



DE ARK
GOUDA
Jaarplan 2024





Jaarplan 2024 - De Ark Gemeenschap Gouda

Ons ideaal is dat mensen zich thuis voelen op De Ark en er met plezier wonen en werken. Ieder mens is waardevol en verschillen verrijken! We zijn een levendige gemeenschap met een inspirerend verhaal voor Gouda en Nederland. Vanuit de overheid wordt gestimuleerd het netwerk van de cliënt te verstevigen. Alsook het bouwen en verstevigen van het netwerk van de zorgorganisatie zelf. De Ark bouwt al lange tijd aan een sterk netwerk, zowel binnen als buiten de gemeenschap.

We zijn er trots op om onderdeel te mogen zijn van De Ark Gouda! Blijkt uit het medewerkers-tevredenheidsonderzoek en het mandaatproces van 2023. Daarnaast hebben we een prachtig gebouw met nieuwe faciliteiten en mogelijkheden. Er is nu behoefte aan stabiliteit en ruimte, ruimte om elkaar te ontmoeten en gemeenschap met elkaar te zijn, onszelf te ontwikkelen en verder te bouwen en te borgen. De Ark Gouda wil een goede werkgever zijn, zich blijven onderscheiden met haar visie en missie en dit alles 'samen doen'.

In 2023 hebben we gewerkt aan een aantal doelen. In dit jaarplan staat beschreven waar we in 2024 de prioriteit aan willen geven. Om tot deze prioriteiten te komen is er teruggekeken naar de realisatie van het plan van aanpak 2023 (zie bijlage 1 'terugblik 2023'). Op basis van deze analyse en verschillende onderzoeken, evaluaties en kwaliteitsmetingen is er een SWOT-analyse opgesteld, waarmee inzichtelijk is gemaakt wat de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn voor De Ark Gouda (bijlage 2: samenvatting SWOT-Analyse). De belangrijkste prioriteiten zijn in een matrix met elkaar geconfronteerd (bijlage 3: confrontatie matrix). Er is een stakeholdersanalyse opgesteld en afgelopen jaar heeft er een Mandaat proces plaatsgevonden met een duidelijk mandaat voor de komende 4 jaar (ons strategisch meerjarenplan). Het proces heeft ons laten reflecteren op heden, verleden en toekomst. Het nieuwe Mandaat geeft ons richting om stil te staan bij wat we belangrijk vinden en van daaruit ons samen verder te ontwikkelen.

De prioriteiten voor 2024 staan uitgewerkt in de volgende drie hoofdthema's:

1. Onthalen van nieuwe vrijwilligers, assistenten en stagiaires
2. Interne processen en communicatie
3. Ruimte bieden aan gemeenschapsleven en inspelen op zorgbehoeften

Als voorwaarde voor het bieden van goede zorg en een basis om aan onze hoofdthema's te werken houden wij voor de bedrijfsvoering van 2024 een vastgestelde begroting aan. Het beleidsplan is opgesteld door de gemeenschapsverantwoordelijke Gouda in afstemming met het kernteam, bestuur en de ouder verwanten raad. Er is een actieplan opgesteld waarbij per trimester de stand van zaken kan worden ingevuld door de gemeenschapsverantwoordelijke en de status kan worden gemonitord door het bestuur.



Hoofdthema 1: Onthalen van nieuwe vrijwilligers, assistenten en stagiaires

Vanwege het personeelstekort worden inmiddels ZP-ers ingezet op de woningen. Het werven en zorgvuldig onthalen van nieuwe assistenten (woon-, persoonlijk begeleiders) heeft prioriteit. Het vraagt om blijvende zichtbaarheid d.m.v. naamsbekendheid en ons sterke verhaal. Verder willen we aandacht besteden aan het aantrekken van stagiaires/leerlingen die mogelijk, na het behalen van hun diploma, verbonden willen blijven en tijdens hun leerperiode een waardevolle toevoeging zijn.

