende projecten en pilots aangemerkt:

### **Projecten (breder inzetten van bewezen technologieën)**

- Wolk heupairbag
- PGO/eOverdracht
- Closomat

### **Pilots (veelbelovende technologieën die we testen om gebruikerservaringen op te halen)**

- cMed
- Smart Glass

## Beste idee van Groenhuysen

Het is belangrijk om in de ouderenzorg te blijven vernieuwen. Want met nieuwe ideeën maken we het leven van onze klanten beter en mooier, en het werk van onze medewerkers makkelijker. Met het beste idee wil Groenhuysen de medewerkers betrekken bij innovatie en stimuleren om hierover na te denken. In 2021 heeft het rollend speelbord gewonnen met het beste idee van Groenhuysen.

### Beste idee 2021: Rollend speelbord

Gedurende de COVID-19 periode moest er anderhalve meter afstand gehouden worden waardoor het spelen van spelletjes zoals Rummikub niet heel handig was. Daar hebben Ida Verbiest en Marga Koster van Odensehuis Roosendaal iets op bedacht namelijk het Rollend speelbord. Dit is een paneel van 40 bij 80 centimeter met compacte rollers eronder waardoor het bord heen en weer geschoven kan worden. Dit idee heeft in 2021 de publieksprijs gewonnen met het beste idee van Groenhuysen. Na een productie door vrijwilliger Cor van Odensehuis Roosendaal en de bezoekers van klushuis De Wiek hebben alle locaties inmiddels een bord mogen ontvangen. Deze zijn gesponsord door Stichting Vrienden van Groenhuysen.

Omdat er veel vraag vanuit locaties was zijn er extra borden gemaakt om de grotere locaties meer borden te kunnen geven. We hopen dat iedereen veel plezier aan de borden beleeft!

<https://youtu.be/iLuNTZNNjAw>

## Wolk heupairbag

Binnen Groenhuysen willen we graag heupfracturen voorkomen door de inzet van de Wolk heupairbag. Wanneer de Wolk een val detecteert wordt deze aan de valzijde gevuld. Onderstaande video demonstreert hoe de Wolk in de praktijk werkt. De heupairbag activeert alleen bij zijwaartse vallen, dit zijn de vallen waar de kans op een heupfractuur het grootst is. Doordat de Wolk alleen activeert bij zijwaartse vallen betekent dit dus ook dat er met de Wolk geen 100% garantie is op het voorkomen van letsel.

Op locatie Heidestede zijn we in februari 2021 gestart met een pilot met de Wolk op een aantal PG-afdelingen. In de zomer is de inzet van de Wolk opgeschaald naar meerder PG-afdelingen op de locatie. Zorgmedewerkers en familie van klanten zijn erg enthousiast over de inzet van de Wolk. Daarnaast zijn er ook positieve resultaten behaald:

- Geen enkele heupfractuur bij zijwaartse vallen bij bewoners die de Wolk dragen (betere kwaliteit van leven);
- Klanten hebben meer bewegingsvrijheid (eigen regie) wat resulteert in minder probleemgedrag;
- Er is meer rust op de afdeling, er is een afname van supervisie/controle;
- Geruststelling onder zorgmedewerkers en familieleden;
- Besparing van zorguren.

Gezien deze positieve resultaten is besloten de Wolk ook in 2022 te blijven inzetten. Dit betekent dat het gebruik van de Wolk opgeschaald gaat worden naar alle PG-afdelingen van Groenhuysen. We starten met PG-bewoners (ZZP 5 en ZZP 7), op een later moment gaan we kijken of de inzet van de Wolk ook meerwaarde heeft bij overige doelgroepen.

<https://youtu.be/ToloWieonLs>

## PGO/eOverdracht

In de toekomst willen we de inhoud van het zorgdossier ontsluiten naar een PGO (persoonlijke gezondheidsomgeving) dat door de klant gekozen kan worden. Daarnaast willen we tussen zorgverleners onderling steeds meer gegevens op een gestructureerde manier uitwisselen zodat overtypen van gegevens in eigen systemen verleden tijd is. Met deze twee thema's ontstaat een regionale architectuur waarmee het delen van gegevens significant gaat verbeteren. Er is in 2021 besloten dat we vanaf 2022 in gaan zetten op dit onderwerp. Groenhuysen heeft zich namelijk samen met het Regionaal Elektronisch Netwerk (REN), TWB, tanteLouise en Bravis ingeschreven voor de Inzichtregeling (subsidie) voor twee modules, te weten: eOverdracht en PGO. Begin 2022 willen we starten met de implementatie, dit moet eind 2022 geborgd zijn in de organisatie om aan de resultaatverplichting te voldoen van beide subsidieaanvragen.

