Kwaliteitsvenster – 2022

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

In ons Strategisch Kompas (2021-2023) staat de route uitgestippeld die Groenhuysen in de basis volgt. Het Strategisch Kompas en het Basiskwaliteitskader van Groenhuysen is steeds het vertrekpunt van waaruit wij handelen.

Over het kwaliteitsvenster
Het Basiskwaliteitskader hebben we enkele jaren geleden ontwikkeld. Elke cyclus van anderhalf jaar wordt het Basiskwaliteitskader waar nodig bijgesteld. In het kader zijn zes bouwstenen uitgewerkt: klant in de regie, zinvolle dag, dagelijkse verzorging, professioneel samenspel, de woonomgeving en medewerkers & vrijwilligers. In 2022 zijn drie bouwstenen van naam veranderd omdat dit beter aansluit bij de praktijk. Zinvolle bezigheid werd zinvolle dag, methodisch werken werd professioneel samenspel en de mensen is aangepast naar medewerkers & vrijwilligers. Naast deze zes bouwstenen voegden wij medezeggenschap, bestuur & toezicht en innovatie toe aan het rijtje van zes. Net als vorig jaar is ook COVID-19 weer als extra bouwsteen toegevoegd, omdat de gevolgen van het virus in 2022 nog merkbaar waren binnen Groenhuysen.

Door de snel veranderende ontwikkelingen binnen de (ouderen)zorg met als gevolg hiervan de ontstane knelpunten en kansen heeft Groenhuysen gemeend om in 2022 een ambitiedocument op te stellen om de vraagstukken, zoals een dubbele vergrijzing, personeelstekort, inzet van technologie etc. die er liggen aan te kunnen pakken. Dit ambitiedocument benadrukt hoe Groenhuysen zich gereed maakt voor de toekomst. Om voor de toekomst klaar te staan vraagt dit onder andere een proactieve en creatieve strategie vanuit visie gedreven en vraagt het een doorontwikkeling van de regionale samenwerking.

Groenhuysen pakt hierin haar verantwoordelijkheid. In 2022 is een netwerkbijeenkomst met alle stakeholders uit de regio georganiseerd om hiervoor de samenwerking op te zoeken. Ook heeft de raad van bestuur in het najaar van 2022 'roadshows' gehouden voor alle medewerkers werkzaam binnen een locatie/domein met de doelstelling om medewerkers mee te nemen in de ontwikkelingen binnen de zorg. De sporen van de transformatie: anders werken (door inzet van hulpmiddelen, technologie, innovaties en zorgcentrale), familieparticipatie en community denken zijn gedeeld. Volgend hierop is eind 2022 het ontwikkelprogramma 'Als je 't mij vraagt' ontworpen dat in 2023-2024 uitgevoerd zal worden. Met het ontwikkelprogramma wil Groenhuysen een duurzame koerswijziging tot stand laten komen. Niet alleen de medewerkers in het primaire proces moeten anders gaan werken, heel Groenhuysen moet anders gaan werken.

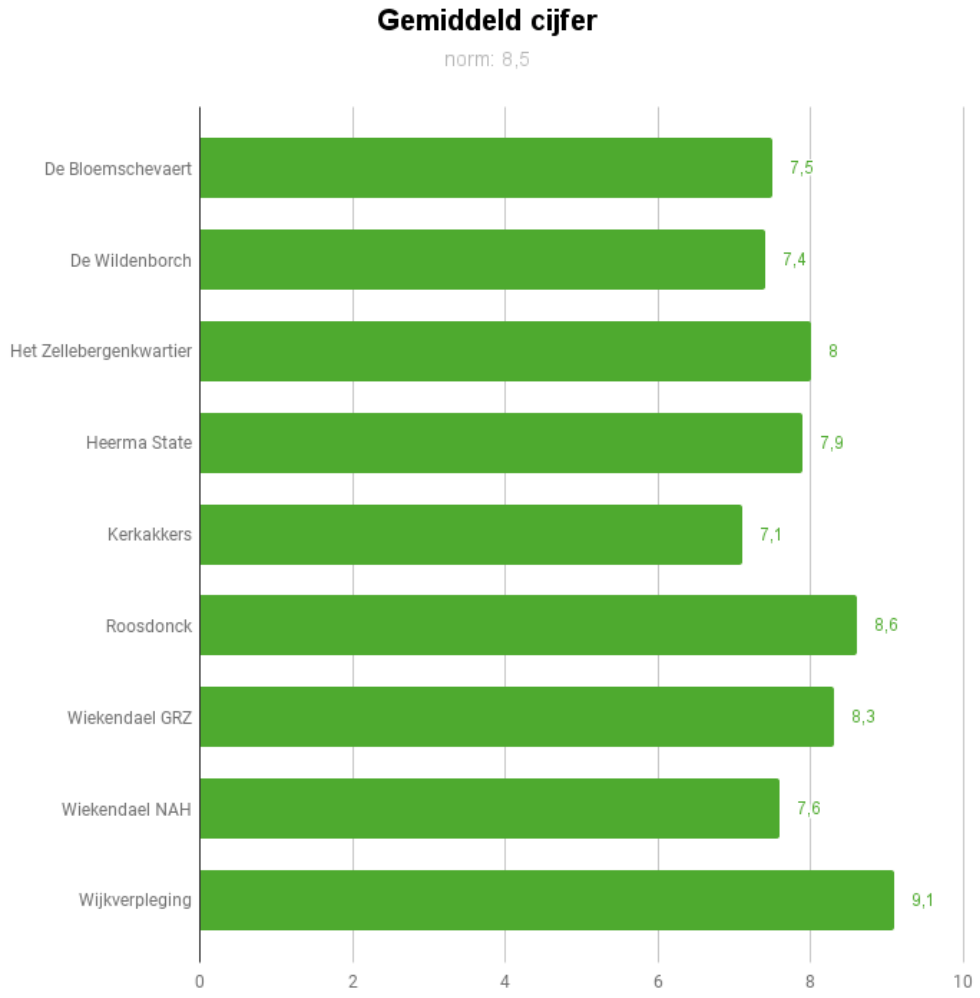
Het kwaliteitsvenster is het jaarverslag van Groenhuysen. U leest in het venster alleen informatie over 2022.

Klant in de regie

Eigen regie en zelfredzaamheid van onze klanten is een groot gemeengoed. Wij vinden het belangrijk, dat klanten de ruimte voor autonomie behouden door hun leven zoveel mogelijk op de eigen manier voort te zetten. Wij starten altijd vanuit de wensen en behoeften van de klant en bekijken wat de klant nog zelf kan. Groenhuysen blijft de klant zo lang mogelijk stimuleren om datgene wat hij nog zelf kan, zelf te blijven doen.

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 van de locaties waar in 2022 een klantwaarderingsonderzoek is verricht.



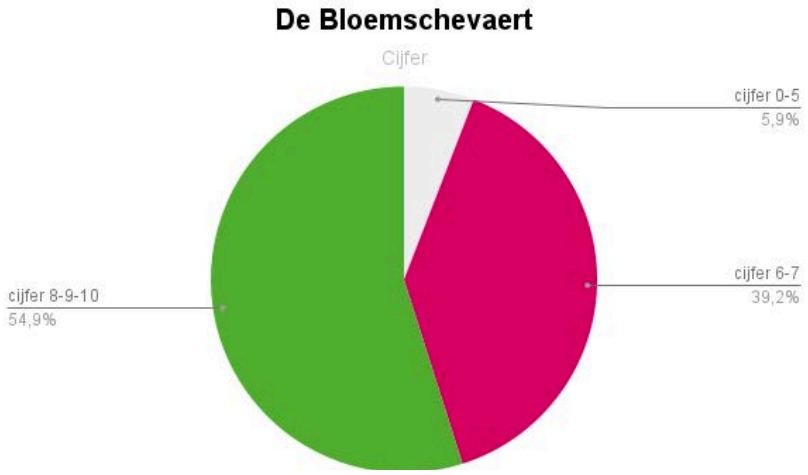
In sommige gevallen is er geen gemiddeld cijfer voor 2022 bekend. Groenhuysen streeft ernaar om in 2023 van meerdere locaties gegevens beschikbaar te hebben.

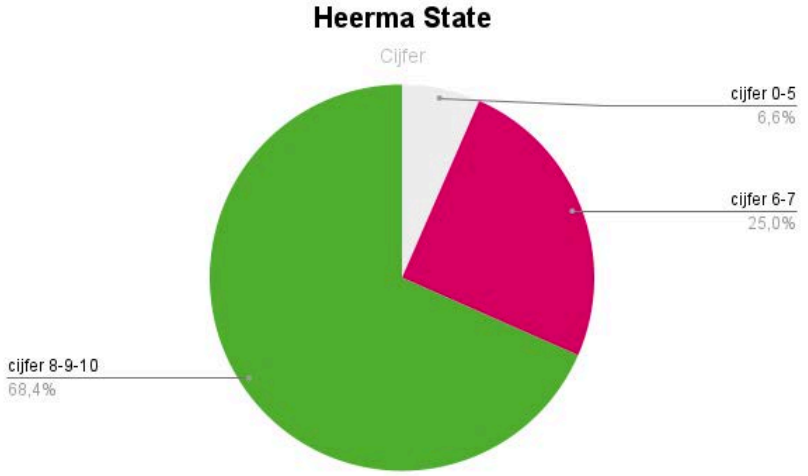
Wilt u per locatie weten welke cijfers gescoord zijn? Bekijk dan de 'Cijfers per locatie'.

Cijfers per locatie

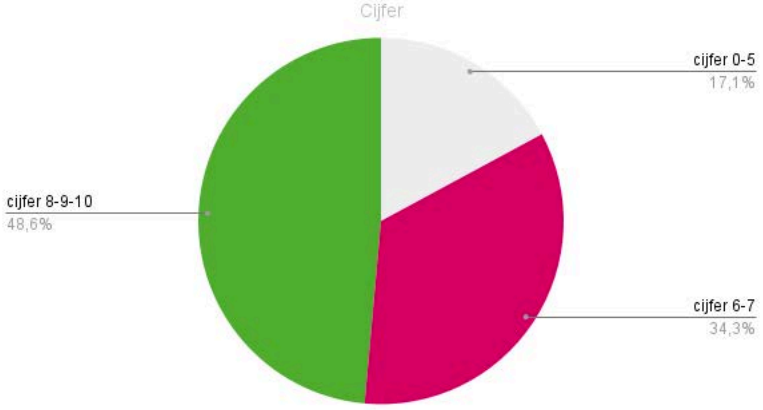
Om te kunnen achterhalen of onze klanten tevreden zijn over hoe zij de zorg- en dienstverlening van Groenhuysen ervaren, vragen onze medewerkers hier met regelmaat naar. Dit gebeurt tijdens de contactmomenten in de dagelijkse zorg en het maakt deel uit van het klantgesprek, twee keer per jaar. Groenhuysen 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 sommige gevallen is er geen cijfer per locatie voor 2022 bekend. Groenhuysen streeft ernaar om in 2023 van meerdere locaties gegevens beschikbaar te hebben.