We willen als gemeenschap ieder zijn persoonlijke netwerk verstevigen voor de toekomst. We denken creatief na over de inzet van assistenten, vrijwilligers en familie. Hiermee hopen we ook deels aan het verlangen te voldoen om meer buitenshuis door te brengen (mandaat 24-28). In de begroting van 2024 is hiertoe ruimte gemaakt voor de inzet van een vrijwilligerscoördinator.

De Ark Gouda wil een plek zijn waar vrijwilligers, assistenten en stagiaires graag werken en onderdeel zijn van de gemeenschap. We willen met ieder die al betrokken is blijven verbinden en een goede werkgever zijn. We willen waardering uitspreken over ieders passie en toewijding en creativiteit stimuleren in alle aspecten van het leven, werken en scholing bieden (zoals Gentle teaching). We zijn zuinig op onze medewerkers en willen kritisch kijken naar de werkdruk en onderzoeken waar ontlasting van assistenten en verantwoordelijken kan ontstaan ondanks personeelskrapte en de fluctuaties hierin.

Jaardoelen 2024	Indicatoren (wat kunnen we meten om te weten of het doel wordt bereikt?)
Zichtbaarheid blijven verbreden d.m.v. PR plan	Er is een PR plan voor 2024
Er zijn twee nieuwe woon-assistenten aangenomen in 2024.	In de quickscan van 2024 is meetbare verbetering van de werkdruk te zien.
Er is met elkaar gesproken over de inzet van PB taken en het beleid wat hiervoor wordt opgesteld is toekomstbestendig.	In de notulen van de teamoverleggen is opgenomen dat het overleg over de PB-taken heeft plaats gevonden en een verbeterplan is opgesteld.
De vrijwilligers coördinator is ingewerkt en heeft het inzichtelijk welke vrijwillige inzet De Ark Gouda nodig heeft.	Er is een overzicht van de huidige vrijwilligers, behoefte aan vrijwilligers en een werkplan opgesteld door de vrijwilliger coördinator.
Huisgenoten ervaren meer quality time in- en buitenshuis.	De vrijwilligersgroep van De Ark Gouda is uitgebreid met 5 personen die ondersteunen in uitvoering van huishoudelijke activiteiten of persoonlijke activiteiten voor ontspanning.
Op elke locatie van De Ark Gouda is een stagiaire/leerling aangetrokken.	Het leerplan voor stagiaires/leerlingen is in 2024 aangepast.
We investeren in training en vorming van de assistenten.	-Tijdens jaargesprekken wordt de behoefte aan individuele scholing uitgevraagd, zodat dit meegenomen kan worden in 2025 -Scholingsplan Gentle teaching uitrollen 2024 waarbij verbinding en reflectie centraal staat.



Hoofdthema 2: Interne processen en communicatie

Communicatie blijft een uitdaging! Het vraagt om ruimte om elkaar te (blijven) verstaan. Duidelijke kaders, afspraken over taken bevoegdheden en verantwoordelijken geven eigenaarschap en dragen bij aan een interne communicatie. Vanuit het MTO is er behoefte aan meer tijd voor overleg om af te kunnen stemmen met collega's. Daarnaast hebben assistenten behoefte aan ruimte voor eigen inbreng, inzet van de talenten en het verdelen van verantwoordelijkheden. Ook vragen zij om meer inzicht in de communicatie tussen de verschillende lagen.

De eerste stappen om Totale Communicatie eigen te maken zijn in 2023 uitgezet. Hiermee hebben we de manieren om de communiceren met de huisgenoten uitgebreid en verbeterd. Het borgen van deze communicatievaardigheden vraagt voor 2024 de aandacht.

Er zijn een aantal processen binnen De Ark Gouda die verbeterd dienen te worden. Het inrichten van de kwaliteitsmonitoring en applicatiebeheer in het ECD, plan van aanpak Wet Zorg & Dwang en protocol huiselijk geweld, overstap van server-netwerk naar SharePoint inclusief opschoningslag, kwaliteitsplan per locatie waarbij verbeterpunten, aanpassingen indicatie en medicatiebeleid beter worden gemonitord en geborgd. Tevens draagt een kwaliteitsplan per locatie bij aan eigenaarschap.

