



Kwaliteitsjaarverslag 2023

Woonzorgcentrum Zwarte Racker



INHOUDSOPGAVE

- 1 Inleiding
- 2 Onze organisatie
- 3 Onze cliënten
- 4 Onze kwaliteit
 - 4.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning
 - 4.2 Wonen en welzijn
 - 4.3 Veiligheid
 - 4.4 Leren en verbeteren
 - 4.5 Leiderschap , governance en management
 - 4.7 Medewerkers
 - 4.7 Gebruik van hulpbronnen
 - 4.8 Gebruik van Informatie



1 Inleiding

De Zwarte Racker is een kleinschalig woon- en zorgcentrum midden in het Drentse dorp Nieuw-Schoonebeek. Wij bieden 24-uurs verzorgd wonen aan ouderen die door fysieke en psychische beperkingen niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen.

Met deze bijzondere woonplek willen we graag een bijdrage leveren aan de kwaliteit van wonen van ouderen uit Nieuw-Schoonebeek, Weiteveen en de regio, zodat ze langer en prettiger in hun vertrouwde leefomgeving kunnen blijven wonen.

Ons wooncentrum is een huis vóór en ván de bewoners. Ons uitgangspunt is dat de bewoners zelf bepalen wát zij willen doen, hoe ze het willen doen en wanneer ze het willen doen. Op die manier behouden ze zelf de regie over hun leven. Wij voorzien in een vertrouwde, huiselijke leefomgeving en bieden een persoonsgerichte zorg. Hierbij vinden we het vanzelfsprekend dat het welzijn, de autonomie en de persoon van de cliënt erkend en gerespecteerd worden.

In dit kwaliteitsjaarverslag doen we verslag van onze resultaten.

Nieuw – Schoonebeek
April 2024



Wandeldierdagse in de tuin

2 Onze organisatie

In dit hoofdstuk beschrijven we wat onze kernwaarden, missie en strategie zijn¹.

2.1 Kernwaarden

Woonzorgcentrum De Zwarte Racker is de enige voorziening voor 24-uurs zorg in Nieuw-Schoonebeek en de omliggende dorpen. In combinatie met het al bestaande dagcentrum de Beek is er sprake van een laagdrempelige en gezellige ontmoetingsplek voor inwoners uit de lokale gemeenschap en in het bijzonder voor ouderen. Wanneer er sprake is van een zorgvraag kan de dagbesteding hierin voorzien. Als de zorgvraag dusdanig toeneemt dat cliënten afhankelijk worden van WLZ zorg en niet meer zelfstandig thuis kunnen wonen, dan kunnen ze bij Zwarte Racker wonen. Op deze manier kunnen ze in hun eigen vertrouwde omgeving blijven wonen.

Zwarte Racker is een zorgvoorziening met als doel in Nieuw-Schoonebeek een kleinschalig woonzorgcentrum te kunnen zijn voor de ouderen uit het dorp en de directe omgeving.

De volgende kernwaarden zijn hierbij van belang:

- Het is een centrum voor alle cliënten in het dorp en de omliggende kernen;
- Ouderen kunnen zo lang mogelijk in Nieuw-Schoonebeek blijven wonen;
- Er is sprake van een goede samenwerking tussen familie, mantelzorgers, vrijwilligers en professionele zorgverleners;
- Bezoek en ontmoeting zijn vanzelfsprekend;
- Welzijn en autonomie van de cliënt worden erkend en gerespecteerd;
- Er wordt samengewerkt met lokale zorgorganisaties, huisartsen, behandelaars en maatschappelijke organisaties;
- Er wordt actief deel uitgemaakt van de lokale gemeenschap.

2.2 Missie

Uit de kernwaarden volgt de missie van de organisatie:

- De Zwarte Racker biedt, in een zorgvoorziening voor de oudere inwoners met een zorgbehoefte uit Nieuw-Schoonebeek en de omliggende kernen, passende zorgverlening, gevarieerde en leuke dagactiviteiten en mogelijkheden om langdurig in de nabijheid van 24-uurszorg te wonen;
- Voor cliënten, bezoekers en (vrijwillige) medewerkers is de Zwarte Racker een gezellige en vertrouwde omgeving dichtbij huis;
- De Zwarte Racker draagt bij aan de leefbaarheid, vitaliteit en kwaliteit van de lokale gemeenschap.

2.3 Strategie

De missie van de Zwarte Racker wordt op de volgende wijze uitgevoerd:

- Het exploiteren van een zorgvoorziening met een dagcentrum en een kleinschalig wooncentrum in Nieuw-Schoonebeek;
- Het bieden van geïndiceerde zorg- en dienstverlening op basis van zorg in natura en huisvesting op basis van rechtstreekse verhuur aan cliënten;
- Er is een aantrekkelijk en gevarieerd aanbod van gezamenlijke en individuele activiteiten en een dienstverlening die aansluit op de behoefte van cliënten en bezoekers. Zo mogelijk is dit aanbod ook zonder zorgindicatie beschikbaar;
- Het is hierbij vanzelfsprekend dat familieleden en andere naasten nauw bij de zorg- en dienstverlening betrokken worden;

¹ Uit Ondernemingsplan Zwarte Racker, 31 juli 2019

- Er wordt nauw samengewerkt met inwoners en (maatschappelijke) organisaties uit Nieuw-Schoonebeek en omgeving;
- Er wordt gewerkt binnen een eenvoudige organisatiestructuur. Het team heeft een manager die het team ondersteunt en begeleidt. De Raad van Bestuur vormt de directie en is, vanwege de beperkte schaal van de organisatie, dagelijks nabij en betrokken bij de zorg- en dienstverlening;
- Medewerkers zijn goed opgeleid en hebben actuele kennis van relevante ziektebeelden en de wijze waarop hierbij passende zorg en ondersteuning geboden kan worden;
- Er worden stage- en opleidingsplaatsen geboden, op de eerste plaats aan de jongeren uit het dorp of de omliggende kernen;
- De zorgvoorziening voert een gedegen kwaliteitsbeleid en werkt aan optimale kwaliteit en veiligheid voor bewoners.

3 Onze cliënten

Het woonzorgcentrum richt zich op ouderen met een langdurige hulpvraag vanwege een lichamelijke of geestelijke beperking. Zij kunnen niet meer zelfstandig in hun eigen huis wonen en hebben behoefte aan een omgeving waar altijd zorgverleners in de nabijheid zijn. De beoogde doelgroep betreft de volgende indicaties en omvang (peildatum 1 december 2023).

Clientpopulatie (peildatum 1 december 2023)	Aantal
VV 5	9
VV 6	7
Leeg	0
Totaal WLZ	16

Er zijn geen afzonderlijke afdelingen voor psychogeriatrische en somatische cliënten. Beide groepen wonen en leven door elkaar heen. De ervaring op het dagcentrum heeft geleerd dat zorgvragers elkaar kunnen ondersteunen, stimuleren en prikkelen en dat apathisch gedrag hiermee kan worden beperkt.

De bekostiging van de zorg is voorzien op basis van het Volledig Pakket Thuis (VPT).



