

Beleidsplan 2024



**De verandering
gaat door**

INHOUD

VOORWOORD

FOCUS EN SPEERPUNTEN

TRANSITIEPLAN EN PLANNING

ONZE CLIËNTEN EN BEWONERS

ONZE MEDEWERKERS

BEDRIJFSVOERING

ONZE OMGEVING

4

6

8

11

15

19

22

Woonzorg Flevoland Beleidsplan 2024 - november 2023





DE VERANDERING GAAT DOOR

“De door ons al in 2022 ingezette transitie heeft in 2023 een duw in de rug gekregen door de politieke ontwikkelingen. Niet al die ontwikkelingen omarmen we, maar ‘de verandering gaat door’. Omdat we weten dat het niet alleen anders moet, maar ook anders kan. In het belang van onze cliënten, bewoners én medewerkers.”

Voor u ligt het beleidsplan 2024 van Woonzorg Flevoland. Een nieuw plan na een jaar waarin de zorg uitgebreid aan de orde is geweest in de politiek. De situatie waar de zorg zich in bevindt is zorgelijk. Er waren nog veel vragen onbeantwoord en discussies gaande op het moment waarop wij het beleid en de begroting 2024 samen vormgaven. Door de aangekondigde bezuinigingen schiet de structurele financiering tekort en raken we aan de bodem van wat verantwoord is. Er is veel incidenteel geld beschikbaar, maar de werving, inzet en verantwoording daarvan kost veel extra tijd en energie.

Naast het WOZO¹ zijn het IZA² en GALA³ gekomen, die richting geven aan de transitie die we met elkaar door moeten maken. Nieuwe akkoorden betekenen vaak een nieuwe koers. Gelukkig geldt dit niet voor

Woonzorg Flevoland, omdat we al op die koers varen. We ondernemen wel nóg meer stappen voor het toekomstbestendig maken van de zorg en ondersteuning van onze ouderen. Tegelijk zijn de nieuwe akkoorden voor ons niet meer dan een duwtje in de rug; in de afgelopen jaren zijn we op basis van wat wij zelf zien gebeuren al gestart met ‘het anders doen’ en kunnen daardoor profiteren van de nieuwe kaders die ook onze samenwerkingspartners vragen dezelfde koers te gaan volgen.

‘Meer preventie, nog meer zelfstandigheid en eigen regie, uitsluitend passende zorg leveren’

Dat betekent dat het beleidsplan 2024 geen grote veranderingen ten opzichte van eerdere jaren bevat. We gaan door met de door ons ingezette koers en focuspunten met extra aandacht voor de noodzaak van versnellen. Want, dat het anders moet in de zorg onderschrijf ik: meer preventie, nog meer zelfstandigheid en eigen regie, uitsluitend passende zorg leveren, nog meer én langer thuis voor wie en waar dat kan, meer digitaal, meer samenwerken met andere (zorg)partijen om onze cliënten heen waaronder informele zorg en welzijn. De huidige en onze toekomstige ouderen hebben de samenleving van nu opgebouwd en mede voor onze welvaart gezorgd. Daarom verdienen zij warme en liefdevolle aandacht van de maatschappij, van hun naasten en van ons.

De Hanzeborg staat midden in ‘de community’. Hetzelfde willen we rondom De Uiterton en in Almere gaan realiseren: toekomstbestendige ouderenzorg in de wijk, voor de wijk en met de wijk. Ook ‘t Landleven staat midden in De Groene Velden in Lelystad en verdient om een community te worden. Samen met de dagbestedingsactiviteiten daar bekijken we hoe we de samenleving meer kunnen betrekken.

‘De verschuiving in de zorg vraagt om meer aansluiting bij en inzet van welzijn’

Net als overal in de zorg is zeker ook in de thuiszorg de noodzaak tot verandering voelbaar. Financieel gesteund door IZA-gelden lopen er projecten die zijn gericht op het nog verder bekwamen van onze collega’s en gaan we onvermoeid verder met het implementeren van technologische hulpmiddelen waar het kan. De verschuiving in de zorg vraagt om meer aansluiting bij en inzet van welzijn. Ons Wmo-aanbod binnen individuele begeleiding /ondersteuning thuis sluiten daar goed bij aan. In 2024 doen we in de gemeente Lelystad mee aan de aanbesteding voor de nieuwe periode. Deze financieringsstroom staat eveneens onder druk, maar we geloven in ‘meer welzijn, minder zorg’.

In een transitie waarin de belangen zo groot zijn als de huidige, zijn communicatie en samenwerking van essentieel belang. Allereerst met onze Ondernemingsraad en de Cliëntenraden en ook met externe partijen zoals andere zorgorganisaties, het zorgkantoor, zorgverzekeraars, woningcorporaties en welzijnsorganisaties. We willen alle inspanningen die we doen goed monitoren. Om te kunnen zien of datgene wat we doen ook oplevert wat we beogen en om snel te kunnen schakelen als dat niet het geval is. En bovenal om successen zichtbaar te kunnen maken en te kunnen vieren.

Als bestuurder van Woonzorg Flevoland beweeg ik mij continu in het veld tussen alle betrokken partijen. Het aangaan van samenwerkingen en elkaar scherp houden op de beoogde transitie en resultaten staan centraal in deze tijd. Samenwerken is belangrijk en kost tijd. We kiezen onze partners waar dat kan zorgvuldig uit. De samenwerking binnen Woonzorg Flevoland is minstens zo relevant. Het is even belangrijk als ingewikkeld om iedereen gemotiveerd en betrokken te houden in deze tijd waarin de zorg onder druk staat. Samen met directie, managers en ondersteunende diensten blijven we onze schouders eronder zetten om een goed en prettig werkklimaat te houden voor de collega’s.

Net als vorig jaar sluit ik af met een boodschap aan het goud van onze organisatie: onze medewerkers. Het harde werken wordt gezien en ontzettend gewaardeerd. Wij blijven ons inzetten om Woonzorg Flevoland de mooiste en beste plek te laten zijn voor onze medewerkers. Een organisatie waar collega’s kunnen doen waar ze goed in zijn, waar ze zich kunnen ontwikkelen en waar wij bijdragen aan ieders werkgeluk.

Dat is samen zorgen voor mensen

John Bos
Voorzitter raad van bestuur
Woonzorg Flevoland

¹ Programma Wonen, Ondersteunen, Zorg voor Ouderen

² Integraal Zorg Akkoord

³ Gezond en Actief Leven Akkoord



FOCUS EN SPEERPUNTEN

In het beleidsplan 2022 is Woonzorg Flevoland gestart met het werken aan de hand van ‘de cirkel van strategie en beleid’ (zie figuur 1). De vier pijlers die ieder jaar terugkomen in het beleidsplan vullen we ook dit jaar in.

