

Jaarverslag 2024 **Groot Hoogwaak**

**“Samen groeien we naar grote hoogte”
Kwaliteit in beeld**



Inhoud

.....	1
1 Inleiding	3
2. De organisatie	5
Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften in leefplezier	6
Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken.....	9
Bouwsteen 3: Het werk organiseren in werkplezier	13
Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen	16
Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit	17
Facilitair veilig op koers, naar een groene omgeving.....	19

1 Inleiding

In 2024 is het kwaliteitskader voor de zorg vervangen door een nieuw landelijk kader: het kwaliteitskompas. Dit kompas legt meer nadruk op het voorkomen van een grotere zorgvraag, door te kijken naar wat ouderen zélf en samen met hun netwerk kunnen. En daarbij hoe de professionele zorg- en ondersteuning daarop kan aansluiten. Naast het leveren van zorg en diensten, zowel in de 81 appartementen in het woon-zorgcentrum met de zes ELV kamers voor laag-complexe tijdelijke zorg, als in de wijkverpleging op het terrein en binnen Noordwijk, als casemanagement in Noordwijk, is het “ontmoeten” in de ruimste zin van het woord toegevoegd aan onze visie. Onze visie is: Groot Hoogwaak, de fijnste plek om te wonen, de fijnste plek om te werken en de fijnste plek om te ontmoeten.

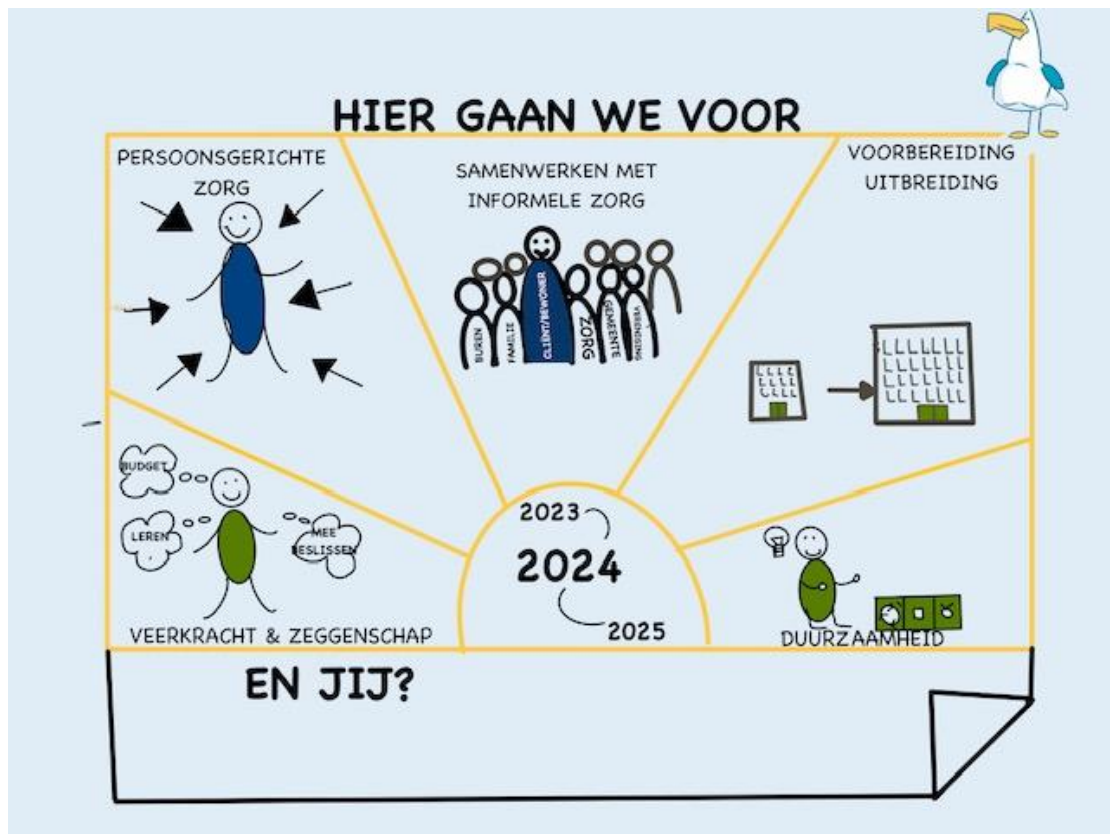
Dat betekent dat de wensen en behoeften van de bewoners en cliënten centraal staan, maar ook dat het samenwerken met hen en hun netwerk, waarin mantelzorgers, familie en anderen een rol spelen, en het samenwerken met vrijwilligers van groot belang is.

