



# Samen de toekomst tegemoet

MEERJARENBELEIDSPLAN 2019 - 2023

1

STRATEGISCHE  
ORIËNTATIE 2

2

ONZE BASIS 6



6

IN DE OMGEVING 24

3

ACCENTEN 8



5

WAARDEBURGH  
ALS WERKGEVER 18

8

TEN SLOTE 32

4

WAARDEBURGH ALS  
ZORGVERLENER 14

7

WAARDEBURGH  
ALS ONDERNEMER 28



# 1. STRATEGISCHE oriëntatie

Het bouwen aan een nieuw meerjarenbeleidsplan vraagt om terug te kijken naar het lopende plan dat van 2013-2018 gold. In 2013 was de transitie in de zorg van AWBZ naar WLZ en WMO in voorbereiding. Hoe dat zou uitpakken was ongewis, maar dat er veel zou veranderen was bij voorbaat duidelijk. De ondertitel van het stuk was *“Doing the right things & Doing the things right”*.

Als we kijken naar hoe Waardeburch er nu voor staat, dan hebben we de ondertitel in de afgelopen jaren zeker gerealiseerd. We krijgen een hele hoge waardering op onze dienstverlening van de cliënten en hun omgeving. We staan bekend als een zeer goede werkgever, waar mensen met plezier werken en last but not least, we hebben financieel een zeer gezonde positie.

Als we kijken naar accenten in de oude plannen uit 2013, dan zijn dat accenten die ook daadwerkelijk hun aandacht hebben gehad in de organisatie en die tot wasdom zijn gekomen. Schaalgrootte, zelfstandigheid en samenwerking, onze identiteit, de ontwikkeling van doelgroepen en het hebben van expertise hierop, het gebruik van domotica en welzijnsdiensten als vervoer en sociëteiten zijn alle belangrijke pijlers in ons huidige beleid.

De ouderenzorg heeft enerzijds door de toenemende vergrijzing en anderzijds door de slechte prestaties van andere aanbieders de focus van de publieke opinie op zich gekregen. En helaas waren dat niet allemaal positieve berichten en discussies. Waar de periode van 2013-2017 vooral een periode was van afbouw en ombouw van de lichte zorg, ligt door de maatschappelijke discussie nu vooral de focus op de zware verpleeghuiszorg. Dat is niet de eerste keer in de geschiedenis, maar deze keer wordt er een forse verhoging van het budget bijgevoegd. Alles overziende, heeft de discussie nog steeds een ondertoon van het gestolde wantrouwen vanuit de politiek en de maatschappij naar de sector, vs. het vertrouwen van de cliënt in de zorgverlener als professioneel partner.



Het is de vraag in hoeverre die ontwikkeling zich in de toekomst zal of kan doorzetten. De groei in geld lijkt nu wel mooi, maar bij de afname van arbeidspotentieel (vergrijzing) rijst de vraag: hoe besteden we het geld dan goed? Dat vraagt om keuzes over de inzet van de schaarse mensen en nieuwe (geautomatiseerde) middelen. Of de inzet op brede schaal van geautomatiseerde middelen wordt geaccepteerd door onze cliënten, is een vraag. Het (inter)menselijk contact is de basis onder ons werk. Daar komt nog bij dat de toekomstige oudere individualistischer is ingesteld, dan de huidige die nog (grotendeels) vanuit een collectief denken is opgevoed van voor de Tweede Wereldoorlog. Als aanbieder accepteren we de uitdaging de individualistische vraag te vertalen naar een passend aanbod in de woon- en leefomgeving van de cliënt.

Waardeburch als zorgverlener, als werkgever, in haar omgeving en als ondernemer. In dit meer jarenbeleidsperspectief geven we de accenten en de lijnen weer waarlangs we die ontwikkelingen zien. Onze toekomst is invulling te geven aan dat geheel in de zekerheid dat we als sector en maatschappij in veel opzichten een onzekere toekomst hebben.



# 2. onze BASIS

Daar waar de ouder wordende mens het leven niet meer (geheel) zelfstandig aan kan, biedt Waardeburgh haar diensten aan. Dit zijn diensten zowel bij de cliënt thuis als ook in een veilige woonomgeving in een van de locaties van Waardeburgh. De dienstverlening van Waardeburgh is een totaal aanbod van zorg- en welzijnsdiensten. Binnen de reikwijdte van onze organisatie en binnen ons verzorgingsgebied dragen die uiteindelijk bij aan de zelfstandigheid en het welbevinden van de cliënt. Dit met aandacht voor de omgeving van de cliënt, onder wie familie en mantelzorgers. De cliënt maakt uiteindelijk de keuze welke onderdelen hij of zij afneemt, waarbij we ons aanbod zo goed mogelijk op die vraag in de tijd afstemmen.

