



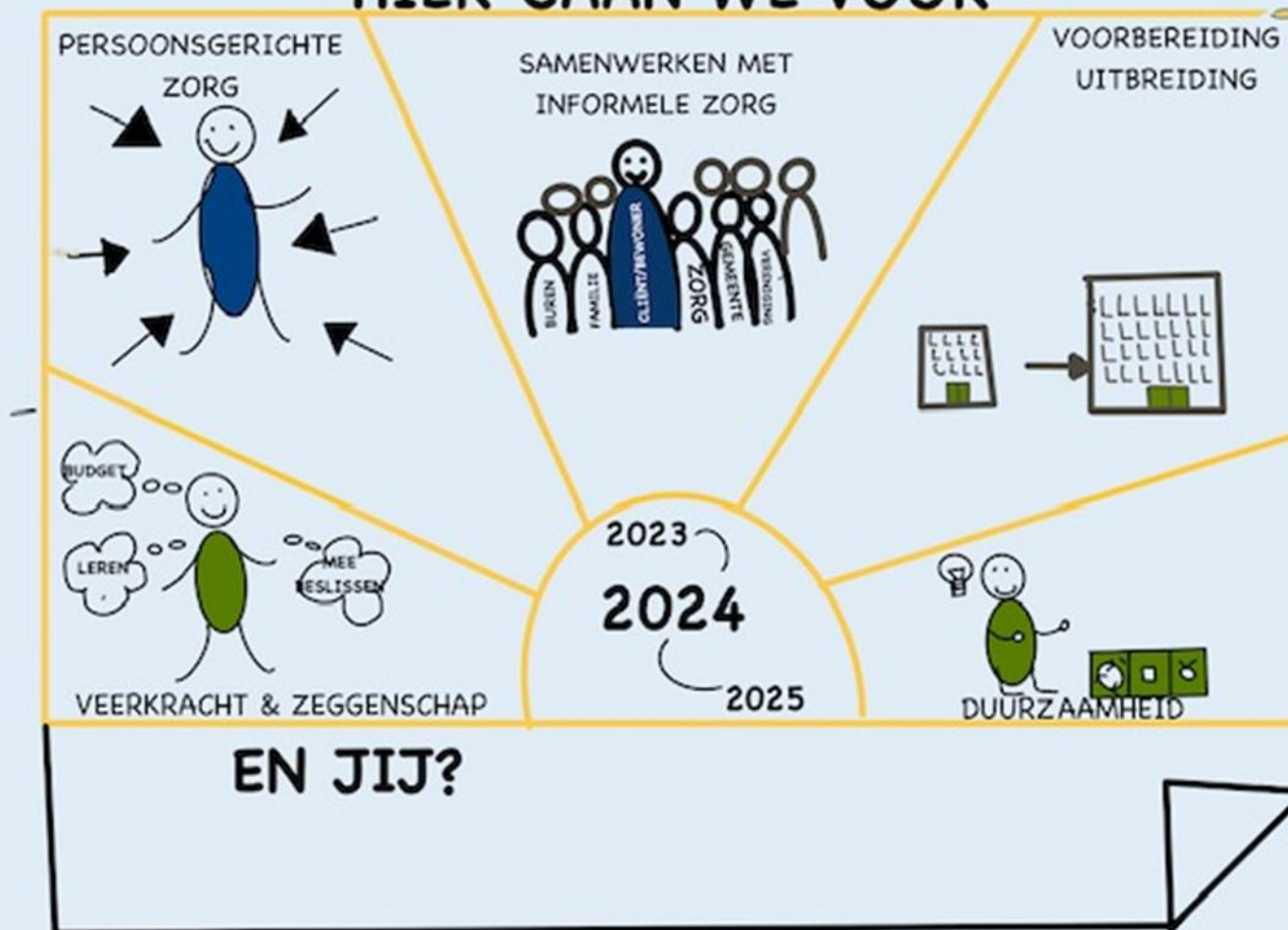
Groot  
Hoogwaak

*Je hoeft niet ziek te zijn  
om beter te willen worden*





# HIER GAAN WE VOOR



1. Groot Hoogwaak: Fijnste plek om te wonen; doorontwikkeling persoonsgerichte zorg en veilige vrijheid .....	4
2. Groot Hoogwaak: fijnste plek om te werken: Werken aan veerkracht en zeggenschap, ook op budget .....	7
3. Groot Hoogwaak fijnste plek om te ontmoeten: ontwikkelen samenwerking met informele zorg .....	10
4. Randvoorwaarden: Voorbereiding uitbreiding capaciteit en ontwikkeling VPT .....	12
5. Randvoorwaarden: wet- en regelgeving & milieu .....	13

# 1. Groot Hoogwaak: Fijnste plek om te wonen; doorontwikkeling persoonsgerichte zorg en veilige vrijheid

Groot Hoogwaak is de fijnste plek om te wonen; wij zorgen voor een fijne dag, waarbij wensen en behoeften van bewoners en cliënten centraal staan. Niet de ziekte, maar de mens staat centraal.

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	Stand van zaken
1.	Leefplezier staat centraal, familie en naasten zijn actief betrokken	<p>Dossier van bewoners en cliënten zijn meer persoonsgericht, waarin de vrije tijdsbesteding in samenwerking met iedereen die betrokken is met- en bij de bewoner wordt ingevuld.</p> <p>Start met zorg anders (cliëntreis) Maken van leven mozaïek met familie voor elke bewoner onder leiding van de activiteiten begeleider intramuraal en daar waar mogelijk doortrekken naar de wijk/VPT</p>	<p>Voor elke bewoner en cliënt is een doel op welzijn/samenwerking informele zorg opgenomen in het dossier in Q4</p> <p>Leven mozaïek intramuraal gereed in Q2</p>	<p>Manager zorg</p> <p>Manager (informele) zorg en Welzijn</p>		<p>Interne audit zorgdossier welke elk halfjaar plaatsvindt</p> <p>Voor elke bewoner, wie dat wil, is een leven mozaïek gemaakt en zichtbaar aanwezig in het appartement.</p>	

