



KWALITEITSBEELD WOONVOORZIENING ZWARTE RACKER

2025

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
2 Onze organisatie.....	3
2.1 Kernwaarden.....	3
2.2 Missie	3
2.3 Strategie	3
3 Onze bewoners.....	4
4 Onze medewerkers	5
4.1 Formatie.....	5
4.2 Vrijwilligers.....	5
5 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	6
5.1 Terugblik 2024.....	6
5.2 Doelen 2025	7
6 Wonen & Welzijn.....	9
6.1 Terugblik 2024.....	9
6.2 Doelen 2025	11
7 Veiligheid, hulpbronnen en hygiëne	12
7.1 Terugblik 2024.....	12
7.2 Doelen 2025	13
8 Leren en ontwikkelen	14
8.1 Terugblik 2024.....	14
8.2 Doelen 2025	15
9 Leiderschap, governance en management	16
9.1 Terugblik 2024.....	16
9.2 Doelen 2025	16
10 Reflectie ten aanzien van kwaliteit en ontwikkeling.....	18
11 Perspectief naar volgend jaar.....	19

Inleiding

De Zwarte Racker staat voor kleinschalige, persoonsgerichte zorg waarbij het welzijn en de autonomie van de bewoners centraal staan. Om de kwaliteit van zorg en ondersteuning continu te waarborgen en te verbeteren, werken wij met een helder kwaliteitsbeeld. Dit kwaliteitsbeeld is opgesteld aan de hand van *Het Generiek Kompas - Samen werken aan kwaliteit van bestaan* (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2024). Dit kompas biedt een gestructureerd kader, opgebouwd uit vijf bouwstenen die samen de basis vormen voor kwalitatieve zorg en ondersteuning:

1. **Het kennen van de wensen en behoeften** – We luisteren actief naar onze bewoners en hun naasten om zorg en ondersteuning op maat te bieden.
2. **Het bouwen van netwerken** – We werken samen met familie, mantelzorgers, vrijwilligers en lokale zorgpartners om een sterk en betrokken netwerk rondom de bewoner te creëren.
3. **Het werk organiseren** – We zorgen voor een efficiënte en doordachte organisatie van zorg en ondersteuning, afgestemd op de behoeften van onze bewoners.
4. **Leren en ontwikkelen** – We investeren in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers en vrijwilligers om de kwaliteit van zorg continu te verbeteren.
5. **Inzicht in kwaliteit** – We monitoren en evalueren onze werkwijze en resultaten om structureel bij te dragen aan verbetering en vernieuwing.

In het kwaliteitsbeeld van de Zwarte Racker hanteren we deze bouwstenen als uitgangspunt, maar geven we er op basis van onze eigen visie en ervaring een eigen invulling aan. Dit kwaliteitsbeeld biedt daarmee een concreet en praktisch houvast om de zorg binnen onze organisatie blijvend te optimaliseren en aan te laten sluiten bij de behoeften van onze bewoners en hun omgeving.

In dit document nemen we u mee in hoe wij onze organisatie, onze bewoners en onze medewerkers positioneren binnen dit kader. Vervolgens lichten we per thema toe hoe we invulling geven aan kwaliteit en welke doelen wij voor de komende periode nastreven. Dit doen we aan de hand van terugblikken en vooruitzichten, waarmee we inzichtelijk maken hoe wij blijven bouwen aan een hoogwaardige en persoonsgerichte zorgomgeving binnen de Zwarte Racker.

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 dorpskernen. 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 kunnen wonen, omdat er sprake is van een toenemende zorgvraag, kan Zwarte Racker hierin voorzien. Wij bieden een arrangement van Wonen met WLZ-Zorg. Op de Zwarte Racker vinden wij het belangrijk dat bewoners zoveel mogelijk in hun eigen vertrouwde omgeving blijven wonen. Hiermee doelen we op Nieuw-Schoonebeek maar ook zeker omringd door hun eigen vertrouwde spullen en meubelen. Voordat iemand bij ons komt wonen beoordelen wij of wij voldoende in staat zijn de zorgvraag te beantwoorden en of iemand niet onder de uitsluitingscriteria valt.

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;
- Er wordt nauw samengewerkt met inwoners en (maatschappelijke) organisaties uit Nieuw-Schoonebeek en omgeving;

¹ Uit Ondernemingsplan Zwarte Racker, 31 juli 2019

- 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 2025).

Indicatie bewonerspopulatie (peildatum 1 januari 2025)	Aantal
VV 5	6
VV 6	10
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 dagcentrum De Beek heeft geleerd dat zorgvragers elkaar kunnen ondersteunen, stimuleren en prikkelen.

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

4 Onze medewerkers

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 2025):

Functieniveau	FTE
Zorgmedewerkers niveau 1 huiskamer/facilitair	5.42
Zorgmedewerkers niveau 2 helpende	2.59
Zorgmedewerkers niveau 3-vigger	7.33
Zorgmedewerkers niveau 4 verpleegkundige	0.67
TOTAAL	16.01

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, wordt er ruim aandacht gegeven aan waardering. Dit doen we bijvoorbeeld door goed te informeren, te betrekken bij de organisatie op momenten van vieringen (kerstborrel, vrijwilligersuitje etc.). We organiseren met regelmaat momenten waarop we elkaar kunnen ontmoeten. 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.