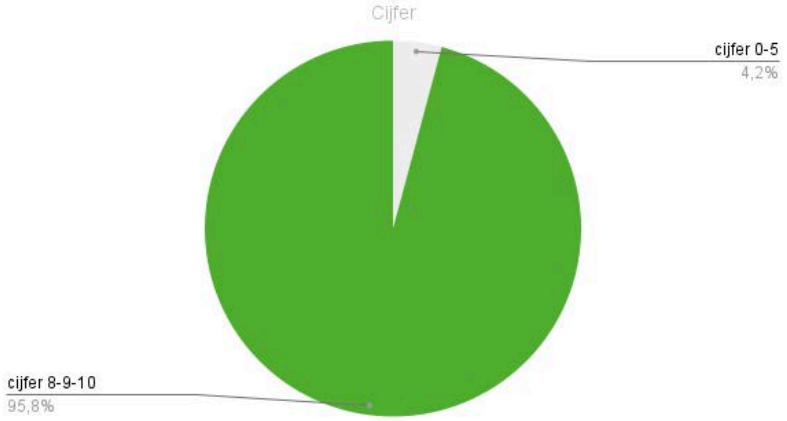




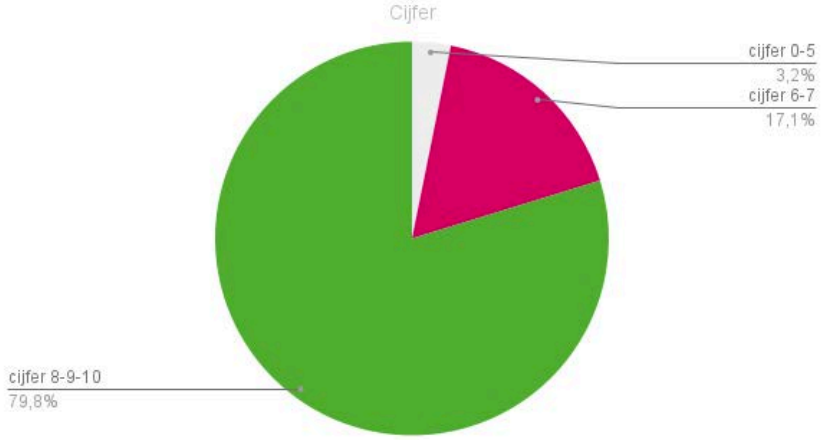
Kerkakkers



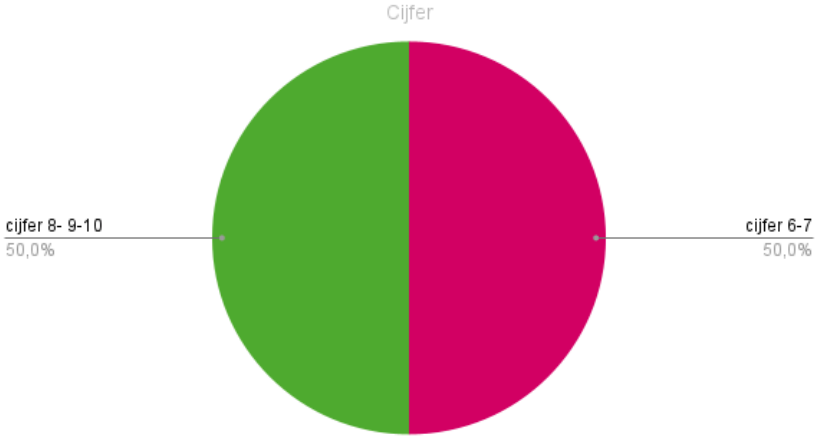
Roosdonck



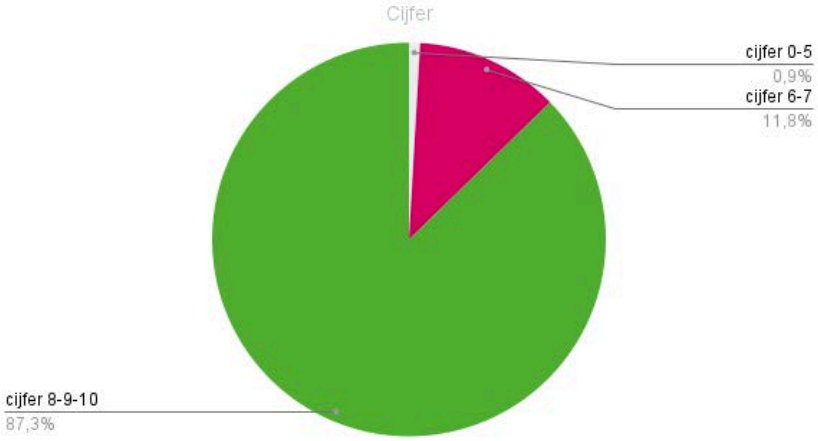
Wiekendael GRZ



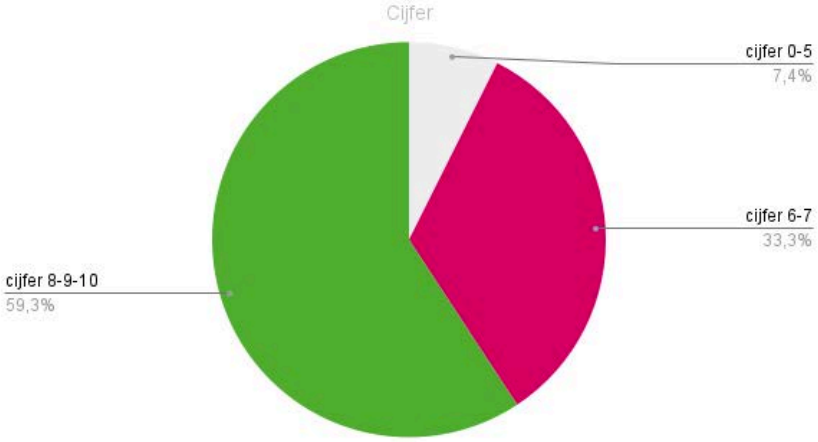
Wiekendael NAH



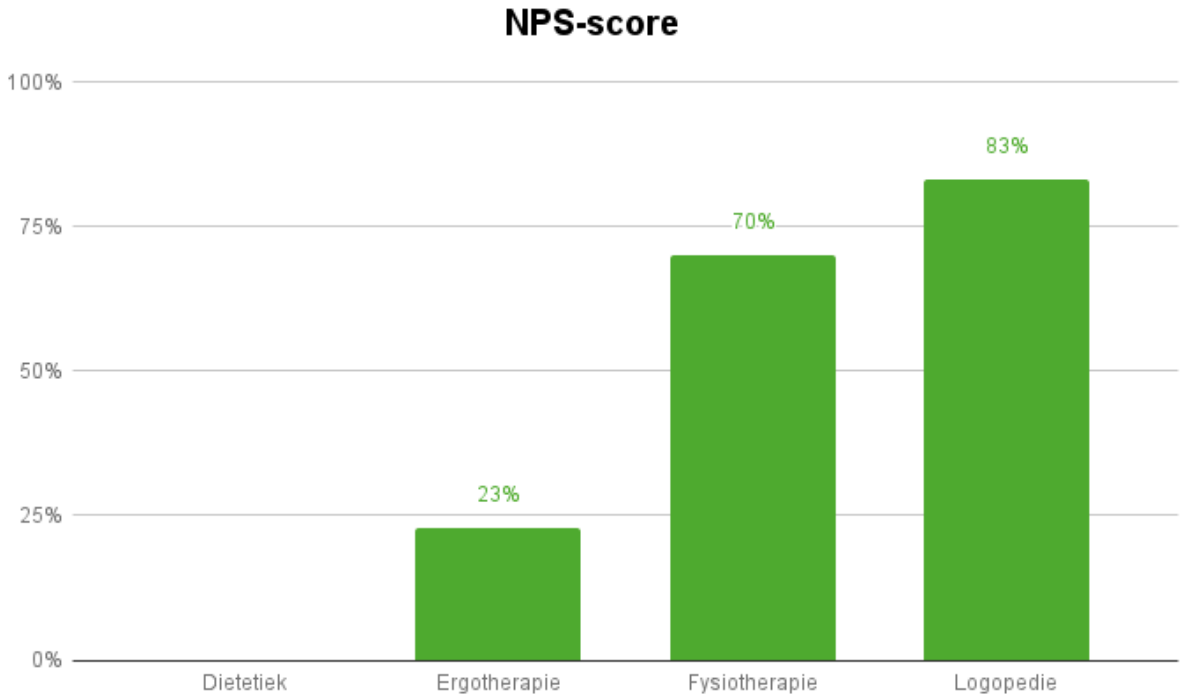
Wijkverpleging



De Wildenborch



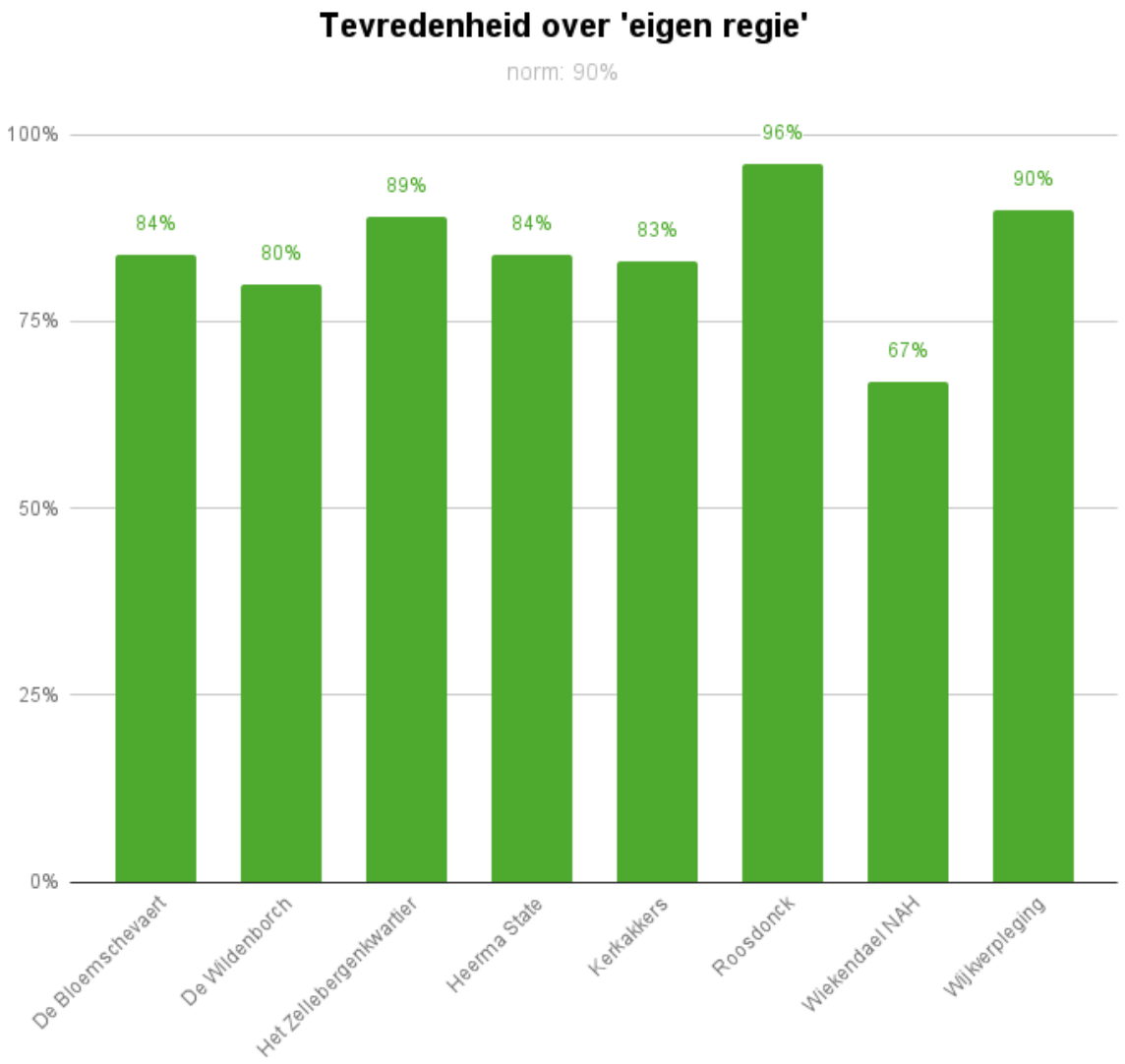
Eerstelijns behandeling
De NPS-score van de eerstelijnsbehandeling bij Groenhuysen geven we weer in een aparte grafiek. Hier geldt dat klanten bij elk klantwaarderingsonderzoek de gelegenheid krijgen om aan te geven of zij de behandeling van Groenhuysen zouden aanbevelen bij hun familie en vrienden op een schaal van 0 (zeer waarschijnlijk niet) tot en met 10 (zeer waarschijnlijk wel). Groenhuysen geeft in deze grafiek alleen het percentage weer waar meer dan vijf respondenten het klantwaarderingsonderzoek invulden.



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%, het gemiddelde in 2022 was 85%. In onderstaand overzicht ziet u het percentage per locatie.

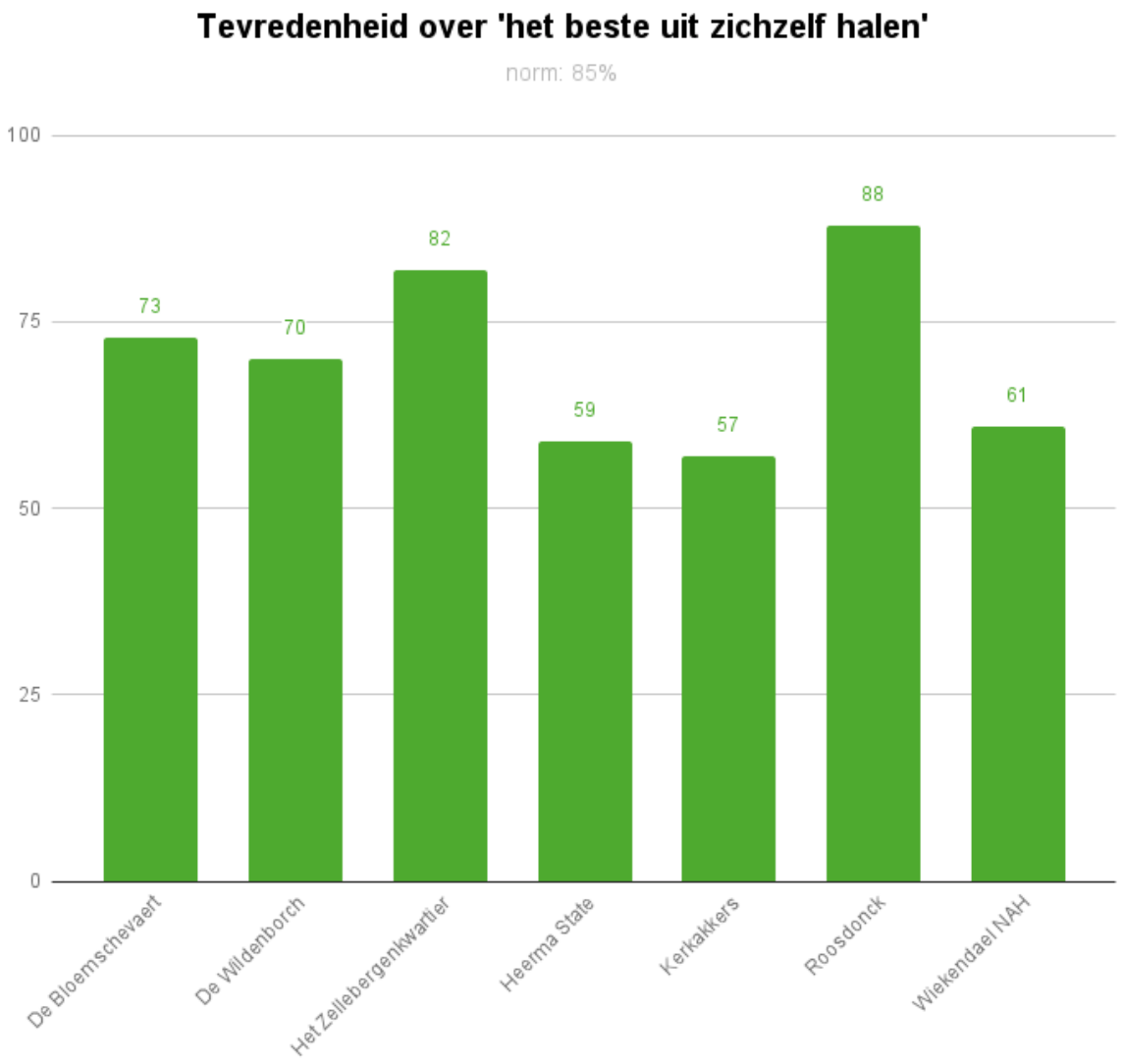
In sommige gevallen is er geen percentage over 2022 bekend. Groenhuysen streeft ernaar om in 2023 van meerdere locaties gegevens beschikbaar te hebben.



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 de norm gesteld van 85%. Dit gemiddelde is niet behaald in 2022 namelijk 70%. In onderstaand overzicht ziet u het percentage per locatie.

In sommige gevallen is er geen percentage over 2022 bekend. Groenhuysen streeft ernaar om in 2023 van meerdere locaties gegevens beschikbaar te hebben.



Zorgkaart Nederland

Klanten hebben de mogelijkheid om Groenhuysen te beoordelen op ZorgkaartNL. Via verschillende kanalen 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.

Op ZorgkaartNL wordt een gemiddelde totaalscore op de volgende zes deelvragen weergegeven:

- 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?

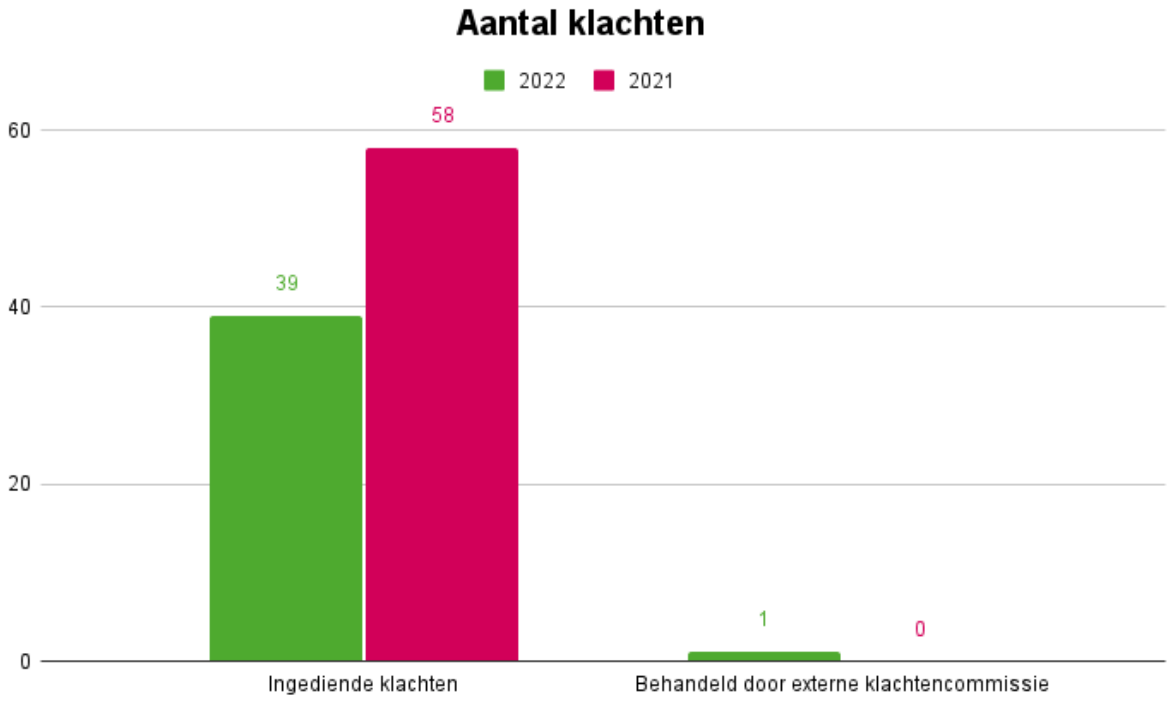
In 2022 zijn meer waarderingen geregistreerd ten opzichte van 2021. Hierbij moet opgemerkt worden dat 35 waarderingen met betrekking tot de PREM Wijkverpleging geregistreerd zijn.

Klachten

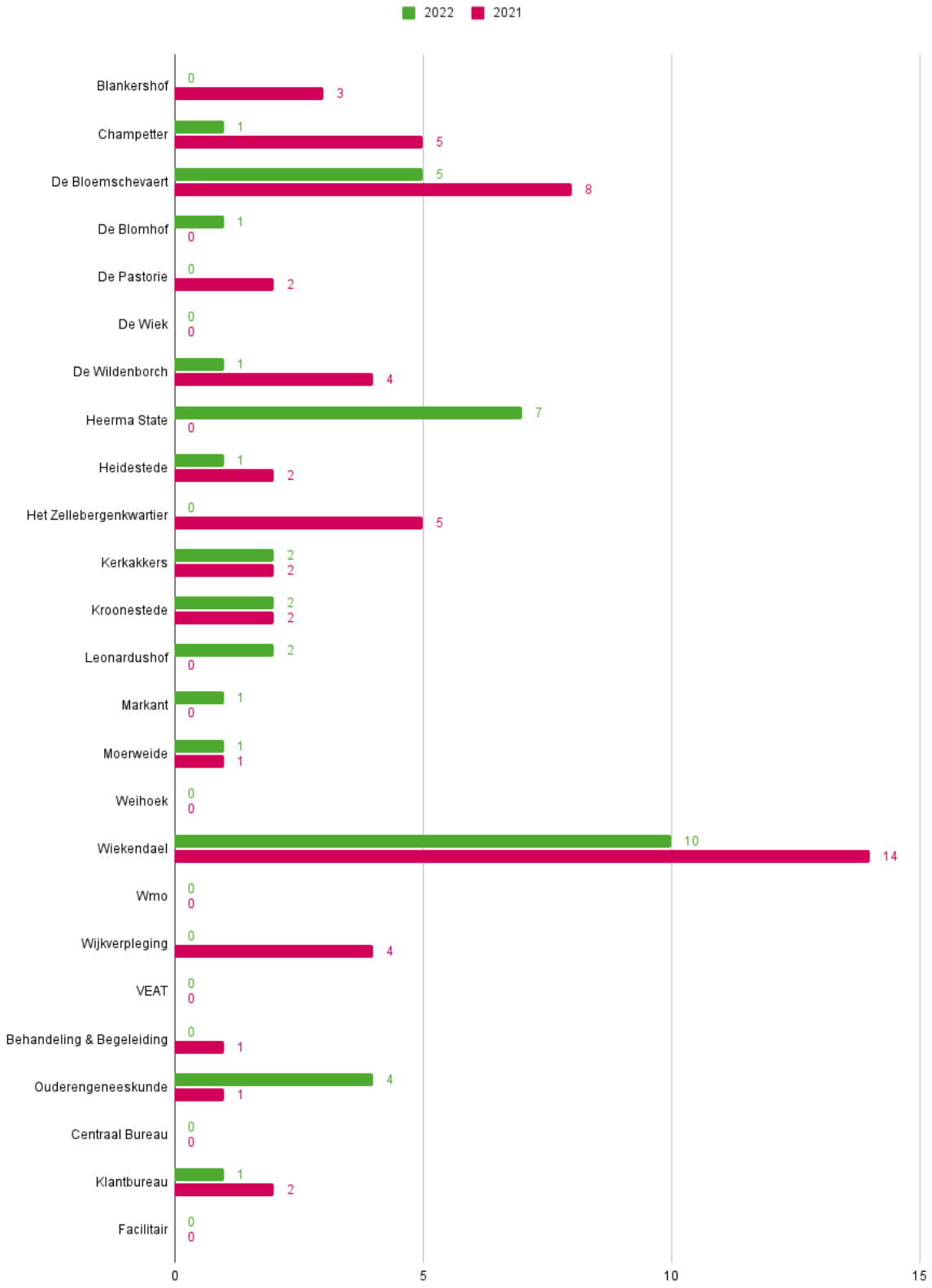
Als een klant en/of diens familie een klacht heeft, kunnen zij dit bespreekbaar maken met degene waarop de klacht betrekking heeft. Wanneer dit niet resulteert in een oplossing, is een gesprek met de manager de volgende stap. Als dit ook geen uitkomst biedt, verwijzen wij de klant door naar de onafhankelijke, 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. Sinds 2020 heeft Groenhuysen de inrichting met betrekking tot de Wet Zorg en Dwang (WZD) klachten ingericht. Er zijn in 2022 geen klachten gemeld met betrekking tot de Wet Zorg en Dwang (WZD).

Wel is de cliëntvertrouwenspersoon WZD bij een zestal onderwerpen om ondersteuning gevraagd m.b.t. informatie/advies. In 2022 heeft de externe klachtencommissie 1 klacht ter beoordeling ontvangen. Deze klacht betrof het vaccinatiebeleid en de weigering van het geven van informatie daarover bij een opgenomen klant. De klacht werd door de commissie als niet ontvankelijk beschouwd.



Klachten per locatie



Dienstenportfolio

Een belangrijke landelijke ontwikkeling om de zorg beheersbaar en organiseerbaar te houden, is de ontwikkeling dat verpleeghuiszorg steeds meer in thuissituaties geleverd zou moeten worden. Binnen het scheiden van wonen en zorg wordt ingezet op zo lang mogelijk thuis wonen, eigen regie van de klant en zelf- en samenredzaamheid. Dat betekent dat er voordat er professionele zorg ingezet wordt, altijd gekeken wordt naar wat de klant zelf kan, welk hulpmiddel of technologie er eventueel ingezet kan worden en wat mantelzorgers en/of vrijwilligers kunnen doen.

Door voorgenoemde ontwikkeling heeft Groenhuysen in 2022 gekeken naar het toekomstig dienstenportfolio. In 2023 bouwen we daarop voort en blijven we het gesprek, ook in de regio, voeren. Welke diensten blijft Groenhuysen zelf aanbieden en waar wordt de samenwerking met andere organisaties in de regio opgezocht?

In 2023 gaat Groenhuysen het product ‘Volledig Pakket Thuis (VPT)’ verder ontwerpen. Groenhuysen wil het product aanbieden in geclusterde woonvormen, binnen of aangrenzend aan de locaties van Groenhuysen. Om dit te kunnen realiseren is intensieve samenwerking nodig met woningcorporaties en andere partijen, zoals huisartsen en gemeenten.

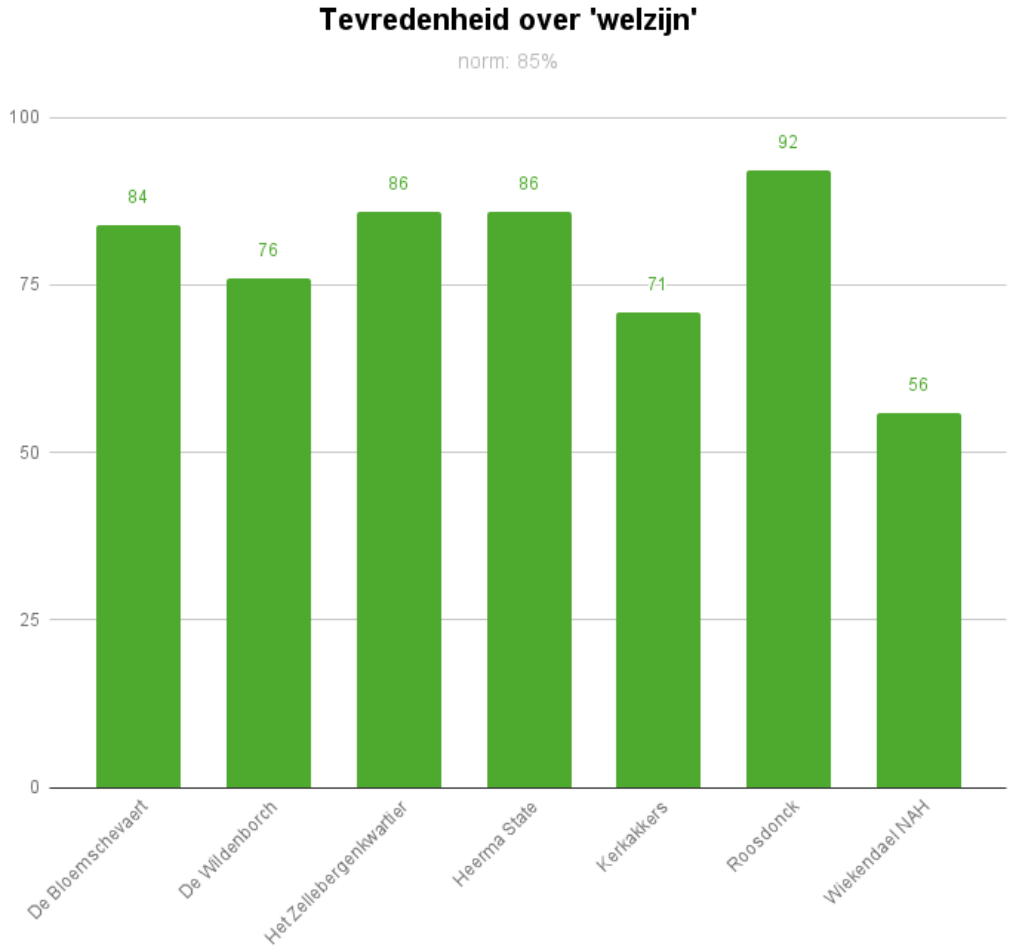
Zinvolle dag

Zinvol bezig zijn zit in kleine dingen. Wij hebben oprechte aandacht voor de klant, voor hun veerkracht en voor wat hun leven betekenis geeft. Samenwerking met familie, vrijwilligers en mantelzorgers van de klant is noodzakelijk, maar ook samenwerking met andere disciplines 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 2022 de norm gesteld van 85%. In 2022 is een gemiddelde gehaald van 77%. Dit is gelijk aan vorig jaar toen wij ook 77% behaalden. Groenhuysen zet zich in 2023 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 2022 bekend. Groenhuysen streeft ernaar om in 2023 van meerdere locaties gegevens beschikbaar te hebben.