We zijn van huis uit een zorgaanbieder die de ontwikkelingen in de markt volgt. We vertalen de cliëntenvraag in een helder product en maken over de te verwachten kwaliteit afspraken met de cliënt en zijn omgeving. We leveren daarbij een financieel gezond product, waardoor we langjarig de dienstverlening kunnen blijven bieden. Vanuit ons rentmeesterschap zorgen we daarbij voor een duurzaam karakter.

Belangrijk in ons werk en handelen is de protestants-christelijke identiteit. Deze komt niet alleen in de naam van de stichting terug, maar ook dagelijks putten wij onze inspiratie uit het evangelie van Jezus Christus. We geven deze basishouding vorm in drie kernbegrippen:

Van medewerkers en vrijwilligers wordt verwacht dat zij deze drie begrippen als basis voor hun handelen in onze organisatie nemen, zoals de barmhartige Samaritaan dat deed met de mens op weg naar Jericho.

In al het handelen zijn we gericht op de kwaliteit in het belang van de cliënt. Het kwaliteitsdenken heeft de afgelopen jaren een grote vlucht genomen, ons kwaliteitssysteem is gericht op het resultaat voor de cliënt. Daar waar de (bureaucratische) regels de kwaliteit in de weg staan, zoeken we een oplossing, waarbij eenieder zich in het belang van de cliënt dienstbaar opstelt en de menselijke maat hanteert.



wederzijds respect  
wederzijds vertrouwen  
gelijkwaardigheid

# 3. ACCENTEN

Door alle wijzigingen in de zorg van de afgelopen jaren hebben we wel geleerd dat het maken van plannen voor een langere periode lastig is. Invoering van nieuwe wet- en regelgeving, de wisselingen van kabinetten en de ontwikkelingen van onze doelgroep maken dat ieder plan dat gemaakt wordt, achterhaald wordt door de tijd. In dit meerjarenbeleidsplan willen we net als in het vorige een aantal accenten aanbrengen, waar we ons de komende jaren op zullen gaan richten en die binnen de ontwikkelingen van de organisatie extra aandacht zullen krijgen. In de hoofdstukken hierna zullen we de accenten verdiepen en uitwerken in vier thema's.

## Kwaliteitsdenken

Met de komst van het kwaliteitskader van de verpleeghuiszorg is een volgende stap gezet in het denken over de zorg. Er is inmiddels ook een kwaliteitskader thuiszorg en onze verwachting is dat deze lijn in wet- en regelgeving doorgezet zal worden.

We gebruiken tot nu toe een gecertificeerd kwaliteitssysteem dat voldoende houvast bood voor een in- en extern oordeel over onze zorg. Met de komst van het kwaliteitsdenken en de kwaliteitskaders zijn hier belangrijke elementen aan toegevoegd, zoals jaarlijkse verbeterplannen, het integraal denken en handelen over de disciplines heen en de continue beoordeling door cliënten en de omgeving van ons handelen. We trekken daarbij samen op met de cliënt en zijn verwanten/omgeving. De komende periode willen we een innovatief concept voor de kwaliteitscertificatie uitwerken, waarbij de externe toets wordt uitgevoerd door peer-auditing binnen het lerend netwerk.



## **Samenwerking/lerend netwerk**

Een van de verplichtingen van de kwaliteitskaders is het vormen van een lerend netwerk. Waardeburch heeft er samen met drie protestants-christelijke zusterorganisaties voor gekozen dit lerend netwerk niet smal, maar juist breed in te voeren. Door het samenbrengen van focusgroepen (mensen met dezelfde functie en achtergrond binnen de vier organisaties) bieden we de ruimte met en van elkaar te leren op alle niveaus in de organisatie. Deze ontwikkeling zal de komende jaren verder uitgebouwd en waar nodig geformaliseerd worden.

## **Lokale en regionale binding**

De basis van onze organisatie komt historisch gezien uit de kerkgenootschappen die bij de oprichting van de diverse stichtingen betrokken waren. Die basis vormt nog steeds een belangrijke factor binnen Waardeburch en is ook een basis voor het grote aantal vrijwilligers die Waardeburch helpen.

