

MEERJARENBELEIDSPLAN
2026-2030

WonenPlus⁺

Zorgt.

Meerjarenbeleidsplan 2026-2030





Inhoudsopgave

4	Voorwoord
5	Inleiding
6	Visieposter
7	Clënten
10	Medewerkers
13	Organisatie
15	Netwerk
17	Nawoord



Voorwoord

Meebewegen waar het moet, vasthouden waar het kan.

Dat is de kern van dit meerjarenbeleidsplan. Dit plan helpt ons om met vertrouwen en realisme te navigeren in een onzekere tijd. Het is geen eindpunt, maar een gedeeld vertrekpunt: een plan dat richting geeft, maar ook ruimte laat voor groei en ontwikkeling.

We werken bij WonenPlus vanuit de bedoeling: met aandacht voor wat echt waarde toevoegt voor de cliënt. In een tijd waarin de wereld voortdurend verandert, willen we blijven doen wat ertoe doet. Dat vraagt van ons dat we meebewegen met wat de context vraagt, maar tegelijk vasthouden aan wie we zijn en waar we voor staan.

Onze kernwaarden, vertrouwen, respect en eigenaarschap, vormen daarin het kompas. Ze helpen ons om beslissingen te nemen die passen bij onze visie, om ruimte te geven aan professionals en om samen te leren van wat goed gaat en wat beter kan.

We zijn trots op wat we samen hebben neergezet met dit plan. Het is het resultaat van veel gesprekken, reflectie en samenwerking. We hebben er alle vertrouwen in dat we de komende jaren, met elkaar, op een goede manier invulling kunnen geven aan Werkbare Wendbaarheid.

Namens de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht:
iedereen bedankt voor de inzet, betrokkenheid bij de ontwikkeling van dit plan en het vertrouwen in de toekomst.



Inleiding

De titel van dit strategische plan is geen toeval. We staan midden in een wereld die volop in beweging is. Denk aan politieke discussies over de toekomst van de zorg, aanhoudende personeelstekorten en bredere geopolitieke spanningen die, hoever weg ze soms ook lijken, uiteindelijk óók voelbaar zijn binnen WonenPlus en in het leven van de mensen die wij ondersteunen. Juist in deze complexe tijd willen we koers houden én meebewegen. Dat vraagt om wendbaarheid, maar wel op een manier die werkbaar blijft voor iedereen die betrokken is bij WonenPlus.

In dit plan bouwen we daarom verder op vier stevige pijlers: cliënten, medewerkers, organisatie en netwerk. Onze (potentiële) **cliënten** verdienen ondersteuning die blijft aansluiten bij wie zij zijn en wat zij nodig hebben, ook als de wereld om hen heen verandert. **Medewerkers** zijn de dragers van die ondersteuning: hun inzet, betrokkenheid en werkplezier maken het verschil. Als **organisatie** willen we slagvaardig zijn, zonder de menselijke maat te verliezen. En ons **netwerk**, van verwanten, vrijwilligers, samenwerkingspartners en anderen, is onmisbaar om samen verder te kunnen bouwen.

Binnen deze vier pijlers zijn thema's beschreven die richting geven aan onze ontwikkeling in de komende jaren. Het totaal aan thema's is geen gegeven, maar een richtinggevend kader om invulling te geven aan de werkbare wendbaarheid.

We hebben er bewust voor gekozen niet te werken met een vast tijdpad. Het exacte moment waarop we invulling geven aan de verschillende onderdelen, is namelijk afhankelijk van de input van onze cliënten, medewerkers en/of omgeving. Het sturen en bijstellen van de thema's doen we in onze kwaliteitsjaarplannen. Daarmee houden we focus en continuïteit, terwijl we tegelijk flexibel kunnen inspelen op nieuwe inzichten en ontwikkelingen.

Wij geloven dat door te werken volgens de bedoeling we het beste kunnen aansluiten bij wat er werkelijk nodig is. Zo blijven we als organisatie leren, reflecteren en samen betekenis geven aan de zorg van nu en van de toekomst.

In de volgende hoofdstukken worden de vier pijlers verder uitgewerkt. Daarin beschrijven we per thema wat we willen bereiken, hoe we dat willen doen en welke beweging we samen willen maken.