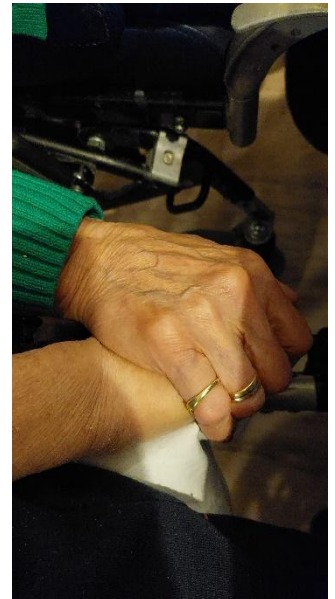
5 Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

Persoonsgerichte zorg en ondersteuning bieden betekent dat je maatwerk levert en dus oog hebt voor de individuele wensen en behoeften van bewoners. Hiervoor is het voeren van goede gesprekken nodig. Het voeren van een open en goed gesprek doe je volgens de Zwarte Racker door goed te luisteren, open te staan voor de ander, nieuwsgierig te zijn en door transparant te communiceren. Door het voeren van open gesprekken tussen bewoners, mantelzorgers, naasten en de zorg professionals leren wij de wensen en behoeften van onze bewoners kennen. Het voeren van dit open gesprek is de basis van onze zorgverlening en het bieden van kwaliteit van bestaan aan onze bewoners. In dit hoofdstuk kijken we terug naar 2024 en beschrijven we onze doelen voor 2025.

5.1 Terugblik 2024

In 2024 is er aandacht geweest voor persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Dit hebben we gedaan door middel van zorgplanbesprekingen met bewoners, mantelzorgers en/of naasten. Deze besprekingen vinden 2 keer per jaar plaats. Op de Zwarte Racker werken we sinds 2 jaar in subteams rondom een groepje bewoners. In zo'n subteam zitten (minimaal) 2 Verzorgende Individuele Gezondheidszorg medewerkers (VIG'er), een helpende medewerker en een medewerker huiskamer/facilitair. Op deze manier worden er vanuit alle invalshoeken gesignaleerd en meegedacht rondom bewoners. Ook wanneer een VIG'er langdurig ziek is kan de andere hem/haar vervangen, dit bevalt goed. De kwaliteit van zorg blijft hierdoor gewaarborgd.

In 2024 is er op verschillende accenten gewerkt aan het thema persoonsgerichte zorg en ondersteuning, in deze paragraaf blikken we graag terug op onze activiteiten om de kwaliteit te vergroten:



- ➔ De afgelopen jaren is de wijze van rapporteren geprofessionaliseerd. Er is veelvuldig aandacht geweest voor een objectieve manier van schrijven. In team overleggen is aandacht besteed aan de manier van rapporteren, objectief en zonder mening. Daarbij is er een werkgroep ONS (systeem dossiervoering) samengesteld om de inrichting van het systeem te verbeteren en kennis te vergroten. Zo zijn we gebruik gaan maken van het onderdeel 'episodes' in ONS. Dit heeft ervoor gezorgd dat belangrijke en risicovolle zaken rondom bewoners altijd goed zichtbaar waren, hier beter op gerapporteerd kon worden en er op aandachtspunten geëvalueerd kan worden.
- ➔ De kwaliteit van onze zorgplannen is vooruitgegaan. Er is aandacht en tijd besteed aan het up to date maken van alle plannen. Tevens zijn ze overzichtelijker en compacter opgesteld. De Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV'er) is hiervoor verantwoordelijk gemaakt waardoor regie en eigen verantwoordelijkheid vergroot is. De zorg voor bewoners is verbeterd door de actualiteit van de plannen en de overzichtelijkheid voor medewerkers.
- ➔ De Wet Zorg en Dwang heeft aandacht. Ieder jaar worden dossiers tweemaal gecontroleerd door de Wet Zorg en Dwang (WZD) arts. Hierover gaat hij dan in gesprek met de verpleegkundigen in dienst. Wanneer er op casus niveau vragen zijn of overleg nodig is, kan de WZD-arts benaderd worden. Hierdoor is multidisciplinair overleg eenvoudig te regelen. In team overleggen staat de WZD als thema op de agenda zodat we bewustwording creëren en op de werkvloer aandacht hebben voor de keuzevrijheid van de bewoners. Een teamscholing WZD is nog niet gestart. Vanuit het team wordt deze wens wel aangedragen, hier zullen we de komende periode aandacht voor hebben.

- ➔ We zijn gestart met het doen van een intake op zorginhoud voordat bewoners in de Zwarte Racker komen wonen. De EVV'er gaat samen met een verpleegkundige op huisbezoek en loopt volgens vast protocol vragen door met cliënt en verwant. Hierdoor zijn we beter geïnformeerd over toekomstige bewoners en kunnen we goed bepalen of wij de juiste zorg en ondersteuning kunnen bieden. Wanneer het proces van aanmelden, intake en verhuizing snel verloopt, lukt het ons nog niet altijd de intake-zorginhoud op het juiste moment te doen. Dit heeft nog verdere ontwikkeling.
- ➔ In 2024 is een pilot gedraaid met het verplaatsen van de warme maaltijd naar de avonden. Deze wens kwam van enkele bewoners en medewerkers. Na de pilot periode is geëvalueerd en is geconstateerd dat de meerderheid van de bewoners de warme maaltijd liever in de middag wilde nuttigen. Hierna is besloten de pilot te stoppen en terug te gaan naar de warme maaltijd als lunch en de broodmaaltijd als diner. Wel kunnen bewoners aangeven hun warme maaltijd in de avond te willen nuttigen, dan krijgen zij dit op individueel niveau aangeboden.



5.2 Doelen 2025

In 2025 blijven we op de Zwarte Racker werken aan persoonsgerichte zorg en ondersteuning. Hiermee blijven we aandacht houden voor het open gesprek met bewoners, mantelzorgers en naasten om zo op een transparante manier te kijken naar de wensen en behoeften van onze bewoners. We blijven in 2025 werken, in sub teams rondom een groepje bewoners, zoals we dit nu gewend zijn. Daarnaast blijven we bewoners, mantelzorgers, naasten en medewerkers betrekken bij het verder uitwerken en ontwikkelen van dit thema. We doen dit onder andere door:

- ➔ In 2025 gaan we het rapporteren verder professionaliseren door volgens een vaste methode te gaan werken. Op de Zwarte Racker werkt een verpleegkundige in opleiding, als afstudeerproject schrijft zij een verbeterplan rondom het rapporteren. Hierin neemt ze het team mee door het afnemen van enquêtes, waarna ze het plan zal presenteren en zal bijdragen aan de uiteindelijke borging van de methode. Dit doet ze in samenwerking met de andere verpleegkundige en het management.
- ➔ In 2025 verbeteren we de inhoud van de zorgplannen door een vaste methode of methodiek te gaan gebruiken. We gaan dit doen door te onderzoeken welke methodieken passend zijn binnen de Zwarte Racker, hiervoor gebruiken we ons professionele netwerk en omliggende organisaties. Dit onderzoek zal plaatsvinden door een klankbordgroep van het team. Nadat een top 3 is vastgesteld wordt het team meegenomen in de uiteindelijke keuze. Uiteindelijk zal de klankbordgroep een plan voor de borging van de keuze maken, dit in samenwerking met het management en de verpleegkundigen.
- ➔ In 2025 zal de structuur van de team overleggen verder ontwikkeld worden. Dit doen we door betere agendavoering en vaststellen van thema's voor de overleggen, de wens is om scholing hierin mee te nemen. Tevens wordt beoordeeld of er een andere samenstelling van de

overlegvormen nodig is. Het voltallige team bestaat uit 24 medewerkers waardoor effectief vergaderen praktisch onmogelijk is.

- ➔ In 2025 zal het scholingsplan op medewerkersniveau beschreven worden, hierin zullen de (jaarlijks) verplichte scholingen en deskundigheidsbevorderingen meegenomen worden. Er zullen e-learning, klinische lessen en teamscholingen aangeboden worden. De klinische lessen worden onder andere door de verpleegkundigen en medewerkers van de huisartsenpraktijk gegeven. De rol van de nieuw afgestudeerde Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric medewerkers (GVP'ers) zal hierin ook meegenomen worden zodat zij een deel van de dementiegerichte scholingen op zich kunnen nemen.



6 Wonen & Welzijn

Wonen en Welzijn zijn belangrijke thema's in het leven, zo ook op de Zwarte Racker. Wonen is op de kleinschalige woonvoorziening vanzelfsprekend. Daar zijn we immers op gebouwd. Toch heeft het thema wonen aandacht nodig, met name de kwaliteit van wonen. Want wat houdt dat nu in, is die voor iedereen hetzelfde en hoe kunnen we kwaliteit van wonen vergroten? Daarbij is welzijn een thema dat doorlopend besproken wordt. Want hoe zorgen we ervoor dat iedereen tevreden is en een gevoel van welbevinden ervaart? Houden we voldoende rekening met de fysieke, geestelijke en sociale aspecten van dit thema? In de waan van de dag merken we dat welzijn regelmatig ondersneeuwt en dat de 'zorg' de overhand neemt. Door de veranderende maatschappij (vergrijzing) en de toenemende druk op de ouderenzorg merken we dat ook de druk op dit thema toeneemt. Immers; we moeten met steeds minder handen de zorg leveren die nodig is. Het binden en boeien van vrijwilligers aan de Zwarte Racker is van groot belang. Juist zij kunnen bijdragen aan het welzijnsgevoel van onze bewoners door er echt even voor hen en een activiteit te zijn. De ruimte, tijd en aandacht voor kwaliteit in wonen en welzijn binnen de professionele zorg neemt af. Blijven werken aan het vergroten van de kwaliteit vraagt anders kijken, anders denken en anders doen. In dit hoofdstuk blikken we terug op deze thema's in 2024 en stellen we onze doelen voor 2025 vast.

6.1 Terugblik 2024

In 2024 is aan de hand van verschillende thema's en onderwerpen aandacht geweest voor kwaliteitsverbetering op het gebied van wonen & welzijn. Dit hebben we gedaan door doorlopende verbeteringen aan te brengen in de woonomgeving van onze bewoners. Er is aandacht geweest voor sfeer in de gezamenlijke ruimten en er wordt geluisterd naar de wensen die bewoners aangeven. In de eigen appartementen wordt zo veel mogelijk ruimte gegeven aan eigen wensen door de inrichting over te laten aan de bewoners en hun netwerk maar ook door mee te denken en beweging in de vragen die er zijn. Zo hebben we voor het eerst een echtpaar mogen verwelkomen op de Zwarte Racker waarmee we hun kwaliteit van leven op woon- en welzijnsvlak hebben kunnen verhogen.

In 2024 is er op verschillende accenten gewerkt aan het thema Wonen & Welzijn, in deze paragraaf blikken we terug op onze activiteiten om de kwaliteit te vergroten:

- ➔ Er is gestart met het organiseren van een themabijeenkomst voor mantelzorgers en andere geïnteresseerden. Hiermee kunnen we het netwerk van bewoners informeren en betrekken bij het reilen en zeilen in de Zwarte Racker. Door de naasten van bewoners meer te betrekken versterken we het sociale netwerk van de bewoners. Het contact wordt eenvoudiger (betere informatie) en verwachtingen worden helder. Het netwerk voelt zich welkom op de woning en maakt deel uit van de (informele-) zorg rondom de bewoners.
- ➔ Er wordt iedere 2 maanden een nieuwsbrief verstuurd aan bewoners, mantelzorgers en contactpersonen. Hierdoor wordt het voor verwanten eenvoudiger om met onze bewoners te communiceren over de dagelijkse zaken.
- ➔ Het welzijn van bewoners is vergroot door meer aandacht te hebben voor bewegen. In de beweeg- en beleefruimte van de Zwarte Racker zijn steeds meer beweegtoestellen voor ouderen geplaatst. Hier kan bij goed weer op een veilige en haalbare manier gebruik van gemaakt worden om zo het fysieke welzijn van bewoners te vergroten. Daarbij worden activiteiten aangeboden welke aansluiten bij de bewoners.
- ➔ De contacten met de huisartsenpraktijken zijn beter vormgegeven. Hiervoor zijn afspraken gemaakt over de manier van communiceren onderling. We hebben afgesproken dat niet iedereen contact heeft met de huisartsenpraktijk om zo de toevoer van vragen te beperken. De

verpleegkundigen op locatie hebben hier regie in. Zo verzamelen we alle vragen waar geen spoed achter zit en hebben we twee maal per week contact met de artsen. Hierdoor is meer overzicht gecreëerd voor zowel medewerkers op de Zwarte Racker, als de huisartsen. Daarnaast vindt er ieder jaar een gesprek plaats tussen de huisarts en de verpleegkundige om het medicatiebeleid bij iedere bewoner door te nemen. Hierdoor kunnen we sneller signaleren wanneer iets aan wijzigingen toe is. Beide acties zorgen voor het verhogen van de kwaliteit en minder fouten.