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 behandelpraktijk De Zellebergen en Wiekendael 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.

De wens om bij Groenhuysen een gezonde leef- en werkomgeving voor alle betrokkenen te creëren heeft geresulteerd in het gegeven dat Groenhuysen per 1 oktober 2022 volledig rookvrij is.

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, zoals Sportservice Noord-Brabant (SSNB). We zijn partner van RSD FIT! (Roosendaal Fit!) en delen binnen dat netwerk onze expertise op het gebied van ouderen. 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, zijn we in 2022 gestart met dagbehandeling Parkinson op locatie Wiekendael.

Ook binnen de woonzorgcentra krijgt bewegen veel aandacht. Op iedere locatie zijn bewegingsagogen actief om bewoners uit te dagen om te blijven bewegen. Zij geven voornamelijk groepslessen en de bewegingsagogen hebben veel expertise om bewegingslessen op maat te organiseren, zodat iedere bewoner mee kan doen. Binnen het regionale project valpreventie onderzoeken we met andere partners in de regio hoe we het beweegaanbod nog verder uit kunnen breiden. We testen samen met tanteLouise en Thuiszorg West-Brabant de inzet van DigiRehab, een digitale trainingstool met als doel mensen langer zelfredzaam te houden.

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 2022 is er extra aandacht geweest voor innovatie en het behouden van kwaliteit van het bewegingsaanbod. Dit deed Groenhuysen onder andere door:

- Opleiden van een yoga-docent;
- Opzetten van een carrousel met innovatieve apparatuur;
- Realiseren van een afmeldformulier voor ‘Beweeg je fit’ op de website.

58
abonnementhouders
waarvan **14** onbeperkt sporten
en **44** één keer per week sporten

4
locaties
De Bloemschevaert, De Eglantier,
De Zellebergen, Wiekendael

1040
lessen

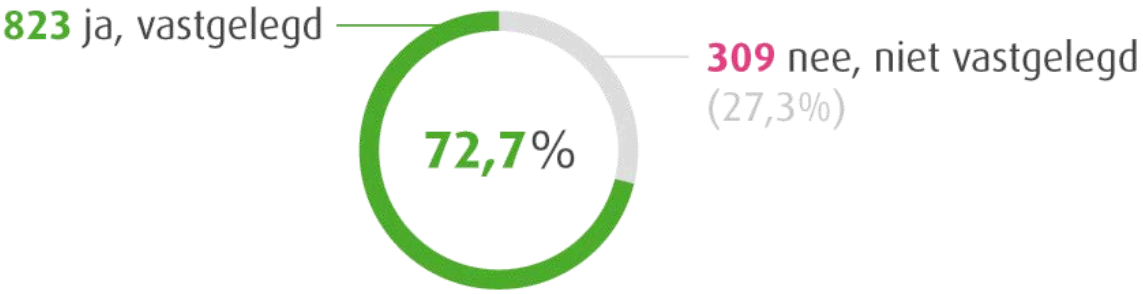
meest beoefende sport
Silverfitness

Aandacht voor eten en drinken

Aandacht voor 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/zij graag nuttigt en of een klant hulp bij het eten en drinken wenst of nodig heeft.

In 2021 legde Groenhuysen bij 75,6% van de klanten langdurige zorg voorkeuren/wensen rondom eten en drinken vast in het klantdossier. In 2022 is dit percentage licht gedaald naar 72,7%. Groenhuysen vindt het belangrijk om in 2023 nog meer voorkeuren/wensen van onze klanten rondom eten en drinken te gaan registreren. Bij 83% van de klanten zijn afspraken in het dossier vastgelegd ten aanzien van eten en drinken.

1132
klanten in totaal



In juni 2021 heeft een plenaire sessie, met betrekking tot het onderwerp ‘eten & drinken’, met verschillende vertegenwoordigers uit de organisatie plaatsgevonden. Uit deze sessie konden we concluderen dat iedereen het over één ding eens is: onze klanten staan centraal. Daarbij blijken vier thema’s met betrekking tot eten en drinken belangrijke randvoorwaarden te zijn, namelijk: kwaliteit en beleving, grotere rol voor facilitaire medewerkers, duurzaamheid en efficiënte bedrijfsvoering.

Uitgangspunt

Ouder worden, jezelf blijven

Lekker én goed eten & drinken voor onze klanten

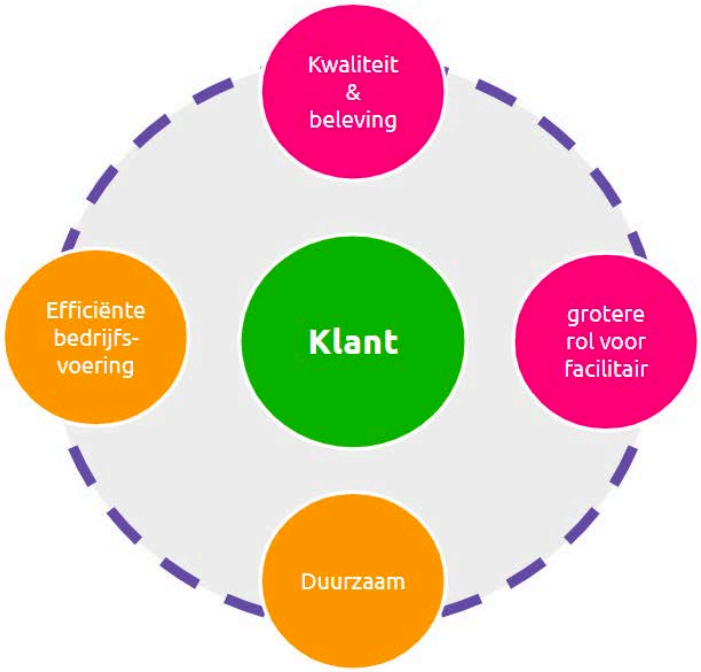
Randvoorwaarden

Kwaliteit en beleving
- Aandacht voor welzijn
- Lekker (en herkenbaar) eten

Grotere rol voor facilitair
- Ontzorgen van de zorg
- Onderdeel van welzijn

Duurzaam
- Preventie van swill (keukenafval)

Efficiënte bedrijfsvoering
- Centraal inkopen



Per locatie wordt nu gekeken hoe de organisatie rondom eten en drinken kan worden geoptimaliseerd. Om dit goed uit te kunnen voeren, zijn we in 2022 gestart op Moerweide (locatie Weihoek). Eerst is per randvoorwaarde de huidige situatie in kaart gebracht, waarna door verschillende werkgroepen de gewenste situatie is uitgewerkt. Vervolgens is op basis van de verschillen tussen de huidige en gewenste situatie gekeken hoe de organisatie, op het gebied van eten en drinken, kan worden geoptimaliseerd. De werkgroepen per locatie bestonden uit medewerkers van de locatie, ondersteuners van het Centraal Bureau en een afvaardiging van de lokale cliëntenraad.

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 gevestigd op de volgende locaties:

- Stamtafel Kalsdonk op Buurthuis Kalsdonk
- Stamtafel Kortendijk op ’t Dijksteeke
- Stamtafel Heerle
- Stamtafel Nispen
- Stamtafel Wouwse plantage

De stamtafels in Roosendaal voorzien in een behoefte aan ontmoeting, activiteiten, informatie en advies. Ook in 2022 hebben ruim 500 (unieke) bezoekers de stamtafels weten te vinden.

Per januari 2023 wordt het concept ‘Stamtafels’ voortgezet onder de vlag van WijZijn Traverse Groep.

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.

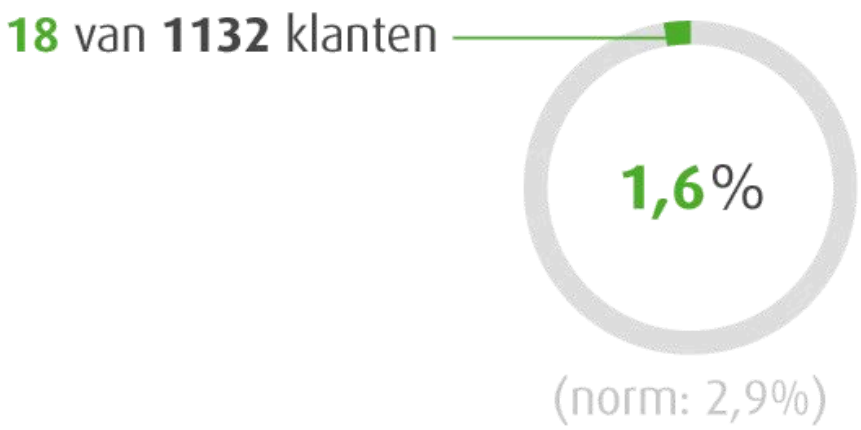
Meer informatie over mantelzorgsteunpunt Rucphen is te vinden op: www.mantelzorgrucphen.nl.

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

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 licht gestegen van 1,5% in 2021 naar 1,6% in 2022. 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 met medewerkers van de afdeling frequent 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, verpleegkundig specialist 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 2022 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) en de verbeterpunten die hieruit naar voren kwamen.

Leren van medicatiefouten
De cijfers van 2022 laten een stabiel aantal meldingen van medicatie incidenten zien ten opzichte van het aantal in 2021. 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.

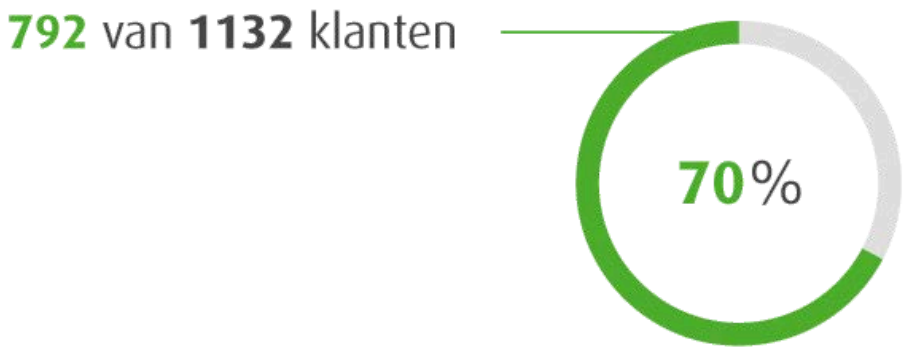
In 2022 is, op de locaties en afdelingen waar enkel klanten met behandelindicatie verblijven, gestart met het verminderen van het aantal medicatie deelmomenten. In maart 2023 zal de laatste afdeling (NAH) overgezet worden.

In 2022 heeft een pilot plaatsgevonden met het gebruik van de Medimo App, voor de toedienregistratie en dubbele controle bij risicovolle medicatie, op Roosdonck en in de wijkverpleging. Inmiddels heeft heel Wiekendael deze app op de spectralink telefoon staan. Voorstel is er om deze app op alle spectralink telefoons uit te rollen in 2023.

Uitgebreidere informatie vindt u onder ‘Leren van incidenten’ bij de bouwsteen ‘Professioneel samenspel’.

Wensen rondom levenseinde

Voor 70% van de klanten langdurige zorg nam Groenhuysen in het elektronisch klantendossier de wensen op over het levenseinde. Een daling ten opzichte van de 88% in 2021. Voor deze klanten noteerden we in het elektronisch behandeldossier naast de reanimatiewens (wel/niet reanimeren), 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 registreerde Groenhuysen voor 97% de wens rondom reanimeren in het behandeldossier. Een lichte daling ten opzichte van 100% in 2021. Deze registratie komt voort uit een gesprek dat de artsen en verpleegkundig specialisten van Groenhuysen voeren met de klant.

Gemotiveerd omgaan met vrijheidsbeperking

Groenhuysen stimuleert zoveel als mogelijk (bewegings)vrijheid voor onze klanten. Als dit op momenten of in situaties niet mogelijk is, dan worden in overleg met de klant en vertegenwoordiger afspraken gemaakt onder welke omstandigheden, welke onvrijwillige zorg wordt toegepast. Afspraken over de inzet van onvrijwillige zorg worden door de zorgverantwoordelijke opgenomen in het zorgleefplan van de klant. Op regelmatige basis wordt in gezamenlijkheid beoordeeld of de onvrijwillige zorg kan worden afgebouwd door middel van het stappenplan, conform de Wet zorg en dwang (Wzd). Groenhuysen geeft gefaseerd invulling aan de Wzd. Eerst de PG-afdelingen, vervolgens somatiek en in 2023 de klanten zonder behandeling (met een diagnose dementie of gelijkgestelde aandoening).

Op 31 december 2021 waren er 58 klanten met één of meerdere stappenplannen. Op 31 december 2022 waren er 77 klanten met één of meerdere stappenplannen. Het aantal klanten met één of meerdere stappenplannen is dus met 25% toegenomen. Dit is een teken dat er meer bewustzijn komt voor onvrijwillige zorg. Onvrijwillige zorg wordt beter herkend.

De rol van zorgverantwoordelijke is een samenspel tussen de verpleegkundig specialist en verzorgende niveau 3 of hoger. In 2022 hebben we alle zorgmedewerkers een scholing onvrijwillige zorg aangeboden. In 2023 staan deze nog open voor een deel van de medewerkers die zich nog niet hebben kunnen laten scholen en voor een nieuwe doelgroep. In 2023 worden namelijk de trainingen onvrijwillige zorg verplicht voor nieuwe medewerkers, facilitaire medewerkers en select medewerkers.

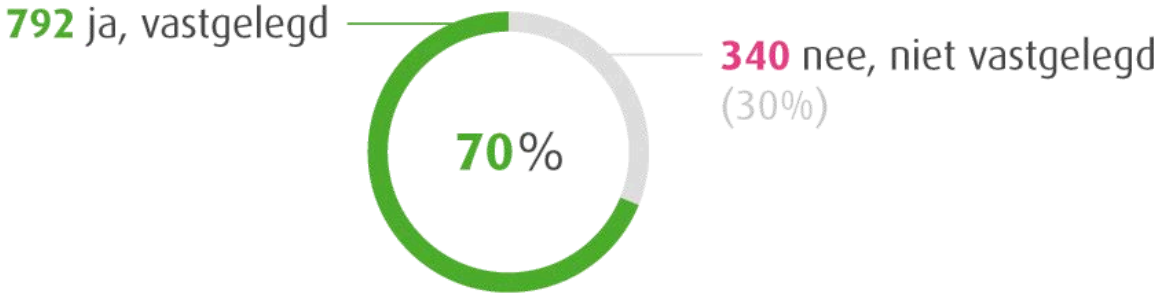
In 2022 hebben we twee keer succesvolle bijeenkomsten voor zorgverantwoordelijken georganiseerd. Er waren per keer ongeveer 60 zorgverantwoordelijken en verpleegkundig specialisten aanwezig. De Wzd-functionarissen en onafhankelijk deskundigen deelden hun ervaringen en actualiteiten zijn besproken. In december 2022 is gestart met het in kaart brengen wat het betekent, voor locaties met een gesloten setting, om deze te veranderen naar een open setting om vervolgens een standaard bewegingsvrijheid te kunnen bepalen voor Groenhuysen.

Continentie

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 2021 legde Groenhuysen bij 69,4% van de klanten langdurige zorgactiviteiten vast in het klantdossier, in 2022 was dit 70%. We streven ernaar dit percentage stabiel te houden of verder te verbeteren in 2023.

1132
klanten in totaal



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 2021. 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 2022 eveneens voor de aanlevering van de indicatoren ‘decubitus’ en ‘continentie’.

Infectiepreventie

Infectiepreventie bleef in 2022 belangrijk. De eerste maanden van 2022 stonden nog in het teken van de vele corona besmettingen. Naast de zogenoemde ‘veegrondes’ aan vaccinaties onder klanten van Groenhuysen aan het begin van het jaar, was er in november een grote ronde voor de herhaalprik tegen corona voor alle klanten. De coronawerkzaamheden zijn geïntegreerd in de reguliere werkzaamheden van een aantal leden van de Kamer Infectiepreventie. Verder is het TOPHIP programma voor de aandachtsvelders van start gegaan. Elk kwartaal staat een onderwerp centraal. De aandachtsvelders krijgen aan het begin van elk kwartaal tijdens een bijeenkomst informatie over het onderwerp en organiseren vervolgens activiteiten om hun collega’s van deze kennis en inzichten op de hoogte te brengen, bijvoorbeeld via de doe-het-zelf-scan. In totaal zijn er 8 bijeenkomsten georganiseerd in 2022.

TOPHIP programma:

Vanwege de focus op het TOPHIP programma en de doe-het-zelf-scan zijn er geen infectiepreventiescans uitgevoerd. Besloten is dat per 2023 binnen elke locatie eenmaal per drie jaar een infectiepreventiescan wordt uitgevoerd.

Er is deelgenomen aan een regionale bijeenkomst van Rezisto (Kwaliteitsnetwerk Infectiepreventie in de Langdurige Zorg (KNIP-LZ)) waarin het kwaliteitsinstrument ‘Infectiepreventie’ werd gepresenteerd.

Er is in 2022 ook aandacht geweest voor het thema hygiëne: er zijn vier bijeenkomsten geweest met de aandachtsvelders hygiëne. Hierin is kennis opgefrist over het belang van hygiëne en onze afspraken hierover. Onderwerpen die onder andere aan bod kwamen zijn het dragen van handschoenen (wanneer draag je wel/geen handschoenen en welke handschoenen draag je dan?) en hygiëne bij het aan- en uittrekken van steunkousen.

Ook in 2022 had Groenhuysen te maken met de ‘gewone’ griep. Voor veel mensen is de griep een vervelende ziekte die weer overgaat. Maar voor kwetsbare groepen, zoals ouderen, kan de griep ernstige gevolgen hebben. Door de griepprik 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.

Een klein deel van onze medewerkers heeft gebruikgemaakt van de mogelijkheid om via Groenhuysen een griepvaccinatie te krijgen. 174 medewerkers hebben zich laten vaccineren.

Professioneel samenspel

De klant, familie/naasten, zorg, behandeling en vrijwilligers werken samen om de afspraken uit het zorgleefplan te realiseren. We leren van en met elkaar. Voor een professionele samenwerking is het belangrijk, dat alle medewerkers volgens een afgesproken werkwijze werken, waarbij regelmatig met de klant of diens vertegenwoordiger en de verschillende disciplines geëvalueerd wordt of de werkwijze aansluit bij de wensen en behoeften van de klant. De klant ervaart in regie te zijn op welzijn, zorg en behandeling.

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:

In 2022 heeft Groenhuysen het eigen Basiskwaliteitskader verder doorontwikkeld. Gezien de landelijke ontwikkelingen (extern) als ook de doorontwikkelingen binnen Groenhuysen (intern); zijn de volgende accenten aangebracht: De klant en familie/naasten zal nog meer in regie komen; de klant is immers het vertrekpunt van waaruit gehandeld wordt. Aandacht voor veerkracht en een goede samenwerking tussen de klant, de familie/naasten, de medewerker en de vrijwilligers is essentieel (van zorgen voor naar zorgen dat). Daarnaast krijgen sociale innovaties en technologische (hulp)middelen naast de professionele zorg en ondersteuning een prominentere rol. Ook is er aandacht voor duurzaamheid.

Op 1, 2 en 3 maart 2022 is Groenhuysen bezocht door een auditor van TÜV en is het Basiskwaliteitskader en instrument positiebepaling opnieuw succesvol gecertificeerd.

Groenhuysen gaf in 2022 verder vervolg aan de uitvoer van de positiebepalingen. De start van 2022 heeft onder andere door (de gevolgen van) COVID-19 bijstelling gevraagd met betrekking

tot de planning. In 2022 zijn 14 kleine positiebepalingen (monitoring ontwikkeldoelen) en 1 grote positiebepaling uitgevoerd.