Daarnaast of misschien wel daardoor schuilt ook een grote kracht van onze organisatie in de verbinding met het netwerk in de vier gemeenten waarin we werken. We zijn in alle vier de gemeenten een logische partner van de burgerlijke gemeente en de portefeuillehouder zorg en welzijn. We werken actief mee aan de agenda van de gemeente op het gebied van welzijn en zorg voor de ouderen.

## **Identiteit**

Het onderscheidend criterium voor veel van onze cliënten is de protestants-christelijke identiteit van de organisatie. Daar staan we voor en daar zijn we van. Deze identiteit maakt dat er bewust door cliënten en familie voor onze organisatie wordt gekozen, ook als ze zelf van huis uit geen religieuze achtergrond hebben. In ons personeelsbeleid, maar ook in ons beleid op het gebied van het levenseinde, is de identiteit in de afgelopen periode beter geborgd. De ontwikkelingen in de publieke discussie in deze worden niet alleen nauwlettend gevolgd, maar waar nodig vertaald in een adequaat antwoord vanuit onze identiteit.

## **Binden/boeien medewerker**

Het werven en behouden van medewerkers is door de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt een uitdaging. We onderscheiden ons al vanuit de identiteit van veel organisaties in de omgeving. We bieden medewerkers een stabiele werkomgeving waarin goede arbeidsomstandigheden gelden. We proberen daarnaast met andere elementen de medewerkers voor langere tijd te binden en te boeien, als behoud van waardevolle arbeidskrachten voor onze organisatie en cliënten. Daarbij is extra aandacht nodig voor de bejegening van onze kwetsbare doelgroep door onze medewerkers.

## **Expertise**

Op het gebied van de zorg hebben we de afgelopen jaren veel expertise ontwikkeld. De komende jaren willen we ons blijven onderscheiden ten opzichte van de omgeving. We willen ons blijven ontwikkelen, met name op de gebieden eerstelijnszorg, goede opvang voor de cliënt thuis en vrijheid voor de cliënt die bij ons in huis woont. We bieden in alle facetten een veilige leefomgeving voor de cliënt, waarbij we de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt en zijn familie/verwanten respecteren en onze dienstverlening daarop afstemmen.

## **Duurzaamheid**

Vanuit onze identiteit zijn we de rentmeesters van deze wereld. Om die reden is inzet op het gebied van duurzaamheid niet alleen noodzakelijk, maar wordt dit door Waardeburgh ook van harte ondersteund. De komende jaren zal dit nog veel belangrijker worden. Juist bij veel processen die ondersteunen aan de zorg kan veel gedaan worden aan het behoud van de aarde, het verminderen van afval, het verlagen van onze CO2 afdruk en aan het gebruik van grondstoffen.

## **Domotica**

De afgelopen jaren hebben we geëxperimenteerd met domotica en de toepassing ervan in onze locaties. We voorzien dat we aan de vooravond staan van een verdere intensivering van diensten op dit gebied. Domotica biedt mooie toepassingen ter ondersteuning van de cliënt. Het stelt mensen in staat langer in hun eigen huis te blijven wonen. Er wordt op afstand een veilige woonomgeving gecreëerd. Dit is van belang met een krapper wordende arbeidsmarkt. Dat het ook kostenbesparend is, is een mooi gevolg. Het gaat in eerste instantie om de vrijheid en het welzijn van de cliënt. Waar mogelijk, zullen we domotica de komende jaren inzetten bij al onze disciplines om processen beter, gestroomlijnder en naar verwachting goedkoper te laten verlopen.

## **Verbreden aanbod zorg en welzijn**

Eigen initiatieven en/of het aansluiten bij lokale ontwikkelingen in deze periode gaan we actief vormgeven. Ons huidige dienstenaanbod zullen we verbreden, waarbij we onze doelgroep qua zorg en welzijn maximaal willen ondersteunen bij het ouder worden. We zien nog kansen op het gebied van maaltijdbezorging en hospicezorg. Wij richten ons actief op de ontwikkelingen in de Alblasserwaard en zullen deze mede vormgeven door ondersteuning op professioneel gebied met behulp van onze vele vrijwilligers.



# 4. waardeburgh als ZORGVERLENER

*cliënt/mantelzorger*

Waardeburgh stelt zich ten doel om in de komende periode de ambitie te verwezenlijken om een totaalaanbieder te zijn van welzijn en zorg aan ouderen in ons werkgebied. De focus zal verlegd worden van zorg voor de cliënten waarbij welzijn een extra is, naar het welzijn van de cliënten waarvan zorg een wezenlijk onderdeel uitmaakt. De eerste resultaten zijn in de afgelopen jaren geboekt door onder andere het creëren van de functie van welzijnsmedewerker die de bestaande kolommen zorg, welzijn, huishouding en restauratieve dienst doorbreekt.