- ➔ Het afgelopen jaar heeft het welzijnswerk in Nieuw-Schoonebeek de 'Huuskamer' in de Dorpshoeve uit kunnen breiden. Als Zwarte Racker haken we hierbij aan, omdat we het belangrijk vinden dat dorpsbewoners de weg naar de Zwarte Racker beter weten te vinden. Zo kan de Zwarte Racker uiteindelijk een groter deel uitmaken van het dorpsleven. Activiteiten kunnen gezamenlijk georganiseerd worden, er vindt meer reuring plaats rondom de woonlocatie en bewoners krijgen een groter gevoel van 'mee mogen doen'. Dit alles draagt bij aan het vergroten van kwaliteit op gebied van wonen & welzijn.
- ➔ Het afgelopen jaar is er ingezet op het betrekken van het dorp bij de Zwarte Racker en De Beek (dagcentrum). We hebben onder andere activiteiten georganiseerd die zorgen voor verbinding, zoals een modeshow en een echte kledingwinkel op locatie, muzikale activiteiten etc. Hiermee hebben we aandacht gehad voor thema's als eenzaamheid, noaberschap en het vergroten van de zelfredzaamheid.



6.2 Doelen 2025

In 2025 blijven we werken aan het verbeteren van kwaliteit op het gebied van Wonen & Welzijn. We willen hier het netwerk van onze bewoners actief bij betrekken en gebruik gaan maken van ons professionele netwerk om van elkaar te leren. Het komende jaar gaan we dit doen door:

- ➔ In 2025 gaan we onderzoeken of we meer gebruik kunnen maken van informele zorg om het welzijn van onze bewoners te vergroten. We doen dit door in ons professionele netwerk informatie op te doen en goede voorbeelden te verzamelen. Daarna zal hier actief een plan op beschreven worden om zelf te experimenteren met informele zorg.
- ➔ In 2025 betrekken we meer vrijwilligers bij de zorg op de Zwarte Racker zodat het welzijnsgevoel van bewoners verhoogd wordt. Daarbij onderzoeken we welke rol de vrijwilligers binnen het professionele team kunnen hebben en wat dit oplevert.
- ➔ In 2025 gaan we onze themabijeenkomsten verder ontwikkelen. We doen dit door thema's vast te stellen die voor het netwerk van onze bewoners van belang zijn. Onze nieuwsbrieven kunnen we hierin gebruiken om een enquête af te nemen.
- ➔ In 2025 gaan we meer samenwerken met het welzijnswerk in de gemeente om gezamenlijke activiteiten aan te bieden. Dit doen we door aangesloten te blijven bij de lokale 'huuskamer'. Hiermee bundelen we onze krachten en dragen we bij aan een groter gevoel van welzijn voor onze bewoners, maar ook voor buurtbewoners en deelnemers van ons dagcentrum. In april wordt gestart met een activiteit in de beweeg- en beleefstuin van de Zwarte Racker, welke geregisseerd zal worden door de buurtsportcoaches.
- ➔ In 2025 gaan we onderzoeken of de gezamenlijke ruimten van de Zwarte Racker voldoende bijdragen aan het woonplezier van onder andere dementerende- en slechtziende bewoners. We gaan dit doen door de kennis en kunde van onze opgeleide GVP'ers in te zetten en de kennis van bijvoorbeeld VISIO in te schakelen. De indruk op de woning is momenteel dat dementerende bewoners vaak te veel prikkels ervaren en hierdoor onrustig worden. Voor slechtziende bewoners lijkt er onvoldoende ondersteuning gehaald te worden uit de huidige kleurschakeringen en het gebruik van bijvoorbeeld lichtbronnen.
- ➔ In 2025 gaan we de samenwerking met de huisartsenpraktijken vergroten door gebruik te maken van hun kennis en expertise in scholingen voor het team. Hiermee vergroten we de kwaliteit van zorg en daarmee het welzijn van onze bewoners. Daarnaast zal er minimaal eenmaal per jaar een overleg plaatsvinden tussen de huisartsenpraktijk en het management van de Zwarte Racker om de samenwerking te versterken.

7 Veiligheid, hulpbronnen en hygiëne

Veiligheid, hygiëne en het efficiënt inzetten van hulpbronnen vormen de basis voor een verantwoorde en kwalitatief goede zorgomgeving bij de Zwarte Racker. Het waarborgen van een veilige woon- en werkomgeving is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers en bewoners. Dit doen we door te werken volgens professionele standaarden en richtlijnen, met als doel risico's zoveel mogelijk te voorkomen en een gezonde en veilige leefomgeving te garanderen. Incidenten worden zorgvuldig gerapporteerd en besproken in team- en zorg-overleggen, zodat we continu kunnen leren en verbeteren. Daarnaast zorgen we voor de beveiliging van zorgdossiers en een veilige informatie-uitwisseling via Zorgmail. Ook de fysieke veiligheid van het gebouw, de technische installaties, voedselveiligheid en risico-inventarisaties en -evaluaties krijgen structureel aandacht. In dit hoofdstuk blikken we terug op dit thema in 2024 en stellen we doelen vast voor 2025.