Interactieve kat

4 Onze Kwaliteit

Om de kwaliteit van de verpleegzorg in Nederland te verbeteren is in 2017 een landelijk kwaliteitskader verpleeghuiszorg vastgesteld. De Zwarte Racker heeft uitvoering gegeven aan de 8 thema's van dit kwaliteitskader. In dit hoofdstuk worden de resultaten en voortgang van 2023 beschreven.

4.1 Thema Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

In 2023 hebben we de uitvoering van persoonsgerichte zorg in de Zwarte Racker verder verdiept en vormgegeven. Dit hebben we aan de hand gedaan van verschillende thema's:

1. De wijze van rapporteren wordt verder geprofessionaliseerd.

Er zijn 2 medewerkers verantwoordelijk gemaakt voor de zorgplannen inclusief de rapportage. Hierbij kunnen zij zelf kijken of ze er collega's bij betrekken. Zij gaan ook onderzoeken of we in een andere module kunnen rapporteren, zodat het geheel overzichtelijker wordt. Daarnaast zijn er duidelijke afspraken gemaakt over het rapporteren op wondzorg. Er is een bijeenkomst geweest met een consultant van ONS om eerst ONS goed te leren begrijpen. Vanuit een scan die door de consultant is gemaakt zijn er verbeterpunten aan het licht gekomen waarmee wij aan de slag kunnen. Hiervoor zijn 3 medewerkers verantwoordelijk. In november 2023 is er opnieuw een bijeenkomst geweest en is er weer een scan gemaakt. Dit is de basis voor goed en effectief rapporteren. In 2024 vindt er opnieuw een scan plaats en zo verbeteren we stap voor stap de kwaliteit van rapporteren.

2. In 2023 maken we een verdiepingsslag t.a.v. de persoonsgerichte zorg.

In het nieuwe opleidingsplan zal aandacht zijn voor verdieping. Er worden bij Zwarte Racker 4 medewerkers GVP geschoold en bij het dagcentrum De Beek 1 medewerker. Voor de huiskamerassistenten en de helpende+ wordt gezocht naar een training met betrekking tot *omgaan met dementie* en *zinnvolle dagbesteding* voor het jaar 2024. We gaan wel kijken of de collega's die de GVP gaan doen, het geleerde ook kunnen delen met de collega's.

3. Stagebeleid: Er is een stagebeleid uitgewerkt om stagiairs beter en professioneler te kunnen begeleiden.

Er is overleg geweest met de medewerkers van dagcentrum de Beek, omdat ze hier het aannemen en begeleiden van stagiairs al verder uitgewerkt hebben. We streven naar een unaniem beleid. Inmiddels hebben we 1 medewerker extra voor het begeleiden van stagiairs. Verder overleg over een 'unaniem beleid' volgt in het eerste kwartaal van volgend jaar (2024). Er zijn door de stagebegeleiders duidelijke afspraken gemaakt over het begeleiden van studenten. De frequentie van begeleidingsgesprekken, het vastleggen en het volgen van persoonlijke leerdoelen en het welbevinden van de student komen in deze gesprekken duidelijk aan de orde.



Aan het werk in de keuken

4. Intakegesprekken: Deze dienen eenduidig en volgens een vast protocol gevoerd te worden met nieuwe bewoners.

De manager gaat met enkele medewerkers aan de slag met de intakegesprekken. We kijken samen welke vorm van het levensverhaal we hierbij gaan gebruiken. De bedoeling is om dit bij deze medewerkers te laten, zodat zij zich hier beter in bekwamen. Wat we nu al anders doen is dat wanneer iemand zich inschrijft, we al op intake gaan om te kijken of iemand, qua zorg, bij ons past.

Wanneer het tot opname komt (daar zit meestal veel tijd tussen), hebben we opnieuw een gesprek. Dit is beiden ook bedoeld om te kijken of wij de zorg die nodig is, ook goed kunnen bieden. De nieuwe verpleegkundige die per 1 januari 2024 in dienst komt, zal hierin een belangrijke rol spelen.

5. Jaarplan – We werken via de methode van PDCA Cyclus

De punten uit het Kwaliteitsplan van 2023 hebben we zoveel mogelijk uitgevoerd via de methode van PDCA Cyclus (Plan-Do-Check-Act). Zo werken we volgens de PDCA cyclus wat betreft de afspraken die er gemaakt worden. Op vergaderingen wordt alles vastgelegd in de actie- en besluitenlijst. Hieraan wordt ook de ‘wie en wanneer’ gekoppeld. Daarnaast wordt er direct een evaluatiedatum afgesproken. Het afgesproken punt komt in een volgende vergadering terug als check of iets inderdaad af of gelukt is. Daarnaast wordt het punt direct aan de betreffende agenda toegevoegd om te evalueren. Daarna ligt het vast, zoals is besproken, of wordt het eventueel bijgesteld. Hierdoor komt kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht te staan.

4.2 Thema Wonen en welzijn

Het team en de vrijwilligers hebben gedurende het jaar 2023 een grote diversiteit aan activiteiten aangeboden aan de bewoners. Met behulp van welzijnswerkers is een werkwijze ontwikkeld ter bevordering van het welbevinden/welzijn in relatie tot zorg en wonen.

Belangrijke aspecten hierbij zijn: *persoonlijke aandacht, zingeving, zinvolle tijdsbesteding, een schoon en verzorgd lichaam en kleding, betrokkenheid van familie en vrijwilligers en wooncomfort*. Bij de ontwikkeling van de thema's in 2023 hebben we nadrukkelijk gekeken naar de implementatie en het borgen van welzijn in de zorg- en ondersteuningstaken.

1. We organiseren twee keer per jaar themabijeenkomsten voor mantelzorgers en andere geïnteresseerden, over o.a. “hoe om te gaan met dementie”.

De geplande mantelzorgersbijeenkomst voor december 2023 kon niet plaatsvinden. Deze bijeenkomst is verplaatst naar 23 februari 2024. De Cliëntvertrouwenspersoon van Quasir is hiervoor uitgenodigd om een presentatie te geven over haar rol.

2. Aandacht voor welzijn, met als uitgangspunten; persoonlijke aandacht voor elke bewoner, inspiratie, activatie en gezelligheid. Het gaat vooral om activiteiten voor een zinvolle dagbesteding.

Er is veel aandacht besteed aan de individuele wensen van bewoners ten aanzien van activiteiten. De activiteiten zijn heel variërend en worden aangepast op wat de bewoners graag willen en kunnen doen: creatieve activiteiten, bewegingsactiviteiten in de woonkamer en op de beweegtoestellen, een rondje fietsen op de duofiets, jeu de boules, de wekelijkse bingo of samen iets lekkers bakken, zoals een cake of spekkedikken.

Maar ook de ‘gewone’ huiselijke activiteiten zijn waardevol, zoals televisie kijken, een praatje maken, de krant lezen en een kaartje leggen. Daarnaast zijn er tijdens de feestdagen, zoals Pasen, Pinksteren, Sinterklaas en Kerstmis, extra activiteiten georganiseerd, zoals een paaslunch, een Sinterklaasfeest en een kerstdiner. Zoals ieder jaar hebben de bewoners tijdens Allerzielen samen hun overleden dierbaren herdacht. Wat betreft de dagelijkse huishoudelijke werkzaamheden proberen we de bewoners zoveel mogelijk te stimuleren om hierin te participeren.