## Closomat (zorgtoilet)

We hebben in 2021 de pilot afgerond voor de inzet van Closomat (zorgtoilet) op verschillende afdelingen. Deze toiletten zijn bekostigd vanuit het project 'Anders Werken in de Zorg'. In deze pilot hebben we onderzocht wat de tijdswinst is voor de medewerkers en in hoeverre de kwaliteit van leven van de klanten verbeterd. De resultaten zijn erg verschillend per afdeling vanwege het verschil in doelgroepen. De beste resultaten zijn behaald bij de dagverzorging Meir op de locatie Blankershof. Voor verdere uitrol naar andere locaties zal er kritisch gekeken worden waar er behoefte is en waar het toilet de meeste waarde kan toevoegen.

## cMed (medicijndispenser)

De cMed plus is een apparaat met daarin een medicatierol met medicijnen. Er is een zakje voor ieder moment van de dag dat er medicijnen ingenomen moeten worden. De zakjes zitten aan elkaar in een rol. Op het moment dat de medicijnen nodig zijn, geeft het apparaat een geluids- en lichtsignaal. Een bericht in het scherm attendeert dat de medicijnen moeten worden ingenomen (Vilans, 2020). De gebruiker drukt op de OK-knop om het zakje met medicijnen uit het apparaat te laten komen. Het apparaat opent automatisch de verpakking met medicijnen. Dit is fijn als het openen van bijvoorbeeld zakjes lastig is. Het tijdstip van uitreiken van de medicijnen is vrij instelbaar. Als de gebruiker bijvoorbeeld een avondje uit gaat, kan de dosis op een eerder moment uitgenomen worden waardoor de klant het medicatiezakje mee kan nemen. Er is daardoor meer flexibiliteit en vrijheid (eigen regie).

In september 2021 zijn we begonnen met de inzet van de cMed in de thuiszorg. We zijn erg tevreden over de resultaten en de klanten vinden de cMed over het algemeen makkelijk in gebruik. Daarom gaan we de inzet in de thuiszorg verbreden en willen we hem ook onder VKO (Vroegsignalering Kwetsbare Ouderen) klanten gaan inzetten met als doel om zoveel mogelijk klanten zelfstandig te laten blijven met betrekking tot zijn/haar medicatie inname.

## Smart Glass

Een Smart Glass is een bril die een ingebouwde microfoon en hoge resolutie camera bevat. De Smart Glass kan over de eigen bril van een medewerker gedragen worden. Met een Smart Glass kan de medewerker die op afstand meekijkt 'door de ogen' van de brildrager meekijken en deze, via een spraakverbinding, direct van tips en aanwijzingen voorzien. Doordat de brildrager de handen vrij heeft, kan deze direct handelen. Door de aanwijzingen van de medewerker op afstand voelt de brildrager zich vaak zekerder van de uit te voeren taak en is de klant meestal direct geholpen.

De pilots met de Smart Glass zijn in 2021 binnen het Verpleegkundig Expertise & Alarmeringsteam (VEAT) en Heerma State gestart. We wilden de Smart Glass inzetten voor bijvoorbeeld een tweede controle bij bloedtransfusies, het beoordelen van wonden en leerlingbegeleiding. Hier liepen we tegen technische problemen aan (goede verbinding is erg belangrijk bij dit product). In de toekomst willen we graag meer ervaringen ophalen en daarom hebben we besloten de pilots te continueren in 2022. In deze periode willen we ons ook focussen op het verder concretiseren van het werkproces rondom de inzet van de Smart Glass.

## Care Innovation Center

Het [Care Innovation Center](#) (CIC) is een (netwerk)organisatie die Groenhuysen in 2019 samen met tanteLouise en Bravis bestuurlijk overnam om zo te zorgen dat (zorg)innovatie dichterbij de zorginstellingen komt. Onder de vlag van het CIC draaien verschillende regionale, landelijke en ook internationale projecten gericht op innovatie in de zorg. De financieringsbronnen zijn meestal (Europese) subsidies. Door samenwerking, kennisdeling en elkaar ontmoeten probeert het CIC (en netwerkpartners) innovaties breder te implementeren, maar ook gezamenlijke keuzes te maken en richting te geven aan wat we in de regio West-Brabant oppakken. Groenhuysen participeert in verschillende projecten en er zijn meerdere medewerkers betrokken.