Uit de omgevingsanalyse en stakeholders analyse blijkt dat onze afhankelijkheid van derden groot is. Dit is een kracht doordat we specialisten om ons heen verzamelen met veel knowhow, maar dit maakt ons daarmee ook kwetsbaar. Het is belangrijk om bewust te zijn van deze kwetsbaarheid en de risico's willen we in 2024 verder in kaart brengen.

Jaardoelen 2024	Indicatoren (wat kunnen we meten om te weten of het doel wordt bereikt?)
Communicatie tussen de verschillende lagen is verbeterd.	In de quickscan van 2024 is meetbare verbetering van de communicatie te zien.
Totale communicatie (TC) wordt geborgd.	Er is een plan waarin we TC voor de toekomst blijven borgen
Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV's) van de assistenten en teamleiders worden geëvalueerd, waarin ruimte wordt gegeven aan het verdelen van verantwoordelijkheden en inzet op basis van talenten van iedere medewerker.	-De evaluatie van de TBV's van de assistenten en teamleiders staan gepland in 2024. Van het overleg wordt notulen gemaakt. -In de quickscan van 2024 is meetbare verbetering van de communicatie tussen de verschillende lagen in de organisatie te zien. -In de quickscan van 2024 is meetbare verbetering van de gedeelde verantwoordelijkheid van taken en verantwoordelijkheden over de verschillende lagen in de organisatie te zien.
Assistenten hebben inzicht in welke communicatiemiddelen voor welk doel worden ingezet. (Zoals email, roostersysteem en ECD)	Er is een communicatieplan opgesteld wat duidelijkheid geeft over WAT/WAAR moet worden gecommuniceerd.



Er wordt een werkwijze opgesteld waardoor collega's meer tijd hebben om beter met elkaar af te kunnen stemmen.	<ul style="list-style-type: none">-Er is een communicatieplan opgesteld met een nieuwe aanpak voor de vergaderstructuur (tijd voor overleg).-In de quickscan van 2024 is meetbare verbetering van de waardering van de overleggen te zien.
Processen die verbeterd/aangepast dienen te worden	<ul style="list-style-type: none">-Kwaliteitsmonitoring in het ECD is ingericht-Er is een applicatiebeheerder ECD-Plan van aanpak Wet Zorg & Dwang en protocol huiselijk geweld-SharePoint is actief, wordt begrepen en op de juiste wijze gehanteerd-Er is een Kwaliteitsplan per locatie
Lange termijn strategie bepalen m.b.t. stakeholders analyse	Risico's zijn in kaart gebracht i.o.m. bestuur.



Hoofdthema 3: Ruimte bieden aan gemeenschapsleven en inspelen op zorgbehoeften

We willen in 2024 ruimte bieden aan het gemeenschapsleven. In 2023 hebben we hier vorm aan gegeven door elkaar vaker te ontmoeten tijdens teamdagen, weekendborrels en momenten waarop we collega's van andere Ark gemeenschappen hebben ontmoet. Voor De Ark gemeenschap Gouda is eind 2023 aan een nieuw mandaat¹ (bijlage 3) geschreven. Dit was een proces waarbij de mandaatcommissie² de gemeenschap heeft gehoord en waardoor verlangens inzichtelijk zijn geworden. Een belangrijk thema uit het mandaat is ruimte bieden aan gemeenschap. In 2024 willen we concreet werken aan verschillende verlangens die hierin staan beschreven. We doen het samen! We willen recht doen aan de (zorg) behoeften van de huisgenoten/werkmakers en mogelijkheden van de medewerkers. Om toekomst bestendige zorg te kunnen leveren, zullen we een gezonde balans moeten zien te vinden in het financiële, cliëntgerichte en het gemeenschapsaspect.