Helpen met koken

In samenwerking met dagcentrum de Beek hebben we een wandelvierdaagse in de beleef- en beweegtuin georganiseerd en een gezellige zomerse barbecue. Daarnaast komt één keer per kwartaal een pastoraal werker langs voor een gezamenlijke viering in dagcentrum De Beek.

Om de bewoners minder 'geïsoleerd' te laten zijn willen we graag de buitenwereld binnenhalen. Zo hebben we in 2023 vele activiteiten georganiseerd waarbij dorpsbewoners welkom waren bij de Zwarte Racker én de Beek: Dorpsbingo, burendag en een jeu de boules toernooi. Op het grasveld aan de Europaweg heeft Turnvereniging Coevorden een uitvoering gegeven van hun kunsten, waar de bewoners enorm van hebben genoten. Op de *dag van de mantelzorg* kwamen de mantelzorgers samen met de bewoners bloemschikken.

Sinds oktober 2023 organiseren we op de laatste vrijdag van de maand een maandafsluiting met een muzikaal optreden. Hierbij zijn ook mantelzorgers en dorpsbewoners welkom. Daarnaast organiseren we één keer per maand op zondag een spelletjesmiddag in de huiskamers van de Beek, waarbij iedereen, jong en oud, welkom is om binnen te lopen en mee te doen. Rond de kerstdagen hebben we een kerstmarkt georganiseerd, in samenwerking met diverse ondernemers uit de omgeving.



Jeu de boules toernooi

Er is ook contact gelegd met de basisschool. Zo is er op de *dag van de ouderen* een groepje cliënten en bewoners naar de Dorpshoeve geweest voor een gezellige spelletjesochtend met de kinderen. Met Sint Maarten zijn de schoolkinderen in een mooie lampionnen optocht op bezoek geweest bij de bewoners.

In 2023 waren er ook diverse uitstapjes. Met de bewoners zijn we een dagje weg geweest naar het Erfgoedmuseum Veenpark in Barger-Compascuum. In het kader van het 15-jarig bestaan van de Beek hebben we met alle bewoners en cliënten van het dagcentrum een bezoek gebracht aan dierentuin Nordhorn in Duitsland. Een aantal bewoners hebben een boottocht gemaakt door de omgeving.

'Welzijn' en het 'aanbieden van een zinvolle dagbesteding' nemen we ook mee bij het aannameproces van een nieuwe medewerker. Er wordt hierbij gekeken naar de aanvullende kwaliteiten die iemand meebrengt in het team. Bijvoorbeeld bijzondere of aanvullende kwaliteiten of ervaring m.b.t het kunnen uitvoeren van bepaalde activiteiten of ervaring op specifieke gebieden van zorg.

3. We gaan verder met het bevorderen van de familieparticipatie.

De mantelzorgersbijeenkomst is een belangrijk moment om mantelzorgers te spreken, bij te praten en hen te vertellen over diverse zorgthema's. Helaas hebben we de mantelzorgersbijeenkomst van december 2023 moeten verplaatsen naar februari 2024.

Daarnaast organiseren we gedurende het hele jaar diverse activiteiten waarbij mantelzorgers ook welkom zijn:

- In mei was er een groot openingsfeest voor de beleef- en beweegtuin;
- Sinds oktober 2023 zijn we gestart met maandafsluitingen; een gezellige muzikale middag met een hapje en een drankje;
- Op de *dag van de mantelzorg* hebben we de mantelzorgers een avondje uitgenodigd om te komen bloemschikken, samen met hun naasten.
- Op 4 en 11 november hebben we 2 schoonmaakdagen gepland en samen met de mantelzorgers en bewoners de appartementen flink onder handen genomen.
- De bewoners konden het kerstdiner bij Zwarte Racker samen met hun mantelzorgers vieren;

- Via de nieuwsbrief *Het Zwarte Rackertje* houden we de mantelzorgers op de hoogte van het wel en wee in Zwarte Racker en de Beek. Hierin worden nieuwtjes, leuke weetjes, verslagen van afgelopen activiteiten vermeld en de nieuwe activiteitenkalender gedeeld. Zie ook paragraaf 4.8.1.

4. *Caren Zorgt*

Dit wordt meegenomen in het ONS verhaal.

5. *Het welzijnsplan van de bewoners wordt continu gemonitord*

Welzijn is een aandachtsveld geworden. In de rapportage van de bewoners is een standaarddoel 'welzijn' toegevoegd bij iedere bewoner, zodat we hier ook meer op rapporteren. Daarnaast zijn de huiskamerassistenten en de facilitair medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk geworden voor welzijn. Een deel hebben zij hierin al opgepakt, maar dit moet nog beter vorm krijgen in 2024. In 2023 hebben zij een start gemaakt door het plannen van momenten met elkaar om samen over welzijn te spreken en te kijken naar passende activiteiten om het welzijn van bewoners te bevorderen.

6. *We zullen inzetten op het actief betrekken van vrijwilligers bij diverse taken en werkzaamheden en participatie vanuit het dorp.*

Er zijn 2 medewerkers verantwoordelijk gemaakt voor de vrijwilligers binnen de Zwarte Racker. Zij onderhouden de contacten en spreken de vrijwilligers regelmatig. Daarnaast worden de vrijwilligers van de Zwarte Racker vanaf nu betrokken bij alle activiteiten voor de vrijwilligers van de Beek. We blijven doorlopend op zoek naar nieuwe vrijwilligers voor de Zwarte Racker door middel van flyers bij verschillende activiteiten, oproepen op facebook, de websites en mond op mond reclame.

7. *Het verder inrichten en onderhouden van de beleef- en beweegtuin vraagt ook in 2023 de nodige aandacht en inspanning.*

Afgelopen jaar is er in de tuin een prieeltje geplaatst en een groep vrijwilligers heeft een nieuw kippenhok gebouwd. In de tuin zijn nieuwe bloemen en planten geplaatst en de moestuinen zijn o.a. gevuld met aardbeienplantjes. In mei was er een grote feestelijke opening van de tuin, met Olga Commandeur, vele dorpsbewoners en andere geïnteresseerden.

De tuin heeft veel onderhoud nodig. Hiervoor zijn we voortdurend actief op zoek geweest naar nieuwe vrijwilligers. Inmiddels is er een vaste groep tuinvrijwilligers die wekelijks de tuin onderhoudt. Zij overleggen regelmatig samen en maken een overzicht van de noodzakelijke tuinklussen.



Klussen in de tuin

Er zijn ideeën ontstaan om meer mensen in de tuin te krijgen. Bijvoorbeeld: Loopgroepjes vragen om bij ons in de tuin te starten; Studenten van het Drenthe College vragen om te bewegen met de bewoners; Speeltoestellen plaatsen voor kinderen om meer mensen te trekken. Dit loopt nog. In augustus hebben we een jeu de boules toernooi gehouden voor dorpsbewoners. Verder staan we op de website van *Routenetwerk* en worden we in het voorjaar van 2024 een officieel *Rustpunt*. Een Rustpunt is een ontspanningspunt voor recreanten die een plekje zoeken om iets te drinken, uit te rusten, gebruik willen maken van toiletvoorziening en bepaalde faciliteiten. Op die manier hopen we mensen te stimuleren een bezoekje te brengen aan ons woonzorgcentrum en de tuin. We willen graag een onderdeel zijn van de dorpsgemeenschap en niet een geïsoleerd centrum zijn.