		<p>In het kader van de informele zorg en het meer betrekken van vrijwilligers en naasten welzijnsmedewerkers toewerken naar een meer coachende rol van de welzijnsmedewerkers.</p> <p>Dit doen we door het voeren van overleggen en het volgen van een training in Q2.</p>	Training is gevolgd in Q2			Training is gevolgd Coachende rol wordt gemonitord in het werkoverleg met de manager	
2.	Privacy zorgdossiers optimaliseren: Inzage dossiers per team georganiseerd in het kader van de privacy	Werkbaar maken "rode knop" in ONS, waardoor indien noodzakelijk medewerkers inzage krijgen in dossiers van andere teams	Eind Q3 gereed afhankelijk inrichting ONS	Manager zorg i.s.m. functioneel beheer/ kwaliteit		Medewerkers hebben alleen inzage in de dossiers van de etage waarop zij werken. De rode knop is in werking.	
3.	Vergoten kennis en samenwerking op gebied van Infectie preventie: Aandacht voor HACCP voedselveiligheid Bij zowel woonondersteuners als medewerkers huishouding	2x per jaar scholing op voedselveiligheid woonondersteuners door de kok & kwaliteit adviseur, Coachen van woonondersteuners en medewerkers huishouding	Scholing opgenomen in scholingskalender  Herhaling on the job in Q3-Q4	Manager facilitair & wijkverpleging		Uitkomsten meting Top Qare Senz/HACCP	

		Naast voedselveiligheid ook aandacht voor sfeer: Opdekken in schalen en dergelijke per etage	In Q4 wordt eten geserveerd vanuit schalen en zijn alle tafels sfeervol gedekt op alle etages	Manager zorg		Uitkomsten meting Top Qare Interne audit	
4.	Leefplezier vergoten maar ook het werkgeluk van welzijnsmedewerkers	Toewerken naar een meer coachende rol van de welzijnsmedewerkers, Die hiervoor een trainingstraject gaan volgen	Start training in Q1, doorlopend heel 2025	Manager welzijn & informele zorg		Welzijnsmedewerkers stap voor stap minder actief in de uitvoering.	

