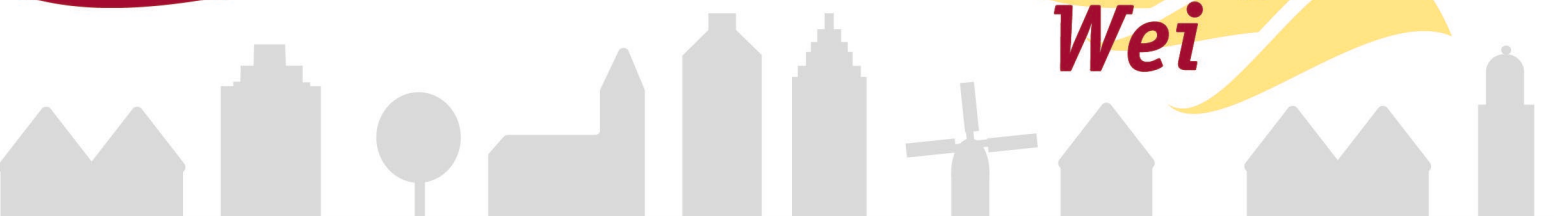


MEERJAREN- BELEIDSP PLAN 2025-2028

Zorg voor morgen!

*De
Lange
Wei*



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
SAMENVATTING	4
MISSIE EN VISIE	4
Missie	4
Visie	4
Waarden	4
ONTWIKKELINGEN ANNO 2024	5
Externe ontwikkelingen	5
Zorginhoudelijke ontwikkelingen	5
Organisatieontwikkelingen	5
BELEIDSPRIORITEITEN 2025-2028	6
CLIËNTEN EN NAASTEN	6
MEDEWERKERS	7
ORGANISATIE	9
SAMENWERKING	10
LEIDERSCHAP	11

VOORWOORD

De Lange Wei biedt ondersteuning aan mensen om hun leven te blijven leiden zoals zij dat wensen. Dat doen wij bevlogen, vakkundig en naar tevredenheid van de mensen die wij ondersteunen en hun naasten.

Inspelen op ontwikkelingen

De context waarin wij onze ondersteuning bieden is altijd in beweging. Dat vraagt erom dat wij periodiek ons beleid en ons handelen kritisch tegen het licht houden en nagaan hoe we zo goed mogelijk tegemoet kunnen komen aan hedendaagse en toekomstige behoeften en uitdagingen.

Landelijk zien we een beweging van zorg naar een benadering die de nadruk legt op gezondheid. Passende zorg krijgt invulling in samenspraak en samenwerking met de persoon en diens netwerk. Niet de beperkingen staan daarbij centraal, maar het optimaal gezond leven, op alle levensdomeinen. Daarbij komt steeds meer nadruk te liggen op vroegtijdige signalering van een ondersteuningsbehoefte en op preventie.

Samenwerking vraagt om een benadering die de individuele werkwijze van een zorgorganisatie overstijgt, met lokale en regionale partners die domein overstijgend en vanuit een gedeeld doel samenwerken.

Naast veranderende opvattingen over zorgverlening hebben we te maken met maatschappelijke en demografische ontwikkelingen. De arbeidsmarkt is krap, waardoor er een personeelstekort in de zorg bestaat. Het in positie en in hun kracht zetten van professionals vraagt om goede randvoorwaarden. De vergrijzing zet fors door, waarbij ook de omvang en de complexiteit van de ondersteuning toeneemt. Hoe spelen we daarop in?

Doel, ontwikkeling en uitvoering van het meerjarenbeleidsplan

Het meerjarenbeleidsplan 2025-2028 is beoogd als een richtinggevend kader voor onze dienstverlening. We blijven met passie, creativiteit, flexibel en in verbinding invulling geven aan onze missie en visie. Dat willen we doen in nauwe aansluiting op de behoeften en eisen die de komende jaren aan ons gesteld worden.

We geloven erin dat beleid vorm en invulling krijgt vanuit verbinding en gedeelde betekenis. Om deze reden hebben we de voorbereiding, verdieping en uitwerking van ons meerjarenbeleid invulling gegeven in nauwe samenwerking met vele betrokkenen. We hebben alle medewerkers geconsulteerd met vragen over hoe zij de dienstverlening ervaren en over wat aandacht vraagt. We hebben enkele "toekomstsessies" belegd met een dwarsdoorsnede van de organisatie, inclusief de medezeggenschapsorganen OR en VAR en het MT. Ook hebben we de cliëntenvertegenwoordiging geconsulteerd en de raad van toezicht tussentijds meegenomen.