Daarnaast is het versterken van het eigenaarschap en zeggenschap van de professionals ook een speerpunt. Zij zijn voor Groot Hoogwaak goud waard! Daar hebben we met een prachtig feest in het najaar ook bij stil gestaan.

Tot slot zijn we mogelijkheden aan het onderzoeken om uit te breiden. Zowel uitbreiding van diensten en producten als mogelijk uitbreiden in de hoeveelheid appartementen op het terrein van Groot Hoogwaak. Concreet heeft dat in 2024 de implementatie van Groots Thuis, VPT bij Groot Hoogwaak opgeleverd. Het 'volledig pakket thuis' (VPT) is een 'pakket zorg' voor mensen met een indicatie voor de Wet langdurige zorg (Wlz). Het verschil is de leveringsvorm: in plaats van zorg & dienstverlening in het woon-zorgcentrum kan iemand thuis blijven wonen en levert Groot Hoogwaak het volledige pakket zorg, ondersteuning op huishoudelijk vlak en welzijn.

In dit verslag geven we compact het beeld weer van alle bouwstenen die zijn uitgewerkt in het generiek kompas. Het generieke kompas sluit aan bij de ontwikkeling die Groot Hoogwaak doormaakt. In dit verslag schetsen we een beeld over de stand van zaken met een terugblik naar 2024 en een doorkijk naar 2025. Dit kwaliteitsbeeld is voorgelegd aan de cliëntenraad, de Raad van Toezicht en de ondernemingsraad.

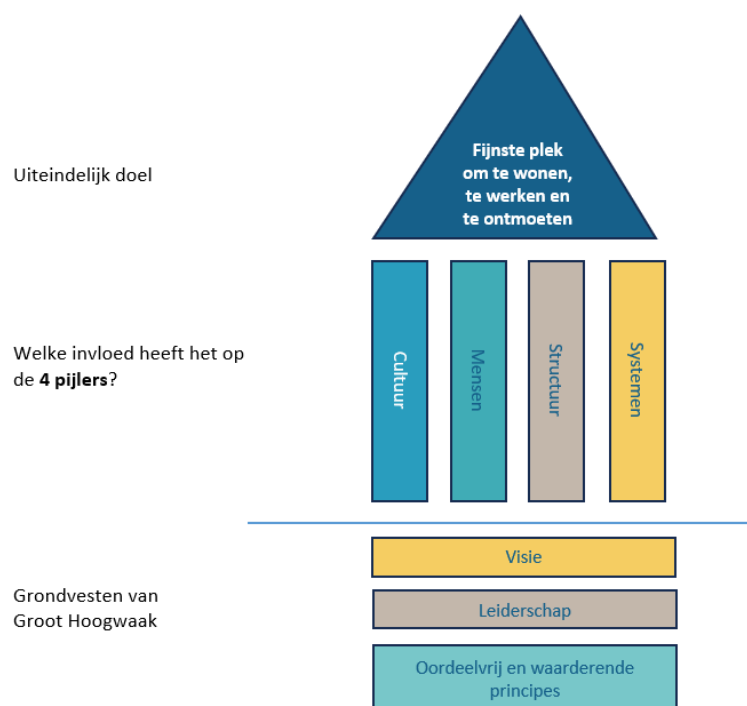
Henny Roos
Directeur-bestuurder Groot Hoogwaak
December 2024



Afbeelding 1: een visuele weergave van het jaarplan 2024.

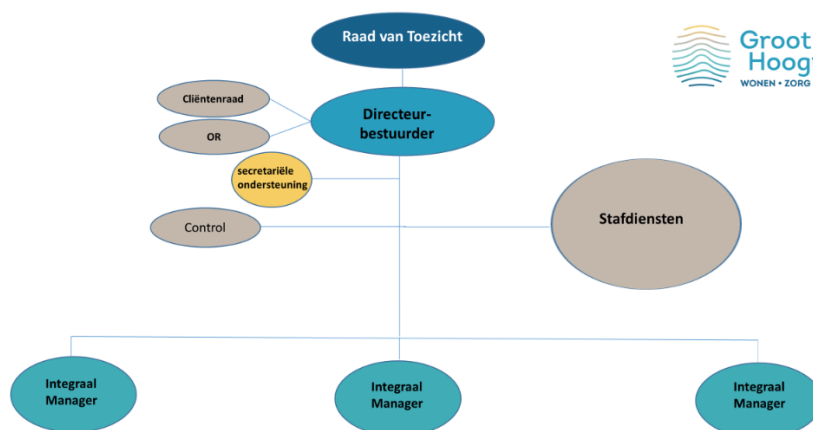
2. De organisatie

De visie van Groot Hoogwaak is “fijnste plek om te wonen, te werken en te ontmoeten”. Hieronder staan de vier pijlers en de grondvesten waarop het huis is gebouwd schematisch weergegeven.