## 2. Groot Hoogwaak: fijnste plek om te werken: Werken aan veerkracht en zeggenschap, ook op budget

Wij waarderen onze medewerker en erkennen hun unieke talenten en bijdragen. Medewerkers voelen zich gewaardeerd en gemotiveerd. Ze krijgen de ruimte om en de verantwoordelijkheid om te groeien. Hun kennis en vaardigheden te benutten, te leren en te ontwikkelen waar behoeftes liggen. Met open communicatie en respect werken we samen aan het leef- en werkplezier.

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	Stand van zaken
1.	Zo veel mogelijk behouden huidige medewerkers per team, voorkomen uitstroom	Managers monitoren het werkgeluk door minstens 1x per jaar ambitie gesprekken te houden met de leidraad positieve gezondheid en managers worden hierbij ondersteund door M&O.	Minimaal 1x per jaar vraag uitzetten	Managers		In kwartaal rapportage van ST monitoren uitkomsten, verbetervoorstellen meenemen in teambesprekingen	
		Opzetten van rouleersysteem, zodat (zorg-) medewerkers van elkaar kunnen leren	Q4 hebben medewerkers die dat willen gewerkt op andere etages	Managers, ondersteund door M&O		Eind Q4 hebben medewerkers op vrijwillige basis in een ander team gewerkt.	
		Samenwerking in de teams: Aandacht voor onderlinge samenwerking en verantwoordelijkheid nemen binnen het team. Samenwerking meenemen in de scholingskalender (oordeel vrij), rol kwaliteitsregisseur evalueren en bijstellen	Tijdens de teamoverleggen en tijdens de scholing	Manager zorg		In elk teamoverleg is er aandacht voor de onderlinge samenwerking. In 2025 zijn alle geplande scholingen uitgevoerd en is de rol van kwaliteit regisseur geëvalueerd.	

		Leergang leiderschap ontwikkelen voor managers, OR, Kwaliteitsregisseurs. Feedback trainingen organiseren voor alle teams.	In 2025 zijn alle bijeenkomsten gevolgd en is de veerkracht en zeggenschap verbeterd	Directeur-bestuurder	Subsidie voor aangevraagd	Overleg met trainers gaande, 6 sessies in 2024. Kwaliteitsregisseurs overleg (KRO) volgens planning.	
2.	Onderzoeken hoe we collega's kunnen betrekken bij het behalen pensioen van de gerechte leeftijd in de zorg met deze zorgzwaarte	Een speciaal samengestelde werkgroep bespreekt dit punt en komt met voorstellen ter verbetering.  In de werkgroep wordt meegenomen: On the job trainen op werken met hulpmiddelen Inzet van externe deskundigheid en werken met digitale hulpmiddelen.	Werkgroep heeft eigen planning	Manager zorg & M&O		In Q3 worden aan het ST concrete verbetervoorstellen gepresenteerd door de werkgroep	
		Continue meten van tevredenheid, waarin we zowel de tevredenheid meten van medewerkers, bewoners en vrijwilligers	De procedure is met functioneel beheerder uitgewerkt.	ST		Uitkomsten bespreken in de teams, verbeteracties in ST	
3.	Deskundigheid bevorderen medewerkers en vrijwilligers	Jaarlijks wordt een scholingskalender gemaakt door input van de teams & managers; Hierdoor is het voor medewerkers inzichtelijk wanneer welke scholing is.	Kalender in november gereed. Wordt elk kwartaal gemonitord.	Adviseur M&O		Elk kwartaal wordt door M&O een stand van zaken scholingskalender gemaakt	
		Inzet leerzame lunches voor implementatie nieuwe werkwijzen of opfrissen kennis waardoor collega's up to date kunnen blijven	Leorzame lunches zijn inzichtelijk gemaakt op REIN!	Manager zorg		Leorzame lunches hebben minimaal een bezetting van 10 personen	