Dit meerjarenbeleidsplan krijgt betekenis als het daadwerkelijk wordt gebruikt en toegepast. We brengen het tot leven door het toegankelijk te communiceren en hanteerbaar te maken voor het creëren van (jaar)plannen en keuzes op het niveau van teams, locaties en organisatieonderdelen.

Het beleidsplan dient de komende jaren bij te dragen aan goede gesprekken, heldere afwegingen, onderbouwde keuzes en werkwijzen die onze missie in een veranderende omgeving in de praktijk brengen: mensen ondersteunen in het kunnen blijven leven van het leven dat zij wensen.

Sander van IJsseldijk, bestuurder

SAMENVATTING

Dit beleidsplan gaat in op de belangrijkste uitdagingen waarvoor De Lange Wei zich vanuit het perspectief van interne betrokkenen gesteld ziet en vertaalt deze naar concrete doelstellingen en aandachtspunten. Deze zijn ingedeeld binnen de vijf pijlers van de WEI-gedachte: cliënten en naasten, medewerkers, organisatie, samenwerking en leiderschap.

MISSIE EN VISIE

Missie

Leven op uw eigen manier. De Lange Wei ondersteunt ouderen en mensen met functiebeperkingen in de gemeente Hardinxveld-Giessendam, de gemeente Molenlanden, de gemeente Sliedrecht en omgeving in het blijven leven zoals men dat zelf wenst.

Visie

De Lange Wei draagt samen met de persoon zelf, diens naasten en een netwerk aan mantelzorgers en vrijwilligers naar behoefte bij aan welbevinden, zorg en wonen.

Waarden

Onze ondersteuning bieden wij met passie, met creativiteit, flexibel en in verbinding met elkaar.

ONTWIKKELINGEN ANNO 2024

Externe ontwikkelingen

- Demografische en sociale trends.
- Langer thuis
- Meer mogelijkheden op terrein van innovatie en technologie
- Nieuwe veranderbenaderingen benodigd: de kaasschaaf gaat niet werken
- Samenwerking is noodzakelijk (keten, netwerk, preventie, samenwerking over domeinen heen)
- Community care, redeneren vanuit gezamenlijk, gedeeld belang als samenleving
- Wendbaarheid als organisatie, inspelen op het ongewisse

Zorginhoudelijke ontwikkelingen

- Meer nadruk op preventie
- Positieve gezondheid
- Toenemende zorgvraag
- Verder scheiden wonen en zorg
- Volledig Pakket Thuis (VPT) en Modulair Pakket Thuis (MPT)
- Grotere rol mantelzorg
- Mondiger klanten

Organisatieontwikkelingen

- Vergrijzend personeel
- Vitaliteit van belang
- Anders kwalificeren?
- Flexibele inzetbaarheid
- Digitalisering
- Gastvrijheid
- Duurzaamheid
- Financieel gezond

BELEIDSPRIORITEITEN 2025-2028

Op basis van de raadpleging van de medewerkers en de bijdragen over externe en interne ontwikkelingen is met een organisatie brede afvaardiging van 22-24 medewerkers op een gestructureerde wijze het gesprek aangegaan, om stapsgewijs te komen tot de prioriteiten voor de komende jaren. Deze prioriteiten zijn gestructureerd en uitgewerkt op basis van de vijf pijlers van de WEI-gedachte.

CLIËNTEN EN NAASTEN

Vraaggestuurd waarde toevoegen. We gaan nog meer van taakgericht werken naar vraaggericht werken, waarbij we zo nauw mogelijk aansluiten op wat voor de client écht belangrijk en nodig is om te leven zoals zij gewend zijn. Dit houden we nauwlettend en kritisch in de gaten.

Resultaat.

De daginvulling wordt bepaald door de behoeften, mogelijkheden en het gewenste dagritme van de cliënt.

Het welzijn van de client is bepalend voor de inrichting en invulling van het primaire proces, al zijn er verschillen in wat dit betekent voor een intramurale of een extramurale setting.

Het concept van VPT kan behulpzaam zijn bij het inrichten en invullen van het primair proces.

Wat hierbij aandacht vraagt

Zorgprocessen worden meer op maat van de vraag van de client ingericht. Ondersteunende diensten krijgen invulling op een wijze die deze zorgprocessen faciliteert.

De beeldvorming en verwachtingen van cliënten en hun naasten vraagt ook aandacht.

Personeel dient door middel van scholing goed toegerust te zijn voor een meer vraaggerichte wijze van werken.

