

Kwaliteitsplan 2024

Kleinschalig Woon- en Zorgcentrum Zwarte Racker



Woonzorg De Zwarte Racker BV
Europaweg 132
7766 AP Nieuw-Schoonebeek
info@zwarteracker.nl
Datum: Januari 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Onze organisatie	4
	2.1 Kernwaarden	4
	2.2 Missie	4
	2.3 Strategie	4
3	Onze bewoners	5
4	Onze zorgmedewerkers	5
	4.1 Formatie	6
	4.2 Vrijwilligers	6
5	Onze kwaliteit	7
	5.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	7
	5.2 Wonen en Welzijn	8
	5.3 Veiligheid en hygiëne	9
	5.4 Leren en verbeteren van kwaliteit	10
	5.5 Leiderschap, governance en management	11
	5.6 Personeelssamenstelling	12
	5.7 Gebruik van hulpbronnen	12



1. Inleiding

De Zwarte Racker is sinds januari 2020 geopend als woonzorgcentrum in Nieuw-Schoonebeek. Met dit woonzorgcentrum wordt voorzien in de behoefte van de inwoners van Nieuw-Schoonebeek en omliggende kernen om in de eigen omgeving te blijven wonen wanneer sprake is van 24-uurs zorg. Naast de Zwarte Racker is een dagcentrum voor ouderen gehuisvest, waardoor op één locatie een voorziening is gerealiseerd die voorziet in een centrumfunctie voor een uiteenlopende gebruikersgroep en waar zorg- en ondersteuningsvormen elkaar aanvullen.

Kwaliteit is een voortdurend proces, van stappen zetten met elkaar en groeien. Dit proces zijn we in 2020 samen begonnen. Er is een mooie start gemaakt waarbij we de basis voor de acht kwaliteitsthema's hebben neergezet.

Ook het komende jaar gaan we aan de slag met de verdieping en het door ontwikkelen van de kwaliteit in ons woonzorgcentrum. Afspraken maken over kwaliteit is één, het je eigen maken en er op kunnen reflecteren is wat ons betreft een belangrijk proces voor de komende jaren. Dit willen we niet alleen doen met onze medewerkers, maar samen met onze bewoners, naasten van bewoners en de vrijwilligers.

Dit kwaliteitsplan beschrijft hoe wij in 2024 e.v. invulling willen geven aan de kwaliteitseisen van het landelijk Kwaliteitskader.

Nieuw-Schoonebeek,
Januari 2024



2. Onze organisatie

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

2.1 Kernwaarden

De Zwarte Racker is de enige voorziening voor 24-uurszorg in Nieuw-Schoonebeek en de omliggende kernen. In combinatie met het al bestaande dagcentrum is er sprake van een laagdrempelige en gezellige ontmoetingsplek voor inwoners uit de lokale gemeenschap en in het bijzonder voor ouderen. Als mensen niet meer zelfstandig thuis willen of kunnen wonen omdat er sprake is van een zorgvraag, kan Zwarte Racker hierin voorzien. Wij bieden een arrangement van Wonen met Zorg. Als de zorgvraag dusdanig toeneemt dat cliënten afhankelijk worden van WLZ zorg, kunnen ze bij ons in principe in hun eigen vertrouwde omgeving blijven wonen, mits ze voldoen aan bepaalde voorwaarden en niet onder de uitsluitingscriteria vallen.

Het doel van de kleinschalige zorgvoorziening Zwarte Racker is om in Nieuw-Schoonebeek een dagcentrum en 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 bewoners 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 bewoner 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 bewoners, 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 bewoners;
- Er is een aantrekkelijk en gevarieerd aanbod van gezamenlijke en individuele activiteiten en dienstverlening die aansluit op de behoefte van de bewoners en bezoekers. Zo mogelijk is dit aanbod ook zonder zorgindicatie beschikbaar;

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 bewoners

Het woonzorgcentrum richt zich voornamelijk op ouderen met een langdurige hulpvraag vanwege een lichamelijke of geestelijke beperking. Zij kunnen niet meer zelfstandig in hun bestaande 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 januari 2024).