4.	Binnen Groot Hoogwaak scholen en toetsen voorbehouden handelingen en deze te monitoren in een overzicht	Skills lab openen en trainen assessoren om de handelingen af te toetsen.  Managers trainen in het operationeel beheer van REIN, zodat ze de overzichten van REIN kunnen gebruiken in het coachen en aansturen van medewerkers.	In Q2 is het skills lab geopend  Q1 training LMS georganiseerd voor managers door M&O	Adviseur M&O		Er zijn 3-4 voorbehouden handelingen afgetoetst en eind Q3 kunnen managers hier een actueel overzicht van uitdraaien in REIN!	
	Flexibel leren in de zorgexpeditie	Starten met minimaal 5 medewerkers die opgeleid worden vanuit project anders opleiden	Eind 2025	Adviseur M&O en praktijkleercoach		Eind 2025 zijn minstens 5 medewerkers gestart met de zorgexpeditie	
	Vakantieplanning is inzichtelijk voor de teams	Tijdig de vakantieplanning maken, zodat de roosters compleet gemaakt kunnen worden.  Indien nodig meer inzetten op opleiden van medewerkers, i.s.m. adviseur M&O		Managers		De teams hebben met elkaar de vakantie planning gemaakt, zodat voldoende bezetting is tijdens vakanties	
	Visie doorvertalen naar de teams, eind 2025 heeft elk team een beleidsmiddag gehouden	Twee keer per jaar houden van thema bijeenkomsten per team, waarbij de visie een prominente rol zal spelen. Teams kiezen zelf het thema en de sprekers.	In Q4 heeft elk team een eigen beleidsmiddag gehouden	Manager per team i.s.m. kwaliteitsregisseurs		Kwartaalrapportages managers	
	Strategie wijkverpleging bepalen	Positionering binnen de organisatie en in de regio	Strategie bijeenkomsten intern en met Marente	Manager wijkverpleging & facilitair		In 2025 is de strategie helder	

### 3. Groot Hoogwaak: fijnste plek om te ontmoeten: ontwikkelen samenwerking met informele zorg

We erkennen en waarderen de cruciale rol van het netwerk van de bewoners/ cliënten zoals familieleden, vrienden en vrijwilligers. We zien hen als onmisbare partners in de zorg en streven naar een nauwe samenwerking. Onze benadering is erop gericht om hen te ondersteunen, te betrekken en te waarderen. De cliënt/ bewoner bepaalt de koers, de omgang is afgestemd op de behoefte van de bewoner. De vrijwilligers, familie, kennissen en anderen staan naast de bewoner. Helpen op weg en hebben geen oordeel.

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	Stand van zaken
1.	Familie en naasten zijn actief betrokken bij het leven van cliënten/ bewoners	Nieuwsbrieven mantelzorg en vrijwilligers	Eind Q4 zijn familie en naasten actiever betrokken bij het leven van cliënten/ bewoners	Manager welzijn & informele zorg		Elke xx is er een nieuwsbrief verstuurd	
		Metten van de betrokkenheid middels de participatiemeter Q1 en Q4	Q4	Manager welzijn & informele zorg		De participatiemeter is uitgezet in Q1 en Q2	
3.		Continueren familie avonden en vrijwilligers avonden, minstens 1 per team	Project informele zorg	Manager welzijn & informele zorg		Per team is een avond gehouden en zijn daaruit verbeteracties geformuleerd	
4.	Vrijwilligersreis binnen GHW in kaart brengen en optimaliseren	In Q3 is vrijwilligers beleid herschreven, zijn procesbeschrijvingen En werkt CRVS naar behoren	Eind 2025 is het beleid, de procedures beschreven en het systeem ingericht	Manager welzijn & informele zorg		In Q4 interne audit vrijwilligers gehouden	