Vanuit de vier visies van Woonzorg Flevoland op wonen & zorg, gezondheid & welzijn, arbeid & werkgeverschap en innovatie & digitalisering werken we aan de nieuwe focus voor 2024. De pijlers geven ons richting en sturing in de benodigde verandering in antwoord op de maatschappelijke ontwikkelingen.

Naast de zaken die we in de afgelopen jaren zijn gestart, hebben we een aantal duidelijke speerpunten bepaald voor 2024. Deze focus is zichtbaar in figuur 1. In de volgende hoofdstukken in dit beleidsplan staan we bij elke pijler eerst stil bij de visie en vervolgens geven we aan wat we gaan of blijven doen aan de hand van de volgende structuur:

- ✓ Een korte toelichting op de visie;
✓ De nieuwe focuspunten voor 2024;
✓ Met aandacht doorzetten; dat wat goed is en we voortzetten.

Arbeidsmarkt

- Tekort aan personeel
• Werknemers vergrijzen ook
• Imago ouderenzorg
• ZZP'ers in de zorg nemen alleen maar toe

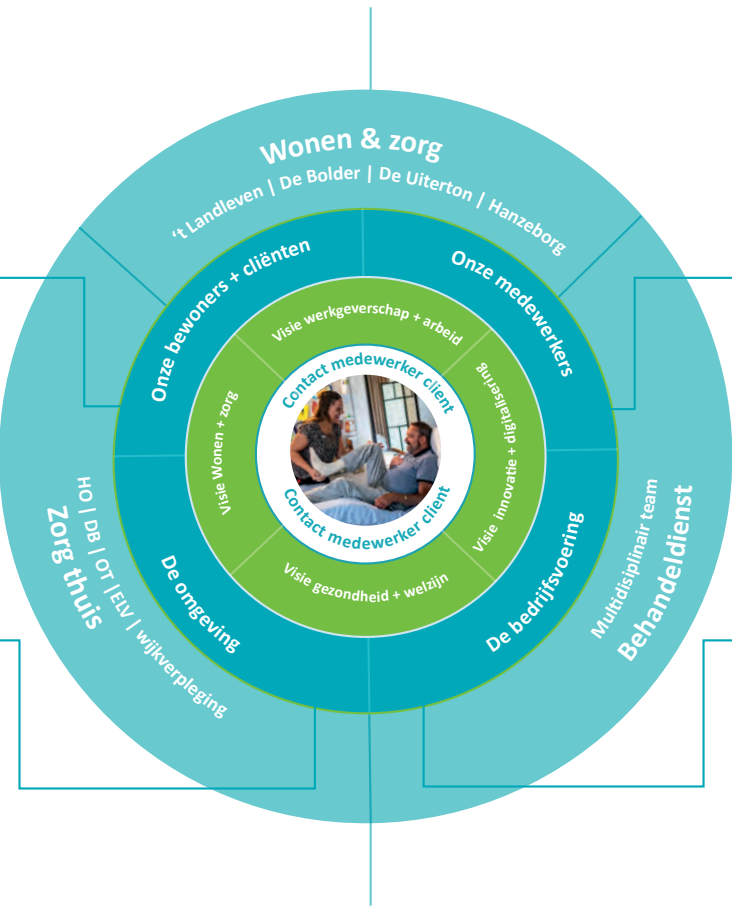
- Aandacht voor welzijn
• Inzet op waardig einde
• Activering sociaal netwerk

- Woonplekken mensen met dementie
• Geclusterd wonen in Lelystad en Almere

- Tekort aan woningen
• Tekort verpleeghuisplekken
• Meer diversiteit woonvormen nodig
• Seniorproof wijken

Woningmarkt

Onze focus in 2024



Demografie

- Vergrijzing neemt toe
• Mantelzorgers worden ouder
• Aantal 80-plussers verdubbelt
• Aantal mensen met diagnose dementie stijgt

- Technologie
• Motiverende gespreksvoering
• Leren en ontwikkelen

- Datagedreven werken
• Zorgverkoop
• Toekomstgericht begroten
• Innovatie op efficiëntie

- Stijging zorgkosten onhoudbaar
• JZOJP
• Betalen preventie en samenwerking
• Ontschotten financiering WLZ/ZVW/WMO

Zorgstelsel

Figuur 1. Cirkel van strategie en beleid met focuspunten 2024

Dit beleidsplan is een plan op hoofdlijnen. De echte focus wordt gelegd in de jaarplannen van de betreffende organisatieonderdelen: in detail en altijd in samenhang. Door drie keer per jaar de jaarplannen te evalueren bouwen we een waardevolle cyclus op en houden vinger aan de pols. De grote lijn bewaken we samen, de voortgang op de jaarplannen wordt binnen de managementteams gemonitord.

De medezeggenschap, in de vorm van de Ondernemingsraad en de Centrale Cliëntenraad, wordt meegenomen in het beleidsplan en de jaarevaluatie. De Ondernemingsraad wordt in dezelfde cyclus van drie keer per jaar bijgepraat over een samenvatting van de jaarplannen. De jaarplannen kunnen worden toegelicht in de lokale cliëntenraden.

De grote lijn van de transitie vasthouden voor de gehele zorg en de vertaling maken naar wat dit de komende jaren voor de organisatie van Woonzorg Flevoland betekent is een uitdaging. Daarbij is het zo dat veranderen niet alleen tijd en energie kost, maar ook geld: voorinvesteringen zijn noodzakelijk om de verandering te kunnen maken, wetende dat we uiteindelijk in een nieuwe werkelijkheid goede zorg binnen de dan bestaande tarieven moeten leveren.



TRANSITIEPLAN EN PLANNING

Intern hebben we commitment op de beweging, getuige de hierna genoemde uitgangspunten. We weten alleen nog niet wat de beweging exact gaat kosten en wanneer die is afgerond. Het ontslaat ons niet van de verplichting die beweging nu in te zetten en voor de komende jaren een stip op de horizon te zetten, zowel inhoudelijk als financieel.

We weten dat het aantal zorgprofessionals gelijk blijft, er komt niemand bij. Het aantal gelijk houden lukt alleen als we ons best doen de huidige professionals te behouden voor de zorg. Daarbij weten we ook dat in Flevoland het aantal mensen met dementie in 2030 bijna is verdubbeld en de zorgvraag niet alleen toeneemt door het toenemende aantal ouderen, maar ook complexer wordt omdat mensen later in zorg komen.

Kortgezegd: we gaan de komende jaren met hetzelfde aantal mensen meer zorg leveren.