Op basis van de uitkomsten van de (kleine) positiebepalingen in 2022 kan Groenhuysen constateren dat op steeds meer locaties opgeruimde werkplekken zichtbaar zijn; het project ‘Jouw werk op de rails’ heeft duidelijk verbetering opgeleverd. Medewerkers zorg en facilitair ervaren beiden een duidelijke verbetering in de afstemming en samenwerking. Er is aantoonbaar aandacht geweest voor dossiervoering en de kwaliteitsverpleegkundigen (locatiegebonden) komen steeds meer in regie. Tegelijkertijd hebben locaties te maken (gehad) met verloop van medewerkers, gevolgen van corona en/of verzuim. Ontwikkelingen die niet ondersteunend zijn bij de uitvoering van het ontwikkelplan. Groenhuysen werkt eraan om de succesfactoren volgend jaar verder te verbeteren en op de aandachtspunten een doorontwikkeling te bewerkstelligen.

Positiebepaling ondersteunende diensten

Eind 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 en voortgang) doorlopen worden.

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

Klant in de regie	Methodisch werken	De mensen
• Bijdragen aan aansprekende persoonlijke zorg • Verbinding en Partnerschap • Klantvriendelijkheid en Waardering • Servicegericht werken • Bereikbaarheid/wachttijd	• Duidelijkheid in processen en verantwoordelijkheden • Technologie	• Capaciteit/ personele samenstelling • Deskundigheid / opleidingsmogelijkheden • Veilig en gezond werken • Leiderschap

Eind 2021 is binnen de concernstaf en business control een positiebepaling uitgevoerd. Binnen HRM, zorg(beleid), bedrijfsvoering en behandeling & expertise zijn in 2022 de positiebepalingen uitgevoerd. Alle stafgebieden van het Centraal Bureau hebben een positiebepaling doorlopen

en de rode draad (rapportage met overall uitkomsten) is opgesteld wat vervolg krijgt in het project Slim & Slagvaardig Centraal Bureau.

Slim & Slagvaardig Centraal Bureau
In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen om het project Slim & Slagvaardig Centraal Bureau in 2023 te gaan realiseren. De aanleiding daartoe heeft een aantal redenen. Als eerste zijn binnen het Strategisch Kompas een tweetal strategieën benoemd, te weten versterken door samenwerking en een slagvaardige organisatie, waarin de samenwerking en ondersteuning tussen de locaties en het Centraal Bureau aan de orde wordt gesteld. Daarnaast hebben in 2022 alle ondersteunende diensten van het Centraal Bureau een positiebepaling ondergaan. De interne klanten hebben aangegeven dat er ruimte is voor verbetering. Tot slot is er de financiële druk waarbij de kosten stijgen en de tarieven onvoldoende mee stijgen.

Voorgaande punten van aandacht hebben ervoor gezorgd dat, wil Groenhuysen toekomstig bestendig blijven, er ook een Slim & Slagvaardig Centraal Bureau moet zijn. Een Centraal Bureau dat helpt om goede en betaalbare zorg aan klanten te leveren en prettig werk voor medewerkers te organiseren in de dynamische context waarin Groenhuysen zich bevindt en binnen de financiële mogelijkheden. Dit vraagt om slimmer en anders (samen)werken, voor maximale toegevoegde waarde van het Centraal Bureau tegen aanvaardbare kosten. Het project wordt door een externe partij, te weten Berenschot, begeleid.

Video: https://www.youtube.com/watch?v=b3MwrDrAxNg

Professioneel samenspel
In 2022 heeft het project ‘Professioneel samenspel’ een verder vervolg gekregen. In het project is de optimalisatie van de uitvoering van het totale zorgproces, waarbij de focus ligt op het zorgleefplangesprek en het kort-cyclisch multidisciplinaire afstemming (MDA), belangrijk. In de pilotfase zijn een drietal locaties met dit project aan de slag gegaan. De pilots zijn bedoeld om het procesontwerp te toetsen. In elke pilot wordt met een beginmeting gekeken hoe de zorgplangesprekken en de multidisciplinaire afstemming momenteel verlopen, wordt de nieuwe werkwijze geïntroduceerd, getoetst en waar nodig herzien. De bevindingen uit de pilots worden verwerkt in het ontwerp zodat de nieuwe werkwijze organisatie breed kan worden geïntroduceerd.

In gezamenlijkheid zijn we gekomen tot werkinstructies en randvoorwaarden (een stappenplan) voor het zorgleefplangesprek en de MDA. Daarnaast zijn ook de werkinstructies voor het medisch overleg en de gedragsvisite gereed. Met betrekking tot de zorgleefplangesprekken kan gesteld worden dat de samenstelling van de zorgleefplangesprekken – EVV’er, regiebehandelaar en klant – vrijwel in de meeste gevallen naar tevredenheid verloopt. Geen van de pilotlocaties hoeft nog voorbereidingstijd in te plannen, wat winst betekent voor de medewerkers. Elke klant en/of diens vertegenwoordiger krijgt één keer per half jaar een uitnodiging voor een gesprek maar hiervan wordt niet altijd gebruik gemaakt.

De eerste ervaringen van de pilot met het MDA op de locaties zijn positief. Bij belangrijke wijzigingen in de behandeling van én de zorg voor de klant kan door het MDA sneller worden geschakeld. Dit draagt bij aan de interdisciplinaire samenwerking, het kunnen leveren van nog meer maatwerk en de klant krijgt sneller de juiste zorg en behandeling. In 2023 zal de verdere uitrol van dit project naar andere locaties binnen Groenhuysen plaatsvinden.

Leren van incidenten

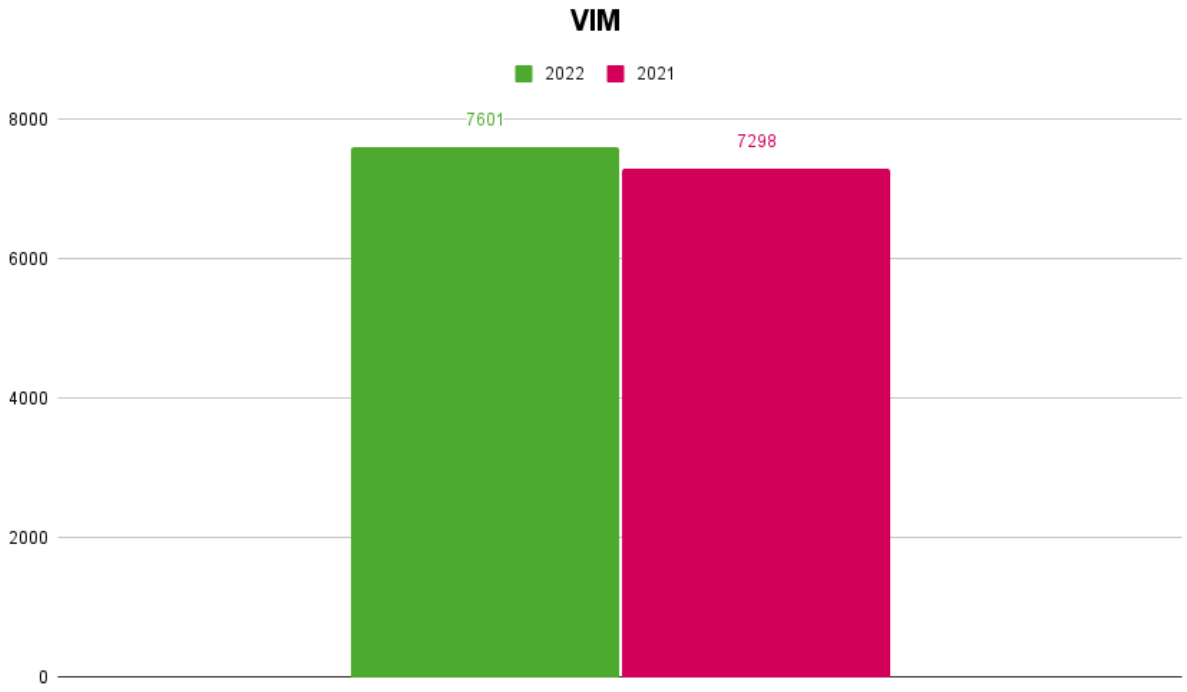
Groenhuysen wil het leer- en verbeterklimaat optimaliseren naar aanleiding van incidenten bij teams, locaties en organisatiebreed. Dit doet we door stil te staan bij mogelijke risico's, te leren van gebeurtenissen door ze samen te bespreken en te verbeteren.

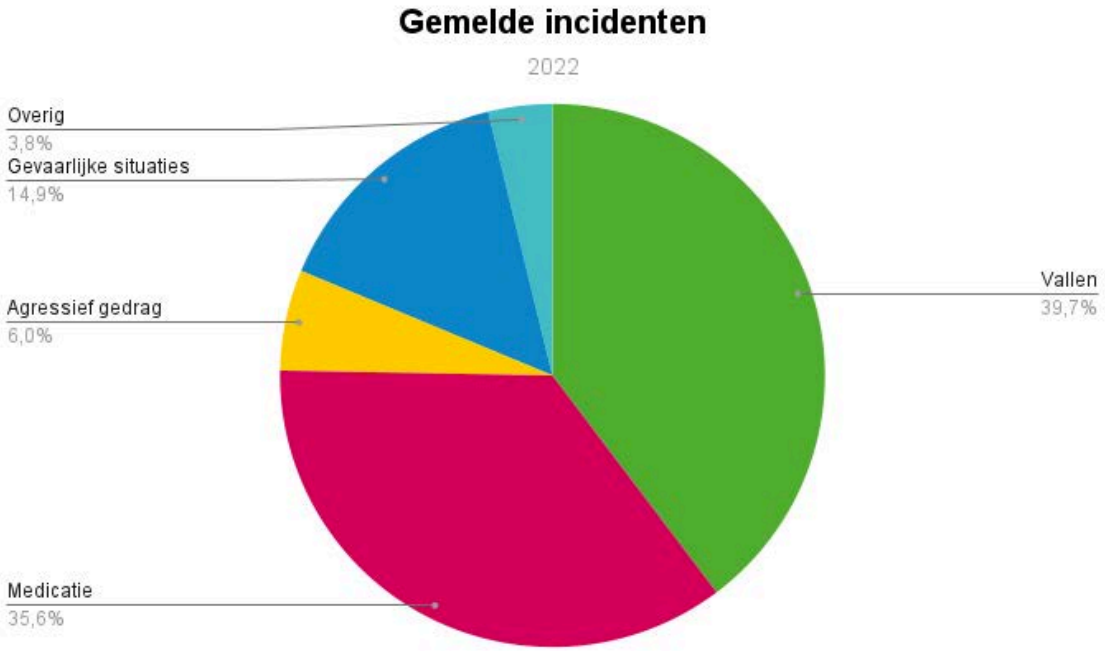
In 2022 zijn er 7.601 incidenten gemeld. We zien een stijgende lijn als we kijken naar het aantal meldingen in de afgelopen jaren. Dit is een positieve ontwikkeling, wij stimuleren dat medewerkers meldingen maken, zodat we hiervan kunnen leren en verbeteren. Een mogelijke verklaring voor de toename van de meldingen is de nieuwe meldingswijze. Vanaf 1 december 2022 melden namelijk alle locaties die werken met Lable Care via Lable Care (ingangsdatum voor de Wmo is 1 maart 2023). Ysis-gebruikers blijven meldingen maken via Zenya. De ervaringen van medewerkers met het melden van incidenten via Lable Care zijn positief. Het bespaart tijd (je meldt in hetzelfde systeem) en het is beter ondersteunend aan het doel van VIM: leren en verbeteren. Er is beter inzicht in de oorzaken, gevolgen en de tijdstippen van de incidenten. Een gebruiksvriendelijke manier van melden stimuleert de meldingsbereidheid. Daarnaast is er de laatste maanden van 2022 veel aandacht besteed (locaties zijn bezocht in het kader van de nieuwe meldingswijze) aan het belang van het melden van incidenten.

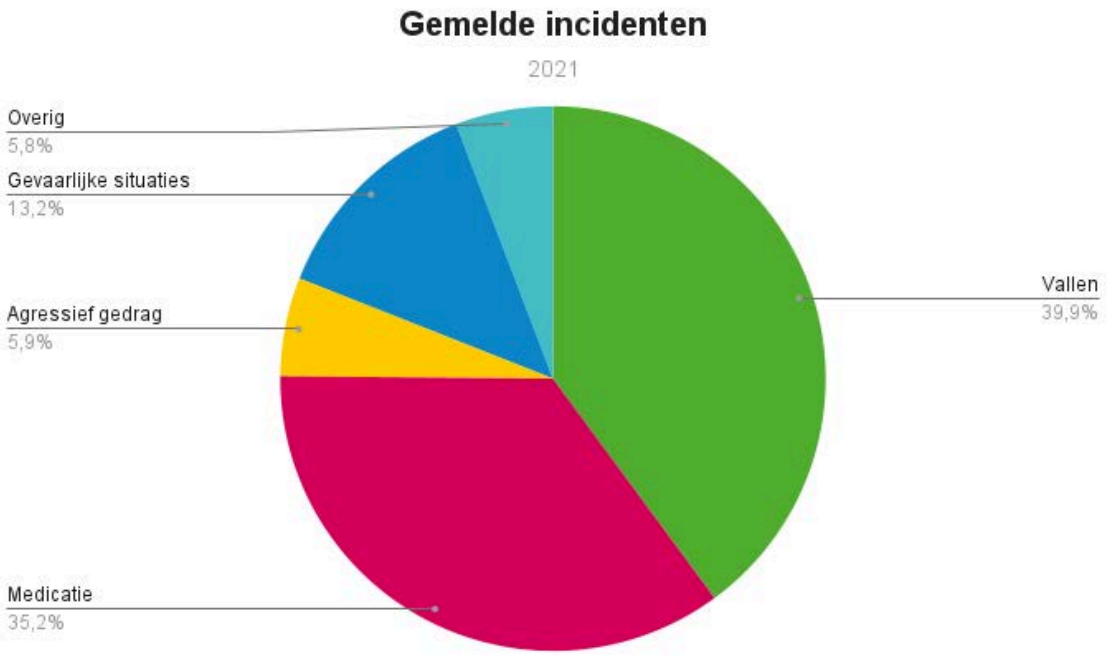
In 2023 wordt er een kamer VIM geïnstalleerd, conform de werkwijze van andere kamers. Middels de multidisciplinaire samenstelling van de kamer kunnen we tot integrale adviezen en tot een beter leer- en verbeterklimaat komen. Vim krijgt hiermee een betere positie en structuur

binnen de organisatie. De kamer Vim signaleert trends en ontwikkelingen. Op het gebied van medicatie worden deze gedeeld met de kamer Medicatieveiligheid. Na een goede analyse worden er verbeteracties uitgezet.

In onderstaand overzicht staan het aantal gemelde incidenten over het jaar 2022 en 2021.







** Vanaf 1 oktober 2022 zijn er maandelijks locaties bijgekomen die melden via de nieuwe meldingswijze. Niet-klantgebonden gevaarlijke situaties worden niet meer gemeld in Lable Care of Zenya.*

Planetree

Afgelopen jaar is Planetree ondersteunend geweest in de werkgroep ‘Strategisch Kompas’. Op diverse momenten is aandacht gegeven aan een van de strategieën, om zo een steentje bij te dragen aan het levendig houden van onze strategische ambitie. We hebben deelgenomen aan de Planetree conferentie, waarbij we Groenhuysen op de kaart hebben gezet door workshops te geven over het project ‘Jouw werk op de rails’ en hoe we binnen Groenhuysen aan de slag zijn met het ontwikkelen van leerlijnen. Voor deze conferentie was het project ‘Jouw werk op de rails’ genomineerd voor een Planetree project award. Ronald van Nordennen (specialist ouderengeneeskunde) werd tijdens de Planetree Conferentie, gekroond tot winnaar van de Planetree Persoonsaward!

Daarnaast is er verbinding gelegd tussen een Planetree instrument ‘escaperoom Ria’ en ‘intentioneel praktijkleren’. Deze escaperoom creëert bewustwording op het thema mensgerichte zorg en wat vraagt het van jou om een bewoner echt te leren kennen. Vanaf dit jaar is deze manier van leren onderdeel van het leerprogramma van onze leerlingen. In 2022 is besloten om het contract met Planetree te beëindigen, wat niet wil zeggen dat we het belang van mensgericht werken daarmee niet meer ondersteunen. Dit krijgt zeker aandacht in andere Groenhuysen instrumenten, denk hierbij bijvoorbeeld aan het Groenhuysen Basiskwaliteitskader en de kernwaarden van Groenhuysen.

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 – Jouw werk op de rails
Ook in 2022 is de trein van het project ‘Jouw werk op de rails’ doorgereden. De toolkit bestaat uit de volgende vijf modules/wagons:

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

De eerste drie modules waren klaar voor gebruik en in december 2021 is de start gemaakt met de ontwikkeling van module 4 op de pilotlocatie Kerkakkers. Deze pilot is ondertussen geëvalueerd en afgerond.

Op dit moment worden de in de pilot gebruikte instrumenten verder verfijnd en is de planning om deze in het eerste kwartaal van 2023 op de website (https://www.toolkitjouwwerkopderails.nl/) te publiceren. De instrumenten voor module 5 – Werk op de rails houden (borging) zijn ook in 2022 ontwikkeld en op de website gepubliceerd.

Jouw werk op de rails wordt ondertussen organisatiebreed omarmt en eind 2022 is dan ook de keuze gemaakt om de projectstatus ervan af te halen. Daarmee is Jouw werk op de rails het instrument geworden wat binnen Groenhuysen ingezet wordt om de werkprocessen van de zorg te optimaliseren. Jouw werk op de rails draait ondertussen op het merendeel van de locaties van Groenhuysen en wordt door de teams enthousiast ontvangen en positief beoordeeld.

Project 2 – Medische behandelcapaciteit in de regio
Het regionale project ‘Medische behandelcapaciteit in de regio’ bestaat uit drie deelprojecten: taakherschikking, aantrekkelijkheid van het vak en avond-, nacht- en weekenddiensten. In alle deelprojecten zijn medewerkers van Groenhuysen betrokken. In november 2022 vond er een werkconferentie plaats bij Groenhuysen voor bestuurders, specialisten ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialisten, GZ-psychologen en managers vanuit verschillende organisaties in de regio. Samen werden vraagstukken en de gezamenlijke uitdagingen besproken om de behandelcapaciteit in de regio op orde te houden. Vanuit Groenhuysen deelden we onze expertise op het gebied van taakherschikking en het regiebehandelaarschap door een specialist

ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialist of GZ-psycholoog.

Certificering

Groenhuysen behaalde in maart 2022 het certificaat voor het Basiskwaliteitskader met de positiebepaling als gehanteerd kwaliteitsmanagementsysteem/instrument (geldig tot 3 maart 2025) uitgevoerd door certificeerder TÜV Nederland.

Green Deal – Groenhuysen heeft op 1 december 2022 het bronzen niveau certificaat van de Milieuthermometer Zorg behaald voor de locaties Leonardushof, Moerweide en Wiekendael. Groenhuysen zal in 2023 verdergaan met de verdere uitrol van de milieuthermometer op andere locaties, maar zal voor de overige locaties geen certificaat gaan behalen.

Hospice Roosdonck behaalde in november 2022 het vernieuwde Prezo Keurmerk Hospicezorg (geldig tot november 2025). Tussentijds wordt een opvolgaudit uitgevoerd ten behoeve van het keurmerk.

De woonomgeving

Klanten die op een locatie van Groenhuysen verblijven mogen rekenen op een woon- en leefruimte waarin zij zich thuis voelen en veilig zijn. Groenhuysen is verantwoordelijk dat de inrichting mensgericht is en passend bij de zorg- en ondersteuningsbehoeften van de klant. Tegelijkertijd wordt gekeken naar houdbaarheid en duurzaam maken van de gezondheidszorg; zo ook binnen de veilige woonomgeving van de klant.

Vastgoed

Strategisch Vastgoedplan
Vanaf de zomer 2021 is Groenhuysen gestart met het opstellen van het Strategisch Vastgoedplan. Om tot een vastgoedplan en een meerjarenplan te komen is Groenhuysen bijgestaan door een extern bureau. In het derde kwartaal van 2022 is de richting van het Strategisch Vastgoedplan afgerond en goedgekeurd door de raad van commissarissen. In het Strategisch Vastgoedplan is de strategische richting voor zowel de eigendomspanden als de huurpanden, met een doorkijk tot 2030, uitgewerkt. Bij de uitwerking van de vastgoedvisie en strategie is rekening gehouden met de actuele ontwikkelingen. Aan de basis van dit plan staat de zorgvraagontwikkeling. Hiervoor is een marktanalyse uitgevoerd. Hieruit is geconcludeerd dat in de komende 10-15 jaar geen groeiopgave voor intramurale zorg ontstaat, maar een opgave om tot herallocatie van plaatsen te komen (in het kader van scheiden van wonen en zorg), eventueel met de nodige aanpassingen aan de gebouwen.