7.1 Terugblik 2024

In 2024 is er doorlopend aandacht geweest voor de veiligheid, inzet van hulpbronnen en hygiëne op de Zwarte Racker. Dit hebben we gedaan door het vaststellen van medewerkers met een aandachtsgebied zoals veiligheid & hygiëne. Deze medewerkers nemen de thema's mee naar de team overleggen zodat er voortgang gegeven kan worden aan verbeteringen. Op het thema hulpbronnen is nog geen 'aandachtsvelder' vastgesteld.

In 2024 is er op verschillende accenten gewerkt aan het thema veiligheid, hulpbronnen en hygiëne. In deze paragraaf blikken we graag terug op onze activiteiten om de kwaliteit te vergroten:

- ➔ In 2024 zijn er verschillende verbeterpunten vanuit de risico-inventarisatie (RI&E) opgepakt. Denk bijvoorbeeld aan: het veiliger maken van de medicatiekast door per bewoner een eigen 'vakje' te maken. Hierdoor is het risico op medicatiefouten afgenomen. Daarnaast zijn er onder elke matras evacuatiematten gelegd, deze zorgen ervoor dat bewoners snel en veilig geëvacueerd kunnen worden tijdens een calamiteit.
- ➔ In de afgelopen periode is er een medewerker opgeleid tot preventiemedewerker, hierdoor is er meer toezicht en controle op de verbeteringen en de kwaliteit. Zo heeft de preventiemedewerker de regie op de RI&E en zorgt zij ervoor dat de juiste mensen ingeschakeld worden. Helaas is er in 2024 nog geen specifieke rol beschreven voor deze medewerker, dit maakt dat de kennis en kunde onvoldoende ingezet is. Hier hebben we in aankomende periode aandacht voor.
- ➔ In 2024 zijn er stappen gezet na aanleiding van een nulmeting door de GGD op het gebied van hygiëne. Zo zijn er medewerkers vastgesteld met als aandachtsveld hygiëne zodat zij hier extra aandacht voor kunnen hebben. Op de verbeterpunten is niet altijd actie uitgezet. Hierin hebben we het komende jaar nog een inhaalslag te slaan.
- ➔ In 2024 is tijdens overleggen en op de werkvloer aandacht geweest voor persoonlijke hygiëne van medewerkers. Er is gesproken over de richtlijnen die we hanteren op de Zwarte Racker, zoals het dragen van een shirt met korte mouwen tijdens de zorg, het verbod op nagellak of gelnagels, het niet dragen van sierraden en de handhygiëne op de werkvloer.
- ➔ Er is een werkinstructie in geval van een besmettelijke ziekte gemaakt door teamleden en het management. Deze conceptversie is besproken met het volledige team en zal de komende periode uitgewerkt worden tot definitieve versie en in gebruik genomen worden. In de werkinstructie is aandacht voor veiligheid & hygiëne van bewoners en medewerkers. Dit helpt ons om voorbereid te zijn wanneer er een besmettelijke ziekte uitbreekt op de Zwarte Racker.
- ➔ In 2024 is gewerkt aan het optimaliseren van ONS. In 2024 is het onderdeel 'episodes' in gebruik genomen. Dit heeft ervoor gezorgd dat belangrijke en risicovolle zaken rondom bewoners altijd goed zichtbaar waren, hier beter op gerapporteerd kon worden en er op aandachtspunten geëvalueerd kan worden.

- ➔ We zijn gestart met de medicatieapp Ncare, zodat we digitaal het medicatiegebruik en de veiligheid kunnen waarborgen.
- ➔ In 2024 is er veelvuldig aandacht geweest voor de MIC-meldingen en het analyseren hiervan. Er zijn in het team twee medewerkers met extra aandacht voor dit thema. Zij zorgen ervoor dat voor ieder teamoverleg een analyse is gemaakt op de MIC-meldingen. Dit doen we zodat we er samen van kunnen leren en ons kunnen ontwikkelen.
- ➔ In 2024 is de Stimuleringsregeling voor Technologie in Ondersteuning en Zorg (STOZ) aangevraagd om te onderzoeken welke technologische hulpmiddelen interessant kunnen zijn voor de Zwarte Racker. Momenteel maken we binnen de Zwarte Racker weinig gebruik van digitale en technologische hulpmiddelen. Om ook in de toekomst onze bewoners kwaliteit van leven te bieden, denken wij dat de inzet van nieuwe hulpmiddelen nodig zijn.

7.2 Doelen 2025

In 2025 willen we de kwaliteit op het gebied van veiligheid, hygiëne en hulpmiddelen nog verder vergroten. We willen het team hier actief in betrekken om zo de verantwoordelijkheid gezamenlijk te dragen maar ook het draagvlak en de acceptatie binnen het team te vergroten. Dit gaan we het komende jaar doen door:

- ➔ In 2025 wordt er een tweede meting door de GGD uitgevoerd zodat we kunnen vaststellen of de verbeteringen voldoende effect hebben gehad op de hygiëne binnen de Zwarte Racker.
- ➔ In 2025 wordt de definitieve versie van de werkinstructie 'besmettelijke ziekte' in gebruik genomen, zodat we de kwaliteit van zorg, veiligheid en hygiëne kunnen verbeteren rondom uitbraken van ziekte op de Zwarte Racker. Dit doen we door alle toevoegingen te verwerken in de conceptversie door het management.
- ➔ In 2025 wordt een plan gemaakt voor de inzet van technologische hulpmiddelen op de Zwarte Racker. We doen dit met behulp van de STOZ subsidie en het inrichten van een werkgroep. De werkgroep gaat bestaan uit verschillende disciplines van de werkvloer en het management. Dit doen we om het draagvlak binnen het team te vergroten. In het plan zal tevens aandacht zijn voor de borging hiervan.
- ➔ In 2025 gaan we de kwaliteit van digitale veiligheid binnen onze organisatie vergroten. Binnen de zorg is het voor veel organisaties verplicht om aan de NEN7510 norm te voldoen. Deze veiligheidsnorm zorgt ervoor dat er voldoende ingezet wordt op informatiebeveiliging. De Zwarte Racker is een kleinschalige organisatie en hoeft niet aan deze wet te voldoen, echter zijn er wel minimale verplichtingen op dit vlak. Zo bijvoorbeeld de richtlijn NIS2, deze richtlijn is vertaald in de Cyberbeveiligingswet. We gaan op de Zwarte Racker beoordelen welke verplichtingen wij hebben en hoe wij, op een haalbare manier, de beveiliging rondom cybersecurity kunnen vergroten.