5.	Meer betrekken partners in Noordwijk bij de zorg- en dienstverlening, versterking samenwerking in de wijk	In 2025 zijn minstens 2 activiteiten ontwikkeld in samenwerking tussen mantelzorgers, gastvrouwen, welzijn en vrijwilligers. Zoals: 80 jaar bevrijding Noordwijk	Volgens planning	Manager welzijn & informele zorg		Minstens 2 activiteiten zijn georganiseerd	
----	---	---	------------------	----------------------------------	--	--	--

## 4. Randvoorwaarden: Voorbereiding uitbreiding capaciteit en ontwikkeling VPT

We streven ernaar, om zo min mogelijk onvrijwillige zorg toe te passen. We maken gebruik van technologie waar het kan en een mens waar nodig. Wij maken een omslag van “zorgen voor” naar “samenwerken met” en van “verblijf” naar “wonen”. Daarom maken wij ook een omslag in taal en passen alle ondersteunende processen hierop aan.

Groot Hoogwaak de fijnste plek om te wonen houdt ook in, een veilige plek om te wonen. We zien de wet- en regelgeving niet als beperkingen maar als richtlijnen die ons helpen om de fijnste plek om te wonen en te werken te worden. We zetten ons in om de wettelijke vereisten te integreren op een manier die bij Groot Hoogwaak past.

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	Stand van zaken
1.	Uitbreiden aanbod VPT	Door een tweede VPT team kunnen we vorm geven aan de invulling van het aanbod en de samenwerking met netwerk en externe partners.	In Q2 is het tweede team actief	Manager facilitair en wijkverpleging, ondersteund door externe kwartiermaker		Kwartaal rapportage in het ST	
2.	Technologie toepassen in de gebouwen, de wijkteams en op termijn op het terrein (in combinatie met VPT).	Inventariseren wat de noodzaak is en zo nodig inzetten op individuele basis	In Q1 vervolgnulmeting, In Q3 zijn alle adviezen van Curatec opgevolgd.	Manager facilitair en wijkverpleging		Inrichting gebouw is gereed wbt technologie op orde  Strategie in de wijkverpleging is gereed	

## 5. Randvoorwaarden: wet- en regelgeving & milieu

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren -per afdeling-	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	
1.	Behalen bronzen certificaat Green Deal eind 2025	Analyse van de huidige situatie Werken aan bewustwording van onze huidige werkwijze/ opleiden medewerkers, bewoners en familie Uitvoeren quick wins op het gebied van afvalscheiding en energie besparing		Manager wijkverpleging & facilitair		Green team is geformeerd Quick wins zijn uitgevoerd In 2025 is het bronzen certificaat behaald	
2.		Duurzaamheid is een vanzelfsprekend onderdeel van de visie en strategie van Groot Hoogwaak		Manager wijkverpleging & facilitair		Toetsen aan de strategie over 2026	
4.	Bevorderen de bewustwording op het gebied van veilige vrijheid bij medewerkers, familie en andere betrokkenen	Trainen medewerkers op ouderen psychiatrie & probleem gedrag	Training is gepland in Q2	Managers zorg & M&O		-Evaluatie van de scholing -Interne audit "on the job" - Inzet van een Mystery guests	
		Inzet vergeten caravan tijdens voorjaarsmarkt voor medewerkers,	Caravan inzetten in Q3	Manager welzijn & informele zorg	Gefinancierd m.b.v.		

	Wat Beschrijving van de verbetering	Hoe Hoe gaan we de verbetering realiseren -per afdeling-	Wanneer wanneer is het klaar	Wie Wie is verantwoordelijk voor de verbetering	Kosten Inschatting van de kosten	Hoe gaan we de verbetering monitoren?	
		mantelzorgers en andere geïnteresseerden om te ervaren wat het is om dementie te hebben			vrienden van GHW		
		Inzetten van technologie daar waar nodig	Zie doel op technologie				