Daarom zijn dit de hoofduitgangspunten van ons interne transitieplan tot 2030:

- ✓ We behouden onze medewerkers voor de zorg;
- ✓ We zetten vol in op vitaliteit van zorgmedewerkers;
- ✓ We moeten waar mogelijk arbeidsbesparende technologie inzetten om de zorgvraag aan te blijven kunnen zonder dat er mensen bijkomen;
- ✓ We werken samen: informele zorg en professionele zorg om de zorgvraag aan te blijven kunnen zonder dat er mensen bijkomen;
- ✓ We zetten vol in op reablement: we leveren alleen zorg als men daarom vraagt en liefst tijdelijk om mensen zo snel mogelijk weer zelfredzaam te maken of zelfredzaamheid te behouden. Nodig om het werk aan te blijven kunnen zonder dat er mensen bij komen;

- ✓ We praten over het levenseinde met onze cliënten en bewoners: welke zorg willen zij ontvangen en wat hebben zij nodig voor een voor hun waardig einde van hun leven;
- ✓ We scheiden waar mogelijk zorgtaken van welzijnsactiviteiten en andere aanvullende taken en we zetten onze zorgmedewerkers bij voorkeur uitsluitend in op zorgtaken. Voor de invulling van de andersoortige taken zoeken we alternatieve partners of manieren;
- ✓ We zijn ons bewust van de onzekere uitkomsten van de beweging en de voorinvestering die het vraagt. En we stimuleren de beweging en de creativiteit en rekenen niet af op punten en komma's.

Als we in 2030 op basis van deze uitgangspunten klaar willen zijn voor het leveren van meer zorg met hetzelfde aantal zorgmedewerkers dan moeten we de komende jaren met elkaar - cliënten, bewoners, naasten, medewerkers en medezeggenschap - een nieuw verhaal

ontwikkelen. We willen de samenleving daar bij betrekken waar mogelijk en nodig. We zullen creatief moeten zijn en werkprocessen moeten ombuigen. De organisatie klaarmaken voor deze nieuwe werkelijkheid kent eind 2024 de volgende mijlpalen:

- ✓ We zetten in op 'Team compleet' meer gelijkwaardige samenwerking met naasten van bewoners. Dat gaat iets doen met onze manier van zorgen en de inzet van zorg handen. Dit monitoren we en kwantificeren we;
- ✓ We zetten in op meer technologie waaronder Mobile Care (ook intramuraal) en dat gaat iets doen met onze manier van zorgen en de inzet van zorg handen. Dit monitoren we en kwantificeren we;
- ✓ We zetten in op reablement en 'stepped care'. Voor beide geldt dat de vraag "Wat kunt u of uw netwerk zelf en waar heeft u ondersteuning bij nodig?" eerst gesteld wordt en dat we niet automatisch

- overnemen. Dat gaat iets doen met onze manier van zorgen en de inzet van zorg handen. Dat monitoren we en kwantificeren we;
- ✓ We gaan het gesprek aan met cliënten en bewoners over hoe een waardig levenseinde er voor hen uitziet. We gaan volgen waar dat toe leidt voor bijvoorbeeld de inzet van behandeling;
 - ✓ We halen € 200.000 transitiegeld binnen door in te zetten op de thema's binnen de transitie en op samenwerken.

DE TRANSITIEMONITOR VAN WOONZORG FLEVOLAND

We willen met elkaar monitoren of we de beweging maken en of die beweging de organisatie voldoende toekomstbestendig maakt. Dat betekent dat alles moet bijdragen aan de transitie of de bedrijfsvoering, en het liefst aan beide.

We gaan de onderdelen van de beweging monitoren met de transitie monitor die door de transitieteams worden opgehaald en bijgehouden:

- Elk onderdeel van de beweging draagt bij aan ten minste één hoofduitgangspunt van de transitie zoals hiervoor geformuleerd;
- Investerings en opbrengsten van de onderdelen van de transitie worden ook bekeken op bijdrage aan de bedrijfsvoering. De onderdelen die hier een forse bijdrage aan leveren worden als eerste opgepakt;
- Projecten en pilots die de beweging en daarmee de transitie ondersteunen worden bij elkaar gebracht en 'opgeteld'. We monitoren of de initiatieven bijdragen aan de transitie en/of aan de bedrijfsvoering;
- Werkprocessen die de transitie belemmeren worden in kaart gebracht, omgebogen en gekwantificeerd. We monitoren de effecten van deze ombuigingen;
- Incidentele transformatiemiddelen worden 'opgeteld' en bij voorkeur ingezet voor duurzame verandering en inzet van eigen medewerkers. We monitoren of de initiatieven bijdragen aan de transitie en/of aan de bedrijfsvoering;
- Onderdelen uit de jaarplannen die bijdragen aan de transitie worden opgenomen in de transitie monitor.

We werken ernaar toe om eind 2025 een duurzame en toekomstbestendige bedrijfsvoering te hebben.



ONZE CLIËNTEN EN BEWONERS

Onze cliënten en bewoners krijgen, net als iedereen, te maken met de veranderingen in de samenleving. Dat kan onrust geven: wat verandert er nu voor mij en mijn naasten? Wij als Woonzorg Flevoland vinden het belangrijk dat we steeds samen onze stappen naar de nieuwe situatie zetten. We willen goed kunnen uitleggen waarom we dingen doen of niet meer doen, zodat alle cliënten en bewoners de verandering kunnen begrijpen en bijhouden.

'Ouder worden is geen ziekte, maar een nieuwe levensfase'

DE VISIE TOEGELICHT

In 2024 blijft het behoud van eigen regie en zelfstandigheid de kern van onze visie op onze cliënten en bewoners, vanuit het gedachtengoed dat ouder worden geen ziekte is. Onze inzet is gericht op re-ablement en het WOZO-motto "zelf als het kan, digitaal als het kan en thuis als het kan". Participeren in de samenleving is voor cliënten en bewoners belangrijk en zeker ook voor hun naasten: iedereen is van waarde, iedereen kan iets toevoegen. Het is aan ons mensen te blijven stimuleren om te blijven doen waar ze blij van worden.



VISIE op Gezondheid en welzijn

Ouder worden is geen ziekte, maar een nieuwe levensfase.

Mensen kunnen optimaal blijven participeren in de samenleving in deze nieuwe en boeiende levensfase. Woonzorg Flevoland stimuleert en faciliteert eigen regie en zelfstandigheid vanuit de overtuiging dat dat dit bijdraagt aan gezondheid en welzijn. Een preventieve aanpak is daarbij belangrijk. Wij ondersteunen binnen de verschillende domeinen doormiddel van de aanpak Positieve gezondheid. We werken nauw samen in de hele keten waar de client mee te maken heeft.