## Werken vanuit de cliëntvraag

Het welzijn en de zorgvraag van de cliënt en in het verlengde daarvan, de ondersteuning van diens mantelzorger, bepaalt ons aanbod. In de voorafgaande periode hebben we steeds meer te maken gekregen met vragen van de cliënt, diens familie en netwerk waardoor we

ons aanbod hebben aangepast en verbreed. In antwoord daarop betekent dat, dat naast het bestaande aanbod van sociëteiten, vervoer, uitjes, open maaltijden, wijkverpleging, extramurale huishouding en intramurale zorg er extra ingezet gaat worden op:

- het 1e lijns aanbod van fysio- en ergotherapie;
- maaltijdservice aan huis in samenwerking met het welzijnswerk van de gemeenten;
- nauwe samenwerking met de gemeenten rondom de welzijnsactiviteiten;
- het verbreden en versterken van de expertise op het terrein van dementie, door onder andere een gespecialiseerd dementieverpleegkundige op te leiden die hierin een adviserende rol binnen en buiten de organisatie op zich neemt;
- het verder uitbouwen van expertise van de wijkverpleegkundige, zodat ook hoog complexe zorg die tot op heden door het transmurale team wordt uitgevoerd, door het eigen wijkverpleegkundig team uitgevoerd kan worden;
- het sluiten van strategische allianties op het terrein van de geriatrische revalidatie, zodat de cliënten in de eigen thuisomgeving de benodigde zorg kunnen ontvangen vanuit Waardeburgh;
- de mogelijkheden om met externe partijen een palliatieve unit (hospice) op te zetten.

## Communicatie met de cliënt en diens netwerk

Voor de cliënten en diens netwerk is het van belang dat er duidelijke communicatielijnen zijn met Waardeburgh. Door het creëren van de functie van mantelzorgcoördinator en eerst verantwoordelijke verzorgende zal extra (tijdelijke) capaciteit vrijgemaakt worden om de mantelzorg te ondersteunen, te informeren en te betrekken bij de zorg voor hun naaste. Om de cliënten en diens verwanten dagelijks zicht te geven op de verleende zorg zal binnen het Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) een cliënten- en mantelzorgportaal worden ingericht. Hierdoor kunnen zij 'real time' meelesen in het eigen dossier c.q. het dossier van de naaste en via dit portaal communiceren met Waardeburgh.

## Strijd tegen eenzaamheid

Eenzaamheid is in onze maatschappij wellicht een van de

grootste uitdagingen van deze tijd. Met ons aanbod van zorg en welzijn aan de cliënt en zijn mantelzorgers willen we de eenzaamheid een halt toe roepen. Dit in het bewustzijn dat, door de hoge leeftijd van onze doelgroep, we niet alle eenzaamheid kunnen wegnemen. We blijven de cliënt ondersteunen in zijn eigen verantwoordelijkheid, we respecteren de keuzes in het waardig leven (autonomie) van de cliënt. We weten dat naast het waardig leven ook waardig sterven hoort en geven daaraan invulling door onze geestelijke zorg. Die geestelijke zorg bieden we daarbij zeker niet alleen in de intramurale locatie, maar waar nodig ook bij de cliënt thuis.



## Cliëntveiligheid

Om de cliëntveiligheid verder te vergroten, wordt in de komende periode een medicatiedistributie-app geïmplementeerd. Op deze wijze kunnen de medewerkers met behulp van hun mobiele telefoon of tablet op een zo veilig mogelijke wijze de medicatieverstrekking registreren. Zo kan het zogenaamde "vierogen principe" nog adequater worden toegepast bij de verstrekking van bepaalde medicatie en kan ook direct medicatie worden besteld.

Van bovengenoemde zaken beginnen de contouren zich al af te tekenen. Deze doorontwikkeling is een must: voor de positionering van Waardeburgh als christelijke zorgaanbieder, bij wie je als oudere voor alles terecht kunt, alsmede voor de continuering van het bestaansrecht voor de langere termijn.

# 5. WAARDEBURGH als werkgever *medewerker/vrijwilliger*

Als werkgever gaan we uit van de professionaliteit van onze medewerkers op alle niveaus. Met het samen verantwoordelijk werken sluiten we hier ook op aan. Leidinggevend en zijn vooral bezig met coachend leiderschap, waarin de medewerkers als groep en als individu de verantwoordelijkheid waar mogelijk overnemen en het werk organiseren. We willen bekend blijven staan als een stabiele betrouwbare werkgever, met aandacht voor de werk-privé balans.