8 Leren en ontwikkelen

Leren en ontwikkelen is essentieel voor het leveren van hoogwaardige zorg binnen de Zwarte Racker. Door continu te investeren in de groei en deskundigheid van onze medewerkers, zorgen we voor een professionele en veilige omgeving waarin cliënten de best mogelijke ondersteuning krijgen. Een doordachte personeelsplanning speelt hierin een sleutelrol. Door het inzetten van de juiste mensen op de juiste plek, met oog voor hun talenten en ontwikkelbehoeften, waarborgen we een stabiele en deskundige zorgverlening. Van groot belang hierbij is dat we beoordelen of de huidige salariëring van de Zwarte Racker nog aansluit bij de vaardigheden die we van onze medewerkers verlangen en de salariëring van organisaties in de nabije omgeving. Kwaliteit van zorg voor de bewoners hangt samen met gekwalificeerd personeel, maar ook zeker met stabiliteit in het team. Het blijven binden en boeien van onze medewerkers is van belang. Ons scholingsplan gaat medewerkers de mogelijkheid bieden om hun kennis en vaardigheden voortdurend te verbeteren, zowel via verplichte bijscholing als aanvullende trainingen die bijdragen aan hun professionele ontwikkeling. Daarnaast is de tevredenheid van onze cliënten een belangrijk uitgangspunt. Het cliënttevredenheidsonderzoek helpt ons om inzicht te krijgen in hun ervaringen en verwachtingen, zodat we onze zorg continu kunnen verbeteren. Door actief te leren van feedback en te investeren in de ontwikkeling van ons team, versterken we de kwaliteit van zorg en dragen we bij aan een fijne woon- en werkomgeving. In dit hoofdstuk kijken we terug naar de acties rondom dit thema in 2024 en stellen we doelen voor 2025.



8.1 Terugblik 2024

Het afgelopen jaar is er continu aandacht geweest voor het thema leren en ontwikkelen op de Zwarte Racker. Zo zijn er medewerkers opgeleid in nieuwe opleidingen, zijn er BBL-ers aangenomen en hebben wel veel stagiairs aangenomen.

In 2024 is er op verschillende accenten gewerkt aan het thema leren en ontwikkelen, in deze paragraaf blikken we graag terug op onze activiteiten om de kwaliteit te vergroten:

- ➔ In 2024 zijn vier medewerkers opgeleid tot GVP'er. Deze medewerkers kunnen de zorgvraag van mensen met dementie beter beoordelen, doordat ze hier specifieke kennis en vaardigheden in op hebben gedaan. De rol van een GVP'er binnen het team dient nog beter in beeld gebracht te worden, hiervoor zullen we in 2025 verdere aandacht hebben.
- ➔ In 2024 is het stagebeleid verder ontwikkeld. De werkwijze is voor de Zwarte Racker en De Beek gelijk getrokken. Daarbij werken alle stagiairs in beginsel op beide locaties zodat ze zowel het wonen als de dagbesteding kunnen ontdekken. De stagebegeleiders hebben minimaal twee keer per jaar een overleg en communiceren via een groepsapp en een stageboekje. De ontwikkeling van de stagiairs staat hierin centraal.
- ➔ In 2024 zijn verschillende BBL- leerlingen werkzaam binnen de Zwarte Racker. Door deze mogelijkheid te bieden kunnen medewerkers zich 'opscholen' of soms omscholen. Zo is er een verpleegkundige in opleiding, zijn er VIG'ers in opleiding en is er een helpende zorg en welzijnsmedewerker afgestudeerd.
- ➔ In 2024 is een concept opleidingsplan gemaakt waarin het scholingsbudget en de BBL-studies leidend geweest zijn. Er is echter nog geen plan gemaakt waarbij de verplichte (bij-)scholing en

individuele wensen meegenomen zijn. Daarbij is het opleidingsplan tot op heden niet definitief gemaakt en met het team gedeeld. Dit pakken we de komende periode samen met het team op.

8.2 Doelen 2025

In 2025 willen we ons verder ontwikkelen op het gebied van leren en ontwikkelen. Hierin willen we het team actief betrekken, zodat we ook voldoende oog hebben voor hun wensen op dit vlak en kunnen bijdragen aan werkgeluk. Daarbij hopen we dat de kwaliteit van de zorg zichtbaar toeneemt wanneer we onze medewerkers in hun kracht zetten. Dit gaan we het komende jaar doen door:

- ➔ In 2025 gaan we de rol van de GVP'er binnen de Zwarte Racker goed omschrijven, vastleggen en borgen. De GVP'ers gaan samen met de manager een plan maken, hierin wordt de kennis en kunde van de GVP'er centraal gezet. Hierbij gaan we kennis van andere zorgorganisaties meenemen. Door de GVP'er goed in te zetten kunnen we de kwaliteit van zorg voor onze bewoners vergroten. Tevens hebben we aandacht voor de medewerkers door hen in hun eigen kracht te zetten en de opgedane kwaliteiten te benutten.
- ➔ In 2025 gaan we het scholingsplan voor de Zwarte Racker definitief vaststellen. Daarbij nemen we verplichte jaarlijkse scholingen en wensen van medewerkers mee. Tevens stellen we vast hoe we het team bevoegd en bekwaam houden ten aanzien van de zorg op de Zwarte Racker. We doen dit door het team te betrekken en de individuele wensen in kaart te brengen, daarbij wordt tevens informatie ingewonnen bij vergelijkbare externe organisaties om de verplichte scholingen vast te stellen. De verpleegkundigen worden hierbij actief betrokken door de manager.
- ➔ In 2025 gaan we ons stagebeleid verder ontwikkelen en verbeteren door in overleg te blijven, onze stagiairs actief om feedback te vragen en daarnaast nieuwe stagiairs te blijven werven. Dat laatste doen we onder andere door aanwezigheid op stagemarkten waar we pro actief contact kunnen leggen met scholieren en potentiële stagiairs.
- ➔ In 2025 gaan we een strategische personeelsplanning maken. We doen dit door het huidige team, de functies en de kwaliteiten in kaart te brengen, daarbij stellen we de toekomstige behoefte vast en maken we een plan om hierin naar toe te werken. De strategische personeelsplanning wordt volgens een, nader te bepalen, methode vormgegeven. De komende weken zal het management samen met de directie besproken welke dit zal zijn.