Wij zetten onze kwalitatieve zorg expertise en overige diensten in voor het welzijn en de gezondheid van onze cliënten en bewoners: van welzijnsmakelaar tot wijkverpleegkundige, van specialist ouderen geneeskunde tot coach belevingsgericht werken.

Intramurale en extramurale zorg ziet er bij ons hetzelfde uit. Hierbij gaan we niet uit van waar men woont, maar waar men behoefte aan heeft. Onze cliënten en bewoners zijn digitaal vaardig en omarmen onze innovatieve zorg.

In de laatste levensfase leveren we kwalitatief hoge palliatieve zorg waarbij we uitgaan van zelfbeschikking, het echte gesprek over leven en dood en zingevingsvragen gaan we niet uit de weg.

SPEERPUNTEN 2024

In 2024 zetten we in op de volgende onderwerpen:

1. Aandacht voor welzijn

Welzijn speelt een grote rol in het contact met cliënten en bewoners. Steeds meer onderzoeken onderstrepen de grote invloed van mentaal welbevinden op de beleving van onze gezondheid. Om die reden voeren onze professionals het gesprek met de cliënt volgens het gedachtengoed van positieve gezondheid; niet de ziekte, maar een betekenisvol leven van mensen staat centraal. De nadruk ligt op de veerkracht, eigen regie en het aanpassingsvermogen en niet op de beperkingen of ziekte zelf. Daarmee willen we bereiken dat de cliënt en het netwerk zich bewust worden van het belang van vitaliteit en welzijn. Waarbij de grote uitdaging voor ons is onze rol te beperken tot die bewustwording.

Wij kunnen ons in het huidige politieke klimaat met bijhorende geldstromen niet meer (mede)verantwoordelijk voelen en maken voor dit belangrijke onderdeel in het leven van de cliënt. In 2024 gaan we dus nog nadrukkelijker onze cliënten en hun netwerk hierop wijzen en koppelen aan onze samenwerkingspartners. We gaan onze samenwerking op alle niveaus verder intensiveren. Ons eigen aanbod binnen de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) zoals dagbesteding, huishoudelijke ondersteuning en Ondersteuning Thuis/ Individuele Begeleiding, en ook ons netwerk wat we in dit kader in Almere en Lelystad hebben opgebouwd zetten we hier vol op in.

2. Een waardig einde

Zelfbeschikking in de laatste fase van iemands leven is voor Woonzorg Flevoland een belangrijk goed. In een maatschappij waarin zorg veelal gericht is op genezen is de vertaling van die zelfbeschikking naar

het contact tussen professionals en de cliënt en zijn of haar familie gecompliceerd. In de toekomst wil Woonzorg Flevoland zich nog meer bekwamen in de wijze waarop wij hier in onze organisatie mee om gaan. 2024 zien we dan ook als start van een meerjarige reis. Die reis moet nog verder vorm gaan krijgen, maar een aantal uitgangspunten hebben we helder:

- Kwetsbaarheid mag er zijn;
- Het bekwamen van de vaardigheid om een open gesprek te voeren vanuit de wens van de cliënt zelf, waarbij alle uitkomsten van dat gesprek er mogen zijn;
- Het bekwamen van de vaardigheid afscheid te kunnen nemen;
- We kunnen praten over sterven en geven passende begeleiding bij dit natuurlijke proces.

3. Activering van het sociale netwerk

Als ontwikkeling in de lijn rondom informele zorg richt Woonzorg Flevoland zich in 2024 nadrukkelijker op het activeren en ondersteunen van de mantelzorgers in brede zin van het woord. Het gaat hierbij om gelijkwaardige inzet naast de zorgprofessional en brede ondersteuning. Deze ondersteuning houdt onder andere in: de begeleiding (op diverse manieren) van het netwerk, het aanleren van zorghandelingen, het ondersteunen bij praktische vragen. Dit doen wij in nauwe samenwerking met Welzijn Lelystad, wiens kennis en ervaring met dit thema we graag benutten. Een belangrijk aandachtspunt dat we reeds hebben meegekregen is dat mantelzorgers liever spreken over 'het sociale netwerk'.

MET AANDACHT DOORZETTEN

De volgende onderwerpen hebben in voorgaande jaren inzet en energie gekregen om (verder) te ontwikkelen en te implementeren en zijn nu 'going concern'. Echter, omdat ze essentieel zijn voor de beoogde transitie zullen ze terugkomen in de jaarplannen en blijven ze onze aandacht houden.

Vrijwilligers (informele zorg) een prominentere plek geven in onze zorg

In 2023 is er in samenwerking met Welzijn Lelystad onderzoek gedaan naar de inzet van informele zorg in onze organisatie. In 2024 gaan we de resultaten vertalen naar onze aanpak en implementeren in onze werkwijze. Met het aanstellen van een Coördinator vrijwilligersbeleid en een stuurgroep Informele zorg een belangrijke impuls gegeven aan het aantrekken, faciliteren én behouden van vrijwilligers.

'Community building is verbonden met het creëren van saamhorigheid in buurten en met het als zorgorganisatie hebben van een positie en plek in een buurt'

Community building

Langer thuis blijven wonen, al dan niet met behulp van wijkverpleging thuis, lukt alleen als we met elkaar invulling geven aan de rol van 'de community' en het netwerk van de cliënten inzetten en versterken. Om deze reden is community building in 2023 aan het project Informele zorg toegevoegd. Het is een onderwerp dat onlosmakelijk verbonden is met het creëren van saamhorigheid in buurten, maar ook met het als zorgorganisatie hebben van een positie en plek in een buurt. Het thema is dan ook zichtbaar in onze vastgoedstrategie, in de reeds opgestelde plannen van aanpak voor de wijken rondom Hanzeborg, De Uiterton en 't Landleven én wordt meegenomen bij nieuwe initiatieven in Almere.

Inzet Behandeldienst

De rol van de Behandeldienst blijven we verder doorontwikkelen. We werken toe naar 'behandeling alleen op vraag', vanuit de reablement-gedachte. Het proces van natuurlijk ouder worden gaat gepaard met gebreken. Uitgangspunt wordt de ouderen zelfregie te laten behouden of zo snel mogelijk terug te geven. Ons specialisme 'complexe ouderenzorg' is steeds meer nodig in de wijk. De huisarts vraagt om onze hulp en nabijheid. Samen staan wij de thuiswonende kwetsbare ouderen bij en bewaren we het soms eveneens kwetsbare evenwicht tussen cliënt en mantelzorger. Wij delen kennis en trainen vaardigheden van professionele en informele zorgverleners op dit vlak, zo staan we ook indirect de cliënt bij.