Visieposter

VISIE

Stichting WonenPlus vindt dat eigenheid en autonomie nooit verloren mag gaan. Voor niemand. Onze cliënten kunnen van ons ondersteuning verwachten in de door henzelf vormgegeven invulling van hun woon -en werkwijze. Volwaardig burgerschap betekent volgens ons: deel uitmaken van de maatschappij, wonen in de wijk, betekenisvol werk hebben en gebruik maken van voorzieningen die in de maatschappij voorhanden zijn. Wederzijdse acceptatie en respect staat bij ons hoog in het vaandel. Het gaat om meetellen en meedoen, en daardoor kwaliteit van bestaan ervaren.

MISSIE

Wij vinden dat ieder mens de kans verdient zich naar eigen wens, behoefte en mogelijkheid te ontwikkelen en als volwaardig burger deel uit te maken van onze maatschappij. Toch is dit niet voor ieder van ons een vanzelfsprekendheid. De regie over je eigen leven behouden kan lastig zijn wanneer je een verstandelijke, lichamelijke en/of psychiatrische beperking hebt.

KERNWAARDEN

Eigenaarschap | Vertrouwen | Respect



CLIËNT

WonenPlus werkt vanuit de bedoeling: bijdragen aan een waardevol leven voor onze cliënten. Binnen de kaders van veiligheid, wetgeving en professionaliteit geven wij ruimte aan maatwerk en eigen regie. Onze kernwaarden zijn daarbij richtinggevend. In de komende jaren zetten wij in op zinvolle daginvulling, ervaringsdeskundigheid, de kloof verkleinen tussen intra- en extramuraal wonen en het vormgeven van informele zorg. Cliënten krijgen hierdoor nog meer de mogelijkheid om zelf keuzes te maken en hun leefomgeving vorm te geven. Wij willen hun positie versterken, door eenvoud, nabijheid en innovatie in te zetten.



MEDEWERKER

Onze medewerkers handelen vanuit de bedoeling, werken binnen duidelijke, maar werkbare kaders en laten eigenaarschap zien in de manier waarop zij werken en leren. Wij willen komende jaren niet alleen inzetten op het behouden en ontwikkelen van onze medewerkers, maar ook ruimte geven om te experimenteren en te leren. Zo benutten we de veranderkracht die al in onze teams aanwezig is. Vertrouwen, respect en eigenaarschap zijn de basis voor werkplezier en innovatie en zorgen samen ervoor dat wij als organisatie wendbaar blijven.



ORGANISATIE

We kiezen, vanuit het werken volgens de bedoeling voor een platte, wendbare organisatie die stevig staat in een veranderende omgeving. Onze kernwaarden en visie sturen ons handelen en bepalen de kaders waarin we besluiten nemen. Onze structuur is gericht op ontzorgen en ondersteunen, met teams die regelruimte hebben. Onze cultuur blijft nabij en verbindend, maar ontwikkelt zich tot een bewust lerende en innovatieve cultuur. Vanuit die basis ontwikkelen we de veerkracht die nodig is om in te spelen op maatschappelijke en politieke bewegingen.



NETWERK

Wij geloven dat we vanuit samenwerking kunnen vernieuwen. Daarom werken we respectvol en gelijkwaardig samen met onze partners. We zijn betrouwbaar, wendbaar en transparant voor de andere partij en de cliënt. Onze koers is om actief te verbinden, onze eigen kracht te delen en de expertise van elkaar te benutten. We dragen bij aan de kwaliteit van leven van onze cliënten, maatwerk en continuïteit in samenhang met een innovatieve en sterke regio.



Cliënt

Doorontwikkeling & maatwerk dagbesteding

Bij WonenPlus zien we dagbesteding als een essentieel onderdeel van een zinvol en volwaardig leven. Ons uitgangspunt is dat iedere cliënt de mogelijkheid krijgt tot een daginvulling die aansluit bij zijn of haar interesses, mogelijkheden en wensen. We willen dagbesteding laagdrempelig, dichtbij en in verbinding met de woonomgeving organiseren.