We zijn alert op onnodige medicalisering

Thuis als basis, met een grotere rol voor mantelzorgers. Zorg, wonen, welzijn en welbevinden vinden plaats in een “thuis” omgeving (waar dat ook is) en worden nog meer ingevuld samen met de mantelzorgers en vrijwilligers.

Resultaat

Informeel zorgverleners krijgen structureel een groter aandeel in de dienstverlening.

Mantelzorgers krijgen meer verantwoordelijkheid in het zorgen voor hun dierbare en worden hier ook in gestimuleerd en begeleid. Zij worden integraal onderdeel van de zorgverlening en het team dat hiervoor verantwoordelijk is.

Wat hierbij aandacht vraagt

De betrokken mantelzorgers en vrijwilligers, maar ook de medewerkers werken samen vanuit een andere opvatting van serviceverlening. Dit geldt zowel voor de primaire dienstverlening als voor ondersteunende diensten.

We zijn naar cliënten en mantelzorgers duidelijker in wat er wel én niet van ons verwacht mag worden. Mantelzorgers, met name familieleden, kunnen bevoegdheden rond bepaalde handelingen hebben die verder strekken dan de formele bevoegdheden van zorgpersoneel. Van deze bevoegdheden zal meer gebruik gemaakt gaan worden, zowel binnen de extramurale setting (waar dat al wat meer aan de orde is) als binnen de intramurale setting.

MEDEWERKERS

Van taak naar vraag. De inzet van medewerkers in het primair proces wordt afgestemd op de zorgvragen. Ondersteunende diensten zijn ingericht op het faciliteren van medewerkers in het zorg, welzijn en wonen. Daarbij is het goed mogelijk om, waar nodig, het eigen organisatieonderdeel/team te overstijgen. Roostering, planning en sturing zijn hierop ingericht.

Resultaat

De vraaggestuurde dienstverlening begint altijd bij de vraag en het welzijn van de client en wat hiervoor nodig is.

De dienstverlening wordt op flexibele wijze aangeboden door gekwalificeerde medewerkers, die waar nodig teamoverstijgend samenwerken, bijvoorbeeld door samen te werken in kernen. Bij de start van de opleiding en ontwikkeling van medewerkers wordt de visie omtrent vraaggericht werken als uitgangspunt genomen.

Wat aandacht vraagt

Het verder implementeren van planmatig inzetten/roosteren door middel van een systeem dat als ondersteunend wordt ervaren en voldoende rekening houdt met de belasting/belastbaarheid van medewerkers.

Wat hiernaast nodig is, is hoe de zorgvraag adequaat vertaald wordt naar dienstverlening op maat en op het treffen van de randvoorwaarden hiervoor.

Van medewerkers wordt verwacht dat ze het vermogen en de bereidheid hebben om teamoverstijgend te werken.

Elkaar aanvullen. Wie doet wat (en wat niet)? Samenwerken op basis van (deel)taken. Functies sluiten aan en vullen elkaar aan. Opleiding en ontwikkeling spelen hierop in.

Resultaat

Goede regie over de al beschikbare goede en actuele kennisdatabase, om de beschikbare expertise optimaal te benutten.

Er is een goed inzicht in de functiemix en benodigde kwalificaties nodig om gezamenlijk en integraal samen te werken.

Wat aandacht vraagt

In de samenwerking dient voor alle betrokkenen helder te zijn wie op welk terrein toegevoegde waarde biedt.

Welzijn dient goed geïntegreerd te zijn in de visie op zorg en dienstverlening. Hieraan wordt binnen de opleidingen wel aandacht besteed, maar nog onvoldoende bij de verdere ontwikkeling van zorgmedewerkers binnen De Lange Wei.

Wat behulpzaam kan zijn in het versterken van samenwerking over de teams heen is team- of functie overstijgende intervisie.

Wat verder faciliterend kan zijn is ICT-ondersteuning, bijvoorbeeld bij IADL.

Complexe(re) zorg. Expertiseontwikkeling wordt structureel en gericht ingezet om nog beter in te spelen op de steeds complexere zorgvraag (culturele diversiteit, co-morbiditeit, psychiatrie).

Resultaat

Binnen de periodieke kenniscarrousel, die door opleiden georganiseerd wordt, spelen we steeds in op veranderende complexe zorgvragen en wat dat betekent voor de benodigde kwaliteit van zorgverlening en de competenties en kwalificaties van medewerkers.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de toenemende bijkomende psychiatrische problematiek, zowel intramuraal als in de wijk.