8. *Het wooncomfort in de huiskamer vraagt om extra aandacht: het betreft met name de akoestiek en de zonwering.*

Er is een plan gemaakt én uitgevoerd voor een aantal aanpassingen binnen de huiskamer om deze gezellig en 'prikkelarmer' in te richten. De muren hebben een nieuw behang en een kleurtje gekregen en we hebben een gezellige vitrinekast geplaatst. Om de akoestiek te verbeteren is vitrage opgehangen en er is een nieuw akoestisch plafond aangebracht. Er is een nieuwe zonwering aangebracht.

9. *Er wordt gewerkt aan een goede borging van de uitvoering van de welzijnstaken in het team.*

Dit blijft een moeilijk onderwerp. In de praktijk zie je dat zorg vaak voor welzijn gaat. Uiteraard staat het meestal ook niet los van elkaar, maar zou welzijn nóg meer naar de voorgrond mogen. Welzijn is een vast onderdeel geworden in het Zorgleefplan. In 2023 is de bewonersbespreking weer ingevoerd. Binnen elk zorgoverleg worden er 2 bewoners besproken volgens het Zorgleefplan. Welzijn is een belangrijk onderdeel in deze gesprekken.

10. *Het uitwerken van levensverhalen (in verschillende vormen) met cliënten in samenwerking met familie en het team.*

Zie ook paragraaf 4.1 punt 4.

11. *Er is in 2021 een start gemaakt om dorpsbewoners, potentiële vrijwilligers, de Zwarte Racker en Dagcentrum de Beek meer aan elkaar te verbinden. Dat doen we door mee te doen met bestaande dorpsinitiatieven en door het organiseren van eigen nieuwe activiteiten. Dit proberen we door de jaren heen verder uit te bouwen en is een continu proces.*

In maart 2023 is er de **Werkgroep Verbinding met het dorp** opgericht met een aantal verenigingen in Nieuw-Schoonebeek. Samen is gekeken naar bestaande activiteiten en activiteiten die we gezamenlijk kunnen organiseren. Besloten is om jaarlijks twee gezamenlijke activiteiten te organiseren voor de dorpsbewoners.

Vanuit de werkgroep worden er in 2024 interviews gepland met de oudere dorpsbewoners om te kijken welke wensen en behoeften er zijn ten aanzien van activiteiten. Daarna gaan we met elkaar bespreken hoe en wie iets kan betekenen bij het realiseren van die activiteiten.

Sinds het najaar organiseren we op 1 zondag per maand een spelletjesmiddag in de huiskamers van dagcentrum de Beek. Hierbij is iedereen welkom. Men kan binnen spelletjes doen en er kan gebruik gemaakt worden van de jeu de boulesbaan in de tuin.

Er zijn contacten gelegd met de basisschool in het dorp om te kijken of we gezamenlijk activiteiten kunnen plannen. Er is overleg geweest en we hebben afgesproken dat er rond elke feestdag een activiteit plaatsvindt. Bijvoorbeeld paaseieren zoeken in de tuin met Pasen, een lampionnentocht bij Zwarte Racker met Sint Maarten. Verder gaat de school bijvoorbeeld, af en toe, gymlessen verzorgen in de tuin.

De eerste activiteit samen was op de Dag van de Ouderen; een groepje cliënten en bewoners is naar de Dorpshoeve geweest voor een gezellige spelletjesochtend met de schoolkinderen. Met Sint Maarten zijn de schoolkinderen langs geweest bij Zwarte Racker met een mooie lampionnenoptocht. Dit is een mooie start van activiteiten met de basisschool die we in de volgende jaren verder uit kunnen bouwen. Voor maart 2024 is er een pannenkoekenmiddag gepland, waarbij de ouderen uit het dorp samen met de kinderen van Nieuw-Schoonebeek pannenkoeken gaan bakken en eten.



Schoolkinderen op bezoek tijdens Sint Maarten

4.3 Thema Veiligheid

Bij dit thema gaat het om het garanderen van basisveiligheid, als vanzelfsprekend aandachtspunt voor iedereen woonachtig in en werkzaam bij de Zwarte Racker. We maken gebruik van relevante professionele standaarden en richtlijnen om schade bij cliënten zoveel mogelijk te voorkomen. Incidenten worden gerapporteerd en zijn een onderdeel van het team/VIG overleg. De zorgdossiers zijn beveiligd.

Daarnaast gaat het ook om veiligheid in het gebouw, technische installaties, voedselveiligheid en risico-inventarisaties en evaluaties.

In het kader van veiligheid voor bewoners en medewerkers heeft er in november 2023, samen met dagcentrum de Beek, een ontruimingsoefening plaatsgevonden. Daarnaast hebben de medewerkers een cursus BHV, Brand, Reanimatie en Levensreddende handelingen gedaan.

1. We gaan het gebruik van protocollen borgen binnen de organisatie.

Protocollen zijn vanaf midden 2023 geplaatst in een cloud waar medewerkers bij kunnen. Deze cloud staat op de tablet. Ook kunnen medewerkers dagelijks "live" inloggen bij Vilans protocollen.

2. In het kader van de Wet Zorg en Dwang (Wzd) wordt er een informatiebijeenkomst georganiseerd en is het mogelijk om een e-learning of extra training te volgen.

We hebben een Wzd-beleid voor Zwarte Racker geformuleerd en het team geïnformeerd over de Wzd. Als er behoefte is aan meer informatie is het mogelijk om e-learnings te volgen m.b.t. de Wzd. We hebben contact met een cliëntvertrouwenspersoon Wzd van Quasir. De cliëntvertrouwenspersoon is uitgenodigd voor de (verplaatste) mantelzorgbijeenkomst in februari 2024. Zij zal een presentatie geven over haar rol als cvp. Ook is zij uitgenodigd voor een teamoverleg in 2024 om samen te spreken over de Wzd en uitleg te geven over haar rol als cvp. Daarnaast hebben we een contract afgesloten met een Wzd-arts/ouderenspecialist die we in kunnen zetten bij vragen. Hij loopt 2x per jaar alle zorgplannen door om kritisch met ons te kijken of er sprake is van de Wzd.

We merken dat het belangrijk is om de kennis over de Wzd regelmatig te bespreken en bij te houden. Het blijkt niet voor iedere medewerker eenvoudig te zijn om situaties in de praktijk te herkennen waarbij de Wzd een rol speelt.

3. Er zal een nieuwe RI&E rapportage gemaakt worden.

In oktober 2023 is er een nieuwe RI&E en Plan van Aanpak uitgevoerd door Veiligheidscentrum Noord (uitgevoerd middels de Arbo Select IMA – Tool). We zijn nog in afwachting van de definitieve rapportage en het Plan van Aanpak (PvA).