Onze medewerkers hebben hierbij een begeleidende en faciliterende rol. Zij helpen cliënten ontdekken wat haalbaar en passend is. Daarbij maken we bewust gebruik van aanbod in de buurt, zoals een buurthuis of andersoortige dagbestedingen van andere organisaties. Hierdoor wordt deelname aan de samenleving gestimuleerd en het vergroot de sociale contacten en de eigen regie van de cliënt. Positieve gezondheid, het tegengaan van eenzaamheid, sport en voeding hebben een centrale rol in onze dagbesteding.

Voor de toekomst leggen we nadruk op doorontwikkeling en maatwerk. Dat betekent dat we onze dagbesteding willen blijven afstemmen op de veranderende wensen van cliënten en de mogelijkheden in de samenleving.

"We werken volgens de bedoeling: wat voor de cliënt betekenisvol is, staat centraal."

Informele zorg

Informele zorg zal een steeds grotere rol krijgen binnen de zorg, zo ook bij WonenPlus. Met informele zorg wordt bedoeld dat er hulp of ondersteuning wordt geboden door mensen uit de directe omgeving van de cliënt. Informele zorg biedt een aantal voordelen voor de cliënt. Het is een natuurlijke en laagdrempelige manier van ondersteuning aan onze cliënten.

Cliënten zijn minder afhankelijk van professionele zorg, wat ervoor zorgt dat eigen regie wordt vergroot: er is meer zeggenschap over wanneer, met wie en hoe iets gebeurt. Informele zorg sluit vaak goed aan op de persoonlijke wensen en het ritme van de cliënt en het bevordert het gevoel van erbij horen. Een praktisch voordeel is dat het een tegemoetkoming aan de schaarste op de arbeidsmarkt met zich meebrengt.

Op welke wijze gaan wij hier invulling aan geven? Gestart zal worden met het inzichtelijk maken van de sociale kaart; samen met het netwerk zal er gekeken worden naar hoe de ondersteuning plaats kan (blijven) vinden. Indien er een beperkt of geen netwerk is óf het betrekken hiervan niet veilig of verantwoord is, zal er, indien nodig, gezocht worden naar vrijwilligers en maatjes die de cliënten kunnen ondersteunen op onderdelen van de hulpvraag.



Voor de medewerkers betekent het dat zij zullen samenwerken met het netwerk, dat er samen gekeken kan worden naar hoe het netwerk een rol kan blijven spelen bij de zorg voor de cliënt én wat er nodig is om dit op veilige en verantwoorde wijze binnen de zorgkaders te kunnen doen.

Verkleinen kloof intra- en extramurale zorg

Wij voorzien dat er in 2031 minder verschil in begeleiding is tussen cliënten die wonen in een 24-uurs voorziening en begeleiding voor cliënten die zelfstandig wonen. Er is 24/7 een passend antwoord op de zorgvraag van elke cliënt.

Om dit goed te kunnen uitvoeren is het nodig dat er ingezet wordt op veiligheid en preventie voor de ambulante cliënt. Hierdoor is het mogelijk om de urgentie van de zorgvraag af te laten nemen en deze beter te kunnen reguleren.

Aan de andere kant zal de huidige intramurale setting, waar begeleiding altijd fysiek aanwezig is, in 2031 meer afspraak gericht zijn. Een hulpvraag zal beantwoord blijven worden, maar niet meer altijd door de directe aanwezigheid van een begeleider.

Dit alles vanuit de optiek van maatwerk en ingevuld naar de specifieke behoefte en zorgzwaarte van de cliënten. Uiteraard zijn hier meerder gradaties in mogelijk én nodig en zal de context waar de aanwezigheid van een fysieke medewerker wel 24/7 nodig is, beschikbaar blijven. Dit betekent dat de consultatiedienst toekomstbestendiger ingericht wordt voor alle cliënten, zowel intra- als extramuraal.

Om bovenstaande kracht bij te zetten is het uitgangspunt van WonenPlus om in te zetten op VPT (Volledig Pakket Thuis). Dit zal bijdragen aan meer eigen regie, normalisatie en maatwerk voor cliënten. De cliënt krijgt meer zeggenschap over eigen woonplek en daginvulling, waarbij begeleiders in de leefwereld komen van de cliënt, in plaats van andersom. De invulling van zorg wordt hierin afgestemd op levensfase en bijbehorende behoefte.