Wat aandacht vraagt

Er dient een goed overzicht te bestaan met waar specifieke expertise op het terrein van complexe zorgvragen beschikbaar is, binnen of buiten De Lange Wei.

Deze expertise dient binnen expertiseteams verbonden en geïntegreerd te worden om structureel kennis te delen en uit te wisselen. Dit heeft betekenis voor alle medewerkers, zowel binnen de primaire dienstverlening als binnen de ondersteunende diensten.

Expertiseteams zijn er alert op dat alle benodigde expertise tijdig wordt aangesproken en benut.

ORGANISATIE

Van Eiland naar WEI-land. WEI teams zijn de basis voor vitale medewerkers die samen eigenaarschap nemen. Vitale samenwerkende teams werken nog meer samen over de grenzen van het eigen team.

Resultaat

We maken gebruik van de kwaliteiten van individuele medewerkers. We respecteren verschillen en eigenheid van teams en organisatieonderdelen en bouwen bruggen om elkaars kwaliteiten beter te benutten. De leidinggevendenden faciliteren deze samenwerking. Ideeën en good practices worden onderling actief uitgewisseld. Waar mogelijk wordt binnen een kern, locatie of werkgebied geëxperimenteerd met nieuwe vormen van samenwerking over de grenzen van het eigen team.

Wat aandacht vraagt

Het is van belang om overzicht en inzicht te hebben in de beschikbare kwaliteiten, te verkrijgen door een “vlootschouw” van alle medewerkers en alle teams.

Het is van belang niet “het wiel opnieuw uit te vinden” maar te leren van de goede ervaringen, dilemma’s en praktijken van anderen. Dat vraagt om het goed delen en uitwisselen van dergelijke ervaringen.

Ontzorg en versterk de medewerkers. De organisatie is nog meer gericht op het mogelijk maken van vraaggestuurde dienstverlening op maat en de flexibele inzetbaarheid van medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers. Dit geldt o.a. voor ICT, roostering, planning, innovatieve technologie, aansturing, maar ook voor het vergroten van vaardigheden bij medewerkers en teams om hiervan zelfstandig gebruik te maken.

Resultaat

Medewerkers nemen zelf regie over hun leerproces en geven aan wat zij nodig hebben om in de uitvoering van hun werk ondersteund te worden. Ze weten hun ontwikkelvraag tijdig op de juiste plek te adresseren.

De samenwerking over de grenzen van het eigen team krijgt invulling vanuit een visie en kaders; processen zijn hierop ingericht. ICT en innovatie ondersteunen deze processen.

Wat aandacht vraagt

Er is een helder beeld nodig van wat de ondersteuningsbehoefte van teams, medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers is en wat hierin kan voorzien.

Wat verder aandacht vraagt is dat de ondersteuningsbehoefte mede wordt bepaald door een veranderende doelgroep, met een veranderende zorgvraag. Hierop dient tijdig ingespeeld te worden.

Een goede relatie tussen formele en informele zorgverleners is een basis om tot een goede rolverdeling te komen.

Duurzaamheid. Verduurzaming gaat verder dan sturen op minder afval. Voorkomen van afval en bewust duurzaam gedrag krijgt meer aandacht en ruimte.

Resultaat

Er is inzicht in het afval en de afvalstromen van De Lange Wei. De Lange Wei scheidt alle afval en realiseert aanzienlijk minder restafval. Er wordt doelmatig en effectief ingekocht.

Wat aandacht vraagt

Er is gezamenlijk bewustzijn van hoe nog duurzamer gewerkt kan worden en hoe besparingen gerealiseerd kunnen worden. Dit vraagt om ander gedrag, andere routines, materialen en faciliteiten om dit gedrag in de praktijk te brengen

SAMENWERKING

Buitenste-binnen. De blik gaat meer van buiten naar binnen. We beginnen niet bij onszelf, maar bij onze maatschappelijke functie. We investeren in lokale gemeenschapsvorming en worden een nog actiever en zichtbaarder onderdeel van lokale en regionale samenwerkingsinitiatieven.

Resultaat

Een "buurthuisfunctie" draagt bij aan het vergroten van de mogelijkheden tot het vergroten van het welzijn van de client/bewoner.

Wat aandacht vraagt

Er zijn grenzen aan de buurthuisfunctie. Dit vraagt om een heldere visie op hoe ver De Lange Wei wil gaan in het zelf aanbieden van activiteiten, hoe de buurthuisfunctie in samenwerking met de omgeving invulling krijgt en hoe de binnen de buurthuisfunctie aangeboden activiteiten geïntegreerd kunnen worden binnen het bredere aanbod.