Jaardoelen 2024	Indicatoren (wat kunnen we meten om te weten of het doel wordt bereikt?)
We geven concreet vorm aan het gemeenschap-zijn. In het fysiek samenkomen maar ook het voeden ervan d.m.v. vormingen.	Vieringen, samenkomsten en vormingen met de Ark Gouda en met andere Ark-gemeenschappen staan voor 2024 gepland.
Huisgenoten, verwanten en assistenten ervaren eigenaarschap over hun taken en verantwoordelijkheden.	In de quickscan en CTO van 2024 is meetbare verbetering van de waardering van het gevoel van eigenaarschap te zien.
Er is een plan om de ouder wordende cliënt en verwant aan de gemeenschap te blijven binden.	Er is een (meerjaren)plan opgesteld om voor te sorteren op de behoeften en risico's die de ouder wordende cliënt en ouder/verwant met zich meebrengt.
Er is een gezonde balans tussen het financiële, cliëntgerichte en gemeenschap aspect.	In de begroting is rekening gehouden met de behoefte aan het buitenshuis ondernemen van activiteiten, vieringen en samenkomsten.
In kaart gebrachte zorgbehoeften van werkmakers worden uitgewerkt in concrete acties (groepsdifferentiatie/grootte/locaties/faciliteiten)	Er zijn drie gedifferentieerde groepen waarin zorgbehoeften centraal staan

¹ Definitie mandaat: opdracht waarin de strategische doelen van De Ark Gouda voor een periode van 4 jaar wordt vastgelegd

² Mandaatcommissie: diverse leden van de gemeenschap onder leiding van envoy



Bijlage 1: Terugblik 2023

Realisatie jaarplan 2023

In het jaarplan van 2023 hebben we aan drie hoofd thema's gewerkt.

- Ontmoeten en bouwen aan gemeenschap
- Onderlinge communicatie
- Netwerk versterken

Er is het afgelopen jaar volop gewerkt met de drie hoofd thema's. Daarbij is veel gerealiseerd en geborgd in het kwaliteitssysteem. Daarnaast kent De Ark Gouda ook zijn uitdagingen. De (nog) niet-gerealiseerde punten zijn mee genomen in de SWOT-analyse.

Hoofdpunt 1: Ontmoeten en bouwen aan gemeenschap.

1.1 vergoeding versus zorgvraag.

De vergoeding versus zorgvraag is in beeld gebracht. Enkele indicaties zijn aangepast en er lopen ook enkele aanvragen. Er is een account aangemaakt in het nieuwe aanvraagstelsel. Om de vergoeding versus zorgvraag ook in de toekomst scherp te houden is dit punt geborgd in het kwaliteitsoverleg.

1.2 Groepssamenstelling

De groepssamenstelling is in 2023 geëvalueerd, waarna enkele bewoners intern zijn verhuisd. Op dit moment zien we dat de juiste stappen zijn gezet en dat assistenten, de huisgenoten zelf en familieleden tevreden zijn met de genomen stappen. Wel zien we dat dit soort processen intensief zijn voor de verschillende betrokkenen en is de wens rust te creëren.

1.3. balans financieel, clientgericht en gemeenschap

Het is continu zoeken naar een balans. Het financiële resultaat voor 2023 is positief. We hebben een nieuwe huisgenoot onthaald. Met de, dit jaar aangetrokken, vrijwilligerscoördinator proberen we de persoonsgerichte zorg te verhogen en meer gemeenschapstijd te creëren.

1.4 teamvorming en evaluatie

Het afgelopen jaar zijn we van één wooncoördinator naar twee meewerkend verantwoordelijken gegaan. We hebben hiervoor gekeken naar de stand van zaken (nieuwe assistenten, hoge werkdrukbeleving, caseload woon coördinator) binnen de woonteam. Het past goed bij de visie 'mee-leven'. Assistenten ervaren nu een hogere betrokkenheid.