"Cliënten krijgen meer mogelijkheid om zelf keuzes te maken en hun leefomgeving vorm te geven. Iedere cliënt verdient ruimte om eigen regie te ervaren, binnen veilige en verantwoorde kaders."



Ervaringsdeskundigheid

Zowel cliënten als medewerkers maken veel mee in hun leven en het bewust delen van ervaringen kan bijdragen aan erkenning, herkenning en nieuwe perspectieven. Voor cliënten betekent dit dat zij zich niet alleen gesteund voelen, maar ook anderen kunnen inspireren. Voor medewerkers biedt het een kans om hun persoonlijke ervaringen in te zetten als professionele kwaliteit.

Het inzetten van ervaringsdeskundigheid gebeurt altijd bewust, verantwoord en afgestemd op de situatie, de rol en de grenzen die daarbij horen. Dat vraagt om duidelijke kaders: rolduidelijkheid, veiligheid en goede begeleiding, bijvoorbeeld door reflectie en intervisie.

We willen dit in gaan zetten in onze organisatie, wat betekent dat we moeten onderzoeken hoe we cliënten en medewerkers kunnen faciliteren om hun ervaringen te delen en hoe we deze waardevolle perspectieven kunnen integreren in ons dagelijkse werk. Zo maken we ervaringsdeskundigheid tot een structureel en erkend onderdeel van onze zorg en samenwerking.

"We organiseren waar mogelijk niet voor de cliënt, maar met de cliënt."



Medewerker

Werving en behoud

Bij het werven van personeel staan de kernwaarden van WonenPlus voorop. Onze medewerkers zijn de grootste ambassadeurs om anderen te enthousiasmeren en te kiezen voor WonenPlus. Daarom staat bij het werven en behouden van collega's de mens centraal. We zoeken niet alleen naar de juiste kwalificaties, maar vooral naar mensen die zich herkennen in onze kernwaarden en zich thuis voelen in onze manier van werken. Vacatures nodigen uit tot een laagdrempelig gesprek en selectie gebeurt waar mogelijk multidisciplinair, zodat het besluit gedragen is.

Als een medewerker bij WonenPlus in dienst komt, wordt deze enthousiast onthaald, voelt hij zich welkom en is hij goed uitgerust om aan zijn eerste werkdag te beginnen. Het onboarden verloopt vriendelijk, efficiënt en met aandacht voor de persoon. De focus ligt eerst op welkom heten, daarna pas op formaliteiten. Dit leidt tot een langdurige betrokkenheid die rust en werkplezier oplevert. We nemen de tijd voor de inwerkperiode.

Vervolgens geven we bij WonenPlus de ruimte. Ruimte om te ontdekken waar iemand goed in is en om zich daarin verder te bekwamen. Wij geloven dat medewerkers het meeste bijdragen als zij werk doen waar zij gelukkig van worden. Daarom investeren we in talentontwikkeling. Dit zorgt ervoor dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen en vergroot de binding en betrokkenheid bij de organisatie. Waar passend, bieden we ruimte voor brede inzetbaarheid en team overstijgende rollen, zoals bijvoorbeeld de rol van ervaringsdeskundige. Scholing krijgt vorm in een combinatie van een vast scholingsaanbod en maatwerk, waarin steeds een balans wordt gezocht tussen de wens van de medewerker en de behoefte van de organisatie.

De komende jaren gaan we dit proces verdiepen. Dat betekent dat we gaan investeren in het bewust inzetten van talenten. Zo blijven medewerkers zich ontwikkelen, behouden we onze aantrekkelijkheid als werkgever en versterken we de kwaliteit van zorg voor onze cliënten.



Doorontwikkeling eigenaarschap

Eén van de belangrijkste waarden van WonenPlus is eigenaarschap. Eigenaarschap leidt tot medewerkers die betrokken en gemotiveerd zijn en meer autonomie en vertrouwen voelen. Eigenaarschap vraagt om ruimte én duidelijkheid. Daarom onderzoeken en benoemen we samen professionele en organisatorische kaders waarbinnen medewerkers hun werk vormgeven. Deze kaders bieden veiligheid en richting, maar laten ruimte voor initiatief, maatwerk en verantwoordelijkheid.