Afbeelding 2: de visie afgebeeld in het huis met pijlers.

Dat bereiken we met elkaar. Dat wil zeggen met teams werkend op de vier etages van het woon-zorgcentrum, drie in de wijkverpleging en sinds september 2024 een VPT team. Elk team heeft een kwaliteitsregisseur die ook zitting neemt in een maandelijks overleg met de directeur-bestuurder. Naast de zorgteams zijn er ondersteunende diensten, een facilitaire dienst en vele vrijwilligers die ons ondersteunen. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk, samen met drie managers. Het organogram ziet er schematisch als volgt uit:



01-01-2023

Afbeelding 3: Organogram visueel weergegeven.

Bouwsteen 1: Het kennen van wensen en behoeften in leefplezier

We streven ernaar om het leefplezier van bewoners en cliënten centraal te stellen en daarbij de familie en andere naasten actief te betrekken. Om dit te verbeteren zijn we gestart met het project “informele zorg” dat ondersteund wordt door een coach van waardigheid en trots.



Quote van een familielid tijdens de familieavond.

Het ritme van de bewoner is het uitgangspunt bij het organiseren van activiteiten op het gebied van zorg en welzijn. Behoeften en wensen leggen we vast in het elektronisch zorgdossier, die steeds meer cliëntgericht zijn: met een foto, een korte samenvatting over het leven van de bewoner zien we gelijk om wie het gaat.



Quote van een eerste contactpersoon van een bewoner.

Caren zorgt is een digitale service, waarin eerste contactpersonen in het zorgdossier van hun familielid kunnen meekijken en daarin ook kunnen communiceren. Uiteraard kunnen medewerkers op de etage of in de wijkteams ook direct worden aangesproken. Daarnaast worden door de etages nieuwsbrieven verstuurd en wordt elke maand de nieuwsbrief “Groots Hoogwaak” verspreid.

Om meer over de bewoner te weten te komen, zijn we gestart met het maken van een levensmozaïek, waarin per bewoner op een poster het levensverhaal wordt weergegeven. Het zorgleefplan wordt twee keer per jaar, in het bijzijn van de bewoner en de eerste contactpersoon geëvalueerd en bijgesteld.

De huiskamers in het woon-zorgcentrum zijn voorzien van een pakket (belevings-) materiaal om te ondernemen, zoals spelletjes, thema boekjes en dergelijke. Ook zijn er diverse gezamenlijke activiteiten die worden aangeboden. Denk aan de schilderclub, de bridge, het zingen van geestelijke liederen, de bingo, samen creatief aan de slag, een filmmiddag, een katholieke dienst, een spelsoos, weeksluiting en uitjes met de rolstoelbus.

Welzijn is ook bij Groots Thuis (VPT) een belangrijke pijler. We zijn met elkaar en partners in de regio in gesprek hoe we gehoor kunnen geven aan de wensen van cliënten in de wijk en cliënten van het VPT team op het gebied van welzijn.

Op het gebied van voeding en sfeer zijn collega's getraind. Dit krijgt in 2025 een vervolg.



Naast dat we met de bewoners, cliënten en hun naasten continue in gesprek zijn, meten we voortdurend via TopQare de tevredenheid op het gebied van de thema's: participatie, veiligheid en hygiëne, kwaliteitskader en dergelijke. De aanpak is een digitale tool met een aantal stellingen voor contactpersonen en medewerkers. Daarnaast is er een papieren lijst met stellingen voor bewoners en cliënten die in staat zijn tot, of beschikbaar zijn voor het geven van response. De uitkomsten gaan we in 2025 borgen in de teams: tevredenheid, incidenten, klachten op team niveau worden in een kleine samenstelling van elk team besproken en daarna teruggekoppeld aan de teamleden in een teamvergadering.

Ook op zorgkaartNederland.nl wordt tevredenheid als volgt gewaardeerd:



Woon-Zorgcentrum Groot Hoogwaak ✓

Verpleeghuiszorg

8.1 uit 150 waarderingen

Groot Hoogwaak 1, Noordwijk aan Zee



Groot Hoogwaak, Thuis Support ✓

Wijkverpleging

8.5 uit 91 waarderingen

Groot Hoogwaak 1, Noordwijk

Doelen 2025:

- Implementeren levensmozaïek in het woon-zorgcentrum, maar ook in de VPT en de wijk. Dit mozaïek geeft in een oogopslag een beeld weer van het leven van een bewoner;
- Verder ontwikkelen welzijn in Groots Thuis (VPT);
- Uitkomsten TopQare meting borgen in de teams.



