



Samen op weg naar 2025

Strategisch beleidsplan | Park Zuiderhout 2021-2025

Samen op weg ...



Vooraf

In ons vorig beleidsplan **Met open blik en vol vertrouwen naar 2020** hadden wij als belangrijkste ambitie om uitmuntende service voor wonen, welzijn, zorg en ondersteuning te bieden aan de bewoner. We beschreven hoe we ons nadrukkelijk inzetten op het vieren van het leven. Wat zijn we er trots op dat we zo vaak, van verschillende kanten, horen dat dit vieren van het leven helemaal is ingebed in Park Zuiderhout. Vieren van het leven hoort gewoon bij Park Zuiderhout! We willen dat het vieren van het werk in de komende beleidsperiode net zo'n goede plaats krijgt.



Waarom een nieuw beleidsplan?

Een nieuw beleidsplan dwingt ons om vooruit te kijken en ook al bij voorbaat rekening te houden met veranderingen. In de coronaperiode ervaren we hoe de wereld er in korte tijd heel anders kan uitzien. Managementteam en regieteam nemen de regie van bewoners en medewerkers over om op dat moment veiligheid en stabiliteit te waarborgen. Dit vraagt om bezinning en gelukkig blijven dan de uitgangspunten van ons beleid wel degelijk overeind: kwaliteit van leven voor de bewoner en kwaliteit van werk voor de medewerker en vrijwilliger.

Samen op weg

Het ontwikkelen van dit nieuwe beleidsplan hebben wij samen gedaan. Samen met het managementteam, staf en middenkader, de cliëntenraad, ondernemingsraad, VVAR, de vrijwilligersraad en de raad van toezicht.



Onze missie en visie

De missie van Park Zuiderhout blijft helder overeind: een bijdrage leveren aan de kwaliteit van leven en levensgeluk van bewoners. De eigen leefstijl, de autonomie en levensbeschouwing zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. In onze visie is de bewoner uniek en zelfstandig, met een eigen persoonlijkheid, eigen relaties en een eigen geschiedenis. Dit mag niet verloren gaan op het moment dat iemand aangewezen is op ondersteuning en zorg. We willen dat iedereen het leven kan blijven vieren.



Medewerkers en vrijwilligers maken het verschil

We trainen medewerkers en vrijwilligers in de aandacht voor welzijn, levensvragen en zingeving en om bewoners vanuit de kernwaarden tegemoet te treden. In het opleidingsprogramma besteden wij ruim aandacht aan bejegening, gastheerschap, oog voor levenskunst en basiskennis over het religieuze leven en religie. De inzet van vrijwilligers zien wij als een grote toegevoegde waarde. Door vrijwilligers van verschillende leeftijd, achtergrond en cultuur in ons Park te integreren, willen wij de samenleving dichter bij de bewoners brengen. Een warme, respectvolle zorg wordt daarnaast niet alleen door mantelzorgers en professionele zorgmedewerkers geleverd, maar ook met de toewijding en inzet van vrijwilligers.



Onze kernwaarden

Onze missie en visie hebben wij concreet vertaald in vier kernwaarden. Medewerkers en vrijwilligers gebruiken de kernwaarden als kompas voor hun houding en gedrag tijdens het dagelijks handelen in Park Zuiderhout. We spreken inmiddels al van de vier V's:

Vertrouwen

Vanzelfsprekend staat vertrouwen voorop in het persoonlijke contact en de afspraken die we maken. Afspraken komen we na zonder alles in regels en procedures te vatten, omdat wij willen afstemmen op de bewoner en de omstandigheden. Natuurlijk gaat dit ook op voor ons contact met naasten en samenwerkingspartners. Voor collega's onderling staat vertrouwen hoog in het vaandel.

Verbinding

Wij zetten ons in voor een goede verbinding met de bewoner, zijn naasten en elkaar met als doel: samen werken aan kwaliteit van leven. Daarnaast betekent verbinden voor ons dat we het samen met andere organisaties doen. Wij verbinden ons als goed werkgever met onze medewerkers en zorgen voor een klimaat waarin medewerkers en vrijwilligers zo goed mogelijk hun werk kunnen doen. Een tevreden medewerker ondersteunt een tevreden bewoner.

Verantwoordelijkheid

Wij willen de verantwoordelijkheid om oplossingen te zoeken, zo dicht mogelijk bij de bewoner en de medewerker leggen, waarbij de naaste van de bewoner accepteert dat de oplossing niet altijd zijn of haar oplossing is. Op deze manier willen we inspelen op de wensen en behoeften van de bewoners. Onze medewerkers voelen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen over functies, rollen en afdelingen heen en zijn aanspreekbaar op de keuzes die zij gemaakt hebben.