Binnen deze kaders krijgen de medewerkers ruimte om zelf keuzes te maken, passend bij hun functie, talenten en doelen die we samen stellen. Onze leiderschapsstijl sluit hierop aan: we ondersteunen en faciliteren en nemen (liever) niet over. Hierin werken we vanuit coachend leiderschap. Medewerkers die verantwoordelijkheid nemen voelen zich erkend en gewaardeerd door collega's, leidinggevende en de organisatie.

We hebben voldoende aandacht voor de moeilijkheid die eigenaarschap met zich mee kan brengen, dit doen we door het waardevolle gesprek met elkaar te voeren en de inzet van de begeleidingskundige. Ook wordt er ingezet op een veilig en continue leerklimaat: waar mensen werken worden fouten gemaakt, deze worden geëvalueerd met elkaar en er is ruimte voor (zelf)reflectie. Reflectie, dialoog en samenwerking helpen ons om steeds sterker te worden in het nemen én dragen van eigenaarschap.

"Eigenaarschap betekent ruimte nemen én verantwoordelijkheid dragen, binnen duidelijke kaders."

FIT & Coaching

WonenPlus richt zich tot mensen met een complexe zorgvraag en we hebben een werkomgeving waar wij, binnen de kaders van de veilige en verantwoorde zorg, zoveel mogelijk ruimte willen bieden aan de medewerkers. Dit vraagt iets van onze teams en er ontstaan vraagstukken. Naast het stimuleren van individueel eigenaarschap, vinden we het belangrijk om teams actief te ondersteunen bij de uitdagingen die het werk met zich meebrengt. We bieden daarvoor ruimte voor reflectie op het "hoe" en niet alleen het "wat". Hoe geven we samen vorm aan de zorg die we leveren? Hoe werken wij samen in ons team? Hoe kunnen we gebruik maken van elkaars kwaliteiten? Tijdens deze FIT (Functioneren in Teams) momenten kunnen op een veilige manier



deze vraagstukken onderzocht en besproken worden. Ook worden tijdens deze sessies teampatronen zichtbaar gemaakt, met aandacht voor kracht én kwetsbaarheid. Iedereen neemt deel aan deze FIT en wij willen dit meer gaan toespitsen op wat een team nodig heeft: vorm, inhoud en frequentie worden steeds meer maatwerk. Op die manier groeien we toe naar een lerende organisatie waarin teams samen reflecteren, elkaar versterken en collectief eigenaarschap ontwikkelen.

Daarnaast is het mogelijk om (preventief) gebruik te maken van individuele coaching. Door deze instrumenten in te zetten, voelen onze medewerkers zich gesteund en voelen ze ruimte om regie te nemen over hun eigen functie.

"We leren van elkaar, we reflecteren met elkaar en groeien samen."

Veilig en gezond werken

Iedereen heeft het recht op een veilige en gezonde werkplek, we volgen hiervoor zowel de kaders vanuit de wetgeving, maar ook de kernwaarden vanuit onze eigen organisatie. Dat medewerkers zich veilig voelen is niet altijd vanzelfsprekend, maar voor ons wel een noodzakelijk streven. Zeker met de uitdagingen die de zorgvraag, het werken binnen relatief vrije kaders en het streven naar eigenaarschap met zich meebrengen, is het nodig dat onze medewerkers een veilige werkomgeving ervaren. Zo zal bijvoorbeeld het beleid rondom agressie en grensoverschrijdend gedrag steeds meer en nadrukkelijker een terugkerend thema zijn,

tijdens teamoverleggen, gesprekken met leidinggevende of de FIT momenten. We willen dat onze medewerkers fysiek en mentaal ondersteund worden om hun werk goed te kunnen doen, daarom is er ruimte voor de inzet van zowel praktische (trainingen) als mensgerichte (reflectie) hulpmiddelen. Bij incidenten is er direct ondersteuning en oog voor nazorg. De preventiemedewerker wordt actief betrokken om risico's in kaart te brengen, doet verbetervoorstellen en draagt zo bij aan de bevordering van de veilige werkomgeving.