<https://youtu.be/1ElvoklQttA>

## Anders Werken in de Zorg

Het aantal ouderen neemt in hoog tempo toe. Daarmee groeit ook de vraag naar kwalitatief hoogwaardige zorg. Maar zorg is mensenwerk en de beschikbaarheid van kundig personeel staat nu al onder druk. Om in de toekomst met hetzelfde aantal zorgverleners, meer mensen te voorzien van zorg moeten we slimme oplossingen bedenken. Kortom, anders werken.

Twaalf organisaties voor verpleeghuiszorg in West-Brabant, waaronder Groenhuysen, slaan de handen ineen. Met het programma 'Anders Werken in de zorg' willen we in hoog tempo met nieuwe technologieën het werken in de zorg ondersteunen, tijd besparen en de productiviteit verhogen. Het doel is de kwaliteit van zorg vasthouden en verbeteren ondanks het groeiend aantal ouderen en het arbeidsmarktprobleem. Groenhuysen ging in 2021 aan de slag met de volgende projecten: Wolk heupairbag, Smart Glass en Closomat (zorgtoilet).

# COVID-19



De uitbraak van de pandemie COVID-19 had ook in 2021 een grote impact op de zorg- en dienstverlening, maar ondanks de diverse maatregelen en beperkingen probeerden we zoveel mogelijk activiteiten en projecten door te laten gaan.

## 2021: terugblik op nog een jaar corona

In maart 2020 kreeg de wereld ineens met een nieuw virus te maken, COVID-19, oftewel het coronavirus. Bij Groenhuysen testte toen op 16 maart 2020 de eerste klant positief. Tijd om terug te kijken op wat het coronavirus in 2021 voor invloed had op onze klanten, naasten, medewerkers en vrijwilligers. Er volgden meer persconferenties, aangescherpte maatregelen en versoepelingen. Er werd volop getest en mensen zaten in quarantaine of isolatie. Maar het was ook het jaar van de vaccins, booster, lockdowns, het coronatoegangsbewijs en verschillende varianten van het coronavirus die elkaar opvolgden.

### Regieteam

In tijden van een crisis is het belangrijk dat er vanuit een centraal punt advies en ondersteuning komt. Het corona ondersteuningsteam (regieteam) dat in 2020 is ontstaan, is in 2021 weer veelvuldig bij elkaar geweest. Dit team bestaat uit medewerkers van zorgbeleid, behandeling en begeleiding, HRM, bedrijfsvoering en communicatie.

## Eerste kwartaal (januari/februari/maart)

Er werd al over gespeculeerd: een vaccinatiestrategie voor de ouderenzorg. In januari was het zover: medewerkers met direct klantcontact en ziekenhuispersoneel ontvingen het coronavaccin eerst. Al snel volgden ook de uitnodigingen voor medewerkers in de intramurale zorg en zzp'ers. Een veelgehoorde reden om het vaccin te nemen was: 'Door jezelf te vaccineren denk je niet alleen aan je eigen gezondheid, maar ook aan die van mensen om je heen.' De media stonden bol met nieuws over de werkzaamheid, veiligheid, betrouwbaarheid en bijwerkingen van dit gratis en vrijwillig te nemen vaccin. Groenhuysen informeerde betrokkenen volledig en transparant, zodat ze een weloverwogen keuze konden maken.

Ineens was daar de avondklok: men moest tussen 21.00 en 4.30 uur binnenblijven (uitzonderingen, zoals zorgpersoneel daargelaten). Met de avondklok trachtte het kabinet dat er minder mensen bij elkaar op bezoek gingen en dat er minder ontmoetingen in groepen plaatsvonden.





In februari ontvingen klanten met behandeling binnen de Wet langdurige zorg (Wlz) het coronavaccin. Om dat te vieren (en even 15 minuten na het vaccin te blijven zitten) waren er gebakjes, met daarop 'Gefeliciteerd, gevaccineerd! Ook thuiszorgmedewerkers en medewerkers Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) konden nu een afspraak maken voor het coronavaccin.



De besmettingen daalden maar nieuwe coronavarianten wonnen terrein. Die waren besmettelijker en zorgden makkelijker voor een nieuwe golf. Daarom kondigde het kabinet een nieuwe lockdown van een aantal weken aan. In maart volgde een kleine verruiming in de bezoeksregeling: niet langer één maar twee bezoekers per klant per dag. Mits de klant volledig (dus twee keer) gevaccineerd was. Halverwege maart hadden we heel goed nieuws: geen positief geteste klanten meer!