Kwaliteit

Woonzorg Flevoland blijft kwaliteitszorg leveren volgens het Generiek Kompas. Het onderscheid in de kwaliteitskaders tussen verpleeghuiszorg en wijkverpleging vervaalt. Het gesprek over de transitie in relatie tot de kwaliteit dienen we niet alleen met elkaar binnen Woonzorg Flevoland te voeren, want het is een maatschappelijk en politiek vraagstuk. We zullen onze netwerken benutten om dit gesprek aan te jagen in de maatschappij. Het interne gesprek vraagt om een ethische discussie: wat vinden wij de kern van onze zorg aan ouderen en wat bepaalt de kritische ondergrens van die kwaliteit van zorg.

Wij willen overal voldoen aan het leveren van goede verpleegzorg. Het werken vanuit het Generiek kompas verkleint de afstand tussen de organisatieonderdelen. De uitwerking van de thema's waarop dit kompas is gebaseerd wordt in de jaarplannen van Wonen en Zorg en de thuiszorg verwerkt. Het Prezo keurmerk houden we in ere voor de thuiszorg. Voor intramuraal houden we een jaar pauze in 2024 voor wat betreft Prezo Care.



ONZE MEDEWERKERS

Het werken in de zorg staat onder druk. Binnen Woonzorg Flevoland proberen we jong en oud met enthousiasme voor de zorg te behouden. We sluiten aan bij roosterwensen, we stimuleren ambitie door op te leiden in modules. Trots mogen zijn op je werk staat daarbij centraal, want wie met trots werkt, werkt met plezier.

DE VISIE TOEGELICHT

Uitgangspunt binnen de transitieplannen van Woonzorg Flevoland is dat de banen van de zorgprofessionals niet op de tocht staan. De visie op arbeid en werkgeverschap van Woonzorg Flevoland geeft richting en ruimte. Of je nu daadwerkelijk in de zorg werkt of in de ondersteuning, met elkaar vormen we een team met als belangrijkste doel het welzijn van onze cliënten. We ondersteunen en stimuleren onze medewerkers in hun vitaliteit en gezondheid en bieden opleidingen. Samen zijn we verantwoordelijk voor een fijne werkomgeving, waarin samen leren centraal staat.

SPEERPUNTEN 2024

In 2024 staan de volgende onderwerpen centraal:

1. Technologie

Technologie zetten we al volop in bij Woonzorg Flevoland. Denk aan de leefcirkels in de Hanzeborg en de inzet van cliëntgebonden technologie van Mobile Care in de thuiszorg. In 2024 starten we een pilot met het inzetten van Mobile Care in de Hanzeborg. Met als doel verlaging van werkdruk bij onze medewerkers en het vergroten zelfredzaamheid van onze cliënten. Positieve resultaten zullen we communiceren met de zorgkantoren in een poging de perverse prikkel die zij nu uitzenden door het niet

financieren van technologie vanuit de Wet Langdurige Zorg, te doorbreken. Daarnaast wordt er verkend of en op welke wijze een robot kan ondersteunen bij zorg en facilitair. Om de medewerkers voldoende toe te rusten bij het omgaan met technologie breiden we de digitale infrastructuur uit naar intramuraal.

2. Motiverende gespreksvoering

In 2023 is in de wijkverpleging, mede dankzij een impuls vanuit toegekende gelden uit het IZA-fonds wijkverpleging, de training motiverende gespreksvoering gestart. De vaardigheden die hier centraal staan zijn voor de medewerkers in onze huizen ook van groot belang. Daar zijn de verwachtingen van cliënt en netwerk richting zorgmedewerkers soms ook groter dan wij kunnen waarmaken. In 2024 hopen we te kunnen realiseren dat al onze medewerkers getraind zijn in motiverende gespreksvoering en dat het oplevert wat we ermee beogen; het kunnen voeren van een open en gelijkwaardig gesprek met duidelijke afspraken over grenzen van verantwoordelijkheid.

3. De verandering in de zorg

De verandering in de zorg moet een nieuw verhaal worden. Wat beloven we onze cliënten en bewoners te (blijven) doen en wat vragen we hen door henzelf of hun omgeving te laten doen. Het gesprek over welke waarden van zorg we binnen Woonzorg Flevoland willen behouden wordt in 2024 voortgezet. Ethische vragen, kwaliteitsaspecten, waarden en normen in combinatie met de maatschappelijke trends maken dat nieuwe verhaal van Woonzorg Flevoland. De communicatie daarover naar bewoners, cliënten en hun naasten doen we met elkaar.

Medewerkers moeten het nieuwe verhaal leren leven: hoe word je een compleet team, hoe ga je het gesprek aan over verwachtingen, hoe reflecteer je op je werk tot nu toe? Samen hierover in gesprek zijn in 2024 en daarna is nodig.

VISIE op Arbeid en werkgeverschap

De arbeidsmarkt ontwikkeling vraagt van woonzorg Flevoland duurzaam in te zetten op mens, organisatie en samenleving.

Woonzorg Flevoland wil een toekomstbestendige organisatie zijn die de zorg van morgen levert met gemotiveerde en deskundige medewerkers. Dat vraagt om goed werkgeverschap.

Woonzorg Flevoland is inclusief, integer, betrouwbaar, duurzaam en veilig. Gelijkwaardigheid stralen we uit naar onze medewerkers en naar alle mensen die met ons samen zorgen en voor wie wij zorgen. Dat betekent dat we naast onze collega's staan en zo ons merk laden: Jij en Woonzorg Flevoland.

We zetten binnen de organisatie vol in op behoud van onze medewerkers door hen de kans te geven zichzelf te ontwikkelen en te ontplooiën. We maken persoonlijke groei waar door het voeren van het goede gesprek over wat iemand nodig heeft en wat iemand zelf kan. Dit kan leiden tot bijvoorbeeld een op maat gemaakt opleidingstraject. Woonzorg Flevoland ondersteunt op de leefgebieden van positieve gezondheid.

We stimuleren vitaliteit door bij Woonzorg Flevoland aandacht te besteden aan gezonde leefstijl: een gezonde werk-privé balans, beweging, gezonde voeding en financiële, fysieke en mentale fitheid. De HR casemanager vitaliteit en ons vitaliteitsdashboard helpen medewerkers de weg te vinden in het aanbod van onszelf en partners op dit terrein.



MET AANDACHT DOORZETTEN

Een aantal onderwerpen is onze ‘going concern’ maar in deze fase van transitie dermate belangrijk dat we ze met extra aandacht doorzetten en ontwikkelen. Deze onderwerpen worden hier kort toegelicht en nader uitgewerkt in de jaarplannen van de diverse organisatieonderdelen.