## Betrouwbaar werkgever

Medewerkers zijn de belangrijkste schakel in de dienstverlening van Waardeburgh. Alleen met bekwame en enthousiaste medewerkers kan Waardeburgh structureel goede diensten leveren. Waardeburgh vindt het daarom belangrijk om voor medewerkers een betrouwbare werkomgeving te creëren, waarin we samen ontwikkelen, plezier in ons werk hebben en beschikken over de nodige randvoorwaarden.

## Betekenisvol werk

Iedere medewerker werkt binnen een eigen aandachtsgebied. Alle aandachtsgebieden werken mee aan het mogelijk maken van een goede dienstverlening aan onze cliënten. Waardeburgh vindt het van belang dat iedere medewerker weet op welke wijze de eigen taak meewerkt aan het grotere geheel, zodat iedere medewerker het belang van de eigen functie kent en zich gewaardeerd weet.

## Samenverantwoordelijk werken

Om goed te kunnen inspelen op de behoeften van onze cliënten, is het nodig dat medewerkers voldoende vrijheid hebben om zelf beslissingen te nemen. Waardeburgh vindt het daarom van belang dat teams eigen verantwoordelijkheid kunnen dragen. Dit vraagt om een open cultuur waarbij medewerkers elkaar in respect durven aan te spreken en te motiveren. Leidinggevendenden ondersteunen dit proces. Daarbij is Waardeburgh zich bewust dat een duidelijke structuur een essentiële randvoorwaarde is om veilig te kunnen ontwikkelen. Dat we daarbij per bedrijfs onderdeel zoeken naar de optimale structuur en dat dat niet in ieder bedrijfs onderdeel hetzelfde moet zijn, past daarbij in onze visie.

## Herkenbare identiteit

Waardeburgh levert haar dienstverlening vanuit een protestants-christelijke levensovertuiging. Wij willen dat

de cliënten en medewerkers dit op positieve wijze ervaren in onze uitstraling, gedragingen en uitingen. Dit met ruimte voor het brede spectrum van het christelijke erf.

## Voldoende bekwaam personeel

De komende jaren zal de vraag naar zorg toenemen en de beschikbaarheid van geschikte arbeidskrachten naar waarschijnlijkheid afnemen. Waardeburgh stelt zich daarom ten doel om doorlopend leerlingen en zij-instromers op te leiden. Tevens vindt Waardeburgh het belangrijk om medewerkers te blijven binden. Dit onder andere door het bieden van een goede werkomgeving en ontwikkelingsmogelijkheden (bijvoorbeeld leerafdelingen).

Tevens zullen we ons als organisatie, sterker dan voorheen, gaan richten op het in een vroeg stadium boeien en binden van potentiële medewerkers. Dit bijvoorbeeld





door het vroegtijdig bieden van baangarantie en passende leertrajecten, waarbij we ook de eigen verantwoordelijkheid en regie van de medewerker in zijn carrière ondersteunen.

Tevens vindt er een ontwikkeling plaats dat medewerkers langer zullen moeten doorwerken.

Waardeburgh ondersteunt medewerkers bij het verantwoordelijk fysiek werken door onder andere de inzet van de preventiewerker. We hebben een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor heel Waardeburgh met aandacht voor alle leeftijden en niveaus. Dit beleid wordt uitgevoerd door de afdeling P&O. Daarbij kan heel goed de keuze gemaakt worden om niet verder op te leiden, maar mensen te ondersteunen en tot hun recht te laten komen op hun huidige niveau.

### Een goede werk- en privébalans

Goede en blijvende inzetbaarheid van medewerkers vraagt om een gezonde balans tussen werk en

privé. Toch kunnen de concrete wensen van medewerkers hierbij erg verschillend zijn. Waardeburgh streeft ernaar om teams zoveel mogelijk eigen ruimte te bieden om samen tot een goede werkverdeling te komen.

### Lerende organisatie

De omvang en complexiteit van de zorgvraag neemt toe. Dit zowel op het gebied van benodigde medische expertise, als ook op het gebied van psychische problematiek. Waardeburgh wil een omgeving zijn waarbinnen medewerkers zich blijven ontwikkelen en bekwamen in hun dienstverlening. Er wordt daarom een structureel beleid gevoerd om medewerkers op te leiden. Deze structuur is discipline-overschrijdend en is er op gericht om doorstroommogelijkheden



te creëren, waardoor de dienstverlening gewaarborgd blijft en medewerkers uitdaging ervaren.