Daarnaast is bij het bepalen van de toekomstvisie per locatie met interne en externe ontwikkelingen, zoals onder meer het doelgroepen- en portfoliobeleid, de arbeidsmarktontwikkeling, de prestatiebekostiging, het scheiden van wonen en zorg, de decentralisatie (Wmo), de tarief ontwikkelingen en de ligduurverkorting, rekening gehouden.

Het Strategisch Vastgoedplan is in nauwe afstemming met interne en externe stakeholders opgesteld. Met name met de woningcorporaties waar Groenhuysen mee samenwerkt en de gemeenten waar Groenhuysen met haar locaties gevestigd is, is de planning en de definitie van projecten voor de komende tien jaar nauw afgestemd. Met de woningcorporaties wordt gewerkt aan een gezamenlijke samenwerkingsovereenkomst om de gezamenlijke intenties en plannen voor wonen, zorg en welzijn per gemeente goed in te vullen.

Het Strategisch Vastgoedplan is geen statisch document. Groenhuysen zal jaarlijks herijken of de plannen nog aansluiten bij de actualiteit en marktontwikkelingen. Hierna worden een aantal actuele projecten toegelicht die voortkomen uit het Strategisch Vastgoedplan.

Medewerkersvriendelijkheid
De krapte op de arbeidsmarkt is het grootste knelpunt van de toekomst. Met de kwaliteit van de huisvesting en voorzieningen voor personeel heeft Groenhuysen de ambitie om onderscheidend te zijn in de markt, om op die manier nieuwe medewerkers aan te trekken en verbonden te houden. Binnen de beschikbare middelen voor vastgoed wordt daarom voor elke locatie een gedeelte specifiek bestempeld voor faciliteiten en voorzieningen voor medewerkers. In 2022 is onderzocht welke initiatieven er vanuit de medewerkers van belang worden geacht. De uitvoering hiervan start in 2023 tot en met 2025.

De Pastorie
Centrum voor Wonen & Zorg De Pastorie voldoet in onvoldoende mate aan onze criteria van beschermd wonen in de toekomst. Met name in de beperkte omvang van de locatie en functionaliteit zijn er beperkingen. Daarom is Groenhuysen begin 2022, samen met woningcorporatie Alwel (gebouweigenaar), in overleg gegaan om op zoek te gaan naar een nieuwe toekomstige invulling voor deze locatie. In 2023 verlaat Groenhuysen de locatie en dragen we zorg voor een goede en passende oplossing voor klanten en medewerkers op andere locaties van Groenhuysen.

Heidestede
Groenhuysen wil een goede balans in zorgaanbod en beschikbare capaciteit van medewerkers realiseren. Dit doen we door onderscheid aan te brengen tussen de appartementen (de begane grond houdt Groenhuysen aan voor somatiek en de overige appartementen worden gefaseerd teruggegeven aan de woningcorporatie) en de zorgstudio's (beschermd wonen). In goed overleg en afstemming met woningcorporatie Thuisvester (gebouweigenaar) is besloten om een deel van de appartementen in de toekomst in te zetten voor zelfstandig wonen voor ouderen, op het moment dat deze vrijkomen. Deze woningen worden dan door Thuisvester in de toekomst verhuurd. Daarnaast hebben Groenhuysen en Thuisvester gezamenlijk de intentie uitgesproken om renovatie en nieuwbouw voor het andere gedeelte van het complex (beschermd wonen) in 2023 nader met elkaar te onderzoeken. Tevens is er extra geïnvesteerd in de brandveiligheid van het complex. Een gedeelte van het gebouw is voorzien van een sprinklerinstallatie.

Kerkakkers
Centrum voor Wonen & Zorg Kerkakkers wordt gehuurd van Thuisvester. In samenwerking met Thuisvester wordt deze locatie geschikt gemaakt voor de toekomst. De twee PG- woongroepen worden door middel van een verbouwing met elkaar verbonden. Dit geeft een meerwaarde voor de klanten en een efficiëntere inrichting voor de zorg. Het schetsontwerp is tussen Thuisvester, Groenhuysen en de vereniging van eigenaren besproken. In 2023 worden de plannen verder uitgewerkt en zal worden gestart met de uitvoering.

Heerma State
De brasserie van Centrum voor Wonen & Zorg Heerma State wordt uitgebreid. Tevens komt er een nieuwe entree, waardoor het mogelijk is dat klanten meer bewegingsvrijheid krijgen. De bouwvergunning en het aanbestedingstraject zijn in 2022 gerealiseerd. De uitvoering van deze werkzaamheden staan voor begin 2023 gepland.

Vallei De Brink
Het gebouw van Centrum voor Wonen & Zorg De Brink, met aangrenzend Moerweide, zit aan het einde van zijn levensduur. Het bestaande complex is verouderd en ongeschikt om zorg- en dienstverlening in de toekomst te kunnen verlenen. In 2020 nam Groenhuysen het besluit om dit pand te vervangen voor nieuwbouw. Besloten is om dit complex te slopen en op dezelfde plek vervangende nieuwbouw te realiseren met een capaciteit van circa 200 plaatsen. In 2022 heeft Groenhuysen de ambitie uitgesproken om het ‘verpleeghuis van de toekomst’ te realiseren, met hierbij aandacht voor een brede, wijkgerichte benadering vanuit de visie van community care. Groenhuysen heeft het streven deze nieuwbouw, passend bij de marktvraagontwikkeling, begin 2026 gerealiseerd te hebben. Sinds het derde kwartaal van 2022 wordt het conceptuele model voor de nieuwbouw uitgewerkt en streeft Groenhuysen ernaar om de goedkeuringen voor het bouwplan in 2023 te verkrijgen.

Op langere termijn is een wijkgerichte herontwikkeling van het omliggende gebied mogelijk. Samen met onder meer de gemeente Roosendaal, WijZijn Traverse Groep, woningbouwcorporatie Alwel en andere participanten in de wijk, wordt een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van ontwikkeling van een ‘vallei voor wonen, zorg en welzijn’. Community care, een wijkgerichte benadering, participatie, wederkerigheid en re-ablement zijn centrale begrippen in de uitwerking.

Tot slot, met het uitbreken van de oorlog in Oekraïne is een acute vraag voor noodopvang in Nederland ontstaan. In goede afstemming met de gemeente Roosendaal is Groenhuysen erin geslaagd om een maatschappelijk rol van betekenis te vervullen door De Brink/Moerweide beschikbaar te stellen voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen.

Geriatrische revalidatiezorg en acute & kortdurende ouderenzorg
De stijgende zorgvraag en uitdagingen op de arbeidsmarkt vragen om een gezamenlijk regionaal antwoord ten aanzien van de geriatrische revalidatiezorg (GRZ) en de acute & kortdurende ouderenzorg (AKO). Het Bravis ziekenhuis, Groenhuysen en tanteLouise hebben ervoor gekozen dit samen op te pakken door de krachten te bundelen. Samen gaan de genoemde organisaties de personele capaciteiten bundelen. Daarnaast gaan ze samen op zoek naar innovaties om in het zorgproces toe te passen. De partijen gebruiken hierbij het momentum van nieuwbouw van het Bravis ziekenhuis om dit gezamenlijke initiatief verder te onderzoeken.

Duurzaamheid

In april 2021 heeft Groenhuysen de Green Deal 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 een 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. Groenhuysen had zich ten doel gesteld om in 2022 het bronzen niveau van de Milieuthermometer Zorg te behalen voor de locaties Leonardushof, Weihoek en Wiekendael. Met trots kan Groenhuysen aangeven dat zij voor de genoemde locaties het bronzen certificaat van de Milieuthermometer op 1 december 2022 heeft ontvangen. Daarnaast is op verschillende afdelingen achter de schermen begonnen met het uitvoeren van de Milieuthermometer eisen. Groenhuysen zal in 2023 verder gaan met de verdere uitrol van de Milieuthermometer op andere locaties, maar zal voor de overige locaties geen certificaat gaan behalen.

Energie

Groenhuysen heeft, net als alle andere organisaties in Nederland, te maken met de gevolgen van de energiecrisis. Dit betekent dat Groenhuysen in 2022 ook acties heeft moeten ondernemen om haar energierekening enigszins onder controle te houden. In 2022 heeft Groenhuysen op twee locaties een warmtepomp geplaatst. Daarnaast zijn klimaatregelingen vervangen, zodat Groenhuysen beter in staat is zijn installaties aan te sturen. Met betrekking tot de verlichting wordt deze omgezet naar LED-verlichting. Er is en wordt per locatie in kaart gebracht welke energiemaatregelen nog meer kunnen worden getroffen om het energieverbruik beheersbaar te houden.

Veiligheid

Groenhuysen blijft zich bezighouden met de veiligheid op de locaties en is constant bezig met optimalisatie van de veiligheidsprocessen. In 2021 zijn de bedrijfsnoodplannen van de zorglocaties geactualiseerd. Wijzigingen met betrekking tot de noodplannen van locaties zijn in 2022 verwerkt en gedeeld met de locaties, zodat deze plannen altijd actueel zijn. Daarnaast is in 2022 de veiligheid van alle steunpunten en dagbehandelingen onder de loep genomen. Voor de steunpunten en dagbehandelingen zijn dan ook bedrijfsnoodplannen opgesteld en zijn de aandachtspunten naar aanleiding van de locatie bezoeken besproken met medewerkers en de manager. De BHV trainingen en ontruimingsoefeningen op de locaties zijn in 2022 voor iedereen structureel ingeregeld. Hierin blijft Groenhuysen kijken naar de best passende training, waardoor in 2023 verder wordt gegaan met het nog passender inplannen van de trainingen op de roosters van de medewerkers.

Medewerkers & vrijwilligers

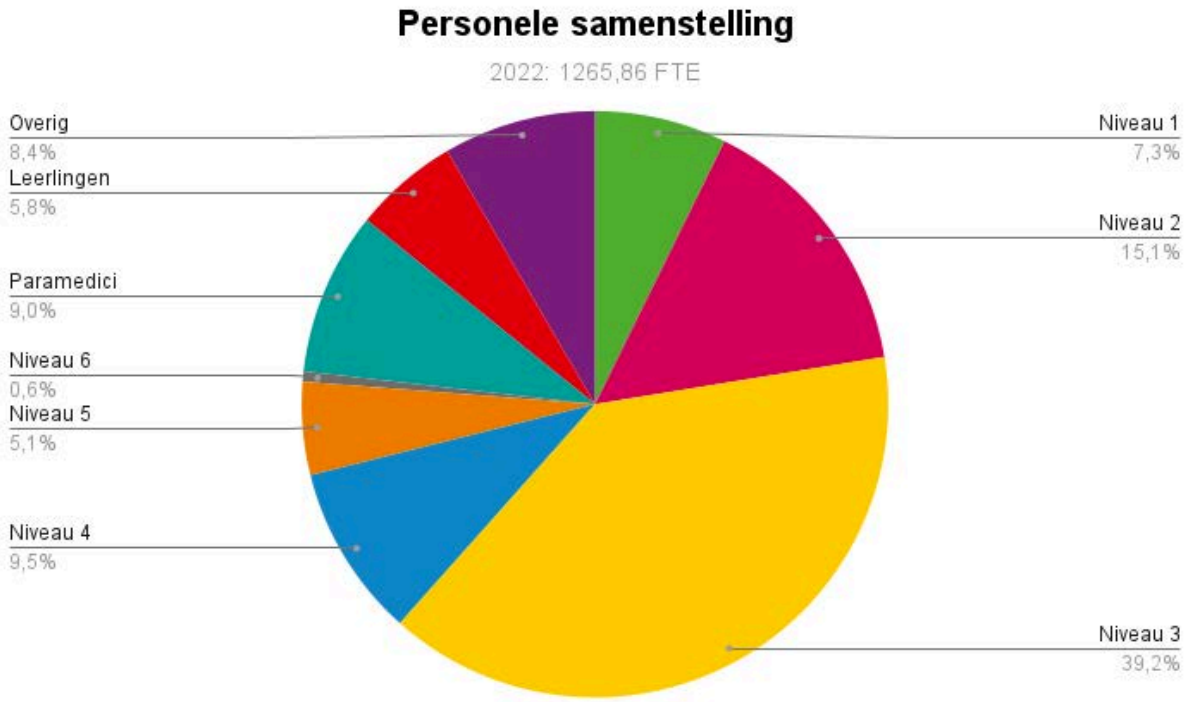
Gemotiveerde en deskundige medewerkers en vrijwilligers zijn onmisbaar voor Groenhuysen. Er is voldoende diversiteit in de teams met betrokken, vitale en vakbekwame medewerkers. Samen met familie/naasten bieden we verantwoorde zorg en ondersteuning aan onze klanten. Medewerkers doen hun werk met plezier en voelen zich gewaardeerd.

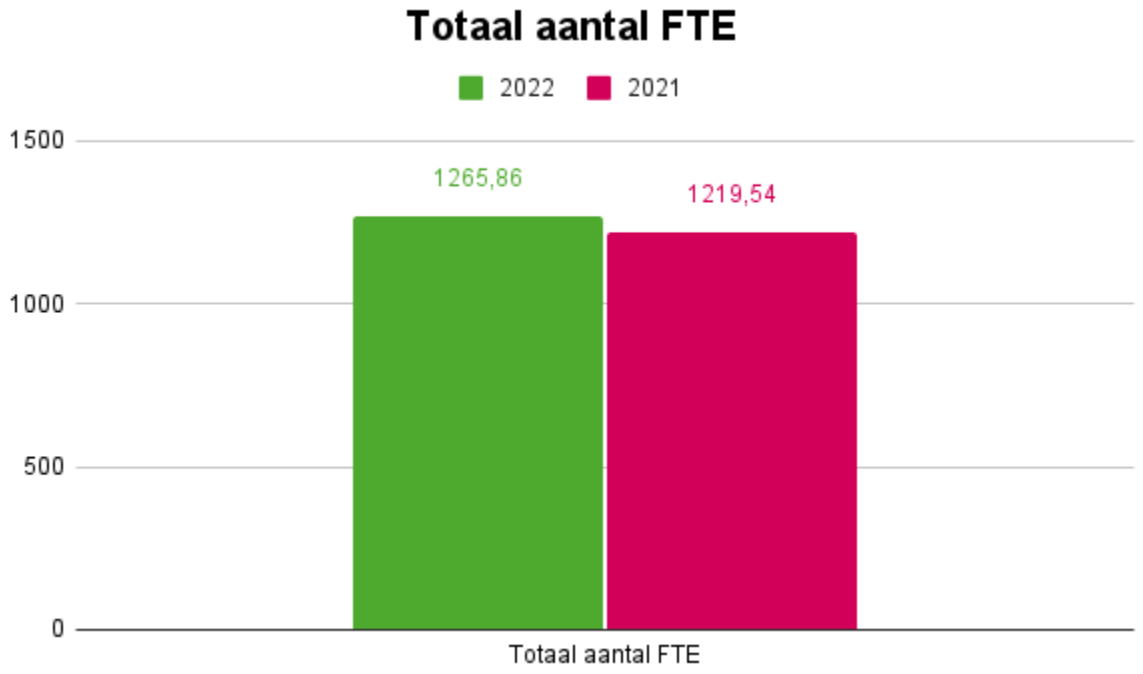
Personele samenstelling

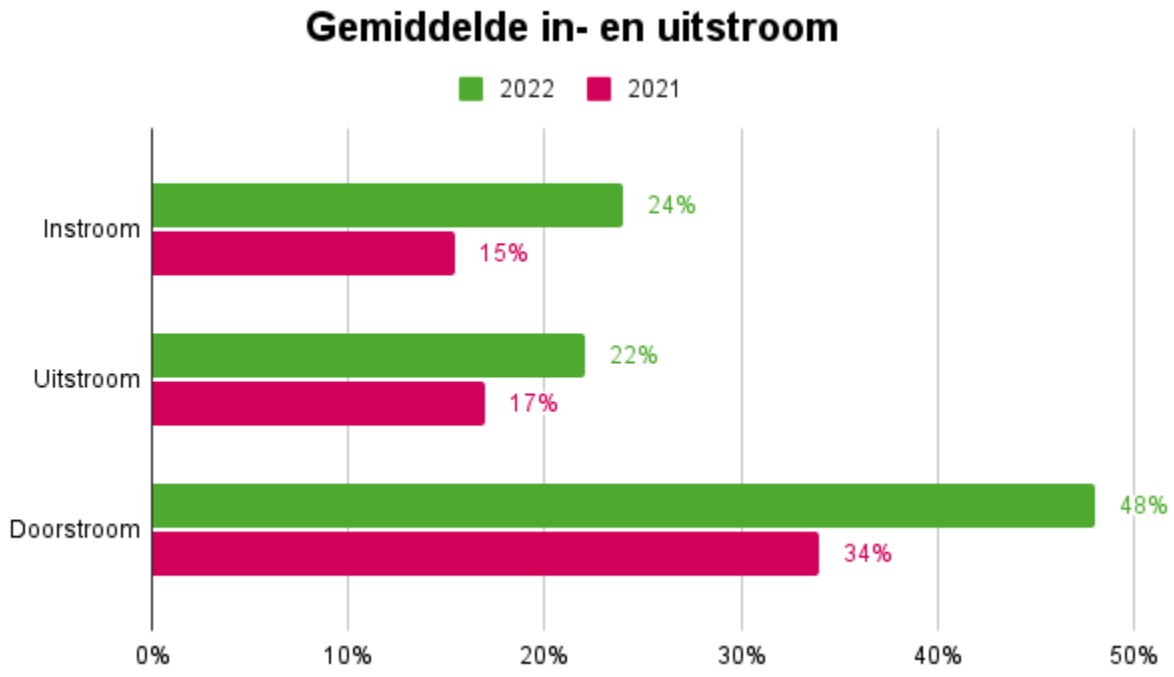
Groenhuysen biedt een pallet aan zorg en dienstverlening aan met name ouderen. Om deze zorg en dienstverlening goed te kunnen bieden wordt gekeken naar de doelgroep en de financieringsstroom. Dit vertaalt zich vervolgens in een passende personeelssamenstelling. Groenhuysen hanteert daarbij een mix van 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
2022
2021
1500
1000
500
0
1265,86
1219,54
Totaal aantal FTE


Gemiddelde in- en uitstroom
2022
2021
Instroom
Uitstroom
Doorstroom
24%
15%
22%
17%
48%
34%
0%
10%
20%
30%
40%
50%

Herschikking Zorg & Welzijn

In 2022 heeft Groenhuysen de herschikking zorg en welzijn afgerond door de functieprofielen ‘Welzijn’ te herzien. Dit was de laatste categorie functieprofielen die zijn herzien in de herschikking zorg en welzijn. Concreet betekent het dat het project is afgerond.

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.

- Er is in 2021 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 op een laagdrempelige manier het kernteam consulteren. De uitrol van dit team is in 2022 gebeurd op ongeveer driekwart van de locaties en zal in Q2 – 2023 volledig zijn ingezet op alle locaties van Groenhuysen;
- Trainingen in het kader van vitaliteit (in het digitaal leerplein) zijn meermaals via Huysnet onder de aandacht gebracht. En er zijn verschillende webinars en workshops georganiseerd voor medewerkers;
- De counselors en vitaliteitscoach waren beschikbaar voor individueel advies en/of bij vragen over vitaliteit;
- De vitaliteitscoach heeft op aanvraag ook teams begeleid op het vlak van voeding en beweging;
- Stoppen met roken; er is ondersteuning geboden aan medewerkers om te stoppen met roken;
- In december 2021 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 zijn de resultaten op iedere locatie besproken binnen de teams, samen is naar oplossingen voor de ervaren knelpunten gezocht. Belangrijk is ook dat 87% van de medewerkers het merendeel van de tijd plezier heeft op/in het werk;
- Er is een nieuw, digitaal, RI&E instrument geïmplementeerd. Dit instrument zorgt ervoor dat arbeidsrisico’s sneller en laagdrempeliger in beeld komen. In 2023 wordt het RI&E instrument ingezet;
- Er zijn routekaarten ontwikkeld. Dit zijn gebundelde kaarten die zijn verspreid over de locaties die laagdrempelig kennis en tips geven over onderwerpen binnen de psychosociale arbeidsbelasting. Het is een handreiking voor zowel medewerkers als managers.