Veerkracht

Wij zijn in staat en bereid om ons op onvoorziene omstandigheden aan te passen en zijn wendbaar als organisatie en als medewerker. Wij zoeken naar creatieve oplossingen waarbij wij ons flexibel opstellen. Wij beseffen dat wij met elkaar in een continue verandering zitten en willen daar altijd het positieve uit halen.



Onze actielijnen

Onder andere op grond van een analyse van sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen hebben we scherpere, focus en richting aangebracht in de visie op organisatie. We hebben voor de komende jaren vier actielijnen uitgewerkt. Deze zijn in de kern gericht op:

De toekomstige oudere die...

op basis van realistische informatie en verwachtingen bewuste keuzes maakt rondom leefstijl, wonen en welzijn om zelfredzaam te blijven. Bekend en vertrouwd is met de inzet van (zorg)-technologie als ondersteuning bij wonen, zorg en welzijn. Samen met zijn netwerk de regie neemt in het organiseren van welzijn en zorg op maat om langdurige zorg zo lang mogelijk uit te stellen.



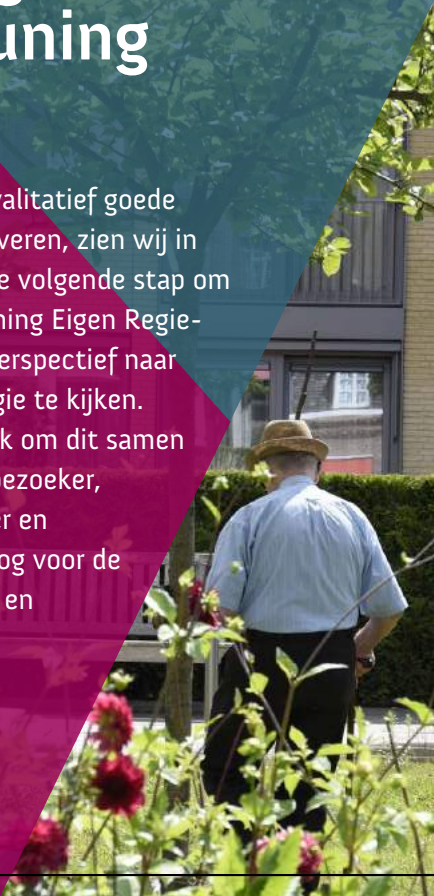
Kan rekenen op een samenhangend en afgestemd ondersteunings- en zorgaanbod en de juiste ondersteuning en zorg ontvangt op de juiste plek op het juiste moment.

De toekomstige medewerker die...

een begeleider is die vloeiend beweegt tussen alle partijen en het informele netwerk om samen met de bewoner en zijn netwerk, welzijn, ondersteuning en zorg zo goed mogelijk en op maat te organiseren. Bekend is met en als vanzelfsprekend gebruikmaakt van (zorg)technologie. Die vanuit een ondersteunende dienst een professionele bijdrage levert met steeds het belang van de bewoner als vertrekpunt. Regie neemt in eigen ontwikkeling en als vanzelfsprekend gebruikmaakt van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Met plezier werkt, fit en veerkrachtig is, voldoening en energie uit het werk haalt, en zich bewust is van een gezonde werk-privé balans.

Actielijn 1: Persoonsgerichte ondersteuning en zorg

Omdat wij meer dan kwalitatief goede ondersteuning willen leveren, zien wij in Positieve Gezondheid de volgende stap om vanuit OER (Ondersteuning Eigen Regievoering) in een breder perspectief naar gezondheid en eigen regie te kijken. Wij vinden het belangrijk om dit samen te doen met bewoner, bezoeker, mantelzorger, vrijwilliger en professional. Met ook oog voor de grenzen tussen formele en informele zorg.



Vooraf bij kwetsbare ouderen staat het spreken over waarden en persoonlijke levensdoelen centraal. Het is heel waardevol om van hieruit samen de richting te bepalen en de wensen en behoeften van de bewoner rond het levenseinde vast te leggen. Het leven vieren en aandacht voor welbevinden blijven voor ons vanzelfsprekend de basis van ons handelen. Wij willen dit terugzien in een verdere verbreding en verdieping van ons activiteiten aanbod, aandacht voor leefstijl en preventie (fit en gezond blijven past immers bij Positieve Gezondheid), aandacht voor aanpassingen in de sociale en fysieke omgeving en aandacht voor zingeving, in relatie tot (levens)kunst. Dit alles kan niet zonder vrijwilligers, mantelzorgers en familieparticipatie en ook niet zonder samenwerking met het verenigingsleven in en buiten Park Zuiderhout.