### Vrijwilligers

Dagelijks zetten vele vrijwilligers zich in om samen met de medewerkers de cliënten te ondersteunen. Deze vrijwilligers dragen bij aan de verhoging van het welzijn van de cliënten en vormen een gewaardeerde aanvulling op de dienstverlening van Waardeburgh.

Waardeburgh wil de vrijwilligers begeleiden en toerusten in hun waardevolle taak. Om onze vrijwilligers te ondersteunen en te coachen, organiseren wij onder andere bijeenkomsten waarin onze deskundigen kennis aanreiken over kenmerken, ziektebeelden en over oplossingsmogelijkheden bij de ondersteuning van de ouder-wordende-mens. Tevens vinden wij het van belang dat er goede afstemming met de vrijwilligers plaatsvindt. De vrijwilligerscoördinatoren hebben

hier een spilfunctie in.

Doordat de beroepsbevolking langer blijft doorwerken, zien we een vergrijzing plaatsvinden bij vrijwilligers. Waardeburgh zal zich komende periode inspannen om op verantwoorde wijze voldoende vrijwilligers aan zich te blijven binden. Bij die werving zullen we ons ook richten op het werven van bezoeker-vrijwilligers voor mensen in hun laatste levensfase.

### Zwakkere doelgroepen op de arbeidsmarkt

Te midden van de genoemde ontwikkelingen en strategische accenten, wil Waardeburgh ook haar verantwoordelijkheid blijven nemen ten aanzien van zwakkere doelgroepen op de arbeidsmarkt. Waardeburgh stelt in afstemming met samenwerkingspartners werkplekken beschikbaar waarin ook deze doelgroep zich kan ontwikkelen en zich gewaardeerd weet.

# 6.

## WAARDEBURGH in de omgeving

*samenwerking*

Waar dat mogelijk is, wil Waardeburgh met anderen in de regio samenwerken. De omvang van onze organisatie is te klein om alles zelf te kunnen en zelf te doen. Zo werken we al jaren samen met Salem op het gebied van de dienstverlening van therapeuten en artsen in onze organisatie. Door aan dit soort samenwerking inhoudelijk mede vorm te geven is er invloed op het beleid, kan continuïteit van de dienstverlening beter gegarandeerd worden en zijn zelfs schaarse expertises beschikbaar.

### Lerend netwerk Care4Q

Hoewel het lerend netwerk ontstaan is uit een verplichting van het kwaliteitskader is hierop niet vanuit een verplichting, maar vanuit een kans gereageerd. Door medewerkers op alle niveaus bij elkaar te brengen is met elkaar de basis gelegd voor het ontmoeten en leren op alle niveaus met zorgorganisaties Zorgwaard, Crabbehoff en de Blijde Borgh.

Leren mag en kan. Dat past bij de vier organisaties. Daarnaast zullen we ook langs drie andere lijnen invulling geven aan de samenwerking. We gaan:



De lokale binding en verankering van elke organisatie willen we daarbij respecteren, omdat dat voor alle vier de organisaties - naast de identiteit - een zeer belangrijke factor is.

# Wederzijds respect

## Het DVVD

Het Directeurenoverleg Verzorging, Verpleging Drechtsteden is een samenwerking met elf partners in de regio. Daarin worden op bestuurlijk niveau ontwikkelingen met gemeentes, wet- en regelgeving afgestemd en gevolgd. Het gezamenlijk optrekken waar we geen concurrenten zijn, maar samenwerken aan het goed op de kaart zetten van de ouderenzorg is ook voor Waardeburgh van belang. Investeren in overleggen op dit niveau naast bijvoorbeeld de werkgeversvereniging (ZHZ) en Drechtzorg zal ook de komende periode voortgezet worden.

## Gemeentelijke afstemming

Waardeburgh is thans actief in vier gemeenten, Alblasterdam, Papendrecht, Sliedrecht en Hardinxveld-Giessendam. Deze vier gemeenten zijn aangesloten bij de Drechtsteden zodat we voor veel administratieve taken te maken hebben met de Sociale Dienst Drechtsteden. Daarnaast gaat Waardeburgh met elk van de portefeuillehouders zorg en welzijn in deze vier gemeenten aan tafel. Waardeburgh wil daar waar mogelijk bijdragen aan de politieke agenda van de gemeenten. De breedte van ons aanbod maakt ons tot een natuurlijke partner voor de gemeenten. Onze houding van samenwerking, in wederzijds respect voor elkaars positie, maakt dat we op alle niveaus met de gemeenten in overleg zijn en blijven. De eigenheid van iedere gemeente krijgt daarbij de aandacht in onze inzet.