Bevoegd & Bekwaam

In het programma ‘Bevoegd & Bekwaam’ 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. Sinds 2020 is dit een doorlopend proces waardoor onze medewerkers goede zorg kunnen leveren aan onze klanten.

- 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;
- 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;
- Onze (para)medici zijn individueel verantwoordelijk om te voldoen aan de kwaliteitseisen van desbetreffende beroepsgroep;
- Eind 2022 zijn er ook profielen opgesteld voor functies die ondersteunend zijn aan de verzorgenden en verpleegkundigen. Zij zullen hierop in 2023 geschoold worden;
- De praktijkscholing vindt plaats op basis van scenario’s. Deze zijn afgelopen jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld;
- Er zijn nieuwe realistischere materialen beschikbaar voor het aftoetsen van medewerkers in het skillslab, waardoor de kloof tussen theorie en praktijk verkleind wordt.

Het totaal aantal medewerkers dat voldoet aan zijn/haar profiel is 73,5%. Dit is vergelijkbaar met het niveau van eind 2021 (75,9%).

Vrijwilligers

Op 31 december 2022 stonden er 774 vrijwilligers ingeschreven. Van dit aantal zijn 94 vrijwilligers nieuw begonnen in 2022. Er hebben zich ook vrijwilligers uitgeschreven, in totaal 106. In totaal is het aantal vrijwilligers dus nagenoeg gelijk gebleven aan 2021 en hebben we slechts een kleine daling. Vergeleken met de landelijke trend, een afname van 25%, zijn we hier trots op en dankbaar voor.

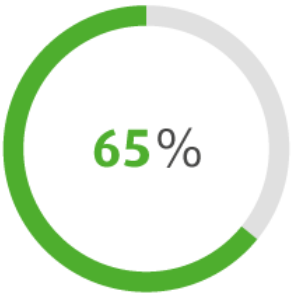
Verder zijn we trots op:

- Jubilarissen: ook in 2022 werden al onze jubilarissen (96 in totaal, waarvan de langste 35 jaar) weer gehuldigd.
- Verbinding: vooral in het eerste kwartaal van 2022 heeft Groenhuysen ‘Ontdek het onverwachte’ doorgezet. Opnieuw door coronamaatregelen zijn we zo op allerlei manieren, vaak wekelijks, in contact gebleven met de vrijwilligers. Dit concept bleek een sterke verbinder te zijn tussen de vrijwilligers en Groenhuysen. Persoonlijk kwamen we in verbinding met al onze vrijwilligers tijdens het zomer event. Op 30 juni 2022 organiseerde Groenhuysen een zomer event op een prachtige buitenlocatie in Wouwse Plantage. Een feest om vooral de heftige corona periode af te sluiten en iedereen te bedanken voor het harde werk onder deze vaak vreemde omstandigheden. De vrijwilligers hebben hier een geweldige middag gehad die in het teken stond van samen komen, lekker eten, leuke entertainment en als bonus prachtig weer waardoor het hele event een echte zomerse sfeer kreeg. Alles kon weer onder de zon in de buitenlucht op een prachtig landgoed. Dit voelde als een cadeautje.
- Declaratieportaal: sinds 2020 dienen vrijwilligers hun reis- en onkosten van het vrijwilligerswerk in via het digitale declaratieportaal. In 2022 zijn er mooie stappen gemaakt in het proces om te zorgen dat het vloeiender verloopt en we de vrijwilligers kunnen ondersteunen waar nodig.
- Dag van de vrijwilliger: 7 december, de ‘Dag van de vrijwilliger’, lieten we ook zeker niet onopgemerkt voorbij gaan. We bedankten alle vrijwilligers op deze dag met een Fleurop Bloemenbon.

Medewerkerstevredenheid

We zijn gestopt met het inzetten van de eNPS meting in 2022. We hebben ervoor gekozen om een verdiepend onderzoek te doen naar de beleving van werkdruk van onze medewerkers en het werkplezier dat zij ervaren. Werkdruk is het vaakst genoemd als aandachtspunt in de eNPS. Positief is dat medewerkers een hoge mate van plezier in hun werk ervaren en trots zijn op hun werk. Over het algemeen ervaren onze medewerkers eens per week een te hoge werkdruk. Iedere locatie is hierover met de medewerkers in gesprek gegaan en hebben samen oplossingen gezocht om de ervaren werkdruk te kunnen verminderen.

Respons



Score werkdruk
6,3 (ik ervaar eens per week een te hoge werkdruk)

Score tevredenheid
7,1 (cijfer werkleven)

Ik ga voldaan van mijn werk naar huis
8,0

Ik heb plezier in mijn werk
8,7

Ik ben trots op mijn werk
8,2

Ik ga met zin naar mijn werk
8,6

Opleiden

Groenhuysen vindt het belangrijk dat ze toekomstige collega's goed begeleidt 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.

270
BOL leerlingen

15
Koerz leerlingen

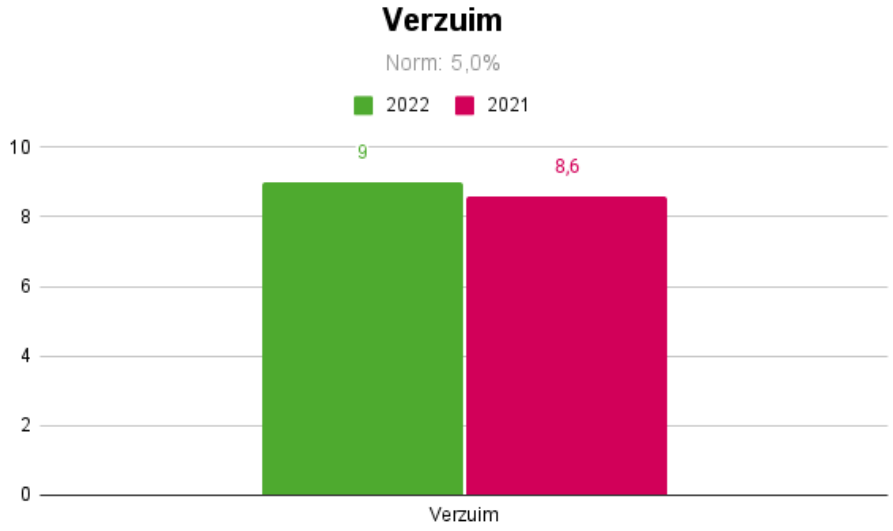
141
BBL leerlingen

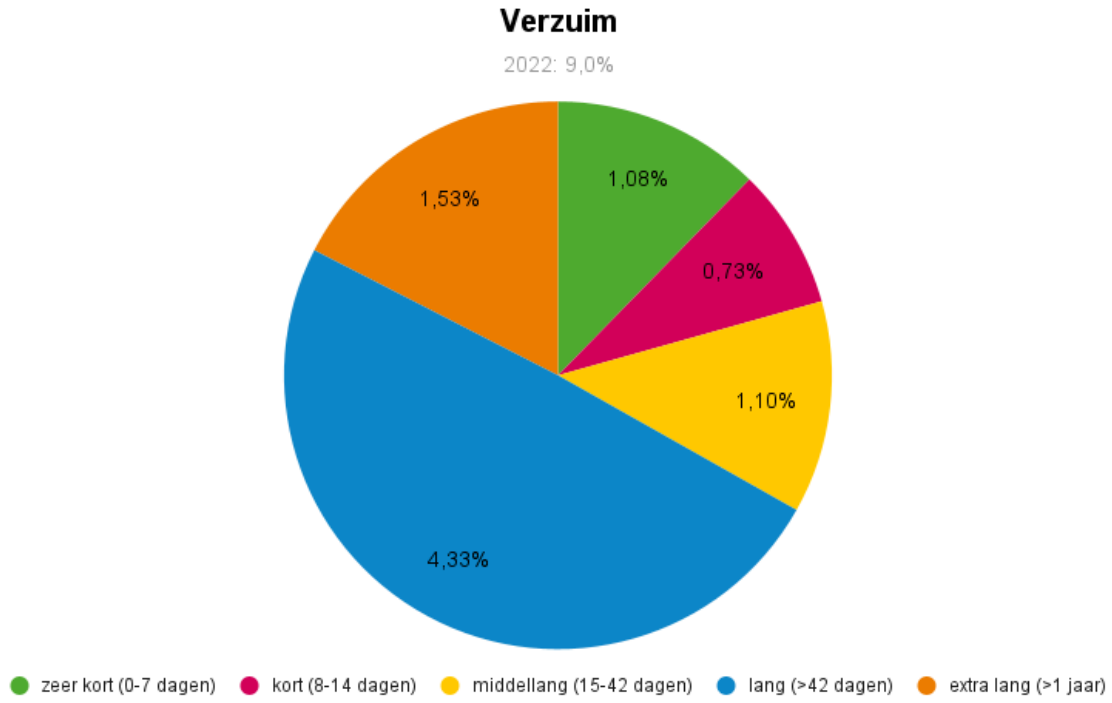
15
HBO-V leerlingen

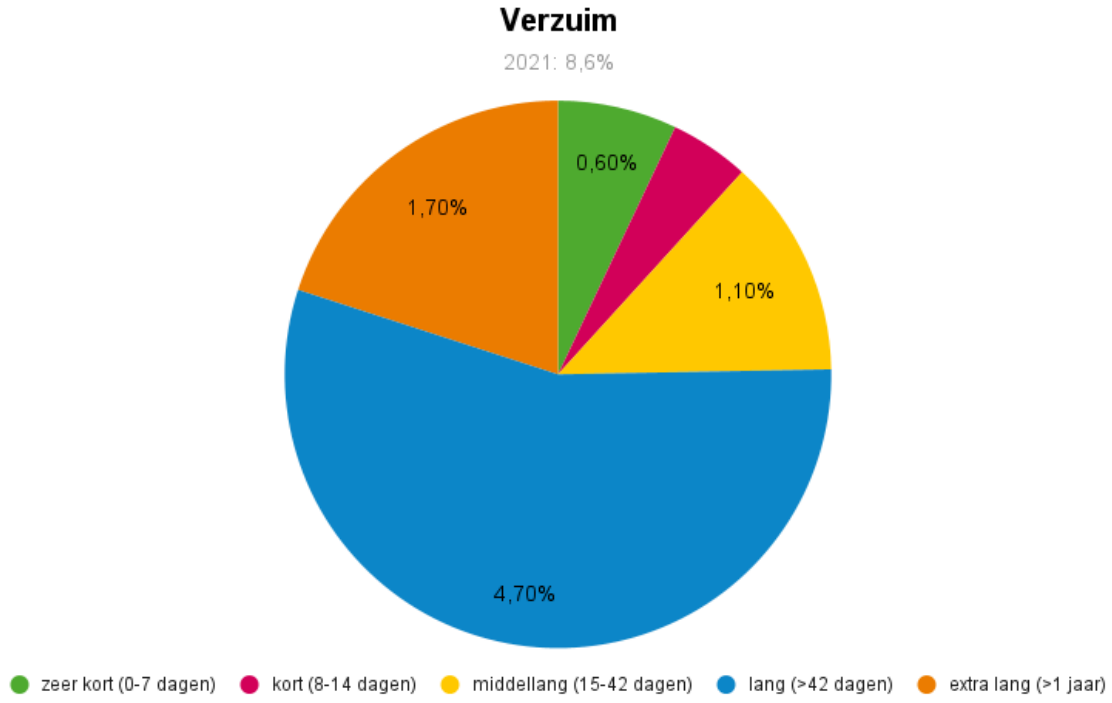
- In 2022 is Groenhuysen gestart met een andere manier van leren voor leerlingen. Het zogenaamde intentioneel praktijkleren. Kort samengevat is dit een actieve praktijkgerichte manier van leren waarbij de leerling wordt uitgedaagd om in de praktijksituatie te laten zien hoe hij de aangeleerde theorie weet toe te passen, maar ook wat dit betekent voor zijn/haar houding en gedrag. De leerling leert dus door (voor) te doen! De pilot is positief afgerond en krijgt een standaard opvolging bij alle leerlingen die vanaf 2023 starten met het eerste leerjaar;
- Alle medewerkers die voorheen als neventaak invulling gaven aan de rol van praktijkopleider, zijn in 2022 formeel benoemd in de functie van praktijkopleider. Hierbij werken alle praktijkopleiders voor minimaal 16 uur als praktijkopleider en daarnaast ook nog minimaal 8 uur in de directe zorgverlening als verzorgende of verpleegkundige. In 2023 gaan zij als uitbreiding van hun kennis en vaardigheden een gecertificeerde opleiding praktijkopleider MBO niveau 4 volgen;
- Ook in 2022 zijn er scholingen georganiseerd om de kwaliteit van werkbegeleiding te optimaliseren. Er zijn 5 scholingen georganiseerd en 60 werkbegeleiders hebben de scholing werkbegeleider gevolgd;
- 18 medewerkers zijn in 2022 gestart met de opleiding helpende plus, een nieuwe functie binnen Groenhuysen. Zo krijgen deze medewerkers extra kennis en vaardigheden waardoor ze hun nieuwe functie van helpende plus kunnen uitvoeren;
- De nieuwe selectieprocedure voor BBL leerlingen hebben we voortgezet in 2022. We merken dat de uitval van leerlingen tijdens de opleiding is afgenomen;
- Binnen Groenhuysen zetten we volop in op werkplekleren als leervorm. Door werken en leren te verbinden, wordt het rendement en kwaliteit van leren hoger. Daarnaast sluit het aan op de manier van leren van een zorgmedewerker en draagt het bij aan werkplezier en goede samenwerking in de teams. Het past bij Groenhuysen als lerende organisatie waarbij we volop gebruikmaken van de expertise van onze eigen medewerkers. Werkplekleren is een vorm van continu leren waarbij het leren van medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd wordt. We faciliteren dit door het leren actief te organiseren op de werkplek en het leren aan te moedigen. Vertrekpunt is de behoefte en leervraag vanuit een praktijksituatie en dat leren wordt gezien als een logisch onderdeel van het werk. Het doel hiervan is om te blijven ontwikkelen en professionaliseren als medewerker, in teams en op locaties, zodat het presteren steeds blijft aansluiten op de veranderingen in de zorg.

Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2022 is 9,0%. In vergelijking met 2021 (8,6%) is dit bijna gelijk gebleven. Groenhuysen hanteert een norm van 5,0%.

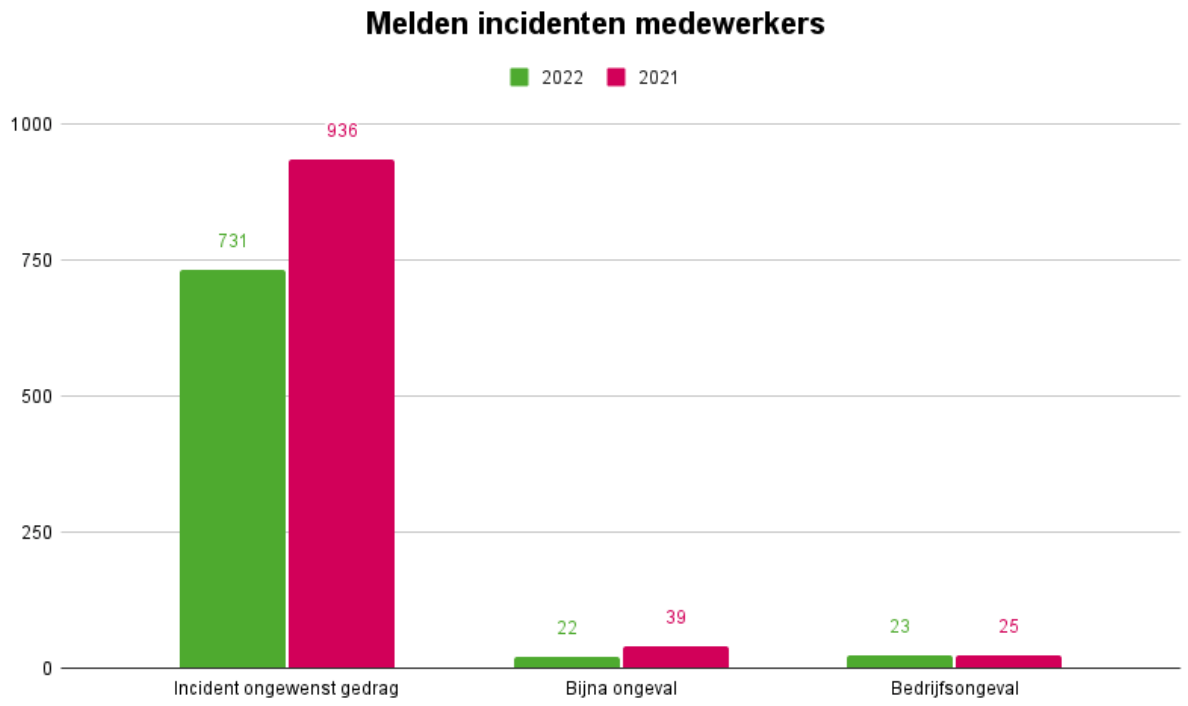



Verzuim
2022: 9,0%
1,08%
0,73%
1,10%
4,33%
1,53%
zeer kort (0-7 dagen)
kort (8-14 dagen)
middellang (15-42 dagen)
lang (>42 dagen)
extra lang (>1 jaar)


Verzuim
2021: 8,6%
0,60%
1,10%
4,70%
1,70%
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). Een MIM melding staat voor ‘Melding Incidenten Medewerkers’. In onderstaande grafiek staat het aantal meldingen in vergelijking met 2021. 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.



In vergelijking met dezelfde periode in 2021 is een afname te zien in het aantal meldingen ongewenst gedrag, de daling zit voornamelijk in de meldingen fysieke en verbale agressie.

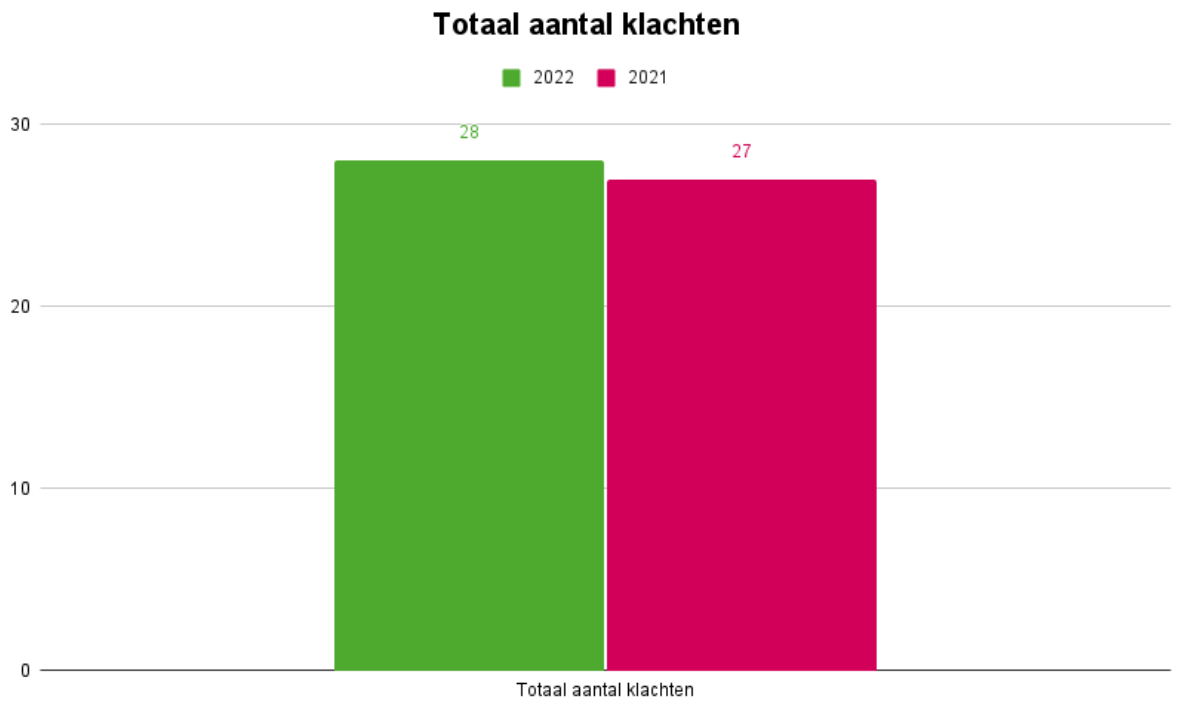
Naast het melden van ongewenst gedrag kunnen medewerkers ook een bijna ongeval of een bedrijfsongeval melden. De preventiemedewerker bewaakt of er verdere actie nodig is, zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie informeren over meldingsplichtige bedrijfsongevallen. In deze periode heeft zich geen meldingsplichtig bedrijfsongeval voorgedaan.