Indicatie bewonerspopulatie (peildatum 1 januari 2024)	Aantal
VV 5	9
VV 6	7
Subtotaal WLZ	16
TOTAAL	16

Er zijn geen afzonderlijke afdelingen voor psychogeriatrische en somatische bewoners. Beide groepen wonen en leven door elkaar heen. De ervaring op het dagcentrum heeft geleerd dat zorgvragers elkaar kunnen ondersteunen, stimuleren en prikkelen.

De financiering vindt plaats op basis van het Volledig Pakket Thuis.



4. Onze zorgmedewerkers

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de basisformatie is en wat de positie van vrijwilligers is binnen de organisatie.

4.1 Formatie

In de Zwarte Racker vindt zorg- en dienstverlening plaats door een team van gekwalificeerde en deskundige medewerkers. Dit team omvat zorginhoudelijke en huishoudelijke functies en wordt aangestuurd door een manager.

Er wordt uitgegaan van een 24-uursbezetting, afgestemd op de specifieke behoefte van de zorgvragers die in het woonzorgcentrum wonen. Vanaf 1 januari 2024 hebben we een verpleegkundige in huis voor 24 uur. Daarnaast blijft de constructie met de huidige ZZP verpleegkundige ook bestaan op de momenten dat dit wenselijk is.

De huidige formatie in omvang en niveaus (peildatum 1 januari 2024):

Functieniveau	FTE
Zorgmedewerkers niveau 1 huiskamer	3,08
Zorgmedewerkers niveau 2 helpende	2,80
Zorgmedewerkers niveau 3-vigger	6,67
Zorgmedewerkers niveau 4 verpleegkundige	0,67
TOTAAL	13,22

4.2 Vrijwilligers

In de Zwarte Racker betrekken we naast mantelzorgers ook vrijwilligers bij de ondersteuning en zorg voor de bewoners. De aanwezigheid en betrokkenheid van mantelzorgers en vrijwilligers versterkt de gemeenschapszin en creëert een omgeving waarin iemand tijd heeft om even een praatje te maken of extra aandacht te geven als het moeilijk of nodig is, of gewoon voor de gezelligheid. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerkers professionele taken verrichten en dat vrijwilligers en mantelzorgers de taken verrichten die niet aan professionals zijn voorbehouden.

Het betrekken van en zoeken naar geschikte vrijwilligers is een doorlopend proces. Dit doen we op allerlei verschillende manieren. Op markten, via social media, via ons netwerk en uiteraard via onze bewoners en cliënten. Om de huidige groep vrijwilligers "vast" te houden en hen een serieuze plek in de organisatie te geven, zien we alle groepen minimaal eens per 2 maand voor een koffiemoment. Binnen dit moment kijken we met elkaar hoe het gaat en of er dingen anders moeten of gemist worden. Op die manier intensiveren we het contact en houden we goed in beeld hoe het gaat met onze vrijwilligers.



5. Onze kwaliteit

In dit hoofdstuk worden, op basis van de acht thema's van het landelijk Kwaliteitskader, de plannen en voornemens voor 2024 beschreven.

5.1 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Alle zorgmedewerkers zijn getraind in het werken met ONS/Nedap. Eerstverantwoordelijke medewerkers (EVV'ers) hebben op basis van de zorgplannen gesprekken gevoerd met de cliënten en hun naasten. Met de verschillende families wordt telkens afgestemd op welke wijze zij graag betrokken willen zijn bij de zorg van hun naaste.

Het is belangrijk dat de discussie over persoonsgerichte zorg niet alleen door de Viggers wordt gevoerd, maar dat ook andere disciplines in het team betrokken worden. Eind 2021 zijn er per bewoner koppels gevormd van helpenden, Viggers en huiskamermedewerkers om samen verantwoordelijkheid te dragen voor de persoonsgerichte zorg. Dit bleek nog onvoldoende vruchten af te werpen en was tot op heden kwetsbaar doordat er per bewoner maar één VIG betrokken was. We hebben dit geëvalueerd en de conclusie was dat de dekking niet voldoende is. Naar aanleiding hiervan hebben we gekeken wat er minimaal nodig is. Dit heeft gemaakt dat we groepjes hebben gemaakt van twee verzorgenden IG, een helpende en een huiskamer assistent of facilitair medewerker. Per groepje zijn er meerdere bewoners ingedeeld. Voordeel van deze constructie is dat de verzorgenden IG elkaar kunnen "controleren" en bij langdurige afwezigheid, zoals bijvoorbeeld ziekte of vakantie, is er altijd een back-up. Door het blijvend actief betrekken van de helpende, huiskamer assistent en facilitair medewerker, krijg je vanuit alle hoeken informatie om een zo compleet mogelijk beeld te vormen rondom de bewoner.