9 Leiderschap, governance en management

Sinds de installatie van de Raad van Toezicht (RvT) en de Cliëntenraad (CR) in 2020 heeft de Zwarte Racker samen met De Beek belangrijke stappen gezet in het werken conform de governance code en de betrokkenheid van cliënten en hun naasten. De afgelopen jaren zijn gebruikt om deze organen goed te positioneren en de onderlinge samenwerking te optimaliseren. In dit hoofdstuk blikken we terug op de acties rondom dit thema in 2024 en kijken we vooruit naar de doelen voor 2025.

9.1 Terugblik 2024

Het afgelopen jaar is er verder gebouwd op de basis die gelegd is in voorgaande jaren. Dit hebben we gedaan op het vlak van RvT, CR en het management en de bedrijfsvoering. Er is voortdurend aandacht geweest voor ontwikkeling en verbetering. Doordat de Zwarte Racker een kleinschalige organisatie is hebben we niet alle expertise zelf in huis. Wanneer nodig schakelen we deze extern in, op casus niveau.

In 2024 is er op verschillende accenten gewerkt aan het thema leiderschap, governance en management, in deze paragraaf blikken we graag terug op onze activiteiten om de kwaliteit te vergroten:

- ➔ In 2024 heeft de RvT haar werkwijze verder geprofessionaliseerd, de directie heeft een nieuwe impuls gegeven aan de managementrapportages, waardoor besluitvorming en toezicht efficiënter verlopen. Dit zorgt ervoor dat er door de directie en het management tijdiger bijgestuurd kan worden waar nodig.
- ➔ In 2024 heeft ook de Cliëntenraad haar rol verstevigd door structureel overleg en nauwe samenwerking met mantelzorgers en collega-instellingen. Aan het einde van het jaar hebben twee leden van de CR afscheid genomen. Nieuwe leden zijn geïntroduceerd, de CR bestaat momenteel uit mantelzorgers van dagcentrum De Beek (1) en de Zwarte Racker (1) plus een cliënt van De Beek (1) en een bewoner van de Zwarte Racker (1).
- ➔ In 2024 is er veel aandacht besteed aan het verbeteren van de bedrijfsvoering. Met een voltallig team en een nieuwe manager is gewerkt aan verdere optimalisatie van de werkprocessen volgens de PDCA-cyclus. Dit zorgt ervoor dat zorg en ondersteuning nog beter aansluiten bij de behoeften van onze bewoners.
- ➔ In 2024 is er voor het eerst met iedere medewerker een jaargesprek gevoerd. Hierin is aandacht geweest voor het werkplezier, de ontwikkelwens en werk-privé balans zijn hierin meegenomen. Deze jaargesprekken zullen ieder jaar gevoerd worden en zorgen voor tijd, aandacht voor medewerkers en hun positie binnen de Zwarte Racker.
- ➔ In 2024 was het doel een meerjaren scholingsplan op te zetten. Dit is maar deels gelukt, de conceptversie is tot stand gekomen waarin een begroting is opgesteld. Echter zijn hier geen jaarlijks terugkerende scholingen, deskundigheidsbevorderingen of klinische lessen meegenomen en is dit plan niet definitief vastgesteld. In het hoofdstuk leren en ontwikkelen is opnieuw aandacht voor dit thema en is het doel voor 2025 bijgesteld.
- ➔ In voorgaande jaren hebben er externe audits plaatsgevonden. Deze zijn gedaan door een collega instelling uit de omgeving. In 2024 is dit door onder andere wisseling van management niet gelukt. Het komende jaar hebben we hier opnieuw aandacht voor.
- ➔ Er is een goed ingerichte administratieve organisatie (AO/IC).

9.2 Doelen 2025

In 2025 willen we de verbeteringen en ontwikkelingen verder uitbouwen. Thema's zoals externe audits, medewerkers ontwikkeling en -tevredenheid en het werven van nieuwe leden CR, krijgen extra aandacht om de kwaliteit en continuïteit van zorg verder te waarborgen. Dit gaan we het komende jaar doen door:

- ➔ In 2025 gaan we actief nieuwe leden werven voor de CR. De samenstelling wisselt soms snel door onder andere afnemende gezondheid van leden. Om te zorgen voor continuïteit van de CR

hebben we nieuwe leden nodig en wellicht zelfs een lijst met potentiële nieuwe leden. We gaan actief werven door meer aandacht voor de CR te hebben in de nieuwsbrief en op mantelzorgbijeenkomsten.

- ➔ In 2025 gaan we het systeem rondom de jaargesprekken verder ontwikkelen. We gaan dit doen door het doel beter vast te stellen en hier de vraagstelling op aan te passen. De documentatie van de jaargesprekken vindt nu plaats in het personeelsdossier, dit blijft zoals het is. De manager gaat dit oppakken door onder andere feedback op te halen binnen het team.
- ➔ In 2025 organiseren we opnieuw een externe audit om de kwaliteit van zorg te beoordelen op de Zwarte Racker. We gaan dit doen door contact te leggen met een collega zorginstelling om zo van elkaar te leren.