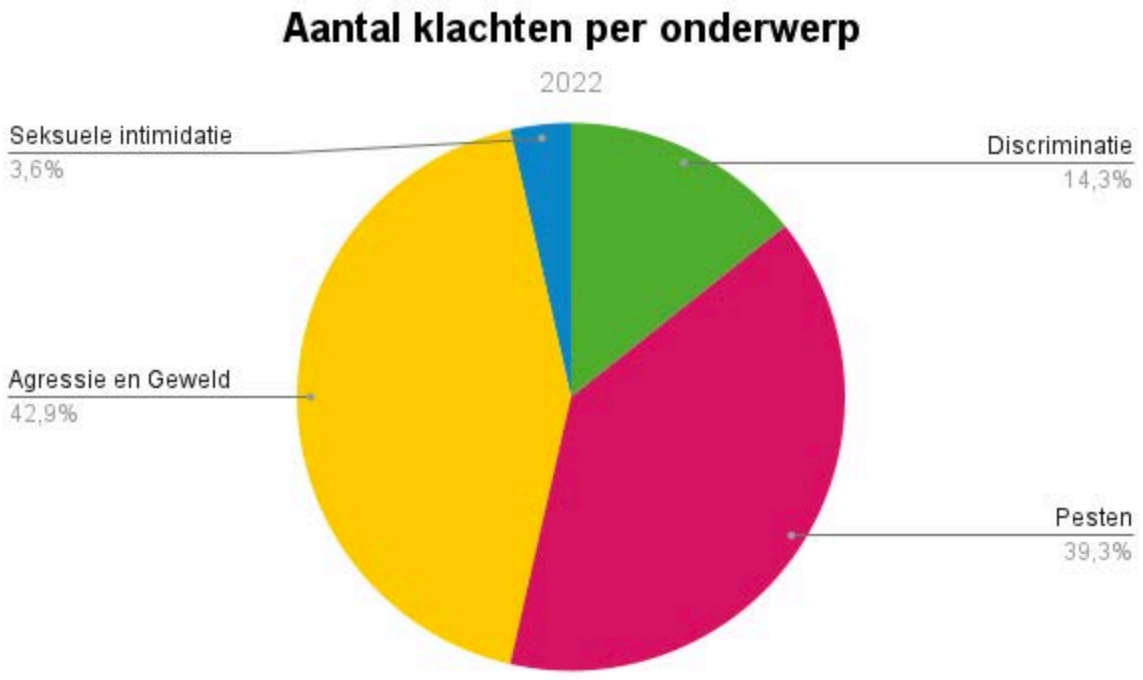
In 2023 wordt het MIM formulier verbeterd door de preventiemedewerker, gezamenlijk met locatie managers. Doel is het verbeteren van de data die wordt verkregen (meer gerichte sturing op verbetering van arbeidsomstandigheden), als ook het verminderen van de taken voor het locatie management.

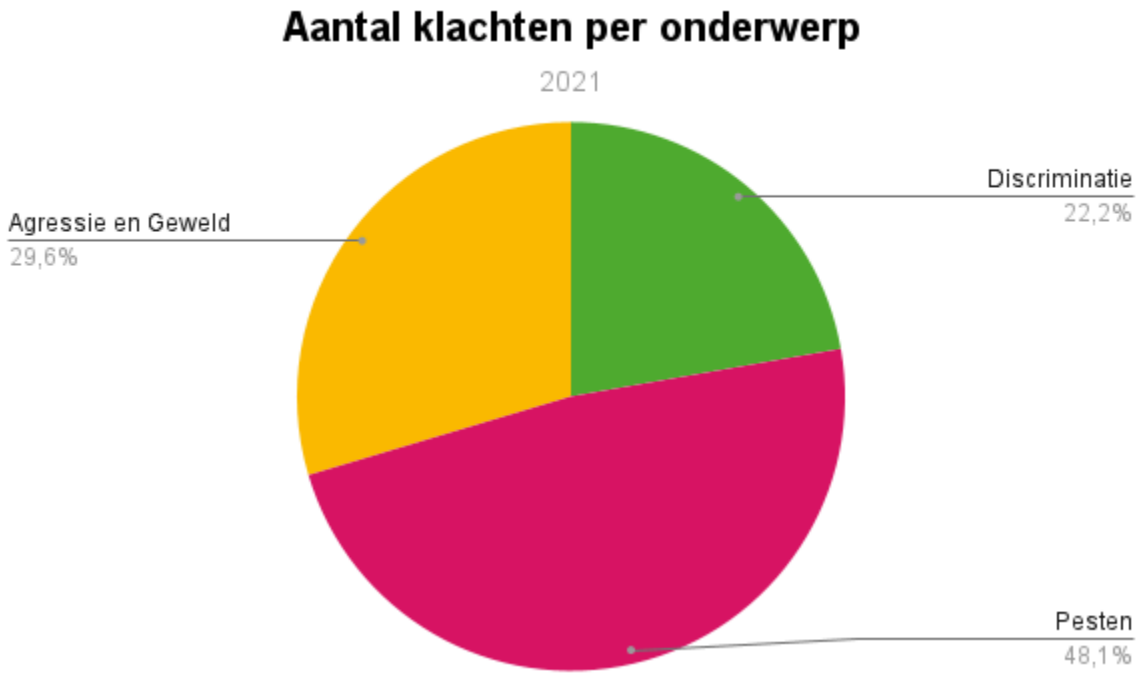
Klachten

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 2022 bestond de externe klachtenadviescommissie uit twee leden. In zowel 2022 en 2021 behandelden zij geen klachten.







In 2022 zijn de interne vertrouwenspersonen ook geregeld ingezet als luisterend oor.

Medezeggenschap

Medezeggenschap betrekt 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. De OR wordt ondersteund door twee ambtelijk secretarissen. In oktober 2022 hebben de verkiezingen van de OR plaatsgevonden. Naast de formele overleggen met de raad van bestuur en hoofd HR heeft de OR ook regelmatig overleg met de Verpleegkundige en Verzorgende Adviesraad (VVAR) en interne medewerkers.

11
leden

7
informele overleggen
met raad van bestuur
en hoofd HRM

2
bijeenkomsten
OntouR / meedenkpool

8
overlegvergaderingen
waarvan 2 met
raad van commissarissen

15
positieve adviezen / instemmingen

- Advies bestuursmodel Groenhuysen
- Advies functie digicoach
- Advies herbenoeming de heer J.H. van Meer tot lid van de RvC
- Advies deel I herinrichting managementstructuur
- Advies deel II herinrichting managementstructuur
- Advies IPP - planningsorganisatie
- Advies nieuwe bestuurder Groenhuysen
- Advies benoeming de heer W. Hogerwaard tot lid van de RvC
- Advies statutenwijziging Groenhuysen
- Advies herinrichting Wmo

- Instemming herijking rollen werkbegeleider en praktijkopleider
- Instemming herplaatsingsbeleid
- Instemming herziening reiskostenvergoeding
- Instemming aankopen en ingebruikname van een nieuw RI & E instrument
- Instemming reglement bedrijfskleding en persoonlijke hygiëne

In 2022 nam de OR ook nog de volgende onderwerpen in behandeling:

- Adviesaanvraag draaiboek zomerperiode;
- Gesprekscyclus;
- Evaluatie werkoverleg;
- Introductie nieuwe medewerkers, centraal en decentraal;
- Integraal Roosteren en Plannen (IPP en SPP);
- Jouw werk op de rails;
- Innovatie;
- Managementstructuur en leiderschapsontwikkeling;
- Strategisch Vastgoedplan;
- Transformatieplan;
- Ambities Groenhuysen 2023;
- Nieuwbouw Vallei De Brink;
- Financiën Groenhuysen;
- Roadshows door raad van bestuur;
- Rebellenclub;
- Slim & Slagvaardig Centraal Bureau.

Verder werkte de OR in 2022 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. De OR heeft in 2022 twee keer een gezamenlijke training gevolgd onder begeleiding van een externe begeleider.

Lees hier het volledige jaarverslag 2022 van de OR.

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.

9
leden

20
overleggen

RVB
1
overleg met RvB

OR
4
overleggen met OR

ZORG
10
overleggen met hoofd zorg

Gelegitimeerd advies

- Vacature hbo verpleegkundigen
- Crisisteam probleemgedrag
- Gedragsafdeling probleemgedrag
- Positiebepaling 4.0
- Input kwaliteitsvenster

Lopend ongevraagd advies

- Signalen rondom Zovie medewerkers
- Signalen zorgcentrale

Lees hier het volledige jaaroverzicht 2022 van de VVAR.

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.

8
leden
excl. voorzitter

6
vergaderingen
met raad van bestuur

15
adviezen / instemmingen

- Advies Strategisch Kompas & ambities 2023;
- Advies Strategisch Vastgoedplan;
- Advies Bestuursmodel Groenhuysen o.a. éénhoofdig of tweehoofdig rvb;
- Advies Mijn Lable Care;
- Advies wijziging interne organisatiestructuur (toelichting proces);
- Advies kwaliteitsvenster 2021;
- Advies jaarrekening Groenhuysen 2021;
- Advies benoeming de heer W. Hogewaard, raad van commissarissen;
- Advies benoeming mw. H. van Nispen, lid raad van bestuur;
- Advies begroting 2023;
- Advies kwaliteitsplan 2023;
- Advies mantelzorg in crisissituaties;
- Advies profiel voorzitter raad van commissarissen;

- Instemming rookbeleid bij klanten;
- Instemming gedragscode klanten, naasten en bezoekers.

Inzake de herinrichting managementstructuur deel II (-impact gewijzigde managementstructuur) heeft de CCR ongevraagd advies gegeven.

Naast de officiële advies- en instemmingsaanvragen heeft de CCR in de vergadering met de bestuurder verschillende onderwerpen besproken. De volgende onderwerpen zijn onder andere aan bod gekomen:

- Stand van zaken corona/vaccineren;
- Presentatie schrijfrechten in Mijn Lable Care;
- Stand van zaken nieuwbouw De Brink/Moerweide;
- Stand van zaken van de verschillende pilots (streamingsdiensten, het aantal medicatiemomenten etc.);
- De rode draad van de positiebepalingen 2021;
- Stand van zaken hoe de vertegenwoordiging met betrekking tot de WMO/thuiszorg in de CCR kan worden weergegeven;
- Het melden van incidenten in Lable Care;
- Het inspectiebezoek aan Heidestede, rapportage inspectie en opvolging aanbevelingen.

In 2022 stonden een aantal onderwerpen binnen de CCR centraal:

- **Werken met een onafhankelijk voorzitter**
  Sinds 1 januari 2021 werkte de CCR samen met een interim onafhankelijk voorzitter. Deze interim voorzitter was aangesteld voor een jaar. Gedurende 2022 is het werken met een onafhankelijke voorzitter geëvalueerd om vervolgens een profiel op te stellen voor een externe voorzitter voor de CCR. Op advies van de CCR is de interim voorzitter per 1 januari 2023 voor vier jaar benoemd als voorzitter van de CCR.
- **Medezeggenschapsregeling en huishoudelijk reglement**
  In 2022 zijn naar aanleiding van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen de medezeggenschapsregelingen en de huishoudelijke reglementen van de CCR als van de decentrale raden (CR) aangepast en vervolgens vastgesteld. Als gevolg van de nieuwe medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement is ook het besluit genomen dat het aantal leden van de CCR in 2023 uit zeven leden bestaat en dat de zittingstermijn van de leden in het eerste kwartaal van 2023 wordt vastgesteld.
- **Oprichting Gemeenschappelijke Cliëntenraad (GCR)**
  Met ingang van medio 2022 is een Gemeenschappelijke Cliëntenraad opgericht. De Gemeenschappelijke Cliëntenraad heeft een keer per acht weken een vergadering. Aan deze vergadering nemen zowel leden van de Centrale Cliëntenraad als leden van de lokale cliëntenraden deel. Tijdens deze bijeenkomsten wordt informeel gesproken over specifieke onderwerpen.

Algemeen
Een aantal vertegenwoordigers van de cliëntenraden van Groenhuysen hebben deelgenomen aan de door het Zorgkantoor georganiseerde bijeenkomst cliëntenraden in Brabant op 14 september. Daarnaast heeft een delegatie van de CCR de netwerkbijeenkomst van 5 juli, die door Groenhuysen werd georganiseerd, bijgewoond. Een aantal leden hebben het domotica event, gehouden in de kapel van Wiekendael en georganiseerd door Groenhuysen, in het voorjaar bijgewoond. De CCR is ook betrokken geweest bij de klankbordgroep van de nieuwbouw ‘Vallei de Brink.’ Tot slot zijn een aantal leden van de CCR bevraagd tijdens het visitatiebezoek van de vakgroep specialist ouderengeneeskunde.

Ondersteuning
Groenhuysen heeft de CCR in 2022 voldoende personele en/of financiële middelen beschikbaar gesteld, zodat de CCR goed kon functioneren. De CCR is gedurende het hele jaar 2022 secretarieel ondersteund in de voorbereiding en verslaglegging van de vergaderingen. Qua

financiën is de CCR voldoende ondersteund. De secretariële ondersteuning van de lokale cliëntenraden is voor de meeste locaties een aandachtspunt. Door de nieuwe organisatiestructuur is de basis gelegd voor deze ondersteuning, deze zal naar verwachting in 2023 worden ingevuld.

Scholing
De leden van de CCR hebben gedurende het zittingsjaar 2022 de mogelijkheid gehad zich verder te verdiepen in hun taak als lid van de Centrale Cliëntenraad van Groenhuysen. Door een aantal leden is actief (online en fysiek) de informatie en nieuwsberichten van branche organisaties als het LOC gevolgd.

Commissie Wetenschap & Ethiek

In de commissie Wetenschap & Ethiek, opgericht in 2017, zit een vertegenwoordiging vanuit Behandeling & Begeleiding, zorgbeleid, de VVAR en HRM. Daarnaast sluiten er ook altijd onderzoeksmakelaars aan vanuit Tranzo om te adviseren en mogelijke samenwerking te bespreken. Tranzo is het wetenschappelijk centrum voor zorg en welzijn van Tilburg University. In de commissie heeft ook een contactpersoon vanuit Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen (UKON) zitting.

In 2022 is er onderzoek in het kader van een studie gedaan naar:

- Revalideren na een heupfractuur, en dan? Onderweg naar duurzaam thuis;
- Ouder worden jezelf blijven, maar wat als je jezelf niet durft te zijn?;
- Rouwbegeleiding en rouwverwerking bij kinderen en jongeren;
- Verbetering van de artsenvisite en gedragsvisite en het MDO op afdeling Groenpark;
- De inhoud en effectiviteit van trainingen of andere interventies die gericht zijn op herkenning van laaggeletterdheid onder (zorg)medewerkers;
- Het effect van de Somnox slaaprobot op klanten met slaapproblematiek in de palliatieve fase;
- Groenhuysen (locatie De Pastorie) heeft deelgenomen aan het onderzoek ‘Een betekenisvol leven: een actieonderzoek naar het implementeren van een hulpmiddel

voor het verbeteren van knelpunten rond zingeving aan het levenseinde' gesubsidieerd vanuit ZonMw.

Daarnaast is er in 2022 ook extern onderzoek gedaan naar:

- ParkinsonSupport III In het zicht van sterven;
- The usability and feasibility of the TAI Toolkit in daily clinical practice.

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 (psychogeriatrie en somatische problematiek), jonge mensen met dementie, geriatrische revalidatiezorg en gerontopsychiatrie. Daarnaast zijn er bij Groenhuysen diverse ontwikkelingen op onderzoeksgebied. Een specialist ouderengeneeskunde is na zijn promotie (2021), in samenwerking met Groenhuysen, in deeltijd in de functie van onderzoeker aangebleven bij de Radboud Universiteit Nijmegen.

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 een verpleegkundig specialist gestart met haar promotieonderzoek. Dit onderzoek loopt momenteel nog. Daarnaast is in 2022 een promotieonderzoek van een GZ-psycholoog voorbereid.

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, de organisatie, de managers en medewerkers, de adviesorganen 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.

Na het vertrek van de voorzitter raad van bestuur in 2021 heeft de raad van commissarissen in overleg met de raad van bestuur, de heer Axt, 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 en in januari 2022 zijn hiervan de resultaten gedeeld met de raad van commissarissen, de raad van bestuur en de interne organisatie. In maart 2022 heeft de raad van commissarissen een definitief besluit inzake het bestuursmodel Groenhuysen genomen, horende de positieve adviezen van de OR en de CCR. Dit besluit omvatte dat een tweehoofdige raad van bestuur werd gehandhaafd. In de raad van commissarissen vergadering van 23 maart 2022 is de heer Axt door de rvc benoemd tot voorzitter van de raad van bestuur. Groenhuysen heeft tot en met 30 september 2022 een eenhoofdige raad van bestuur gekend in de persoon van de heer Axt. Per 1 oktober 2022 is mevrouw van Nispen aangetreden als lid van de raad van bestuur. Sinds medio december 2022 werkt de raad van bestuur met een portefeuilleverdeling. De verdeling is zowel intern als extern gedeeld.

Naar aanleiding van het onderzoek naar het bestuursmodel hebben ook nog andere wijzigingen in de inrichting van de organisatie plaatsgevonden. Eén van de wijzigingen die heeft plaatsgevonden is dat de (domein)managers niet meer hiërarchisch worden aangestuurd door de raad van bestuur. Per 1 juni 2022 worden de managers van de Wlz-locaties, sociaal domein en thuiszorg aangestuurd door het hoofd zorg. De managers van de expertisegebieden en de artsen worden per 1 oktober aangestuurd door het hoofd behandeling & expertise. De behandelaren worden per 1 oktober 2022 aangestuurd door de procesmanager behandeling & begeleiding. De verandering van aansturing heeft te maken met het gegeven dat de raad van bestuur zich meer vrij kan spelen voor de strategische vraagstukken, sturing op de koers van de organisatie en de organisatie extern goed te kunnen vertegenwoordigen. Daarnaast dient de wijziging er zorg voor te dragen dat het primaire proces in de beleidsvoorbereiding en besluitvorming (BR) structureel meer vertegenwoordigd wordt en dat er meer samenhang gecreëerd wordt binnen zorg, welzijn en behandeling & begeleiding.

De raad van bestuur neemt horende de adviezen van de bestuursrotonde, elke week besluiten. Deze besluiten worden op Huysnet (het Groenhuysen intranet) kenbaar gemaakt voor de interne organisatie. Daarnaast heeft de raad van bestuur 1x per maand overleg om besluiten te formaliseren en specifieke bestuurlijke onderwerpen te agenderen.

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.

De auditcommissie kwam in 2022 zeven 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 2022? Dan kunt u de jaarverantwoording van 2022 lezen.

Lees hier de jaarverantwoording 2022 van de RvC.

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.

Om het Strategisch Kompas op locaties te laten landen zijn er verschillende activiteiten uitgezet. Vervolgens is er elk kwartaal een strategie uitgelicht. Op deze manier wordt er meer lading gegeven aan diverse zaken die we binnen Groenhuysen voor deze strategie ondernemen.

Het Strategisch Kompas geeft de richting van Groenhuysen aan voor de komende jaren. Echter door de snel veranderende ontwikkelingen binnen de (ouderen)zorg met als gevolg hiervan de ontstane knelpunten en kansen heeft Groenhuysen gemeend om in 2022 een ambitiedocument op te stellen om de vraagstukken, zoals een dubbele vergrijzing, personeelstekort, inzet van technologie etc. die er liggen aan te kunnen pakken. Dit ambitiedocument benadrukt hoe Groenhuysen zich gereed maakt voor de toekomst. Om voor de toekomst klaar te staan vraagt dit onder andere een proactieve en creatieve strategie vanuit visie gedreven, een intersectorale benadering om regionale vraagstukken op te lossen en vraagt het een doorontwikkeling van de regionale samenwerking.