Daarnaast blijft de Zwarte Racker ook bewoners, families en de Cliëntenraad betrekken bij de verdere uitwerking en verdieping van het thema persoonsgerichte zorg.

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- De wijze van rapporteren wordt verder geprofessionaliseerd. Rapportages dienen o.a. objectief en 'zonder meningen' te worden opgesteld, zodat mantelzorgers goed kunnen volgen hoe het met hun familielid gaat.

We hebben recent een scholing gehad voor ONS. Hier zijn middels een scan verschillende verbeterpunten uitgekomen, waarvan een heel aantal te maken hebben met rapporteren. We hebben twee werkgroepjes opgericht, waarbij één werkgroep zich bezig gaat houden met het systeem ONS en de andere werkgroep met de inhoud. In 2024 start er voor het eerst een verpleegkundige in dienst van de Zwarte Racker. Eén van haar opdrachten wordt het optimaliseren van ONS, zowel op proces als op inhoud.

- Wet Zorg en Dwang: We hebben een contract afgesloten met een WZD functionaris (Ouderengeneeskundige). Hij loopt twee keer per jaar alle dossiers door om samen met ons te kijken of er mogelijk sprake is van de WZD. Daarnaast kunnen we altijd met hem overleggen. Verder hebben we een psycholoog bereid gevonden om, op ZZP basis, betrokken te worden bij casussen en hierin met ons mee te denken. Hiermee kunnen we doorlopend zoeken naar de best passende manier van begeleiding en zorgverlening voor onze bewoners. Ook hebben wij goed contact met de vertrouwenspersoon vanuit Quasir. Met haar kunnen we sparren over afspraken die we willen maken met bewoners. We hebben hier al gebruik van gemaakt en ervaren dat dit heel plezierig is.



- Stagebeleid: Er is een stagebeleid uitgewerkt. In 2024 gaan we verder met het ontwikkelen hiervan. De werkwijze voor de begeleiding van stagiairs is op sommige gebieden nog verschillend ten opzichte van de werkwijze van dagcentrum de Beek. Dit willen we in 2024 verder gelijk trekken. Eén van de uitgangspunten is meer verantwoordelijkheid leggen bij de stagiairs, in de vorm van het maken van verslagjes over de eigen ontwikkeling, naar aanleiding van de gesprekken die worden gevoerd met de stagebegeleider. Daarnaast gaan we een gesprekschema opstellen waarin we vastleggen wanneer welk gesprek plaatsvindt. Hiermee willen we voorkomen dat zaken te lang blijven liggen en een veilige leer omgeving creëren waarin zaken goed bespreekbaar zijn.
- Intakegesprekken bewoners: Dit punt blijft onze aandacht houden. We hebben hieraan toegevoegd dat we een “voor-intake” doen op het moment dat mensen zich in willen schrijven. Dit is het eerste moment waarop wij samen, met de mogelijk nieuwe bewoner en mantelzorgers, in kaart brengen wat de zorgvraag is en of wij kunnen voldoen aan deze zorgvraag. Pas wanneer we hebben ingeschat dat dit zo is, plaatsen we iemand op de wachtlijst. Hiermee proberen we in een vroeg stadium te voorkomen dat er teleurstellingen ontstaan of dat er zorgvragers bij ons komen wonen waarbij wij niet op de juiste manier aan de zorgvraag kunnen voldoen. Wanneer er een plek vrijkomt, wordt de eerstvolgende persoon op de wachtlijst gebeld en wordt het proces van de intake in gang gezet, waarbij opnieuw gekeken wordt naar de zorgvraag en of deze eventueel ook gewijzigd is.