Organisatie

Organisatiestructuur

We hebben te maken met een politiek maatschappelijk speelveld wat voortdurend in beweging is. WonenPlus heeft een organisatiestructuur die wendbaar is, om tijdig en adequaat mee te bewegen met wat er buiten én binnen gebeurt. Dit doen we onder andere door ervoor te zorgen dat in besluitvorming snel geschakeld kan worden in het belang van de praktijk en altijd in verbinding met onze professionals. De organisatiestructuur is niet ingericht op controle, maar op ontzorgen en ondersteunen.

We ontwikkelen onze structuur verder tot een wendbaar en meebewegend systeem, dat zich eenvoudig kan aanpassen aan maatschappelijke en politieke veranderingen, zodat we ook in de toekomst snel en in verbinding kunnen handelen. In de organisatie hebben teams regelruimte, groeien rollen en verantwoordelijkheden mee met de context en zijn er geen onnodige hiërarchieën.

We blijven in verbinding met de wens van de medewerker en cliënt. Ondanks de groei die WonenPlus doormaakt, blijven we ruimte houden voor maatwerk en zijn we kritisch op het generaliseren van beleid of afspraken.

“Een wendbare organisatie beweegt mee met wat de context vraagt, zonder haar kern te verliezen.”

Organisatiecultuur

Onze organisatiecultuur kenmerkt zich door nabijheid, korte lijnen en veel ruimte voor initiatief. We willen graag de informele sfeer behouden: een sfeer waarin medewerkers zich gehoord voelen, snel kunnen schakelen en ruimte ervaren om maatwerk te leveren aan onze cliënten. Dit vormt de basis van ons werkgeluk én kwaliteit van zorg die we bieden.

Tegelijkertijd willen we onze cultuur verder ontwikkelen op het gebied van verbinding, professionele stevigheid en veranderkracht.

Die veranderkracht is al duidelijk voelbaar in onze organisatie. We bewegen voortdurend mee met wat cliënten of medewerkers vragen. We pakken vraagstukken op vanuit vertrouwen en zoeken samen naar wat werkt. Vernieuwing ontstaat bij ons in gesprek, in de samenwerking, in het lef om iets uit te proberen. Dit zit in onze manier van werken en is daardoor (onbewust) onderdeel van onze cultuur.



Organisatie

De maatschappelijke ontwikkelingen en de complexe zorgvragen vragen ook om de volgende stap: gericht voorbereid zijn als organisatie op innovatie. Dat betekent dat we als organisatie ruimte willen creëren voor initiatieven, structureel middelen beschikbaar willen stellen, successen delen en reflecteren op wat werkt en wat niet. Dat vraagt om bewuste aandacht voor interne communicatie en verbinding. Om eigenaarschap te kunnen nemen is onderlinge afstemming nodig. Deze verbinding ontstaat niet altijd vanzelf, hier wordt actief op gestuurd. Onze visie en kernwaarden blijven in elk vraagstuk het uitgangspunt. Wanneer de situatie vraagt om hiervan af te wijken, gebeurt dit doordacht. Er wordt gereflecteerd met elkaar, gericht op leren. Zo versterken we ons als lerende organisatie, waarin we nieuwsgierig zijn naar elkaar en er ruimte is voor kennisdeling.

"Onze kernwaardes en visie sturen ons handelen en bepalen de kaders waarin we besluiten nemen."



Netwerk

Samenwerking met andere partijen in netwerken

WonenPlus zal themagericht innoveren; daar waar de nood is, waar de wens ligt of de mogelijkheden zijn, zal onderzoek worden verricht om tot een goede en passende oplossing te komen. In de samenwerking zoeken we elkaar op rond maatschappelijke thema's en complexe zorgvragen. Innoveren gaat sneller als je het samen doet, het vergroot draagvlak, voorkomt dubbel werk en we versterken de kwaliteit van zorg. Waar mogelijk sluit WonenPlus aan bij extern geïnitieerde onderzoeken of andere nieuwe initiatieven.

Tegelijkertijd zien we samenwerking niet alleen als een middel, maar ook een bron van vernieuwing. Best practices en nieuwe inzichten die we via ons netwerk opdoen, brengen we naar binnen om onze interne processen te verbeteren en de zorgkwaliteit verder te verhogen. Zo leren we van anderen en dragen we bij aan gezamenlijke innovatie in de sector.