## Kerken

Vanuit onze protestants-christelijke identiteit en vanuit de oprichting van Waardeburgh zijn de kerken in ons werkgebied onze natuurlijke (gespreks) partners. De aangesloten kerken nemen deel in de identiteitscommissies en leveren daarmee een bijdrage aan de geestelijke zorg voor onze bewoners en medewerkers. Onze identiteit komt tot uitdrukking in onze profilering in de regio

en vergt een goede communicatie naar alle betrokkenen. Een grote groep van onze vrijwilligers en medewerkers is uit de kerken (oorspronkelijk) afkomstig. Hoewel de ontkerkelijking in deze regio nog niet zo pregnant optreedt als in andere delen van ons land, is dit wel een factor om in toekomstig beleid rekening mee te houden.

## Zorgkantoor/zorgverzekeraars

Met het Zorgkantoor wordt een open relatie onderhouden waarbij de zorgplicht van het Zorgkantoor vertaald wordt in een passend aanbod binnen het verzorgingsgebied. Nieuwe ontwikkelingen worden samen met het Zorgkantoor opgepakt en uitgewerkt. De bestaande gebouwen bieden plaats aan ongeveer 300 WLZ-bewoners. Nu is 50% daarvan verpleeghuiszorg. Naar verwachting zal dit percentage de komende periode groeien.

Voor zorgverzekeraars is Waardeburgh een kleine dienstverlener met een vertrouwde kwaliteit. De afgelopen jaren zijn we op het gebied van de extramurale zorg fors gegroeid. Voor de komende jaren wordt eveneens een groei verwacht. Gezien het dreigende tekort aan voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten, is waakzaamheid op gecontroleerde groei geboden. In de samenwerking van het lerend netwerk hopen we in de periode die voor ons ligt zover te komen, dat we gezamenlijk met de zorgverzekeraars het overleg kunnen aangaan over de kwaliteit, doelgroepen en de daarbij passende bekostiging.

# 7.

## waardeburgh als **ONDER NEMER** *vastgoed en bedrijfsvoering*

### **Naamsbekendheid**

Waardeburgh is een sterk merk in de regio en de gemeenten waarin we werken. De pay-off "waardevolle zorg" past daar uitstekend bij en wordt ook zo beleefd door onze cliënten en hun omgeving. We willen als leverancier van een totaalpakket van zorg en welzijn voor de oudere medemens in de regio bekend staan. Lokaal zijn de namen van de locaties de drager van onze naam. In onze strategie de komende jaren zullen we die lokale naam meer en meer met het begrip Waardeburgh moeten verbinden. We zullen daarbij onder andere de folderlijn vernieuwen en alle uitingen en periodieken toetsen op de ondersteuning van het beleid in deze.





## **Interne processen verbeteren/automatiseren/digitaliseren**

De afgelopen periode is een begin gemaakt met een nieuw ECD, waarin het zorgproces totaal administratief wordt ondersteund. Met deze invoering is het applicatielandschap binnen Waardeburgh eenvoudiger geworden. De automatisering en digitalisering zullen de komende jaren doorgezet worden, waarbij efficiency en kwaliteit van de processen verbeterd worden. Waar nodig zullen nieuwe applicaties worden toegevoegd of worden vervangen, als de functionaliteit niet meer toereikend is.

Een ander aspect van voortschrijdende automatisering/digitalisering is de toegankelijkheid van informatie voor de medewerkers op iedere plaats waar zorg en dienstverlening geleverd wordt. De medewerker kan zo bij de cliënt onder andere het dossier raadplegen, medicatieverstrekking

registreren en (laten) controleren. Dat informatiebeveiliging daarbij een belangrijke rol speelt behoeft geen betoog.

## **Uitgangspunten begroting/financiële gezondheid**

De bestaande financiële situatie van Waardeburgh is solide en gedegen te noemen. Aan de kengetallen van liquiditeit, solvabiliteit en weerstandvermogen wordt ruim voldaan, zowel vanuit het oogpunt van de banken als financiers, als die vanuit het oogpunt van continuïteit van de onderneming. Een financieel gezond beleid betekent een jaarlijks sluitende begroting op basis van de normale exploitatie. Daarnaast zal het bestaande vermogen worden aangewend voor innovaties in zowel de zorg als in vastgoed. Voor het grootste deel van onze financiering zijn we afhankelijk van de WLZ. Daarin wordt onderscheid gemaakt in het budget voor de huisvesting en dat voor de zorg en dienstverlening. Uitgangspunt is dat deze stromen gescheiden blijven.