De intakegesprekken worden eenduidig en volgens een vast protocol gevoerd met de nieuwe bewoners. Het is van belang dat duidelijk wordt gemaakt wat onze zorg- en dienstverlening precies inhoudt, zodat de verwachtingen van nieuwe bewoners en hun mantelzorgers hierop aansluiten. Daarnaast streven we er naar om de overgang naar de nieuwe woonomgeving zo goed en warm mogelijk te laten verlopen, door vooraf een goed beeld van de toekomstige bewoner te krijgen. Hiertoe voeren we het eerste gesprek bij de bewoner thuis. Daarnaast wordt de familie gevraagd het levensverhaal van hun ouder op papier te zetten en aan te leveren voor het dossier. Op deze manier kunnen we vanuit de Zwarte Racker goed aansluiten op de situatie.

5.2 Wonen & Welzijn

Welzijn is een thema wat doorlopend besproken wordt. Het is een verantwoordelijkheid die bij iedereen in het team ligt. Tegelijkertijd merken we ook dat het snel ondersneeuwt en dat zorg nog regelmatig de overhand neemt. Thema's als; 'samen aan tafel zitten met eten', 'samen bewegen', 'wel of niet naar de huiskamer', 'wel of niet naar de dagbesteding', zijn aan de orde van de dag.

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- We organiseren twee keer per jaar themabijeenkomsten voor mantelzorgers en andere geïnteresseerden. De inhoud bepalen we samen met de mantelzorgers. Binnen deze bijeenkomsten is het welzijn van onze bewoners altijd onderwerp van gesprek. Daarnaast is een uitgangspunt om mantelzorgers goed te informeren over onderwerpen waar zij behoefte aan hebben. We starten het jaar bijvoorbeeld met informatie vanuit de cliëntvertrouwenspersoon zodat een ieder goed op de hoogte is van de mogelijkheid rondom zeggenschap.



- Welzijn: De uitgangspunten zijn; persoonlijke aandacht voor elke bewoner, inspiratie, activatie en gezelligheid. De samenwerking tussen de Zwarte Racker en het naastgelegen dagcentrum De Beek wordt versterkt. We gaan bijvoorbeeld meer momenten van ontmoeting creëren tussen de bewoners van de Zwarte Racker en cliënten van de Beek. Dit kan in de vorm van een activiteit of gewoon lekker een kop koffiedrinken met elkaar. Ook op het gebied van beleid, personeel en praktische zaken werken aan meer eenheid. Er wordt kritisch gekeken welke documenten we kunnen aanpassen zodat we ze voor beide kunnen gebruiken. Verder kijken we kritisch naar onze bestelprocessen om te kijken waar we dingen samen kunnen voegen. Dit kan praktischer.
- Er is blijvende aandacht voor “Hoe krijgen we het dorp binnen?”
Ons doel is het voorliggende veld en andere dorpsbewoners te enthousiasmeren om deel te nemen aan activiteiten die Zwarte Racker in samenwerking met dagcentrum De Beek organiseert. In het nieuwe jaar gaan we dorpsbewoners van 65+ interviewen om hun wensen en behoeften ten aanzien van (dorps)activiteiten te inventariseren. Belangrijk is om op die manier aansluiting te vinden op de wensen en behoeftes die er zijn. Dit om te voorkomen dat wij allerlei dingen bedenken en organiseren die niet voldoen aan de vraag die er ligt. Op basis van de uitkomsten zullen we een programma maken. Mogelijk gaan we hier studenten bij betrekken van scholen uit Emmen. Thema's/onderwerpen waarmee we hieraan werken:
 - o Eenzaamheid
 - o Zelfredzaamheid
 - o Noaberschap
 - o Het kan drempelverlagend werken voor mensen met een hulpvraag
 - o Vroeg signalering
- Het dorp betrekken bij de Zwarte Racker vinden we vooral belangrijk omdat we de Zwarte Racker niet als een geïsoleerd centrum willen zien, maar als een onderdeel van de wijk; dat is voor de bewoners van groot belang.
- We gaan onderzoeken of we de samenwerking met het welzijnswerk kunnen versterken om zo actief deel te nemen aan het maken van plannen in het voorliggend veld. We hebben met de dagbesteding een locatie die alleen op werkdagen van 08.00 tot 16.00 uur gebruikt wordt. Door de samenwerking op te zoeken kunnen we het gebruik hiervan optimaliseren. Hiermee werken we ook aan bovenstaande thema's/onderwerpen. Voorbeeld is de 'huuskamers' die nu worden opgestart door het welzijnswerk. De Beek is een prima locatie om bijvoorbeeld een 'huuskamer' in te vestigen.
- Er wordt een pilot gedaan rondom de warme maaltijd. We gaan volgend jaar, een maand lang, de warme maaltijd in de avond verzorgen, in plaats van in de middag. De verwachting is dat er meer tijd, ruimte en rust zal zijn als dit in de avond plaatsvindt. Na de pilot zullen alle bewoners bevestigd worden naar de ervaringen. Ook tijdens deze maand observeren medewerkers goed wat ze zien. Op basis van de uitkomsten zal er een besluit/plan volgen.