Leren en ontwikkelen

In 2024 willen we als Woonzorg Flevoland de transitie van ‘opleiden’ naar ‘leren en ontwikkelen’ verder doorzetten. Er is gestart met het modulegericht opleiden in 2023, waarbij de persoonlijke wens van de medewerker

centraal stond. Die persoonlijke wens en motivatie willen we verder aanspreken omdat het ontwikkelen vanuit eigen intrinsieke motivatie een positief effect heeft op werkgeluk en vitaliteit. Oog voor de individuele wens draagt eraan bij dat onze professionals zich nauwer verbonden voelen met de organisatie. Met de bestaande visie op leren en ontwikkelen die aansluit bij de organisatie-doelstellingen, leggen we een direct verband tussen organisatie-doelen en ingezette scholing. Voldoende (werk)begeleiding en beschikbaarheid van tijd zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden.

Innovatie in de zorg

Innovatie is een van belangrijkste oplossingen voor de disbalans tussen zorgvraag en –aanbod. In 2024 blijven we ons verder ontwikkelen op diverse gebieden. Zo gaan we onderzoeken hoe we onze administratieve lasten efficiënter kunnen inregelen, waar onze invloed op het welzijn van cliënten begint en eindigt (sociale innovatie) en zetten we, zoals al genoemd, ook intramuraal in het primaire proces meer technologie in. Tegelijk pakken we, in lijn met onder andere het IZA, onze rol als het gaat om de maatschappelijke innovatie. Samen met onze partners kijken we hoe de samenwerking efficiënter en effectiever kan en bouwen we een nieuwe samenwerkingsstructuur. Waar mogelijk benutten we subsidies om dit te doen. Innovatie speelt ook een rol in de zorg bij de teamontwikkeling: hoe word je een ‘Compleet team’ waarin professionele en informele zorg gelijkwaardig samenwerken.

Leiderschap en managementstijl in verandering

Veranderkracht blijft ook in 2024 nodig. Grote transitie in het stelsel vertalen naar de werkvloer, vraagt om sterk situationeel leiderschap. Waar nodig en mogelijk worden zorgmanagers en directeurs gefaciliteerd met opleidingen, ontwikkeling van leiderschapstijl en managementaanpak. Met als doel dat zij vanuit eigen kracht de teams van professionals zo goed mogelijk kunnen faciliteren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Vitaliteit

De ingezette lijn op vitaliteit wordt in volle kracht doorgezet. We werken naar een percentage vitale medewerkers van 94% in plaats van de huidige 91%. We geven aandacht aan de soms ingewikkelde keuzes en situaties waar onze medewerkers voor staan. We houden vinger aan de pols of we hen niet overvragen en bieden begeleiding aan bij leren en (persoonlijk) ontwikkelen.

In 2023 is veel energie ingezet op het terugdringen van het verzuim binnen onze organisatie. We zijn daarvoor de samenwerking met De Arbodienst aangegaan, die ons op casusniveau en op organisatieniveau ondersteund heeft bij het verbeteren van onze processen rondom verzuim. Deze inzet continueren en bestendigen we in 2024, waarmee we het verzuimbeleid borgen in onze going concern.



BEDRIJFSVOERING

De Wlz-financiering staat enorm onder druk door het dichtdraaien van de geldkraan door de rijksoverheid. Ook de cao-effecten drukken op de begroting. In 2024 is het daarom nog belangrijker dat we het goede gesprek voeren over ureninzet, indicatiestelling, verwachtingen aan de voorkant en samen zorgen.

DE VISIE TOEGELICHT

Data- analyse en aanpassen van de werkprocessen levert ons veel op. We onderzoeken voortdurend hoe we managers kunnen ondersteunen bij het strak sturen op uren inzet en vervanging. En we houden elkaar scherp op een aantal zaken:

- Is subsidie of transformatiegeld beschikbaar voor de vernieuwing die we inzetten?
- Wat is ervoor nodig om het gesprek met de verschillende financiers goed te voeren?
- Zijn we bereid om “nee” te zeggen tegen onrendabele zaken?
- Zien we voldoende dat de kosten soms voor de baten uit gaan (zorgtechnologie is in aanschaf duur, maar uiteindelijk noodzakelijk om zorg te kunnen blijven leveren met minder handen)

SPEERPUNTEN 2024

1. Datagedreven werken

In de afgelopen jaren is de hoeveelheid beschikbare data binnen Woonzorg Flevoland ieder jaar toegenomen. Dit heeft een flinke impuls gegeven aan ons resultaatgericht handelen. In 2024 verwachten we met data stuurinformatie op te kunnen leveren, wat onze (strategische) doelen ten goede zal komen. De uitdaging ligt op het voldoende (gaan) benutten van alle beschikbare data zodat deze het primaire proces ten goede komt (zie figuur 2 data groeimodel pagina 21).

2. Zorgverkoop

Het coördineren en uitvoeren van verschillende zorgcontracteringstrajecten in de Wlz, Zvw en Wmo is een taak die binnen Woonzorg Flevoland verspreid over diverse functies wordt uitgevoerd. In het huidige zorglandschap rijst de vraag of deze wijze van zorgverkoop het meest effectief en efficiënt is. Naast de contractering hebben we immers (veelvuldig) te maken met subsidiemogelijkheden waarin gedegen afwegingen gemaakt moeten worden met betrekking tot het al dan niet aanvragen ervan. In 2024 starten we het proces om te komen tot een gewogen besluit en daarbij horende werkwijze als het gaat om zorgverkoop.

3. Begroting in balans en toekomstgericht

Zoals blijkt uit de paragraaf ‘Transitieplan en planning’ is sluitend begroten de komende jaren een uitdaging omdat we veel van de beweging nog niet kunnen becijferen. Mede omdat we niet weten hoe snel de zorgvraag en arbeidsmarkt zich bewegen de komende jaren. Dit maakt dat we de uitkomsten van de beweging nog niet kunnen overzien. We ontwikkelen de transitiemonitor om eind 2025 weer in control te zijn als organisatie. De jaren 2024 en 2025 moeten uitwijzen of het mogelijk is (en blijft) om met de onstuimige buitenwereld en de interne verandering sluitend te begroten. Daar doen we alles aan door in te zetten op het binnen halen van transitie-middelen.

Als we in 2030 onze zorg- en dienstverlening toekomstbestendig willen hebben ingericht, dan moeten we nu al dingen anders gaan doen. Dat vraagt in sommige gevallen investeringen waarbij de return on investment (ROI) niet binnen een enkel jaar ligt. Wij als Woonzorg Flevoland zien onszelf als ondernemend en innovatief. Dat betekent dat onontbeerlijke investeringen gedaan worden, waarbij we het uitgestelde ROI accepteren. Tegelijkertijd belet ons dat niet om buiten gebaande paden en kaders op zoek te gaan naar financieringsmogelijkheden om eventuele tekorten met incidenteel geld op te vangen.