Afbeelding 4: genieten van een borrel in de huiskamer op een etage.

Bouwsteen 2: Het bouwen van netwerken

Eén van de speerpunten waar we de komende jaren mee aan de slag gaan, is het versterken van de samenwerking met het netwerk. Dat vraagt een omslag in gedrag: bij medewerkers gaat deze omslag over de beweging van 'zorgen voor' naar 'samenwerken met'.

Bij de bewoner of cliënt, familie en naasten gaat het over de omslag van 'de zorg neemt alles uit handen' naar 'de familie en naasten zijn nodig om de basiszorg en het welbevinden van hun naaste in de thuissituatie en bij verhuizing naar het woon-zorgcentrum te kunnen realiseren'. Hiervoor is het project samenwerking met informele zorg gestart. Dit project zijn we gestart met twee voorstellingen van "Nico en zijn netwerk", door Ervarea in een volle zaal van theater De Muze. Per etage zijn in het woon-zorgcentrum contactpersonen benoemd voor vrijwilligers. Daarmee hebben vrijwilligers een vast aanspreekpunt binnen een team en daarmee korte lijnen over wat er speelt op een etage.



Iedere week
een bakkie hier
en met mooi
weer naar
buiten.

Antwoord van een familie lid op de vraag "wat doet u voor uw familielid?"

Deze contactpersoon houdt ook het welzijn van de vrijwilliger in de gaten. Het vrijwilligers- en mantelzorgbeleid is herzien en een digitaal systeem is aangeschaft voor de registratie van vrijwilligers. REIN helpt! is aangeschaft, waarin vrijwilligers, mantelzorgers, familie en andere geïnteresseerden informatie kunnen opzoeken over ziektebeelden en alles wat daarbij komt kijken.

Er zijn familieavonden georganiseerd per etage, waarin onder het genot van een warme maaltijd mooie gesprekken zijn gevoerd en informatie is opgehaald. In 2025 gaan we hier zeker mee door. Op etage niveau zijn allerlei mooie initiatieven ontstaan. Denk aan een bbq-avond georganiseerd door familie, een familielid die vis heeft gebakken voor- en met de bewoners en medewerkers van een etage. Jaarlijks komen ook kinderen langs van de basisscholen en van een middelbare school in de regio, om kennis te maken met de zorg, Groot Hoogwaak en de bewoners.



Ik wil zoveel
mogelijk contact
en plezier maken.

Antwoord van een bewoner op de vraag wat wilt u graag doen in Groot Hoogwaak?



Abbeelding 5: Kleuren met kinderen van een basisschool die op bezoek kwamen.

Door de twee casemanagers dementie is in oktober een informatieavond gehouden over het ziektebeeld dementie. Daaruit is een gespreksgroep voor mantelzorgers ontstaan, die elkaar in zes bijeenkomsten ontmoeten. Deze starten eind 2024 en lopen door in 2025.

Met behulp van IZA gelden¹ zijn in de wijk diverse initiatieven ontstaan om de samenwerking te versterken. Hieruit is een warm contact ontstaan met Welzijn Noordwijk, de beweegcoach en vele anderen en zijn in de wijkteams door diverse welzijnsinitiatieven leerzame lunches georganiseerd. Het contact met het bestuur en het ambtelijk apparaat van de gemeente, lokale ondernemers en zorg- en welzijnsinstellingen in Noordwijk is intensiever geworden.

Zo zijn we een stempelpost tijdens de Noordwijkse avondvierdaagse, waar bewoners druk bezig zijn geweest met het stempelen van de kaarten.

¹ Het Integraal Zorg Akkoord (IZA) heeft als doel de ondersteuning en zorg beter te laten aansluiten op de behoeften van mensen en om de kwaliteit en doelmatigheid van de zorg te verbeteren. Onder andere door meer samenwerking in de regio en een focus op gezondheid in plaats van ziekte.



Afbeelding 6: Bewoners stempelen de kaarten van de lopers tijdens de avondvierdaagse.

Regionale samenwerking hebben we met zorginstellingen in de regio, gespecialiseerd op het gebied van dementie en verpleeghuiszorg (Topaz) en gespecialiseerde verpleging (Marente). Op bestuurlijk niveau is in Avant verband regionaal overleg. Dit netwerk geeft ruimte aan netwerken voor kwaliteitsfunctionarissen. Ook nemen zij actief deel aan het Actiz lerend netwerk. Ook de HR adviseurs en opleidingsadviseurs nemen deel aan een regionaal lerend netwerk. Rondom AVG nemen we deel in het netwerk Sleutelnet. Ook in de wijk zoeken we de regionale verbinding op vele gebieden en onderdelen, zoals het ondernemerschap van de wijkverpleegkundigen en tevens de regionale verbinding met poliklinieken en ziekenhuizen.