5.3 Veiligheid en hygiëne

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 risico's op het gebied van veiligheid en hygiëne 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 2024 leggen we de volgende accenten:

- Er is eind 2023 een nieuwe risico-inventarisatie (RI&E) gedaan. De verbeterpunten worden uitgevoerd in 2024. Er wordt onder andere een medewerker getraind tot preventiemedewerker.
- We hebben in november 2023 een 0-meting uit laten voeren door de GGD op het gebied van hygiëne. Hiervan komt een rapport waarop we een verbeterplan gaan maken. Het rapport is nog niet binnen, maar naar aanleiding van het gesprek kunnen we constateren dat we op de goede weg zijn en dat het vooral gaat om puntjes op de i te zetten. Het doel is om eind 2024 opnieuw een meting uit te laten voeren om de verbeteringen te laten toetsen.
- Mic-meldingen: Door een scholing voor ONS krijgen we het systeem beter onder de knie. Tot voor kort voelde niemand zich echt verantwoordelijk voor de MIC-meldingen en was er ook geen overzicht. Medewerkers hebben geleerd hoe ze de MIC-meldingen op de juiste manier uit het systeem kunnen halen. Hierdoor is er beter in- en overzicht en kunnen de trends eruit gehaald worden. Op die manier kunnen we concreet aan de slag met de verbeterpunten die hier uit komen.

5.4 Leren en verbeteren van kwaliteit

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- In 2024 worden er vier medewerkers van de Zwarte Racker opgeleid tot GVP'er. We zien dat de zorgvraag rondom dementie toeneemt en we merken dat onze kennis en kunde niet altijd toereikend is. Door het volgen van deze training gericht op psychogeriatricie, vergroten we deze kennis en kunde. De betreffende medewerkers gaan samen kijken hoe ze deze informatie ook weer kunnen delen in het team.
- Er zijn nieuwe aandachtsgebieden opgesteld en verdeeld onder het team. In 2024 gaan we verder met de inhoud en uitvoering hiervan. Nu is het nog vaak een kwestie van dat iedereen verantwoordelijk is en vaak is het niet duidelijk wie het nu echt doet en checkt. De manager gaat samen met ieder groepje een plan maken over het onderdeel waar zij als groep verantwoordelijk voor zijn. Tijdens de team overleggen komen deze onderwerpen maandelijks terug.
- Rapporteren is een blijvend thema. Er is een werkgroep samengesteld die de rapportages actief gaat volgen. De leden van de werkgroep maken samen een plan hoe dit te verbeteren in 2024 en zullen collega's hier zo nodig individueel op coachen.
- Het afgelopen jaar waren er regelmatig fouten in het medicatieproces. We hebben met elkaar gekeken waar dit aan ligt. De uitkomst is dat we in 2024 met een nieuw systeem gaan werken; een medicatie-app. Er worden twee medewerkers geschoold, waarna zij de rest van het team gaan scholen. De voordelen van dit systeem zijn groot. Het monitoren van medicatie wordt inzichtelijker en er is een directe link met de apotheek waardoor het bestellen van medicatie een stuk eenvoudiger wordt. Naast deze voordelen werken we ook aan de afspraken rondom medicatie en het goed rapporteren van veranderingen. De verwachting is dat dit samen zal leiden tot minder medicatiefouten. Uiteraard gaan we dit goed volgen en zullen we dit ook meten.