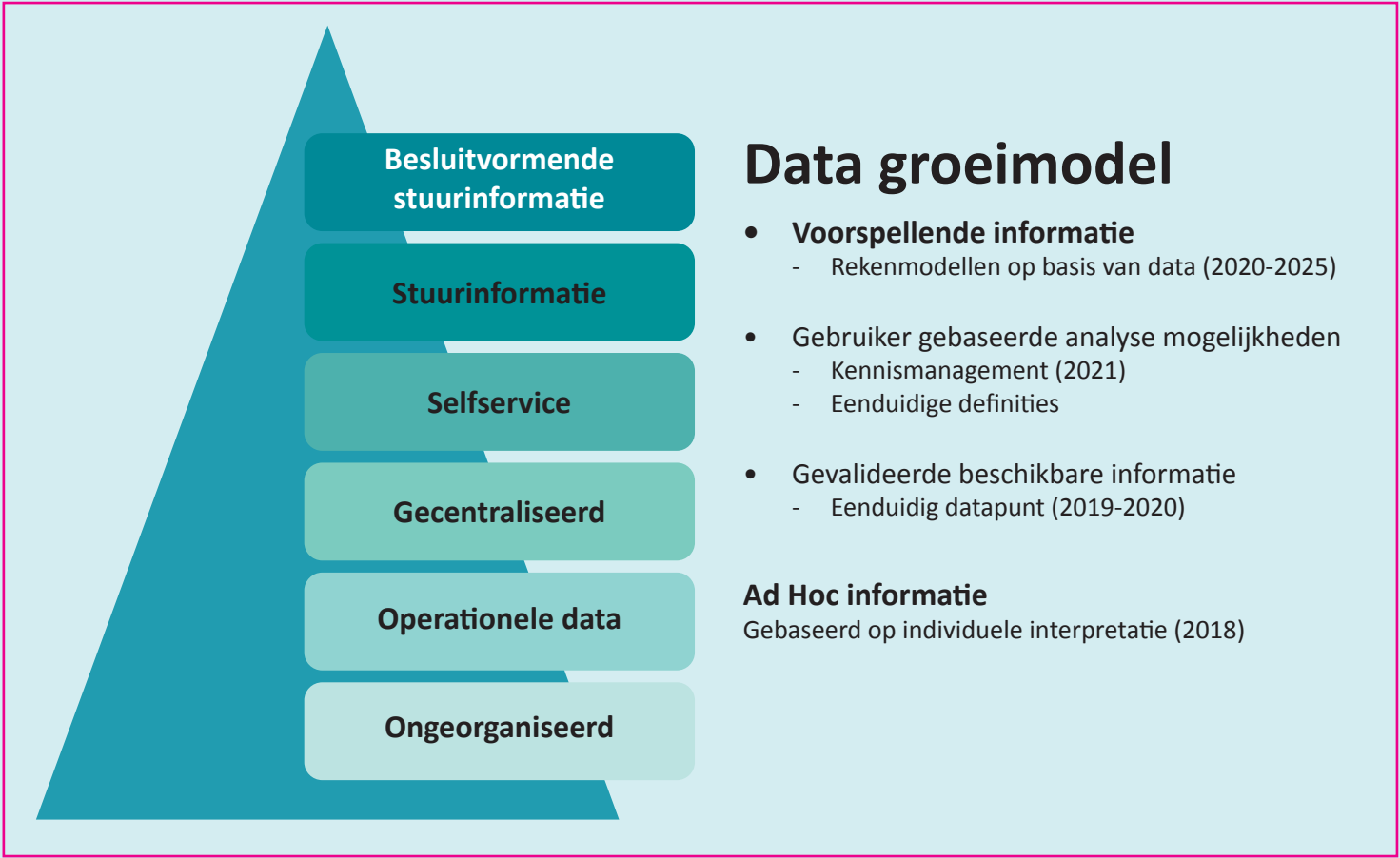
VISIE op Innovatie en digitalisering

Woonzorg Flevoland is ondernemend en vernieuwend.

We zien innoveren als vanzelfsprekend en als een positieve uitdaging. Innovatie en digitalisering zijn mooie waardevolle toevoegingen aan onze warme zorg. Innovaties dragen bij aan het vergroten van efficiëntie en werkplezier.

Onze medewerkers omarmen innovatie: het is voor hen een manier om met plezier en op efficiënte wijze kwalitatieve hoogwaardige zorg te kunnen blijven geven aan onze cliënten en bewoners en dragen bij aan een goede werkbalans. In dat licht zoeken we en vinden we steeds opnieuw naar digitale vormen van zorg, zoals e-health en zorgtechnologie. Hierbij staat het primair proces centraal.

We gebruiken data en informatie om wat we doen efficiënt en effectief te kunnen blijven doen: zorgen voor mensen.



Figuur 2. Data groeimodel

MET AANDACHT DOORZETTEN

In 2024 is onze veranderkracht blijvend onder de aandacht. Deze manier van samenwerken tussen alle diensten gaat uit van een open vraagstelling en het helder krijgen en teruggeven van verwachtingen. Dit is een cultuurverandering binnen de organisatie en heeft daarmee onze blijvende aandacht nodig. In 2024 gaan we onder andere de accelereerdagen benutten om hier als organisatie stappen in te (blijven) zetten.



ONZE OMGEVING

De omgeving van de ouderenzorg is volop in beweging. In het krachtenveld van acute zorg en ziekenhuizen moeten wij, als VVT-organisatie, keuzes maken die toekomstbestendig zijn en die we kunnen waar maken. De juiste en passende financiering is daarbij een voorwaarde voor het voortbestaan van onze organisatie.

VISIE op Wonen en zorg

Woonzorg Flevoland verbindt wonen met zorg: ongeacht de woonsituatie van mensen leveren wij passen de zorg van huishoudelijk ondersteuning tot zorg in onze intramurale settingen. Zorg over de bestaande schotten en financieringsstromen heen.

Wij leveren zorg aan cliënten en bewoners zoveel mogelijk in een doorgaande lijn vanuit het perspectief van de client. Onze vastgoedportefeuille past daarbij: we zetten in op de grootst mogelijke diversiteit aan woonvormen. Zelfstandig wonen, geclusterd wonen en intramuraal wonen. We bieden het gehele palet aan wonen met zorg. Als onderdeel van hun welzijn hebben mensen maximale keuzevrijheid over hun woonsituatie, hun zorgbehoefte en hoe dit gecombineerd wordt. Woonzorg Flevoland maakt de combinatie van wonen en zorg mogelijk voor elke beurs.