## **Vastgoed**

Waardeburgh heeft haar vastgoed ondergebracht in de Stichting Waardeburgh Vastgoed. Alle intramurale gebouwen zijn in eigendom en hebben een gezonde exploitatie. Door de verzwaring van de zorg naar meer verpleeghuisplaatsen, zijn er wel aanpassingen nodig, die de komende jaren ook doorgevoerd zullen worden. De komende periode lijken nog geen (ver)nieuwbouw plannen van de bestaande locaties noodzakelijk. Indien nieuwe zorgconcepten ontstaan dan betekent dat ook dat grotere verbouwingen noodzakelijk zijn of dat er behoefte ontstaat aan een andere invulling.

Door de strengere voorwaarden voor intramurale plaatsen moet de ouder wordende mens langer thuis blijven. Als Waardeburgh ondersteunen we dat. We richten ons daar ook op met onze extramurale zorg en huishouding, evenals met ons dienstenpakket aan huis. Als de markt daarom vraagt, zal Waardeburgh het gat

dat ontstaan is door het ontbreken van gerichte huisvesting met de drie woningbouwverenigingen samen aanpakken.

## **Duurzaamheid**

Inzet op het gebied van duurzaamheid zal de komende jaren belangrijker worden. Het verlagen van het energieverbruik (gas en elektra) en het terugbrengen van het aantal autokilometers zijn logische voorbeelden waar al aan gewerkt wordt. De komende periode zullen we ook aan zaken als het ontstaan van afval en het verbruik van grondstoffen moeten gaan werken. Daarbij speelt inkoop en afspraken hierover met leveranciers een belangrijke rol.

Ook op het gebied van personeel willen we een duurzame organisatie zijn. De oudere medewerker moet om te blijven participeren in het arbeidsproces extra aandacht krijgen. Die aandacht draagt bij aan een grote arbeidstevredenheid en een grotere groep medewerkers om gezamenlijk het werk te doen.

# 8. TEN SLOTTE

Een meerjarenbeleidsplan is het resultaat van een proces. Het proces erheen vraagt om afstand te nemen van de dagelijkse praktijk, daarop reflectie toe te passen en daaruit de grote lijn van de ontwikkelingen vast te pakken en te benoemen. Met een groot aantal stakeholders en met de medezeggenschapsorganen hebben we over dit beleidsplan discussie gevoerd. We hebben onze mening gescherpt en gezorgd voor een totaalbeeld voor de komende jaren. Allen die deelgenomen hebben aan die discussie, waren voor ons onderdeel van het proces en hebben ons daarbij geholpen. We danken hun daar hartelijk voor.

Met het doorlopen van het proces en het opstellen van het beleidsplan zijn we echter niet klaar voor de komende jaren. Het is onze plicht om jaarlijks het plan te gebruiken als basis voor onze jaarplannen. Die worden via de planning en control cyclus vertaald in begroting, beleidsvoorstellen, verslagen en jaarrekening. Bij de invulling van het jaarplan zullen we ons ook van de taak moeten kwijten om het onderhavige plan te herijken en daarbij dus te bezien of de verwachte ontwikkelingen zijn uitgekomen. Daar waar dat niet het geval is, zal bijstelling of aanpassing plaatsvinden.

Daarmee is het meerjarenbeleidsplan dus geen status quo over de periode waarvoor het geschreven is, maar zal het steeds op grond van de ontwikkelingen bijgesteld worden.

We denken in dit verband zeker aan de ontwikkelingen op het gebied van de wet- en regelgeving, de maatschappelijke discussie over de ouderenzorg, de budgettaire kaders en de wisselende kabinetten, die de afgelopen jaren niet altijd consistent beleid over de sector gevoerd hebben.

Ondanks deze veranderingen in de omgeving is er een rotsvast vertrouwen in de toekomst van Waardeburgh en de ouderenzorg in de omgeving. We kennen onze kracht als lokale speler op de markt en hebben een goede naam in de omgeving en zeker ook bij onze medewerkers. Vanuit onze identiteit weten we ons als totaal gedragen en gesterkt door het evangelie van Jezus Christus. Die inspiratiebron willen we ook de komende jaren graag dichtbij het hart van onze organisatie houden.

*Samen de toekomst tegemoet*