Onze ambitie voor de toekomst is om ons netwerk nog sterker en zichtbaarder te maken. We willen een actieve partner zijn die niet alleen meedoet, maar ook waarde toevoegt: door kennis te delen, door eigen expertise in te brengen en door nieuwsgierig te zijn naar wat anderen doen. Op die manier bouwen we aan duurzame samenwerkingen waarin we samen meer bereiken.

“Door samen te werken vergroten we de kwaliteit van zorg en de slagkracht in de regio.”

Bereikbaarheid behandeling

Landelijk is er een tekort aan specialisten in de gezondheidszorg. Binnen de gehandicaptenzorg is dit niet anders. Het betrekken van een specialist in een (complexe) zorgvraag zal ervoor zorgen dat de kwaliteit van de zorgverlening stijgt. WonenPlus maakt zich daarom hard voor een efficiëntere inzet van specialisten, zoals een arts VG, orthopedagoog generalist/specialist ouderenzorg en verpleegkundig specialist.

Aangezien WonenPlus geen behandelende instantie is en ook niet ambieert dit te zijn, zullen we de omgeving enthousiasmeren om gezamenlijk invulling te geven aan het creëren van het behandelnetwerk rondom de cliënt. Door onze meewerkende houding en visie zullen we dit voor een grote cliëntgroep mogelijk maken, zowel binnen als buiten de muren van WonenPlus.



Zichtbaarheid

Zichtbaarheid betekent voor ons dat we goed kunnen overbrengen wie we zijn, waar we voor staan en wat ons onderscheidt. We willen herkenbaar zijn voor partners in de regio, voor ons netwerk en voor potentiële nieuwe medewerkers en cliënten. Zichtbaarheid draagt bij aan vertrouwen en maakt dat we van betekenis kunnen zijn in samenwerkingen en in de zorgketen. Wij vergroten onze zichtbaarheid door verhalen te delen over wat we doen en waar we in geloven. Dat doen we via social media, maar ook door deel te nemen aan regionale overleggen, netwerkbijeenkomsten, projectgroepen en evenementen. Op deze plekken bouwen onze medewerkers relaties op met andere zorginstellingen, partners en stakeholders. Zo laten we zien wat we te bieden hebben, waar we goed in zijn en horen we wat er in de omgeving nodig is. De komende jaren willen we zichtbaarheid bewuster en consistenten organiseren. Dat betekent dat we onze kernwaarden (eigenaarschap, vertrouwen en respect) ook in onze communicatie laten doorklinken. Door zichtbaar en herkenbaar te zijn, kunnen we ons netwerk versterken, samenwerking verdiepen en nieuwe medewerkers en cliënten aantrekken die zich herkennen in onze manier van werken.



Nawoord

Bij WonenPlus vinden we het belangrijk om de input van interne en externe stakeholders mee te nemen in onze toekomstvisie.

Dit meerjarenbeleidsplan is niet in één keer geschreven, maar stap voor stap opgebouwd in samenwerking met medewerkers, leidinggevenden, medezeggenschapsorganen en externe partners. We hebben de regiobeelden van CZ & VGZ, de ontwikkelingen van CBS en de transitielijnen meegenomen zodat het plan stevig verbonden is met de bredere ontwikkelingen in de zorg.

We zijn gestart met de evaluatie van het vorige meerjarenbeleidsplan, waarna het managementteam in een visiesessie de hoofdlijnen voor de komende periode heeft verkend. Vervolgens zijn teamleiders en de Staf betrokken om input te leveren. De Raad van Toezicht, de ondernemingsraad en de cliëntenraad zijn in verschillende fasen meegenomen, zodat hun perspectieven goed konden worden geïntegreerd. Gedurende het proces zijn ook externe partners, waaronder de zorgkantoren, geïnformeerd om te toetsen of onze richting aansluit bij ontwikkelingen in het netwerk.

Het resultaat is een zorgvuldig en breed gedragen meerjarenbeleidsplan dat recht doet aan de ervaringen uit het verleden, de signalen uit onze omgeving en de ambitie om als organisatie werkbaar wendbaar te blijven.



WonenPlus⁺

Zorgt.