Met de uitvoerder van het RI&E hebben we begin 2024 een evaluatiegesprek. Het overzicht van de risico's zal dan worden besproken en het PvA wordt verder aangevuld met de maatregelen die we gaan nemen om de risico's te beheersen. Vervolgens zullen de acties in het PvA worden opgestart en afgestemd, voorzien van eigenaar, middelen en einddatum. Periodiek zal er een voortgangsoverleg plaatsvinden en de finale stap zal de toetsing door een kerndeskundige zijn.

In het komende jaar komt er een preventiemedewerker.

4. Een aantal keer per jaar zullen de MIC-meldingen in de teambespreking behandeld worden.

De MIC-commissie evalueert de MIC-meldingen en behandelt ze in de teambesprekingen. Met hulp van de consulente van ONS-Nedap kan de MIC-commissie nu een rapportage uitdraaien, zodat we een goed en compleet beeld krijgen van de MIC-meldingen. Op basis hiervan worden verbeterpunten opgesteld. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen van zorg en preventieve handelingen. Deze

werkwijze m.b.t. de MIC-meldingen loopt gedurende het hele jaar. Per 1 januari 2024 start onze verpleegkundige. Het opvolgen en verbeteringen aandragen wordt onderdeel van haar takenpakket.

In 2023 zijn er in totaal 58 MIC-meldingen gedaan:

- *Medicatiefout: 24 x*
 Om medicatiefouten te voorkomen hebben we een digitaal aftekensysteem aangeschaft, zodat het eerder opvalt als medicijnen niet afgegeven zijn. Tevens hebben we in het team de afspraak gemaakt dat de medicijninname beter gecontroleerd wordt. Medewerkers blijven bij de bewoner tot de medicatie is ingenomen. Verder zijn er aanpassingen gedaan aan de medicatieruimte om het overzichtelijker te maken. Dit alles samen zal moeten bijdragen aan minder medicatiefouten.
- *Valincident: 34 x*
 Valincidenten zijn meestal te herleiden naar het ziektebeeld van de bewoner of doordat ze vergeten hulpmiddelen te gebruiken. Er wordt goed gemonitord of we preventief acties kunnen uitzetten. Vanuit de valcommissie is er een 0-meting gedaan om het valgevaar per bewoner in kaart te brengen. Deze meting zal ieder jaar opnieuw worden uitgevoerd.
- *Ongewenst gedrag: 0 x*
 Incidenten m.b.t. ongewenst gedrag zijn niet voorgekomen.

5. *Voor de medewerkers die werken met voedselveiligheid wordt informatie verstrekt m.b.t. gezond en voedselveilig koken conform de HACCP.*

De nieuwe hygiëncode voor zorginstellingen, woonvormen en defensie editie 2023 is onder de aandacht gebracht van onze medewerkers.

4.4 Thema Leren en verbeteren

1. *Het documentenbeheersysteem (cloud) wordt geactualiseerd, verder ingericht en toegankelijk gemaakt voor medewerkers.*

Er wordt gebruik gemaakt van een cloud waarin alle bestanden opgeslagen worden. Alle medewerkers en de directie hebben hiermee toegang tot gegevens over de organisatie die ze nodig hebben voor het uitoefenen van hun functie. Informatie m.b.t. de organisatie, de protocollen, het personeelsbeleid, agenda's voor vergaderingen, actie- en besluitenlijsten, jaarplanning etc. Het bijhouden van de cloud is een continu proces en heeft onze voortdurende aandacht.

2. *Er vindt minstens één keer per jaar een overleg plaats tussen huisarts, directeur, leidinggevende, verpleegkundige, kwaliteitsmedewerker en welzijnswerker.*

Huisartsen willen geen structureel MDO (Multidisciplinair Overleg), maar alleen als het nodig is. Dit overleg wordt nu gedaan door de betrokken ZZP verpleegkundige die hiertoe het initiatief neemt. Volgend jaar zal dit door onze eigen verpleegkundige gedaan worden.



Boottochtje met de bewoners

3. *Incidentmeldingen worden twee keer per jaar geëvalueerd in de MIC-commissie.*

Zie ook paragraaf 4.3.4. Na evaluatie van de meldingen worden procedures bijgesteld als dat nodig is. Van belang is continu de aandacht blijven houden voor veiligheid en het scherp houden van medewerkers. Hiermee willen we voorkomen en borgen dat dezelfde fouten niet nog een keer gemaakt worden. De MIC-commissie vergadert en evalueert drie keer per jaar en brengt met een verslag de overige medewerkers en directie op de hoogte.

4. *Er wordt dit jaar een scholingsplan gemaakt op basis van de behoeftes van de medewerker en de organisatie.*

Het scholingsplan wordt gemaakt op basis van gesprekken met de medewerkers over hun behoeftes, wensen en deskundigheden. Er worden bij Zwarte Racker 4 medewerkers GVP geschoold en daarnaast wordt er ook scholing aangeboden voor de verschillende aandachtsvelden.



Certificering "U woont nu hier"

In 2023 waren er de volgende studenten/stagiairs:

- In 2023 is er een medewerker gestart met de opleiding tot verpleegkundige. Het uitgangspunt is dat zij in juni 2025 klaar zal zijn met de opleiding en als 2e verpleegkundige aan de slag kan gaan binnen de Zwarte Racker.
- Mensen die de BBL-VIG deden: Zij zullen beiden rond de zomer van 2024 afstuderen.
- In 2023 liepen 5 mensen een BOL-stage bij Zwarte Racker.
- Een Bol student-helpende is gestart in september 2023. Zij is rond april 2024 klaar met de opleiding en zal in september 2024 verder gaan als BBL student-VIG.
- Alle teamleden hebben de cursus "U woont nu hier" afgerond in 2023.

In november 2023 hebben 15 medewerkers *Reanimatie en levensreddende handelingen* gedaan. 10 Medewerkers hebben een herhalings training *BHV, brand, reanimatie en levensreddende handelingen* gedaan.

Tijdens de BHV ontruimingsoefening zijn voorbeeldsituaties en de theorie besproken. Bij de brandoefening heeft iedereen met verschillende blussers brand geblust en is de theorie besproken. Bij de reanimatie en levensreddende handelingen werd op poppen geoefend en waren er oefeningen met een Lotusslachtoffer.

5. *Het lerend netwerk*

De Zwarte Racker is in 2020 gaan deelnemen aan een lerend netwerk van kleinschalige zorginstellingen. In dit netwerk worden ervaringen uitgewisseld m.b.t. organisatie en uitvoering van kwaliteitsthema's en kwesties met kleinschalige zorginstellingen in de regio.

In april en oktober is er een uitwisseling geweest tussen Zwarte Racker en De Bremhoeve. Medewerkers van De Bremhoeve zijn bij ons op bezoek geweest en wij zijn bij hen op bezoek geweest. Naar aanleiding van de bezoeken is er een verslag gemaakt waarin opmerkingen en verbeterpunten zijn aangedragen. De getoetste punten in april 2023 waren: Zorgplannen, rapportage en medicatie. Op deze manier kijken we kritisch naar elkaars locaties, werkwijze en zorg, zodat we van elkaar kunnen leren. Met de verbeterpunten zijn we aan de slag gegaan.

6. *Zodra het Kwaliteitsplan 2023 definitief vastgesteld is wordt het gepubliceerd op de website.* Het definitieve Kwaliteitsplan 2023 is gepubliceerd op de website van de Zwarte Racker.