## Tweede kwartaal (april/mei/juni)

Bij onze klanten in de woonzorgcentra was de vaccinatiegraad hoog: 95%. Daarom werden gezamenlijke activiteiten weer opgepakt. Wel moest er gelet worden op de groepsgrootte en de afmeting van de ruimte om onderling 1,5 meter afstand te houden. Meer activiteiten organiseren betekende dat er gelukkig weer meer vrijwilligers ingezet konden worden. Gezien de hoge infectiedruk en lage vaccinatiegraad in de maatschappij, konden bezoekers nog niet aan activiteiten (zoals gezamenlijk eten) deelnemen. Onze locaties verschillen in grootte en voorzieningen, dus pasten we soms maatwerk toe. Met de cliëntenraden werden locatiespecifieke afspraken gemaakt, binnen de algemeen geldende kaders.

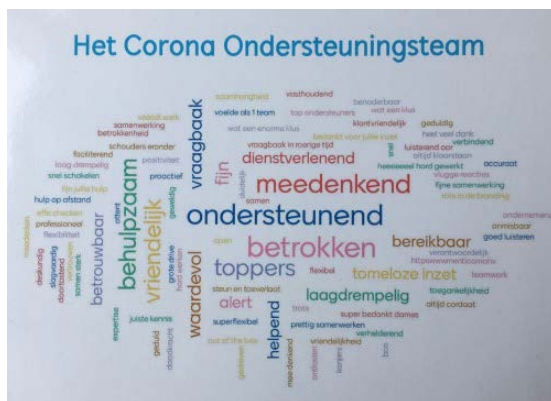




Overige zorgmedewerkers, dus degenen zonder direct klantcontact, kregen hun vaccinatie volgens de landelijk opgestelde volgorde. Intern werden de werkzaamheden van het regieteam afgeschaald, want de noodzaak nam gelukkig af. Mondkapjes werden alleen nog tijdens directe zorgverlening binnen 1,5 meter afstand gedragen. Er waren minder opnames door corona in de ziekenhuizen en steeds meer mensen waren gevaccineerd.

In juni ging het risiconiveau van zeer ernstig naar zorgelijk, dus er werd versoepeld. Weer zonder limiet bezoekers ontvangen (nog wel 1,5 meter afstand houden), onze horecagelegenheden openden voor bezoekers en zij konden aansluiten bij maaltijden, activiteiten in grotere groepen en volledige inzet van vrijwilligers. Tevens was er een mooi gebaar richting medewerkers in de zorg: het kabinet gaf een bonus (netto € 384,71) voor de uitzonderlijke prestaties die zij leverden in de strijd tegen corona.

## Derde kwartaal (juli/augustus/september)



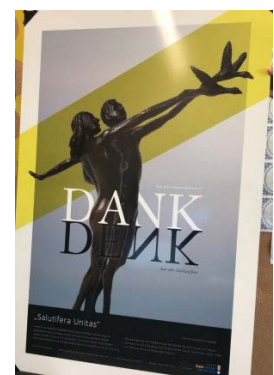
Het regieteam gericht op medewerkers werd opgeheven. De collega's hebben hard gewerkt en de nodige ondersteuning geboden. Dat is niet onopgemerkt gebleven, blijkt wel uit deze woordenwol!

Er verschenen aanvullende regels wat betreft quarantaine, isolatie, al dan niet gevaccineerd zijn, een positief geteste huisgenoot, het testbeleid voor zorgmedewerkers en het dragen van persoonsbeschermende middelen (PBM). Eind september werd het coronatoegangsbewijs ingevoerd. Iedereen vanaf 13 jaar moest deze kunnen tonen in horeca, bij evenementen, bioscopen, theaters etc. Dit waren de belangrijkste maatregelen samengevat in een overzicht.



## Vierde kwartaal (oktober/november/december)

Het bestuur van Stichting Dank Helden van de Zorg zocht naar een passende wijze om alle zorgmedewerkers te bedanken voor hun fantastische en niet aflatende inzet tijdens corona. In samenwerking met kunstenaar Kees Verkade is door hem een bronzen beeld ontworpen. De dag na de onthulling van het beeld ontvingen ruim 3000 zorginstellingen



deze afbeelding. Daarmee wordt 'dank' gezegd aan alle zorgmedewerkers en 'denk' aan alle slachtoffers. Groenhuysen ontving meerdere exemplaren zodat locaties er zelf een mooie, prominente plek voor konden uitkiezen.

Het risiconiveau van de corona-epidemie in Nederland ging omhoog van 'zorgelijk' naar 'ernstig'. Een extra reden voor Groenhuysen om scherp te zijn op het volgen van de basismaatregelen en de (bijgestelde) routekaart opnieuw onder de aandacht te brengen.