Ouderenzorg als integraal onderdeel in de wijk: onze voorzieningen zijn er voor elke (wijk)bewoner, we werken samen aan een zinvolle dag, brengen we structuur en gaan eenzaamheid tegen. Wij werken mee aan wijken die dementievriendelijk en senior-proof zijn door een centrale functie van onze intramurale settingen en onze extramurale zorg. Op deze manier ondersteunen we niet alleen de oudere zelf, maar ook zijn/haar mantelzorgers.

De persoonsgerichte zorg is gericht op eigen regie en preventie met welzijn als focus. We borgen deze kwaliteit van zorg door de inzet van digitale ondersteuning voor medewerkers en cliënten.

DE VISIE TOEGELICHT

Woonzorg Flevoland wil een grote diversiteit aan woonvormen kunnen bieden. Niet alleen zodat ouderen keuzevrijheid hebben, maar vooral omdat dit ons als organisatie minder kwetsbaar maakt. Bestaande woonvormen worden immers vaak niet langer kostendekkend gefinancierd en voldoen in sommige gevallen ook niet meer aan de wensen van deze tijd.

Samen met diverse (welzijns-)partners zijn en gaan we aan de slag om te komen tot woonconcepten die rendabel zijn, waar de buurt een belangrijke rol speelt en waar cliënten, bewoners, medewerkers en naasten samen de zorg van morgen leveren, ondersteund door moderne technologie.

SPEERPUNTEN 2024

In 2024 ligt onze focus op:

1. Woonplekken voor mensen met dementie

- In 2024 worden de woonconcepten voor 't Landleven en De Uiterton verder uitgewerkt en vormgegeven. Een aantal kaders vinden wij hierbij essentieel:
- Maximale inzet van technologie om te kunnen voldoen aan de zorgvraag
 - Diversiteit in de concepten in het kader van de keuzevrijheid van ouderen
 - Samenwerking met het sociale netwerk van de bewoners
 - Een werkomgeving die onze professionals faciliteert in het optimaal bieden van zorg- en ondersteuning.

2. Geclusterd wonen in Lelystad en Almere

Op het gebied van vastgoed komt de transitie vooral neer op nieuwe en meer diverse woonvormen voor ouderen in de wijk en het loskoppelen van wonen van de zorg. De diverse woonvormen op één locatie kan ook een manier zijn om zorgconcepten te creëren.



We schakelen voortdurend in Almere en Lelystad om mee te denken met gemeenten, corporaties en ontwikkelaars. Ons basisvastgoedconcept helpt om snel en makkelijk te schakelen, intern en richting de gemeenten en stakeholders. We zijn alert op de inzet van vastgoed in relatie tot de ambities die we hebben.

3. Projecten uit IZA plan Flevoland (inclusief ROAZ, Regionaal Overleg Acute Zorgketen)

Voor het eind van 2023 ligt er een integraal Zorg Akkoord Plan Flevoland. Vanuit die plannen waarin ook de acute zorgketen is opgenomen vloeien projecten voort die in 2024 hun beslag gaan krijgen. Woonzorg Flevoland heeft meegedacht en geschreven aan deze plannen en is zeker bereid (mits er passende financiering beschikbaar is) bij te dragen aan de uitvoering van deze projecten.

4. Samenwerking

De transformatie gaat ook over samenwerken met partners in de regio. Zowel door het Integraal Zorgakkoord (IZA) als door de zorgkantoren worden we gestimuleerd tot samenwerken met partners binnen en buiten de zorg en op het gebied van arbeidsmarkt en werkgeverschap. In Almere werken we hard aan de implementatie van Positief Gezond Almere. In vier pijlers doen we actief mee aan de planvorming. In de rest van de polder worden in het kader van IZA zes deelgebieden opgezet voor planvorming en uitvoering van het Flevolandse IZA-plan. Ook daar participeert Woonzorg Flevoland in twee deelgebieden: gezond ouder worden en de kwetsbare inwoner.

We zetten in 2024 onze strategische samenwerking met Coloriet dan ook door. Met de andere VVT part-



ners in Flevoland werken we samen aan de regionale opgave. Het uitgangspunt 'minder zorg, meer welzijn' stimuleert ons ook te kijken naar welzijnspartners zoals De Schoor, Welzijn Lelystad en het Leger des Heils. Dat is ook zo opgenomen in de visie op gezond ouder worden in Flevoland. Wij kiezen ervoor om expliciet de samenwerking aan te gaan met Welzijn Lelystad. We onderzoeken op welke manier dat het beste passend is voor Welzijn Lelystad en Woonzorg Flevoland. De keuze voor samenwerking komt voort uit de wens om meer welzijn en minder zorg in te zetten voor onze bewoners en cliënten. En uit de overtuiging dat je alle expertise op het gebied van welzijn dan niet zelf gaat ontwikkelen, maar binnenhaalt waar dat aanvullend is door samenwerken.

5. Aanbesteding Wmo Lelystad

In 2024 bereiden we de aanbesteding voor ons aanbod binnen de Wet maatschappelijke ondersteuning voor. We hopen dat we huishoudelijke ondersteuning, dagbesteding en ondersteuning thuis mogen blijven bieden in de stad. De gemeente heeft wel bezuinigingen aangekondigd.

MET AANDACHT DOORZETTEN

Met de val van het kabinet, het advies rondom het zorgstelsel van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving⁴ en het kort geding dat in 2023 is aangespannen door meer dan 250 zorgorganisaties tegen zorgkantoren, kan het niet anders dan dat onze bijdrage aan het maatschappelijke debat een thema is dat we meenemen vanuit 2023. We moeten en zullen de samenleving blijvend

activeren om zelf met oplossingen en ideeën te komen rondom de knelpunten in de zorg. Dat komt onze zorgmedewerkers ten goede in de soms taaie gesprekken die zij voeren over zorglevering.

In 2023 is de 'Visie op gezond ouder worden' door Woonzorg Flevoland samen met samenwerkingspartners ondertekend. Deze visie vormt een onderlegger voor onze samenwerking en de doorontwikkeling die we gezamenlijk te doen hebben. De visie zal ook de komende jaren fungeren als leidraad voor en ondersteuning bij keuzes die we met elkaar moeten gaan maken. Daarnaast houden we, onder andere in het kader van het GALA⁵, ook de lijnen met gemeentes kort en actief.

⁴ Met de stroom mee | Advies | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (raadrvs.nl)

⁵ Gezond en Actief Leven Akkoord

Jij en Woonzorg Flevoland