7. *Alle medewerkers moeten goed kunnen rapporteren en werken in ONS-Nedap.* De wijze van rapporteren hebben we in 2023 verder geprofessionaliseerd, zie ook paragraaf 4.1.1.

8. *In 2022/2023 wordt aan alle medewerkers een cursus "U woont nu hier" gegeven.* Afgelopen jaar hebben de medewerkers de cursus "U woont nu hier" gedaan. Inhoud van de cursus: verdieping in wat dementie inhoudt; team ontwikkeling en ook persoonsgerichte zorg komt aan bod. Door de cursus komt het welzijnsaspect meer naar voren in het denken en handelen van de medewerkers. Alle medewerkers zijn hiervoor in juni 2023 gecertificeerd.

4.5 Thema Leiderschap, governance en management

De bestuurders zijn vaak op de werkvloer te vinden. Twee bestuurders werken regelmatig mee in de zorg. De bestuurders zijn verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, het beleid, de ontwikkelingsprocessen en financiële zaken.

Woonzorgcentrum de Zwarte Racker heeft een Raad van Toezicht (RvT) die in 2020 is geïnstalleerd. De Governance code is basis voor het werken door de RvT en Raad van Bestuur. De RvT neemt de Governance code als uitgangspunt voor haar werkzaamheden en jaaragenda.

1. *De Raad van Toezicht werkt haar agenda 2023 verder uit op basis van de Governance code.* Alle onderwerpen worden systematisch geagendeerd. Daarnaast staan de reguliere onderwerpen, zoals de begroting en de jaarrekening, geagendeerd. In 2023 is er een nieuw, derde, lid tot de RvT toegetreden. Er zijn statuten, waarin de rollen en functies vastgelegd zijn. De jaarstukken, begrotingen, jaarplannen en beleidswijzigingen worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht. Er is een jaarlijkse afstemming tussen de Raad van Toezicht en de Cliëntenraad.

2. *De Cliëntenraad (CR) onderzoekt of een lidmaatschap van de LOC voor hen een toegevoegde waarde heeft.* De cliëntenraad heeft dit onderzocht en voorlopig besloten dat het lidmaatschap geen toegevoegde waarde heeft. Er is daarom besloten om voorlopig geen lid te worden van het LOC.

3. *De leden van de Cliëntenraad onderhouden de contacten met de mantelzorgers via gezamenlijke bijeenkomsten.* In december 2023 was er een mantelzorgersbijeenkomst gepland waarbij ook de cliëntenraad was uitgenodigd. In verband met de uitbraak van het Norovirus is deze bijeenkomst verplaatst naar 23 februari 2024. Er zijn geen bijeenkomsten gehouden van de CR samen met mantelzorgers.

4. *De Raad van Toezicht en de Cliëntenraad hebben in 2023 minimaal één gezamenlijk overleg* Dit overleg heeft plaatsgevonden.



Het nieuwe kippenhok

Management en bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering is op orde; alle basistaken worden uitgevoerd door een team ondersteuning dat nu voltallig is. In april 2023 is een nieuwe manager aangesteld en worden de teams 'zorg' en 'ondersteuning' goed begeleid. De werkprocessen worden conform de PDCA-cyclus ingericht, besproken en verbeterd.

Omdat we een kleine zorginstelling zijn en niet alle benodigde expertise in eigen huis hebben, wordt voor specifieke zaken externe deskundigheid aangetrokken.

Cliëntenraad

Dagcentrum de Beek en de Zwarte Racker hebben samen een Cliëntenraad die uit 5 leden bestaat.

De cliëntenraad werkt volgens het reglement dat is gebaseerd op de Wmcz 2018.

In juni heeft de cliëntenraad van de Bremhoeve een bezoek gebracht aan de Beek en Zwarte Racker. Ze hebben een rondleiding gegeven door de gebouwen en de tuin en een informeel gesprek gevoerd. Met deze bezoeken inspireren we elkaar en komen op nieuwe ideeën. Naar aanleiding van het eerste bezoek aan De Bremhoeve is het idee ontstaan om een welkomstboekje te maken voor de bewoners van de Zwarte Racker. Dat welkomstboekje is afgelopen jaar gemaakt en ligt standaard in de appartementen van de bewoners.

Klachten

De Zwarte Racker heeft een klachtenregeling en een klachtenfunctionaris. In de klachtenregeling is geregeld hoe klachten binnen onze zorgorganisatie behandeld worden, naar de richtlijnen van de Wet Kwaliteit, Klachten en Geschillen Zorg (Wkkgz). Als iemand niet tevreden is kan een klacht ingediend worden bij de betreffende zorgverlener, de klachtenfunctionaris of een externe geschillencommissie. In 2023 zijn er geen klachten ingediend.

4.6 Thema Medewerkers

In de Zwarte Racker vindt zorg- en dienstverlening plaats door een team van gekwalificeerde en deskundige medewerkers. Dit team omvat zorginhoudelijke, welzijns- en huishoudelijke functies. Er wordt uitgegaan van een 24-uursbezetting afgestemd op de specifieke behoefte van de zorgvragers die zijn opgenomen in het woonzorgcentrum. Dagelijks zijn er altijd 3 medewerkers aanwezig: een verzorgende, een helpende en een huiskamermedewerker. Tijdens intensieve zorgmomenten zijn er minimaal 2 zorgverleners beschikbaar. Ook is er tijdens iedere dagdienst aandacht voor zingeving en zinvolle dagbesteding.

Een verpleegkundige, niveau 4, is beschikbaar via inhuurafspraken met een vrijgevestigde verpleegkundige. Daarmee heeft de Zwarte Racker geborgd dat er een beroep kan worden gedaan op een BIG geregistreerde verpleegkundige die snel ter plaatse kan zijn. Inmiddels hebben we een verpleegkundige geworven die in 2024 bij ons in dienst komt.



Schoonmaak dag in de tuin

Er is veel direct contact tussen de medewerkers en de huisartsen. We hebben met de lokale huisartsen afspraken gemaakt over huisbezoek bij de bewoners en voor bepaalde onderzoeken komt de POH'er (Praktijkondersteuner Huisarts) langs. Ieder half jaar worden bewoners besproken, tenzij er zich eerder bijzonderheden hebben voorgedaan. Daarnaast zijn er binnen het team duidelijke afspraken gemaakt rondom het beleid om de huisarts in te schakelen. Bij twijfel om wel of niet de huisarts in te schakelen, bespreken we dit altijd eerst met de verpleegkundige. Het contact met de huisartsen is de afgelopen jaren positief veranderd. Door de gemaakte afspraken wordt er niet meer onnodig een beroep op hen gedaan.

Aanvragen voor MDO's (Multidisciplinair Overleg) verlopen altijd via de verpleegkundige. Bij de MDO's wordt ook de familie/mantelzorger betrokken.

De Zwarte Racker heeft afspraken gemaakt met een diëtiste die op huisbezoek kan komen om positief eetgedrag bij (enkele) bewoners te stimuleren. Ook komen de fysiotherapeut en pedicure langs voor behandeling van bewoners.