Doelstellingen 2025:

- Cliëntreis uitschrijven en pakket "Hartelijk Welkom" integreren;
- Visie informele zorg doorvertalen naar de teams, en Groots Thuis (VPT);
- Vervolgen familieavonden per etage;
- Vervolgen vrijwilligers avonden en gespreksgroepen voor mantelzorgers;
- Meten van participatie.



Afbeelding 7: Samen doen!

Bouwsteen 3: Het werk organiseren in werkplezier

Plezier hebben in het werk in een goede balans en positieve gezondheid is een belangrijke pijler bij Groot Hoogwaak. Daarbij is persoonlijk contact heel belangrijk. Managers houden onder andere ambitiegesprekken met medewerkers die daar behoefte aan hebben, vanuit de insteek positieve gezondheid. Ook is een groep collega's aan het nadenken hoe we medewerkers op een goede manier de pensioengerechtigde leeftijd kunnen laten halen, terwijl de zorgwaarde toeneemt. Gelukkig hebben we een grote groep medewerkers die al lang bij Groot Hoogwaak werken, dat willen we graag zo houden. Indien mogelijk wordt in overleg met het team het rooster van medewerkers aangepast op hun behoefte.

Het ziekteverzuimcijfer bij Groot Hoogwaak is iets hoger in 2024 dan in 2023, en blijft een punt van aandacht.

Samen met de ondernemingsraad is het roosterbeleid geëvalueerd en bijgesteld. De ondernemingsraad komt geregeld bijeen en maakt een jaarverslag.

De vraag naar beschermd wonen voor mensen met een intensieve zorgvraag zal in de komende jaren aanmerkelijk toenemen terwijl het huidige aanbod van verpleeghuisplekken niet wordt uitgebreid. Hier willen we op anticiperen. Dit baseren we op de volgende uitgangspunten die in WOZO² zijn benoemd:

- Cliënten blijven zo lang mogelijk thuis wonen. Er is samenwerking met verschillende partijen nodig om dit voor elkaar te krijgen;
- Het woon-zorgcentrum levert steeds meer enkel hoog complexe zorg;
- Formele en informele zorg werken samen om de zorg en ondersteuning die nodig is te leveren;
- Regionale samenwerking is nodig in deze transitie.

Daarom is in 2024 het pakket Groot Thuis, VPT in Noordwijk, opgezet. In 2024 is dit gegroeid naar 13 cliënten en in 2025 willen we hierin nog verder groeien, mogelijk met een tweede VPT team.



² Met het WOZO-programma wordt erop ingezet dat ondersteuning en zorg zich aanpassen aan de voorkeur van ouderen om zo lang mogelijk regie op het eigen leven te houden en dat zware, complexe zorgvragen zo lang mogelijk worden uitgesteld of zelfs worden voorkomen.

Bij Groot Hoogwaak werken gemiddeld 120 fte (circa 250 medewerkers). Graag houden we een stabiele bezetting van medewerkers. In de wijkverpleging is nog wat vacatureruimte, in het zorghuis zijn er nauwelijks vacatures. Medewerkers die ons verlaten, zien we soms ook weer terugkomen. De fte's zijn onderverdeeld in meerdere opleidingsniveaus variërend van MBO niveau 1 t/m HBO niveau 6. Daarnaast zijn leerlingen op verschillende opleidingsniveaus in dienst en zetten we stagiaires in vanuit verschillende opleidingen



De medewerkers geven liefdevolle vrijheid en respect! Luisterend en handelend naar de wens van mijn moeder.

Quote van een dochter tijdens de familie avond

Hieronder is het overzicht functiemix weergegeven:

Type medewerker	Aantal medewerkers
Woonondersteuner/ zorghulp	64
Verzorgende	41
Flexpool	29
(Wijk)verpleegkundige	23
Huishouding, was en linnen Grand Café	28
Helpende	16
Leerlingen	11
Management & directie	10
EVV-ers	8
Facilitair	5
Bedrijfsvoering, Financiën Clientadviseur	10
Welzijn	4
Overig	4
Totaal	253

Samenstelling medewerkers



- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ■ Woonondersteuner/ zorghulp | ■ Verzorgende |
| ■ Flexpool | ■ (Wijk)verpleegkundige |
| ■ Huishouding | ■ was en linnen |
| ■ Grand Café | ■ Helpende |
| ■ Leerlingen | ■ Management & directie |
| ■ EVV-ers | ■ Facilitair |

Grafiek: Samenstelling medewerkers weergegeven, stand van zaken november 2024

Doelen 2025:

- Toename VPT;
- Financieel gezond blijven zonder de inzet van ZZP-ers;
- Ontwikkelen strategisch personeelsbeleid.