5.5 Leiderschap, governance en management

In 2020 zijn de Raad van Toezicht (RvT) en de Cliëntenraad (CR) geïnstalleerd. Er is gekozen voor één CR voor de Zwarte Racker en De Beek samen.

In december 2024 is er een nieuw lid toegetreden tot De Raad van Toezicht. De RvT bestaat uit drie personen.

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- De Raad van Toezicht werkt haar agenda 2024 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.
- De leden van de Cliëntenraad vergaderen meerdere keren per jaar en onderhouden de contacten met de mantelzorgers via gezamenlijke bijeenkomsten. Twee keer per jaar vergadert de CR met de directie.
De verslagen van de CR-vergaderingen worden verspreid onder de bewoners, mantelzorgers en RvT.
- In 2023 heeft de CR contact gehad met de CR van een collega-instelling; op die manier hebben ze ervaringen kunnen uitwisselen en kennis opgedaan.

Management en bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering is op orde; alle basistaken worden uitgevoerd door een team ondersteuning dat nu voltallig is. Met de komst van de nieuwe manager worden de teams zorg en ondersteuning goed begeleid en worden de werkprocessen 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.



5.6 Personeelssamenstelling

Het personeel is per 1 januari 2024 op orde. Alle functies zijn ingevuld en er is een nieuwe formatiebegroting opgesteld waarin ook rekening gehouden is met de verleturen. De uitstroom is minimaal, er staat een mooi, compleet, goed functionerend team. Dit team kan samen de zorg voor onze bewoners in het nieuwe jaar naar een nog hoger niveau brengen. Met het binnenhalen van een eigen verpleegkundige hopen we een verbeterslag te maken op diverse punten.

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- De externe audits worden voortgezet. Dat doen we in de vorm van bezoeken afleggen bij collega-instellingen om van elkaar te leren. We gaan kijken of we ook een combinatie kunnen maken met grotere organisaties in de buurt, om ook hier te kijken wat we van elkaar kunnen leren.
- Met alle medewerkers wordt een jaargesprek gevoerd. Binnen dit gesprek komen verschillende thema's aan de orde. Ontwikkeling, werkgeluk, werk-privé balans, rol in het team etc.
- Er wordt meer aandacht besteed aan bewonersbesprekingen.
- Het teamoverleg wordt onder de loep genomen. Op dit moment is het vaak een rommelig geheel, waarin niet alles besproken wordt wat besproken zou moeten worden. Er wordt actief gekeken hoe we dit anders vorm kunnen geven.
- Er wordt een meerjaren scholingsplan opgesteld.
- Er wordt een plan opgesteld hoe we alle medewerkers bevoegd en bekwaam houden. Dit eventueel in samenwerking met collega-organisaties. Het volgen van e-learnings wordt hierin meegenomen. Thema's die spelen worden in kaart gebracht en de verpleegkundige gaat samen met de leerling verpleegkundige passende klinische lessen verzorgen.

5.7 Gebruik van hulpbronnen

Dit thema gaat over het effectief en efficiënt gebruiken van hulpbronnen om de best mogelijke zorgresultaten en ervaringen te behalen met de beschikbare financiën en middelen.

We gebruiken het ECD ONS/Nedap sinds 2020. ONS/Nedap biedt echter meer mogelijkheden dan tot nu toe worden gebruikt.

Zorgmail wordt gebruikt om op een veilige manier informatie over de bewoners aan collega's te verstrekken.

In 2024 leggen we de volgende accenten:

- Het gebruik van ONS wordt geoptimaliseerd. We hebben een scan uit laten voeren waarbij inzichtelijk is geworden waar kansen en uitdagingen liggen. Er is een werkgroepje samengesteld wat een plan gemaakt heeft op de verbeterpunten. In 2024 wordt er opnieuw een scan uitgevoerd om de resultaten te bekijken.
- Het onderdeel 'episodes' is in gebruik genomen binnen ONS. De resultaten hiervan worden in 2024 in kaart gebracht.
- We nemen een nieuwe medicatie app in gebruik.
- We gaan bewonersbesprekingen organiseren, eventueel in samenwerking met de psycholoog.