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

Netwerkbijeenkomst
Op 5 juli 2022 heeft Groenhuysen in een netwerkbijeenkomst aan al haar stakeholders aangegeven dat Groenhuysen zich verantwoordelijk voelt voor de regionale woon,- welzijn- en zorgvraagstukken, maar dat zij hiervoor de samenwerking zoeken met anderen. Aan de

regionale netwerkpartners is een handreiking gedaan om samen met Groenhuysen de vraagstukken voor de komende jaren gezamenlijk op te pakken. De netwerkbijeenkomst was een zeer geslaagde bijeenkomst waarbij het zorgvuldig transformeren op de verschillende onderwerpen duidelijk naar voren kwam, wat vervolgens op de diverse overlegtafels in de regio een verdieping heeft gekregen.

Roadshows
De raad van bestuur heeft in het najaar van 2022 ‘roadshows’ gehouden voor alle medewerkers werkzaam binnen een locatie/domein. De doelstelling van de roadshows was om medewerkers mee te nemen in de ontwikkelingen binnen de zorg. Wat voor effecten deze ontwikkelingen hebben op de zorg, welzijn en ondersteuning van onze klanten en op welke wijze Groenhuysen zijn werk anders kan organiseren en uitvoeren om het groeiend aantal klanten en de steeds zwaardere zorg met minder medewerkers op te kunnen vangen. Ook is tijdens de roadshows stilgestaan bij de uitkomsten van de werkdrukscan die is uitgevoerd en welke acties daarvoor vanuit de locaties, domeinen en afdelingen in gang zijn gezet.

De sporen van de transformatie: anders werken (door inzet van hulpmiddelen, technologie, innovaties en zorgcentrale), familieparticipatie en community denken zijn gedeeld. Aangegeven is dat het gesprek hierover en de specifieke invulling op de locatie/afdeling/domein onderling en het management aandacht moet krijgen en moet blijven houden. Medewerkers weten immers het beste wat in de praktijk het meest effectief is ter ondersteuning van hun werkzaamheden. Verder is er aandacht besteed aan de uitkomsten van het Groenhuysen strategisch vastgoedplan, waar we voor alle locaties in beeld hebben gebracht of deze afdoende

toekomstproof zijn. Voor iedere locatie is aangegeven hoe wij de nabije toekomst voor een locatie zien en waar dat duidelijk was is aangegeven welke plannen we met een locatie hebben. Naast de informatievoorziening is ook veel aandacht besteed aan de vragen, zorgen en ideeën van medewerkers. Er ontstond een waardevolle dialoog onderling, met het management en de raad van bestuur.

Ontwikkelprogramma 'Als je het mij vraagt…'
De ouderenzorg wordt op dit moment geconfronteerd met een forse stijging van het aantal klanten, door de dubbele vergrijzing, die zorg nodig hebben. Tevens is de zorgvraag van de klant complexer en zwaarder geworden. Daarnaast is er vanwege het personeelstekort een grote uitdaging op de arbeidsmarkt. Ook Groenhuysen heeft met voorgaande ontwikkelingen te maken. Om genoemde redenen wil Groenhuysen vanaf 2023 inzetten op 'meer zorg kunnen leveren met minder medewerkers door fundamenteel anders te gaan werken'. Hierbij staat buiten kijf dat Groenhuysen blijft staan voor veilige en menslievende zorg.

Om ervoor te zorgen dat Groenhuysen ook daadwerkelijk de koers van het Strategisch Kompas in de dagelijkse praktijk inzet, waardoor er een structurele en toekomstbestendige koerswijziging plaatsvindt, is in november-december 2022 een strategisch programma ontworpen dat in 2023-2024 uitgevoerd zal worden. Het programma wordt in de eerste helft van 2023 begeleid, uitgevoerd en gemonitord door een externe programmamanager.

Met het ontwikkelprogramma wil Groenhuysen een duurzame koerswijziging tot stand laten komen. Niet alleen de medewerkers in het primaire proces moeten anders gaan werken, heel Groenhuysen moet anders gaan werken. De organisatie leert daadwerkelijk anders naar het werk te kijken en leert nieuwe vaardigheden aan om hier concreet handen en voeten aan te geven, de organisatie als geheel verlegt zijn koers. Verder is het ontwikkelprogramma noodzakelijk om de benodigde verandering ook daadwerkelijk samen met de medewerkers in de zorg te ontwerpen waarbij Groenhuysen het onderling leren van elkaar versterkt. Samen kaders ontwikkelen en die ook allemaal te hanteren: Samen Groenhuysen! Werken vanuit de bedoeling is hier een belangrijke onderlegger in. Tot slot kan worden aangegeven dat op diverse onderwerpen haast is geboden! Gezien de snelheid van de ontwikkelingen in de maatschappij komt het Strategisch Kompas geen dag te vroeg: het ontwikkelprogramma moet versnelling en focus aanbrengen op onderwerpen om de noodzakelijke beweging te versterken. De projecten waar de versnelling op gaat plaatsvinden passen allemaal binnen de zes strategieën van het Strategisch Kompas.

Inspectie

Groenhuysen heeft in 2022 geen meldingen bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) gedaan voor wat betreft calamiteiten bij klanten. Wel heeft Groenhuysen een calamiteit gemeld bij de IGJ met betrekking tot een medewerker. De IGJ heeft naar aanleiding van deze melding geen acties ondernomen naar Groenhuysen. Groenhuysen heeft de casus intern opgepakt en verder afgehandeld. Daarnaast kan worden aangegeven dat Groenhuysen in het verslagjaar geen bezoek of vragen heeft gekregen van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Op 6 juli 2022 bracht de IGJ een bezoek aan locatie Heidestede in Sint Willebrord. Allereerst heeft de IGJ gesproken met de bestuurder en een delegatie van de raad van commissarissen. Vervolgens heeft de IGJ gesproken met het management, medewerkers en een delegatie van de cliëntenraad. Door deze gesprekken heeft de IGJ zich een beeld gevormd over de zorg- en dienstverlening binnen Heidestede. Naar aanleiding van dit bezoek is een rapport verschenen. De opdracht vanuit de IGJ aan Groenhuysen is geweest om op onderdelen een ontwikkelplan

op te stellen. Dit ontwikkelplan heeft Groenhuysen aangeleverd en is eind 2022 door de IGJ als goed bevonden. Medio januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de raad van bestuur en de IGJ omtrent hoe Groenhuysen stuurt op de kwaliteit en veiligheid van zorg.

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 op Huysnet. En gaf ze uitleg aan medewerkers in teamoverleggen en 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 2022 zijn:

De top 2 van de meest voorkomende meldingen zijn:

- Persoonsgegevens naar een verkeerde ontvanger gestuurd (7 van de 24 meldingen);
- E-mails niet via BCC functie verstuurd (4 van de 24 meldingen).

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 geven we richting 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 medewerkers te kunnen ondersteunen in de zorg.

In 2022 zijn verdere voorbereidingen getroffen om de visie op Zorginnovatie verder vorm te geven. Middels de roadshows, die de raad van bestuur op elke locatie heeft gehouden, is verdere bewustwording gecreëerd bij medewerkers met betrekking tot de noodzakelijke inzet van technologie, naast de professionele zorg- en dienstverlening.

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.

Video: https://www.youtube.com/watch?v=9SBZBvD1QVc

Per november 2022 zijn de digicoaches gestart binnen Groenhuysen. De digicoaches ondersteunen de collega’s op de werkvloer met de digivaardigheden in de zorg (uitleg/gebruik van systemen), het begeleiden bij nieuwe zorgtechnologieën op de werkvloer en ze zijn er om vragen te beantwoorden rondom het gebruik van telefoon, laptop, computer/tablet.

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 2022 heeft de ‘Wisselbuddy’ gewonnen met het beste idee van Groenhuysen.

Beste idee 2022: Wisselbuddy
Maar liefst 315 stemmen kwamen er binnen. Uiteindelijk won de ‘Wisselbuddy’ met 44,8% van de stemmen.

Wisselligging geven is voor veel klanten een storende maar wel hoognodige factor. Het kan voor medewerkers arbeidsintensief zijn ondanks huidige beschikbare hulpmiddelen. De ‘Wisselbuddy’ is een bed dat automatisch ieder kwartier een haast onmerkbaar stukje van positie verandert. Hierdoor verandert ook steeds de houding van de klant gedurende men op bed ligt. Dit gebeurd onmerkbaar voor de klant en uiteindelijk is het minder arbeidsintensief voor medewerkers. Het doel van het idee is het risico op decubitus te verlagen, de arbeidsintensiviteit bij medewerkers te verlagen en het comfort (doorslapen) voor de klant te verbeteren.

Groenhuysen onderzoekt momenteel de realisatie en inzet van de ‘Wisselbuddy’.

Zorgcentrale

In 2022 is Groenhuysen het project ‘zorgcentrale 24/7’ gestart. Het doel is dat de verpleging op de locaties in de 24-uurs zorg worden ontzorgt in de beoordeling en de prioritering van actieve en passieve meldingen door de medewerkers van de zorgcentrale. Het resultaat van de zorgcentrale zou onder andere zijn dat het logistieke zorgproces (looproutes) geoptimaliseerd wordt en er meer rust bij klanten en medewerkers komt betreffende de opvolging van meldingen. In 2023 zal de verdere invulling en werkwijze van de zorgcentrale worden uitgewerkt.

Heupairbag

Binnen Groenhuysen willen we graag de kans op een heupfractuur zo klein mogelijk maken door de inzet van de heupairbag. Wanneer de heupairbag een val detecteert wordt deze aan de valzijde gevuld. Onderstaande video demonstreert hoe de heupairbag 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 heupairbag alleen activeert bij zijwaartse vallen betekent dit dus ook dat er met de heupairbag geen 100% garantie is op het voorkomen van letsel.

De heupairbag wordt op meerdere locaties van Groenhuysen ingezet. Zowel op de PG- als somatiekafdelingen. In 2022 zijn we ook gestart met de inzet van een nieuw model heupairbag, de short. Dit betekent dat er vanaf nu keuze is uit twee modellen (belt en short). De short is geschikter voor klanten die zelfstandig naar het toilet gaan.

Zorgmedewerker, fysiotherapeut en de specialist ouderengeneeskunde adviseren gezamenlijk over de inzet van de heupairbag. Enkele voordelen van de heupairbag:

- Verkleint de kans op een heupfractuur bij zijwaartse vallen (betere kwaliteit van leven);
- Klanten hebben meer bewegingsvrijheid (eigen regie) wat resulteert in minder probleemgedrag;
- Er is een afname van supervisie/controle, waardoor er meer rust is op de afdeling;
- Geruststelling onder (zorg)medewerkers en familieleden;
- Besparing van zorguren.

Video: https://www.youtube.com/watch?v=ToIoWieonLs

PGO/eOverdracht

Gegevensuitwisseling tussen klant en zorgprofessional, zorgprofessionals onderling en de langdurige en curatieve zorg is nog niet altijd elektronisch. Het programma InZicht heeft als doel om veilige en eenduidige elektronische gegevensuitwisseling te versnellen. Hiervoor startte het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de subsidieregeling InZicht. In 2021 heeft Groenhuysen zich voor de regeling VIPP Inzicht ingeschreven. Het doel was eind 2022 deze elektronische gegevensuitwisseling te hebben gerealiseerd. Dit is niet gelukt, omdat de leveranciers van de verschillende software pakketten meer tijd nodig hadden om bepaalde standaarden in te bouwen. Voor wat betreft de subsidie kan worden aangegeven dat deze is verlengd tot 30 juni 2023. Dit betekent dat Groenhuysen zich het komende half jaar inzet om aan de resultaatverplichting van de twee modules, eOverdracht en PGO (persoonlijke gezondheidsomgeving), te voldoen. Medewerkers worden geschoold om gegevens gestructureerd vast te leggen in het dossier. Dit is noodzakelijk om het uitwisselen van gegevens tussen zorgverleners mogelijk te maken. Vanaf januari 2023 ontvangt Groenhuysen de verpleegkundige overdracht vanuit het Bravis ziekenhuis digitaal via Zorgdomein in het medisch- en zorgdossier. Medio 2023 kunnen klanten gegevens, die op een gestructureerde manier zijn vastgelegd, ophalen in een PGO. Een PGO is een app of website waarmee je steeds meer gegevens over jouw gezondheid op één plek kunt verzamelen. Voor meer informatie, neem een kijkje op www.pgo.nl.

Zorgtoilet

Het zorgtoilet wordt onder andere op de GRZ-afdelingen en de dagverzorging ingezet. Door gebruik van het zorgtoilet kunnen klanten weer zelfstandig(er) naar het toilet. Dit geeft de klant meer eigen regie. Daarnaast bespaart het zorgmedewerkers fysieke belasting en tijd. Het zorgtoilet is tot op heden geplaatst in de openbare ruimtes als gedeeld toilet. In 2023 gaat Groenhuysen onderzoeken in hoeverre er een alternatief is voor het zorgtoilet dat (tijdelijk) op appartementen van klanten geplaatst kan worden en dus voor individueel gebruik gebruikt kan worden.

Medicijndispencer

Eind 2022 is Groenhuysen, vanwege leveringsproblemen van de cMed overgestapt naar de medicijndispenser van Medido. Qua functionaliteiten komt de Medido erg overeen met de cMed. Het is ook een apparaat waarin een medicatierol met medicijnen zit. Op het moment dat de medicijnen nodig zijn, geeft het apparaat een signaal. De klant wordt door het apparaat ondersteund bij de inname van de medicatie. Dit geeft de klant eigen regie. Daarnaast bespaart het zorgmedewerkers tijd. Groenhuysen start begin 2023 met de inzet van de Medido in de thuiszorg en binnen de verschillende zorglocaties.

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.

Na de pilot in 2021, is in 2022 besloten te stoppen met de inzet van de Smart Glass. Groenhuysen was niet tevreden over het gebruik en de resultaten van het product. In 2023 wordt, na prioritering van de innovaties binnen Groenhuysen, geïnventariseerd of een nieuwe pilot met betrekking tot de Smart Glass zinvol gaat zijn.

Wentellakensysteem

Verplaatsing van klanten in bed is een fysiek zware handeling voor zorgmedewerkers. Gebruiksvriendelijk wentelen is het kenmerk van een wentellakensysteem. Met één knop op de handbediening wordt het wentellaken gespannen en opgerold aan één van de zijhekken van het bed. Met een wentellakensysteem wordt het tillen, trekken, rollen en duwen gereduceerd. Zo kan de klant in bed eenvoudig verplaatst en/of gedraaid worden. Dit geeft een enorme vermindering in fysieke belasting bij zorgmedewerkers. De inzet van een wentellakensysteem wordt geïndiceerd door de ergotherapeuten en fysiotherapeuten. Sinds 2022 wordt dit systeem op meerdere locaties van Groenhuysen gebruikt.

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 zorgorganisaties 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.

Anders Werken in de Zorg is een samenwerkingsverband waar zes regio's in Nederland aan deelnemen: West-Brabant, Friesland, Zeeland, Midden-Brabant, Utrecht en Drenthe. Binnen regio West-Brabant slaan twaalf organisaties voor verpleeghuiszorg, waaronder Groenhuysen, de handen ineen. Met het programma willen we in hoog tempo, met nieuwe technologieën, het werken in de zorg ondersteunen, tijd besparen en de productiviteit verhogen. Het doel is met minder tijd en inspanning, betere zorg en een fijne werkomgeving leveren. Groenhuysen ging in 2022 aan de slag met de volgende projecten: Wolk heupairbag, medicijndispenser binnen de zorglocaties en de bedsensor.

De bedsensor

Sinds eind 2022 wordt op de locaties Groenpark/Revapark gebruik gemaakt van een bedsensor. De bedsensor geeft informatie over druk, houding en trillingen. De informatie wordt in een app weergegeven. Deze informatie kan vervolgens gebruikt worden voor inzicht in:

- Welke klant in bed ligt. Dit om valincidenten te voorkomen;
- Of een klant wisseling nodig heeft. Dit om decubitus te voorkomen;
- Welke klanten wakker zijn. Dit om de ochtendzorg te optimaliseren en personaliseren;
- Het slaappatroon van klanten. Met deze informatie kunnen behandelaren gerichte interventies adviseren.

Deze extra inzichten worden als prettig ervaren door medewerkers. In 2023 willen we verder onderzoeken of er andere bedsensoren zijn die beter aansluiten op onze huidige technische infrastructuur. Daarnaast willen we nagaan welke (nieuwe) mogelijkheden de slimme sensor heeft.

COVID-19

De pandemie COVID-19 had begin 2022 nog impact op de zorg- en dienstverlening. Gelukkig kwamen we ook bij Groenhuysen na de eerste maanden in rustiger vaarwater terecht en hadden we alles goed onder controle.

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, bestaat uit medewerkers van zorgbeleid, behandeling en begeleiding, HRM, bedrijfsvoering en communicatie. In 2022 is het regieteam op afroep bij elkaar geweest volgend op de ontwikkelingen van het coronavirus en de berichtgeving vanuit de overheid, de regio en de omvang van uitbraken binnen Groenhuysen en de impact daarvan op klanten en medewerkers.

Ook in 2022 was er sprake van een goede samenwerking in de regio, in het bijzonder met het Bravis ziekenhuis (+ laboratorium en zorgapotheek), tanteLouise en Thuiszorg West-Brabant.

Een terugblik op 2022

Eind 2021 zaten we nog in een harde lockdown vanwege de opmars van de omikronvariant. Deze variant verving binnen enkele weken de deltavariant. In januari 2022 vonden gelukkig de eerste versoepelingen plaats, op 6 januari was Groenhuysen op klantniveau zelfs coronavrij! Maar corona was nog niet klaar met ons, de voorjaarsgolf lag op de loer en ook de druk op onze zorgmedewerkers werd steeds groter.

In februari 2022 besloot de overheid toch verschillende maatregelen los te laten. Het coronatoegangsbewijs verviel en ook de anderhalvemetermaatregel was niet meer nodig. Aangezien we met kwetsbare ouderen werken en het (corona)verzuim onder medewerkers nog steeds hoog was, hielden we bij Groenhuysen nog wel een aantal maatregelen in stand (op advies van Actiz). Bezoek op de locaties was weer welkom, met wel nog het dringende advies om 1,5 afstand te houden en een mondkapje te dragen.

De herhaalprik (tweede booster)
Vanaf eind maart ontvingen 60-plussers, bewoners van verpleeghuizen en mensen met een ernstig verminderde weerstand een uitnodiging voor een herhaalprik (tweede booster). Deze herhaalprik moest ervoor zorgen dat de bescherming tegen het virus op peil bleef. Bewoners van verpleeghuizen of andere instellingen gericht op de ouderenzorg kregen de vaccinatie in de instelling. In de week van 21 maart werd bij Groenhuysen de herhaalprik uitgedeeld. Ook onze medewerkers kregen de mogelijkheid om de herhaalprik eerder te halen. Dit ter bescherming van zichzelf en de kwetsbare ouderen waar zij mee werken.

Na het vervallen van bijna alle maatregelen eind maart 2022 gaat corona een steeds kleinere rol spelen in het dagelijks leven. In april sloot de Bravis teststraat voor medewerkers. Vanaf dat moment kon iedereen terecht bij een reguliere testlocatie van de GGD. Een PCR test na een positieve zelftest was ook niet meer nodig. In de zomer van 2022 kon het regieteam afschalen.

Echter bleven we alert en stonden we paraat waar nodig. Vooral in de zomerperiode bleef de druk op het zorgpersoneel namelijk erg hoog.

In het najaar van 2022 kwam er weer een vaccinatieronde voor onze klanten en medewerkers. Dit kon zelfs in combinatie met het halen van de griepprik. In november leek de najaarspiek aan een eind te komen. Voor het eerst sinds de start van de covid pandemie beleefden we een winter zonder maatregelen. Er kwam een grotere focus op het lange termijnbeleid. Het loslaten van bijna alle maatregelen werd bij Groenhuysen wel gemerkt aangezien er regelmatig virusuitbraken plaatsvonden. Dit waren voornamelijk luchtwegvirussen waaronder ook influenza en het RS-virus, het ging hierbij dus niet alleen om corona. Vanwege deze reden kwam er binnen Groenhuysen een tijdelijk protocol isolatiemaatregelen voor zowel covid-19, influenza en het RS-virus. Dit protocol is van kracht en geeft houvast tot 1 april 2023.