1. We gaan opnieuw de mogelijkheden bekijken van het meelopen bij collega-organisaties.

Er is contact geweest over de uitwisseling van medewerkers over en weer met collega-instelling De Bremhoeve. Er hebben twee audits plaatsgevonden; één bij de Bremhoeve en één bij ons. Hieruit is een mooi rapport met verbeterpunten gekomen, waar we inmiddels mee aan de slag zijn gegaan. Zie ook paragraaf 4.4.5.

2. Er zijn periodieke gesprekken waarin competentie- en loopbaanontwikkeling aan de orde komen; deze zullen gedurende het jaar plaatsvinden.

De gesprekken staan gepland voor maart, april, mei 2024. De gesprekken gaan over het functioneren en mogelijke verbeterpunten. Ook zal worden gevraagd naar de toekomstwensen van de medewerker en de verbeterpunten van de Zwarte Racker.

3. Er zal een scholingsplan worden gemaakt op basis van de behoefte en noodzaak.

Zie ook paragraaf 4.4.4.

4. Medewerkers worden gestimuleerd om klinische lessen voor te bereiden en te organiseren.

Er zijn afgelopen jaar geen klinische lessen gegeven. Voor het geven van klinische lessen gaan we een plan maken voor 2024. Een medewerker zal vanuit haar opleiding hier het voortouw in nemen.

5. Het volgen van e-learnings zal blijvend worden gestimuleerd. Dit is ook een onderdeel van discussies over persoonsgerichte zorg en ondersteuning en veiligheid.

Er zijn het afgelopen jaar diverse e-learnings gevolgd. Iedereen kan zelf gratis e-learnings kiezen en volgen. Het behaalde certificaat wordt in het dossier geplaatst van betreffende medewerker. De opdracht voor de nieuwe verpleegkundige is om uit te gaan zoeken welke e-learnings geschikt en/of gewenst zijn om te volgen.

6. In 2022 hebben we een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Aan de hand van de uitkomsten hiervan hebben we een actieplan medewerkerstevredenheid opgesteld. Hier gaan we in 2023 mee aan de slag.

De verbeterpunten waren:

- *Medewerkers zijn op de hoogte van organisatieplannen:* In een kleine organisatie is het lastig om iedereen gelijktijdig te bereiken. We hebben met het management afgesproken dat alle zaken die de medewerkers aangaan of waarvan de medewerkers op de hoogte moeten zijn, worden gecommuniceerd via ONS. Het medewerkersportaal van ONS is een plek waar berichten door iedereen worden gelezen.

- *Medewerkers moeten elkaar weten te vinden:* De cursus “U woont nu hier” heeft handen en voeten gegeven aan het geven van feedback en we hebben geleerd om te luisteren en vragen te stellen.
 - *Medewerkers kennen de prioriteiten van bewoners:* De afspraak is: We lezen allemaal de rapportage en rapporteren op feiten en gedrag. Medewerkers vinden het soms lastig om moeilijk gedrag te verwoorden op papier. Ze vinden het vooral niet fijn voor mantelzorgers. De afspraak is dat we dit wel gaan doen.
 - *Het wonen, de omgeving, moet beter afgestemd worden op de behoefte van bewoners:* Er is een werkgroep gevormd die aanbevelingen heeft gedaan voor het huiselijker maken van de huiskamer. De volgende zaken zijn inmiddels gerealiseerd: Er is zonwering aangebracht voor de huiskamer; er is nu een vierde telefoon voor de huiskamer; de huiskamer heeft een nieuw behang en een kleurtje op de muur gekregen; er zijn vitrages opgehangen en er is een vitrinekast geplaatst. Er is een akoestisch plafond aangebracht.
7. *We gaan de zeggenschap van de medewerkers vergroten door middel van ambassadeurschap. Dit houdt in dat de medewerker verantwoordelijk is voor onderwerpen die belangrijk zijn, zoals bijvoorbeeld hygiëne, voeding etc. Hier wordt een actieplan voor gemaakt. Ook gaan we onderzoeken of 'zelf roosteren' de zeggenschap van medewerkers kan vergroten.*

Dit onderwerp is geagendeerd in het teamoverleg en we hebben een middag gepland met de medewerkers om te kijken hoe we hun zeggenschap kunnen vergroten op diverse onderdelen. We hebben samen aandachtsgebieden gekozen en alle medewerkers verdeeld. Het plan moet nog verder op gang komen, maar de verdeling is er in ieder geval. De aandachtvelders ‘palliatieve zorg’ zijn in november naar een training geweest en de mensen van ‘hygiëne’ ook. Zij koppelen hun ervaringen dan weer terug in het teamoverleg.

8. *Scholing voor medewerkers die werken met voedselveiligheid (HACCP).*

De nieuwe hygiëncode voor zorginstellingen, woonvormen en defensie editie 2023 is onder de aandacht gebracht van onze medewerkers. Zie ook paragraaf 4.3.5..

9. *Voor de huiskamermedewerkers en helpenden wordt een training gegeven met als thema “Wat is belangrijk bij koken in de zorg”?*

Bij nader inzien hebben we besloten dat we dit niet gaan doen in 2023.

Medewerkers

Bij de start van 2023 waren er 33 medewerkers in dienst. Gedurende dit verslagjaar zijn er 7 medewerkers uit dienst gegaan en zijn er 5 medewerkers in dienst gekomen.

Scholing

Om goede zorg te kunnen bieden is het belangrijk dat medewerkers goed gekwalificeerd zijn maar ook dat ze hun kennis en vaardigheden actueel houden en verder ontwikkelen. Zwarte Racker biedt jaarlijks aan meerdere BOL- en BBL-studenten een leerplek binnen het woonzorgcentrum. Voor het vervullen van stageplekken werkt Zwarte Racker samen met verschillende scholen en opleidingen in de regio.

Ook voor medewerkers in dienstverband is het mogelijk een opleiding te volgen; er is een jaarlijks budget voor deskundigheidsbevordering voor het gehele team.

Alle verzorgende en verpleegkundige medewerkers worden, zodra ze in dienst komen, ingeschreven bij het V&VN register, de beroepsvereniging voor Verpleegkundigen en Verzorgenden in Nederland. Hiermee hebben ze ook recht op toegang tot het Kwaliteitsregister Verpleegkundigen en

Verzorgenden (Kwaliteitsregister V&V), waarin de kwaliteit, bijscholing en actuele deskundigheid van de medewerkers wordt geregistreerd.

Daarnaast zijn de Viggers geschoold in het gebruik van ONS/Nedap en het maken van zorgleefplannen.

Er zijn diverse e-learnings en trainingen gevolgd; BHV is weer getraind en iedereen heeft een reanimatiecursus gehad.

4.7 Thema Gebruik van hulpbronnen

Zwarte Racker is met de start in januari 2020 een vrij nieuwe organisatie en voortdurend bezig met het verbeteren van het administratieve proces. Ook in 2023 is er veel tijd en energie gestoken in het op orde brengen van de administratieve taken, de werkprocessen, cloud en protocollen. Het maken van afspraken omtrent de ondersteunende taken van de administratie is belangrijk om transparantie en efficiëntie in het proces te behouden. De basis is op orde, maar er wordt continu gewerkt aan verbetering.