Afbeelding 8: tijdens de dag van zorg heeft Clown Onkie zowel de medewerkers als bewoners verrast!

Bouwsteen 4: Leren en ontwikkelen

Voor het leren en ontwikkelen maken we gebruik van REIN!, waarin ook een overzicht van bevoegd- en bekwaamheden te bekijken is. Jaarlijks maken we gebruik van allerhande scholingen, geborgd in de scholingskalender. Input hiervoor wordt gevraagd vanuit de teams. In 2025 krijgen we een eigen skills lab, waarin medewerkers en stagiaires verpleegtechnische handelingen kunnen oefenen en dat gebruikt gaat worden voor het aftoetsen.

Voor collega's die graag op maat verder willen leren, of nieuwe instroom die op maat opgeleid wil worden, zijn we binnen Avant verband gestart met het project anders opleiden in de Zorg Expeditie. Met dit vernieuwende arbeids- en opleidingsinitiatief leveren we een bijdrage aan het oplossen van het personeelstekort in de VVT-sector. Deze leerroute biedt de kans om flexibel te leren, met modules en MBO certificaten die binnen relatief korte tijd behaald kunnen worden. Hierdoor is de drempel om met een opleiding in de zorg te starten lager geworden. Bovendien zijn de in- en uitstroommomenten frequenter dan in het reguliere onderwijs. Voor de ZorgExpeditie werken we samen met ROC Mondriaan.



In 2024 is er voor de kwaliteitregisseurs van de teams en de managers een leergang “samenspel: versterken veerkracht en zeggenschap” ontwikkeld. Maandelijks is er een bijeenkomst georganiseerd. Dit krijgt in 2025 een vervolg. Dit zal ook een vervolg op maat krijgen in de teams. Tot slot wordt er, vrijblijvend, maandelijks een leerzame lunch georganiseerd, waarin klinische lessen gegeven worden op actuele thema's. Daarnaast zijn er leerzame evenementen gegeven in de praktijk voor vrijwilligers en medewerkers. Dit betreft instructie rijden met de rolstoel of fietsen op de duo fiets. Deze instructie is in de vorm van een stukje theorie maar ook het doen in de praktijk. Deze instructies worden gegeven door vrijwilligers. Na afloop krijgen deelnemers een certificaat.

Alle zorgmedewerkers die werken in het woon-zorgcentrum zijn getraind in mondzorg en per team opgeleid in de palliatieve zorg door de verpleegkundig specialist en de psycholoog.

Ook zijn er tien werkbegeleiders opgeleid, zodat er meer collega's zijn die leerlingen en stagiaires kunnen begeleiden. We hebben een intern scholingsprogramma ontwikkeld voor het delen van medicatie voor helpenden en verdere ontwikkeling van woonondersteuners.

Alle personeelsprocessen zijn geborgd in AFAS. In 2024 is gewerkt, met behulp van externe ondersteuning aan het inrichten van de werving en selectie en verzuimmodule, het optimaliseren van processen en de actuele personeelsdossiers.

In het najaar zijn alle vrijwilligers en medewerkers in het zonnetje gezet tijdens het Gouden Personeelsfeest, want: Zij zijn goud waard!

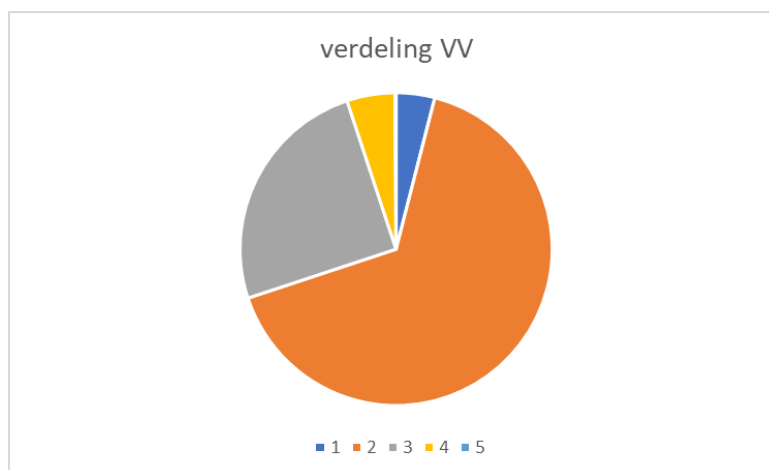
Doelen 2025:

- Vervolgen training samenspel: veerkracht en zeggenschap;
- Opzetten van een skills lab.