Actielijn 2: Vieren van je werk

Binnen Park Zuiderhout willen wij medewerkers en vrijwilligers de mogelijkheden bieden om het werk te kunnen vieren. Dit betekent dat ouderen voor ondersteuning moeten kunnen blijven rekenen op goed opgeleide en vitale medewerkers en vrijwilligers die met plezier hun werk doen. Medewerkers en vrijwilligers op hun beurt moeten kunnen rekenen op een organisatie die een leven lang leren en duurzame inzetbaarheid mogelijk maakt en hen stimuleert daarin de eigen regie te nemen. Goed werkgeverschap, nieuwe medewerkers en vrijwilligers aantrekken en behoud van medewerkers en vrijwilligers zijn de eerste vereisten om een goede omgeving in stand te houden en het werk te kunnen vieren.

Wij zijn ervan overtuigd dat de kern van de verandering in de mentaliteit zit, niet in het aantal medewerkers. Een ander type medewerker betekent andere deskundigheid en diversiteit in opleidingsachtergrond én met aandacht voor groei in eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Daar zetten wij op in binnen onze werving en selectie en binnen de ontwikkeling in de teams.



Actielijn 3: Ondersteunende technologie

Zorgtechnologie is een breed begrip en gaat verder dan instrumenten en software. Bij grootschalige inzet biedt het mogelijkheden om de zelfredzaamheid en bewegingsvrijheid van ouderen te vergroten en tegelijkertijd kan zorgtechnologie het werk aantrekkelijker maken. Wij willen een stevige basisinfrastructuur ontwikkelen om zorgtechnologie in te zetten, daarnaast investeren in digitaal vaardige medewerkers, bewoners en mantelzorgers en hen leren om met zorgtechnologie om te gaan. Zo willen we de ondersteuning betaalbaar, beschikbaar en dichtbij houden. Natuurlijk zetten wij in op innovatie en zoeken wij samenwerking met organisaties en partijen die ons daarbij kunnen ondersteunen.

Om als organisatie wendbaar en veerkrachtig te kunnen zijn en een gezonde financiële basis te behouden, willen wij blijvend inzetten op de ontwikkeling van instrumenten die ons helpen om onze bedrijfsprocessen efficiënt te organiseren. Werken met forecasting, dashboards en intelligente tools helpt ons om goed en snel in te spelen op de actualiteit en de steeds veranderende wet- en regelgeving.

Actielijn 4: Vastgoed



Vastgoed en duurzaamheid zijn thema's waar Park Zuiderhout veel belang aan hecht. Verdere verduurzaming van het vastgoed en ook de invulling van de gebouwen - met hoge prioriteit voor het Missiehuis - vragen aandacht en doen een beroep op creativiteit en het zoeken naar structurele oplossingen.

Om zicht te krijgen op de mogelijkheden en onmogelijkheden van het verduurzamen van het bestaande vastgoed hebben we begin 2019 een analyse per gebouwdeel gemaakt. We hebben de energiehouding van de diverse gebouwen in kaart gebracht, de energiebalans opgesteld, een overzicht van de mogelijkheden tot energiebesparing beschreven en de investeringskosten en besparingen voor Park Zuiderhout in beeld gebracht. De realisatie van een aantal stappen is in 2020 gestart.

De uitkomsten van de analyse van het vastgoed zijn opgenomen in het strategisch vastgoedbeleid 2019-2029. We hebben geconstateerd dat de vastgoedportefeuille enkele financiële risico's kent. Door tijdig een strategische vastgoedkoers uit te zetten, gekoppeld aan een meerjarenonderhoudsplan, kan Park Zuiderhout grip krijgen op de financiële risico's.

Samen op weg ...



Onze vier actielijnen werken we verder uit met alle betrokkenen in en bij Park Zuiderhout, zeker ook met de medezeggenschapsraden en de externe partners.

En onderweg maken we ons beleidsplan elk jaar concreet in een Kaderbrief. We publiceren onze beleidsdocumenten steeds op ons eigen intranet en op onze website parkzuiderhout.nl.

**Laten we nu samen op weg
gaan naar 2025!**

Teteringen, december 2020

parkzuiderhout.nl





**Samen
op weg ...**

De volledige tekst van ons strategisch beleidsplan kunt u opvragen bij het directiesecretariaat via ons algemene telefoonnummer (076) 578 40 00 of met een berichtje aan directiesecretariaat@parkzuidershout.nl.

parkzuidershout.nl