Voor het digitaal verwerken van gegevens maken we gebruik van het Elektronisch Cliëntendossier (ECD) van ONS/Nedap. Alle zorgmedewerkers die hierin rapporteren en zorgleefplannen maken, zijn hiervoor geschoold.

De Zwarte Racker maakt gebruik van Sensara Care en GPS-trackers. Sensara Care is in alle appartementen geïnstalleerd. Hiervoor hebben de cliënten toestemming gegeven.

1. Het gebruik van het Wzd formulier in ONS

Tot op heden gebruiken wij het Wzd formulier in ONS niet, omdat wij geen onvrijwillige zorg inzetten. Een medewerker heeft zich hier in verdiept; dit doet ze voor een opdracht die ze aan haar opleiding koppelt. Er werd tot op heden gewerkt met losse formulieren voor het vastleggen van afspraken rondom vrijheid beperkende maatregelen, deze worden nu in het ONS formulier vastgelegd.

2. Het gebruik van ONS Nedap wordt onderzocht op mogelijkheden, bijvoorbeeld m.b.t. het gebruik van de zorgkaart.

Dit loopt. We hebben per 1 september een pakket aangeschaft waarin korte instructiefilmpjes te zien zijn over het gebruik van ONS op alle punten. De manager is bezig met het maken van een plan hiervoor en om te borgen dat iedereen deze instructiefilmpjes volgt.

3. We gaan bekijken of we de mogelijkheden van Sensara kunnen uitbreiden en waar nodig gaan we scholing inzetten.

Er is overleg geweest met Sensara over uitbreiding van de geboden technologische mogelijkheden. Door de tekorten aan personeel en de toenemende zorgvraag wordt verwacht dat er steeds meer technologie zal worden toegepast in de ouderenzorg. Hiervoor ontwikkelt Sensara continu nieuwe zorgtechnologie, zoals een nieuw *cloud platform*. Hierover zijn we in overleg met Sensara en in afwachting van een terugkoppeling. We kijken vooral naar uitbreiding van de mogelijkheden wanneer dit nodig blijkt voor de bewoners.



Lammetjes op bezoek

4. We werken met de medicatie-app van ONS-Nedap en volgen alle vernieuwingen nauwkeurig.

We zijn aan het onderzoeken of we een nieuwe app gaan aanschaffen voor de medicatie. Dit is een van de uitkomsten van de audit die we met collega's van De Bremhoeve hebben gedaan. Er bestaat

een handiger systeem dat veel fouten zal voorkomen en waarin je ook direct medicatie kunt bestellen. De offerte is aangevraagd.

4.8 Thema Gebruik van informatie

Actief gebruik maken van alle bronnen van informatie heeft tot doel de inzet van mensen en middelen, het leveren, monitoren, managen, samen leren en verbeteren van zorg te ondersteunen, alsook het bieden van informatie aan cliënten en hun naasten opdat zij er gebruik van kunnen maken. We maken gebruik van de informatie van: Actiz, Zorgkantoor Zilveren Kruis, V&VN, Kennisplein, Zorgplein Noord, Waardigheid en Trots, RIVM en Vilans Protocollen.

1. *Het doorsturen van relevante nieuwsbrieven via de mail aan medewerkers, zoals die van Actiz, Vilans en Zorg voor Beter. Op die manier blijven de medewerkers goed op de hoogte van de ontwikkelingen in de zorg.*

We hebben een plan gemaakt om ervoor te zorgen dat de juiste medewerkers (aandachtvelders) de juiste informatie krijgen, zodat zij dit beknopt en duidelijk kunnen communiceren naar het team. De informatie wordt inmiddels per groep verstuurd.

Bewoners en mantelzorgers

In 2023 zijn bewoners en mantelzorgers regelmatig per mail of per nieuwsbrief geïnformeerd over ontwikkelingen in het woonzorgcentrum. In 2023 is de geplande mantelzorgersbijeenkomst van december 2023 geannuleerd door een uitbraak van het Norovirus. Wel zijn familieleden en andere mantelzorgers regelmatig uitgenodigd om aan te sluiten bij activiteiten. Denk hierbij aan de maandafsluiting en andere muzikale activiteiten, bloemschikken op de dag van de mantelzorger, dagje uit naar het Veenpark etc. Zie ook paragraaf 4.2.3.

Op deze manier blijven we goed in contact met elkaar en houden we mantelzorgers betrokken.

In juni 2023 zijn we gestart met het maken van Nieuwsbrief *Het Zwarte Rackertje*. Dit is een online nieuwsbrief met nieuwtjes over de ontwikkelingen in de tuin, we doen verslag van activiteiten, feestdagen en bijzonderheden die de bewoners hebben meegemaakt. Er staan foto's in en de nieuwe activiteitenkalender wordt gepresenteerd. De nieuwsbrief komt eens per 2 maanden uit en wordt verstuurd aan mantelzorgers, bewoners en mensen die op de wachtlijst staan van Zwarte Racker. Op deze manier proberen we hen te betrekken bij alles wat er binnen de Zwarte Racker gebeurt. Door de nauwere samenwerking van Zwarte Racker met Dagcentrum de Beek wordt de nieuwsbrief, met ingang van 1 januari 2024, een gezamenlijke nieuwsbrief van de Zwarte Racker en De Beek.

Cloud

Alle informatie die van belang is wordt vastgelegd en bewaard in een cloud. Inmiddels hebben alle medewerkers toegang tot de cloud. In 2023 hebben we het personeelsbeleid en zorginhoudelijke documenten, zoals protocollen en werkafspraken ondergebracht in een speciale cloud voor de zorgmedewerkers, helpenden en facilitaire medewerkers. Deze cloud is toegankelijk op een tablet. Daarnaast zijn de algemene zorgprotocollen in te zien via ons abonnement bij Vilans.

Overleg- en communicatiestructuur

Het bestuur overlegt ongeveer 2-4 keer per maand. Daarnaast vindt er 1 keer per maand een totaal teamoverleg plaats, 1 keer per maand een zorgteamoverleg en 1 keer per maand een overleg van huiskamermedewerkers met facilitaire medewerkers.

Alle agenda's voor de team overleggen zijn ingericht op de PDCA cyclus. Er wordt gewerkt met een actie/besluitenlijst waarbij er direct afgesproken wordt wie, wat en wanneer en ook een datum voor het evalueren/bijstellen. De agenda's staan voor het hele jaar klaar op de schijf waardoor het ook direct op betreffende agenda kan worden geplaatst ter evaluatie/bijstelling.

De cliëntenraad vergadert 1 keer per kwartaal en daarbij ook regelmatig met de bestuurder. Ook vergadert de cliëntenraad minimaal één keer en bij voorkeur meerdere keren per jaar met de Raad van Toezicht.

De RvT vergadert 1 keer per kwartaal.

Van alle overleggen worden verslagen gemaakt waarin de afspraken worden vastgelegd.

De mantelzorgers worden regelmatig per mail op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen binnen het woonzorgcentrum.

Daarnaast worden er informatie, nieuwtjes en foto's gedeeld op onze facebookpagina en website van Zwarte Racker.



Moestuintjes vullen



Boterkoek bakken