Bouwsteen 5: Inzicht in kwaliteit

De indicatie van bewoners in het woon-zorgcentrum (WLZ) wordt weergegeven in een VV (verpleging en verzorging, waarbij voor een VV7 meer zorg ingezet kan worden dan voor een VV4). Dit overzicht is niet volledig, in de laatste twee maanden van 2024 kan er een kleine verandering in het aantal plaatsvinden. In het woon-zorgcentrum wordt in 81 appartementen WLZ-zorg geleverd. De verdeling in VV (indicatie) verandert uiteraard per maand. Ongeveer is de verdeling zo:

Product	Totaal
Vv 4	4 %
Vv 7	5 %
Vv 6	25 %
Vv 5	66 %
totaal	100%



Gemotiveerd gebruik van vrijheid beperkende maatregelen: Veilige vrijheid

In het openbaar locatieregister is Groot Hoogwaak ingeschreven als Wet zorg en dwang (WZD) locatie en accommodatie. In 2023 zijn we aan de slag gegaan met het advies van “de Samentafel”. Het beleid is aangepast. Daarnaast zijn er mogelijkheden om het gebouw en het terrein aan te passen aan veilige vrijheid, zonder de bewegingsvrijheid van bewoners te beperken.

Overzicht inzet vrijheid beperkende maatregelen (VBM's)

Dit overzicht geeft de aantal ingezette maatregelen weer over de periode 1 januari t/m 15 november 2024. Elke maand wordt het overzicht aangemaakt voor Groot Hoogwaak en geanalyseerd voor de teams.

Categorie	Aantal unieke bewoners 2023
Beperking bewegingsvrijheid - mechanische fixatie Materiaal dat aan het lichaam van de bewoner of aan een bed of de stoel wordt bevestigd waardoor de bewegingsvrijheid wordt beperkt (denk aan bedhek, rolstoel op de rem, blad voor de rolstoel e.d.)	8
Toezicht - overige domotica Denk aan bewegingsmelder, cameratoezicht	25
Toezicht - elektronische traceringsmiddelen Zoals een GPS, die de exacte locatie weergeven	4
Medicatie Denk aan slaapmedicatie, rustgevende medicatie	4
Beperking het eigen leven in te richten - overig	3
Totaal aantal ingezette maatregelen (er zijn bewoners met meerdere maatregelen...)	44

Analyse van de maatregelen

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de maatregelen in 2024 iets meer zijn ingezet dan in 2023. Dat heeft te maken met het toenemen van de zorgzwaarte. De werkwijze van registreren, analyseren en beoordeling van de maatregelen is onder de loep genomen door de werkgroep veilige vrijheid. Alleen de arts of de verpleegkundig specialist maakt een maatregel aan, zodat er op een eenduidige manier geregistreerd wordt. Zij houden ook zicht op de evaluatie van de maatregel. De overige domotica is toegenomen, omdat we besloten hebben om de bewegingssensor die bij de deur staat van de derde etage in elk dossier te noteren van bewoners van die etage.

Klachten, afwijkingen

In 2024 is het aantal klachten afgenomen, wel zien we een verschuiving in de aard van de klachten. Iedere klacht of “tip en top” kan input geven voor verbetering van kwaliteit, daarom registreren we deze in het digitale kwaliteitssysteem. In 2024 zijn vooral klachten binnen gekomen van bewoners van het terrein. Met deze bewoners zijn we in gesprek over wat er beter kan.

Groot Hoogwaak heeft een VIM (veilig incidenten melden) commissie. Volgend jaar worden de VIM's ook belegd in een etage/team brede commissie.

Hygiëne

De infectiepreventie en hygiëne commissie heeft dit jaar onder meer een leerzame lunch georganiseerd. Er is een presentatie gegeven in het regionaal overleg over onze succesvolle aanpak MRSA. En er zijn bijeenkomsten georganiseerd voor de huishouding op het gebied van hygiëne en infectiepreventie.

De voedselveiligheid wordt gemeten door Sensz, een deskundige op het gebied van voedselveiligheid, op alle huiskamers. De woonondersteuners krijgen vanuit Sensz ondersteuning bij hun taken rondom eten en het veilig omgaan met voedsel. Elke huiskamer heeft een actieplan gemaakt om mee aan de slag zijn gegaan. In het Grand Café wordt al langer op deze manier gewerkt. Zij worden twee keer per jaar onverwacht bezocht door een deskundige van Sensz, met succesvolle uitslagen!