10 Reflectie ten aanzien van kwaliteit en ontwikkeling

Het afgelopen jaar heeft de Zwarte Racker belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de kwaliteit en continuïteit van de zorg. Op gebied van persoonsgerichte zorg hebben betere samenwerking tussen de verschillende disciplines in het team, bewustwording en aandacht voor kwaliteit van rapportages en zorgplanbesprekingen, geleid tot verbetering van de communicatie met mantelzorgers en een heldere dossiervoering. Daarnaast heeft de WZD een prominentere plek gekregen binnen de teambesprekingen, zodat er bewustwording en kennis is ontstaan. Kwaliteit op leven is verbeterd door het vergroten van eigen regie in het maken van keuzes of door alternatieven aan te bieden, in plaats van het inzetten van onvrijwillige. Tevens heeft de uitbreiding van de beweeg- en beleefstuin bijgedragen aan het vergroten van de mogelijkheden van bewegen voor onze bewoners. Het is plezier verhogend en nodigt uit tot buitenactiviteiten. Op het gebied van hygiëne en infectiepreventie heeft er een nulmeting plaatsgevonden, waardoor we verbeteringen kunnen doorvoeren, zo hebben we één van de medewerkers opgeleid tot medewerker infectiepreventie. De wens om meer kwaliteit te halen door inzet van digitale middelen en technologie is er; door de aanvraag van de STOZ subsidie kunnen we hier het komende jaar handen en voeten aan geven. De uitbreiding van de Raad van Toezicht en de versterking van de Cliëntenraad hebben geleid tot een breder draagvlak en betere betrokkenheid bij besluitvorming. Daarnaast hebben we ons proces rond managementrapportages geoptimaliseerd, wat heeft bijgedragen aan een beter inzicht in de bedrijfsvoering en snellere besluitvorming.

Tegelijkertijd zien we dat er nog verbeterpunten zijn. Het teamoverleg blijkt niet altijd even effectief en verdient een herziening om de kwaliteit van de besprekingen te verbeteren. Ook het opleidingsbeleid vraagt om een meer gestructureerde aanpak, zodat medewerkers continu bevoegd en bekwaam blijven. De manier waarop rapportages en zorgplannen tot stand komen verschilt per medewerker waardoor ook de kwaliteit per rapportage en zorgplan wisselt. Dit vraagt om een vaste methode of methodiek, zodat hierin eenduidigheid ontstaat en de kwaliteit vergoot wordt. Voor de infectiepreventiemedewerker ligt er geen duidelijke taak bij de Zwarte Racker, hierdoor wordt haar rol onvoldoende benut. Dit vraagt om een duidelijke omschrijving van de rol binnen de organisatie en borging hiervan. Er is geen strategische personeelsplanning gemaakt waardoor er, bij langdurig verzuim of ontslag van medewerkers, ad hoc beslissingen genomen worden die de continuïteit en de samenstelling in functiemix niet altijd ten goede komen.

Voor de toekomst is het belangrijk om deze aandachtspunten systematisch aan te pakken, de basis is gelegd maar nu moeten we verder bouwen en inrichten. Het opstellen van een plan van aanpak rondom de verbeteringen en continuïteit in het management en team ondersteuning zullen hieraan bijdragen. Daarnaast blijft het waardevol om externe audits en kennisdeling met collega-instellingen voort te zetten. Door deze leerpunten mee te nemen, kunnen we blijven bouwen aan een sterke, wendbare en kwalitatief hoogwaardige organisatie.

11 Perspectief naar volgend jaar

Het kwaliteitsbeeld van de Zwarte Racker laat door middel van terugblikken, reflecties en doelen voor 2025 zien hoe er binnen de organisatie aan kwaliteit en ontwikkeling gewerkt wordt. Er zijn mooie resultaten behaald en er is nog een hoop werk aan de winkel. Als organisatie zetten we hier vol goede moed en vertrouwen onze schouders onder. Kijken we verder dan een jaar, dan kunnen we voorzichtig vooruitblikken en is ons voornemen voor 2026 als volgt:

- ➔ Meer aandacht hebben voor de zorg van de toekomst; wat betekent dit voor een kleine zorgorganisatie in een dorpskern als Nieuw-Schoonebeek? Hoe ziet ons personeelsbestand er over een aantal jaren uit en welke acties vereist dit? Heeft de vergrijzing effect op onze bewonerspopulatie, de zorgvraag en hoe spelen we hierop in? Hebben we voldoende aandacht voor de technologie en digitalisering gehad en hoe krijgen we het team mee in deze veranderingen?
- ➔ We bouwen verder aan het inrichten van de organisatie volgens een doordacht plan van aanpak. Hiermee geven we kracht aan de basis die gelegd is en bouwen we samen met het team verder aan de Zwarte Racker als volwassen organisatie in de ouderenzorg.
- ➔ We gaan meer aandacht geven aan de rol van medewerkers in de organisatie; is er door alle verbeteringen en acties voldoende aandacht voor hun werkgeluk? Hoe kunnen we onze medewerkers voldoende blijven binden? Heeft de vergrijzing ook effect op onze medewerkers en hoe ondersteunen wij hen hierin als persoon of, misschien wel als mantelzorger?
- ➔ Hoe versterken we samenwerking met vergelijkbare kleinschalige organisaties in de regio? Kan samenwerking meer effect hebben op de financiële gezondheid van de organisatie? Hoe kan samenwerking de kwaliteit van leven van onze bewoners vergroten en maken we voldoende gebruik van elkaars kwaliteiten hierin? Is er bij personeelskrapte een uitwisseling mogelijk om te hulp te schieten en tegelijkertijd te leren van elkaar?

In het kwaliteitsbeeld van 2026 worden bovenstaande vragen en thema's meegenomen en verder behandeld. Uiteraard zullen we ook in 2025 deze thema's in ons gedachtegoed meenemen en aandacht geven waar nodig en waar kan.