1.5 ontmoetingen

De afgelopen jaren kwam er in de tevredenheidsonderzoeken duidelijk naar voren dat er een grote wens was voor meer ontmoeting (o.a. door corona). Er



hebben verschillende ontmoetingen plaatsgevonden (Regiodag, Groot Weekend borrel, teamdagen). Inmiddels is de vraag niet meer zo sterk aanwezig (MTO).

Hoofdpunt 2 Onderlinge communicatie

2.1 communicatie tussen locaties

In februari vond de training/scholing over het ECD plaats. Ook heeft er een PB-overleg (persoonlijk begeleiders) tussen de verschillende locaties plaatsgevonden. Communicatie blijft een uitdaging.

Er wordt gewerkt aan een communicatieplan over wat waar wordt gecommuniceerd. Ook in het MTO komt duidelijk naar voren dat er behoefte is aan beter communicatie. Communicatie krijgt in 2024 extra aandacht.

2.2 ECD inrichten Caren Zorg

Vertegenwoordigers van huisgenoten en werkmakers kunnen in het ECD middels Caren Zorg. Dit geeft nieuwe dynamiek. Daarnaast willen we de mogelijkheden verder uitbreiden binnen het ECD. Kortom eerste stappen zijn gezet en dit krijgt de komende tijd vervolg.

2.3 communicatie met huisgenoten

Totale communicatie is geïmplementeerd. De logopedische onderzoeken werden afgerond en assistenten kregen een training over de resultaten van de onderzoeken.

2.4 Teamontwikkeling

Tijdens de visitatie met betrekking tot de kwaliteitsrapportage is geadviseerd om 'teamontwikkeling' teamvorming te noemen. Zeker als je kijkt vanuit het perspectief dat veel nieuwe assistenten in een korte tijd zijn onthaald. Er zijn teamdagen georganiseerd, maar door personeelstekort is er een disbalans in de teams en blijft deze teamvorming op de agenda staan. GT is ons denkkader en ook een belangrijke methode om binnen de teams te ontwikkelen, dit draagt ook bij aan teamvorming. Het wordt in 2024 uitgewerkt in een extern scholingstraject.

Hoofdpunt 3: Netwerk versterken

3.1 Versterken van netwerk

Het netwerk van De Ark is sterk en het afgelopen jaar hebben we een vrijwilligerscoördinator aangenomen.. Goede PR op verschillende platforms zijn van cruciaal belang in de huidige arbeidsmarkt. In het teken van het inzetten van expertise wordt er voor PR een externe partij ingezet.

3.2 versterken netwerk met andere aanbieders.

Per 1 april is er in samenwerking met Profila zorg gestart op het gebied van extra ondersteuning voor behandeling en AVG zorg. Er een orthopedagoog aangesteld die maandelijks voor De Ark beschikbaar is, alle bewoners van De Ark Gouda zijn inmiddels gezien door de AVG-arts.

De visitatie van de kwaliteitsrapportage plaats gevonden door een kwaliteitsmedewerkers van Zorgpartners en Profilazorg. Daarnaast heeft IPSE de bruggen



een grote bijdrage geleverd bij het implementeren van totale communicatie. En hebben we een blijvende goede samenwerking met Gemiva.

3.3 Inzet familie/netwerk huisgenoten

In de OVR (ouder verwante raad) is er gesproken over dit onderwerp. Dit is een lopend proces waarbij we blijven zoeken naar de juiste balans. De Ark Gouda wil nadenken hoe zij familie/netwerk van huisgenoten betrokken kan worden bij het gemeenschapsleven, bijvoorbeeld meehelpen bij activiteiten.

3.4 contact en samenwerking met andere Arkgemeenschappen.

De Ark Gouda heeft een bijdrage geleverd in de aanstelling van de nieuwe Envoy. Er is een gezamenlijke dag georganiseerd in het teken van de Assembly met De Arken in Nederland en Vlaanderen. Onderlinge samenwerking krijgt steeds meer vorm.