Er is samenwerking gezocht met GHOR Hollands Midden om onze bedrijfshulpverlening op een hoger plan te brengen. Naast de jaarlijks georganiseerde BHV trainingen ondersteunt de GHOR ons rondom ontruiming. In november heeft er een zogenaamde table top ontruiming plaatsgevonden. Een table top oefening is een interactieve vorm van oefenen als serieuze voorbereiding op een ontruiming.

Audits

Interne audits zijn er in 2024 gehouden zoals een halfjaarlijkse check op het zorgdossier en een hygiëne check. Volgend jaar gaan we aan de slag met proces audits. Ook dit jaar heeft Groot Hoogwaak het HKZ³ certificaat kunnen verlengen. Wel gaan we kijken of de norm HKZ voor zorg en welzijn beter bij de organisatie past. In 2025 gaan we op voor hercertificatie.

Doelstellingen 2025:

- Interne audits krijgen meer aandacht, we gaan ons focussen op proces audits;
- Opstarten commissies in de teams voor incidenten, maatregelen en dergelijke;
- Continueren van de acties uit de Table Top oefening (BHV);
- Hercertificeren HKZ, mogelijk met overstap naar norm zorg en welzijn.

³ De afkorting HKZ staat voor Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector. Met HKZ certificering tonen we aan dat u alle zaken intern goed op orde zijn dat we constant bezig zijn met de verbetering van de dienstverlening. Hiermee maken we de kwaliteit van de organisatie aantoonbaar.

Facilitair veilig op koers, naar een groene omgeving

Ook op het facilitaire gebied heeft Groot Hoogwaak in 2024 niet stilgezeten: we treffen voorbereidingen voor het uitbreiden van het aantal appartementen, waarbij nieuwbouw op het terrein van Groot Hoogwaak een reële optie is. Er is animo voor om dit in samenwerking met een andere partij te doen.

In de huurappartementen op het terrein wordt standaard een alarmering toegepast. In het woonzorgcentrum werken we ook met alarmering en in de gangen hangen camera's. Ook in de VPT wordt door Groot Hoogwaak alarmering aangeboden.

Groot Hoogwaak gaat mee met de verantwoordelijkheid om zo terughoudend mogelijk om te gaan met niet herbruikbare materialen, grondstoffen en fossiele brandstof om onze negatieve invloed op de natuur en de aarde zo klein mogelijk te laten zijn. We gaan voor een bronzen keurmerk green deal in 2025. Via een programma vanuit de provincie is er een energiescan bij Groot Hoogwaak gedaan. Hiervan is een rapport beschikbaar met een plan van aanpak en adviezen. De provincie gaat ons ook helpen met het invullen van de CO2 reductie tool: deze geeft inzicht in het energieverbruiken en de CO2 uitstoot van organisaties.

In 2024 zijn in de voorbereiding daarop twee collega's geslaagd voor de opleiding duurzaamheidscoördinator. Maatregelen die genomen zijn:

- Avalbakken voor gescheiden afval geplaatst;
- Led lampen geplaatst;
- Zonnepanelen geplaatst op het dak;
- Een WTW (warme terug win installatie) geplaatst in het Grand Café;
- Op het terrein staat een kleding bak van het Leger des Heils;
- Alle plastic bekertjes zijn vervangen door stenen mokken;
- Voor het uitdelen van medicatie zijn er papieren cupjes uitgedeeld, die daar waar mogelijk de plastic cupjes vervangen;
- Wekelijks raapt het green team peuken van het terrein "prandelen"; wandelen en peuken rapen tegelijk;
- De koekjes die in het Grand Café bij de koffie worden geserveerd, worden speciaal voor ons gebakken bij de bakker: zonder plastic verpakking.

De centrale keuken is (in afgeslankte vorm) in het Grand Café geplaatst en het souterrain wordt verbouwd tot kantoren. Alle ondersteunende diensten en managers krijgen een werkplek dicht bij elkaar. De ruimte die daardoor vrijkomt, krijgt een nieuwe bestemming waar momenteel nog over nagedacht wordt.



Doelstellingen 2025

- Behalen bronzen certificaat green deal eind 2024- 2025;
- Souterrain verbouwen tot kantoren en herinrichten vrijgekomen ruimtes.

Verslagleggende rechtspersoon	Stichting voor Zorg en Welzijn Groot Hoogwaak
Adres	Groot Hoogwaak 1
Postcode	2202 TG
Plaats	NOORDWIJK
Telefoonnummer	071 – 368 88 88
Identificatienummer KvK	41165322
E-mailadres	secretariaat@groothoogwaak.nl
Internetpagina	www.groothoogwaak.nl