Er zit een spanning tussen het aanbod gestuurd aanbieden van deze buurthuisfunctie en het werken op basis van de behoeften en mogelijkheden van de individuele client.

Vroegtijdiger inspelen. We zijn nabij en zorgen er samen met de cliënt, familie en samenwerkingspartners voor dat vroegtijdiger en nog preventiever wordt ingespeeld op de (veranderende) vraag. Ook de ondersteunende diensten worden hier proactief bij betrokken.

Resultaat

De focus ligt op preventie en vroegtijdige signalering van een toenemende individuele zorgvraag. We bieden preventief kortdurend aanbod, bijvoorbeeld door laagdrempelig beschikbare huishoudelijke ondersteuning.

Wat aandacht vraagt

Medewerkers huishoudelijke ondersteuning krijgen een grotere rol in de samenwerking met wijkverpleging en dagbesteding. Ze worden geschoold in het tijdig kunnen indiceren van preventieve inzet. Wellicht dienen de functies anders ten opzichte van elkaar ingericht en geïntegreerd te worden.

Heldere positionering als netwerkpartner. De Lange Wei is een zelfstandige en flexibele netwerkpartner met heldere samenwerkingsverbanden binnen een duidelijk en omliggend werkgebied.

Resultaat

Bij samenwerking ligt het accent vooral op operationele samenwerking en kennisdeling.

Wat aandacht vraagt

Het maatschappelijk belang en de vraag van de individuele cliënt zijn leidend. De belangen van de betrokken organisaties zijn hieraan ondergeschikt.

Een helder, gedeeld beeld van de gewenste grootte van De Lange Wei en de grootte van het werkgebied.

LEIDERSCHAP

Aandacht. We hebben aandacht voor elkaar, ook buiten de grenzen van ons eigen werk of ons eigen team.

Resultaat

Er is laagdrempelig onderling contact. Medewerkers voelen zich gezien door collega's en leidinggevende.

Er is ook aandacht voor elkaar buiten de grenzen van het werk of het team (DNA van De Lange Wei).

Medewerkers worden hier bij binnenkomst in meegenomen. De cultuur versterkt dit gedrag.

Wat aandacht vraagt

Visie op verbinding/bruggen bouwen en de manier waarop dit wordt versterkt.

Onderling contact wordt mede gefaciliteerd door een meewerkende teamcoach/coördinator zonder hiërarchische rol.

Tijd/beschikbaarheid/laagdrempeligheid van de direct leidinggevende.

Eigenaarschap. We nemen eigenaarschap, zijn aanspreekbaar op resultaat en spreken elkaar (medewerkers, vrijwilligers, mantelzorgers, samenwerkingspartners) hier open op aan.

Resultaat

De WEI-training wordt voortgezet; hierin ligt al veel nadruk op eigenaarschap.

Wat aandacht vraagt

Blijven uitdragen van visie en kaders op het terrein van eigenaarschap. Zo nu en dan worden momenten van bezinning hierop gerealiseerd.

Eigenaarschap en elkaar aanspreken vraagt het vermogen om feedback te geven en feedback te kunnen ontvangen.

Visiegestuurd leidinggeven. Er wordt nog meer gestuurd, geïnformeerd en gewerkt vanuit een duidelijke en heldere visie op de toekomst van de dienstverlening, het faciliteren hiervan en hoe we dit inrichten en organiseren. Wonen, welzijn en welbevinden van de cliënten staan centraal; zorg draagt hieraan bij. Ondersteunende diensten faciliteren en bieden randvoorwaarden.

Resultaat

We maken keuzes vanuit een heldere, gedeelde visie op hoe we tegen wonen, welzijn, welbevinden en zorg aankijken.

Wat aandacht vraagt

De visie dient vertaald te zijn in heldere, begrijpelijke taal, verduidelijkt te worden met voorbeelden en verlevendigd te zijn (bijvoorbeeld audiovisueel, praatplaat etc.).

De visie dient herhaaldelijk gecommuniceerd te worden naar alle medewerkers, ook vanuit de direct leidinggevende.

De visie dient makkelijk vindbaar te zijn, ook voor (nieuwe) medewerkers, vrijwilligers en (nieuwe)cliënten en hun naasten.

Reflectie op de toepasbaarheid en toekomstbestendigheid van de huidige kernwaarden.