Conclusie:

Er is constructief gewerkt en vele doelstellingen zijn behaald. De punten die nog aandacht vragen en mee worden genomen in de SWOT-analyse zijn:

- Onderlinge communicatie
- Borgen van GT en totale communicatie
- Blijvend bouwen aan gemeenschapsleven (inzet van netwerk/familie huisgenoten)

Daarnaast hebben we nu te maken met een personeelstekort wat vorig jaar niet zo was. De krapte op de arbeidsmarkt brengt uitdagingen met zich mee en fluctueert.



Bijlage 2: Samenvatting SWOT- analyse De Ark Gouda 2023



Confrontatiematrix
 Waardeer ieder vakje van de matrix als volgt:
 -2: Zeer ongunstig effect
 -1: Ongunstig effect
 0: Neutraal
 1: Gunstig effect
 2: Zeer gunstig effect

Extern

	Kansen							Bedreigingen									
	kleinschaligheid met veranderkracht	goede contacten met zorgorganisaties/leveranciers, gunfactor	onderdeel Ark Internationaal	sterk netwerk, inzet van specialisten	korte lijnen, snel en creatief inspelen op veranderingen	huidje pand sterk verduurzaamd. CO2 routekaart op orde	inzet technologie is mogelijk door basisinrichting										
	grote krapte op arbeidsmarkt (loonachterstand)	in regio zelfde zorgorganisatie voor kleine personeelsvver - bereik beperkt	oplopende kosten voor levensonderhoud/ verduurzaming	wisselende regelgeving (toezichhouders, overregulering)	verhoging CAO versus druk op tarieven	afhankelijkheid inzet derden											

Confrontatie matrix De Ark Gouda 2024

	Kansen							Bedreigingen								
	1	2	0	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0			
Sterktes																
vernieuwde huisvesting en tuin, allemaal onder 1 dak	2	2	0	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	18		
hg/wm centraal werkvorm Gentle teaching	2	2	2	2	1	1	1	-1	-1	0	-1	-1	-1	6		
financieel gezond	2	2	0	2	2	2	2	1	1	-1	1	-1	1	14		
Samenwerking/relatie met vrijwilligers/arken	0	1	2	2	2	0	0	1	1	0	0	1	-1	9		
Tevredenheid assistenten/fijne werksfeer/trots	2	2	2	2	2	1	0	2	1	0	-1	-1	1	13		
Goed imago/ kleinschalig -> korte lijnen	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1	0	1	18		
Huisgenoten zijn tevreden/ oog voor talenten	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	-1	-1	-1	13		
Goed en breed netwerk als kleine organisatie	2	2	2	2	2	0	0	1	0	0	1	0	1	13		
Zwaktes																
Behoeft aan stabiliteit/ruimte	1	1	1	1	1	1	1	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-1		
personeelstekort in wonen (geen PB-ers)	1	0	1	1	1	0	1	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-6		
klimaatbeheersing	0	1	0	0	0	-1	0	-1	0	-1	0	0	0	-2		
Gemeenschapsleven onder druk: personeelstekort/eigenaarschap	1	1	1	2	2	0	0	-2	-2	-1	-2	-2	0	-2		
externe prioriteiten: safeguarding/wetgeving/audit/WZD	-1	0	1	1	2	0	0	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-7		
borging Gentle T/ totale communicatie	1	0	0	1	1	0	0	-1	-1	-1	-1	0	-1	-2		
interne communicatie	1	1	0	0	1	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-1	-2		
werkdruk: weinig tijd overleg/personeelstekort	-1	0	1	1	1	0	0	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-8		
inzet van nieuwe externen/collega's vraagt inwerktijd/opvolging	-1	0	0	-1	1	0	0	-2	-1	-1	-1	0	-2	-8		
	16	19	17	21	25	10	11	-8	-8	-7	-11	-9	-10			