# Coronamaatregelen

Hoe is de situatie nu?

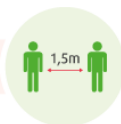
Versie 3 november 2021

## Basisregels

Volg **te allen tijde** de basisregels, ook als er geen beperkingen gelden.



Was vaak je handen



Geef elkaar de ruimte



Hoest en nies in je elleboog



Klachten? Laat je testen



Zorg voor voldoende frisse lucht

- Als er op een locatie sprake is van quarantaine of isolatie kunnen er aanvullende, strengere maatregelen genomen worden.

- In afwachting van de testuitslag of bij een positieve test verblijft de bewoner / klant in isolatie en draagt de medewerker volledige persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM): schort, medisch mondneusmasker, spatbril en handschoenen.



### Bezoek aan Groenhuysen



1,5 meter afstand houden is een dringend advies en blijft een veilige afstand.



### Zorgverlening, behandeling & thuiszorg



Gebruik een medisch mondneusmasker wanneer de afstand tot de klant minder dan 1,5 meter is.



### Horeca & bijeenkomsten



Om in een ruimte onderling 1,5 meter afstand te kunnen houden, zijn er minder zitplekken.



### Werk op kantoor



Afspraken over werken op kantoor verlopen via de manager.



### Vakantie



Reis je terug naar Nederland? Kijk op [nederlandwereldwijd.nl](https://nederlandwereldwijd.nl) voor de maatregelen.

*Als ontwikkelingen vanuit de overheid daartoe aanleiding geven, kunnen de maatregelen worden aangepast.*

Het boostervaccin werd aangekondigd. Te beginnen bij volwassenen (18+) woonachtig in instellingen en aanverwante woonvormen, medewerkers met klantcontact en 60-plussers (van oud naar jong). Andere medewerkers werden op grond van de algemeen voor de bevolking geldende voorwaarden zelf uitgenodigd. Voor onze medewerkers met direct klantcontact werd een teststraat bij het Bravis ziekenhuis in Roosendaal geopend. Op 10 oktober 2020 werd de teststraat voor het eerst in gebruik genomen, vanwege de oplopende druk op de verschillende zorgafdelingen in West-Brabant. Vervolgens werd de teststraat in juni 2021 opgeheven, aangezien het vaccinatieprogramma op stoom kwam, het aantal coronabesmettingen fors terugliep en de zelftest in opmars was. Maar eind november 2021 was de teststraat terug van weggeweest wegens de toegenomen druk op coronapatiënten en zorgafdelingen.

En er ontstond nog een mooie samenwerking. Om het boostervaccin voor medewerkers sneller uit te kunnen delen dan de GGD, bundelden we de krachten met andere zorgaanbieders in de regio (tanteLouise, Avoord, TWB en Stichting Elisabeth). Omdat de capaciteit van de vaccinatiestraat het toeliet, nodigden we ook vrijwilligers jonger dan 60 jaar uit en breidden de doelgroepen verder uit waar mogelijk.



Op de valreep volgde een spoed persconferentie, waarbij een strengere lockdown van vier weken werd aangekondigd om besmettingen van het coronavirus tegen te gaan. De omikronvariant was namelijk in opmars. Met de feestdagen in aantocht had deze lockdown helaas wel grote invloed op de bezoekregeling. Toch maakten locaties het zelf zo gezellig mogelijk voor bewoners en medewerkers. BN De Stem gaf een [inkijkje](#) in hoe de 'coronakerst' (inclusief menu) in Wiekendael gevierd werd. Op locaties werden kerststukjes gemaakt, kerstbingo gespeeld en heerlijk gegeten.





Medewerkers konden dit jaar het kerstpakket op een heel bijzondere manier zelf samenstellen. De leegstaande De Brink was omgetoverd tot een Winter Wonderland met 'Christmas Walk Through'. Al wandelend konden medewerkers volgens de op dat moment geldende coronamaatregelen langs tien kraampjes met elk een eigen thema, en met muntjes uitkiezen wat ze wilden.



Het RIVM kondigde ook strengere isolatie- en quarantaineregels af. Alle nauwe contacten van een besmet persoon moesten weer in quarantaine (10 dagen, tenzij negatieve PCR test op dag 5). Ook als zij gevaccineerd waren of eerder een coronabesmetting doormaakten. Zorgorganisaties konden gebruikmaken van een uitzonderingsregel in geval van ernstige personeelstekorten, wat we ook bij Groenhuysen hanteerden.

Kortom, het was weer een bewogen jaar!