

Strategische koers

2021 – 2026



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	2
2. Inleiding	2
3. De organisatie	2
3.1 Wijziging organisatiestructuur	2
3.2 Identiteit.....	3
3.2.1 Kernwaarden	4
4. Uitgangspunten van onze zorg en begeleiding	4
4.1 Missie.....	4
4.2 Visie	5
4.3 Wijkgerichte zorg en begeleiding thuis	5
5. Strategische thema's	5
5.1 Extern: onze cliënten en onze dienstverlening	5
5.1.1 Zorginnovatie.....	5
5.1.2 Website en externe communicatie	7
5.2 Intern: onze medewerkers en onze organisatie.....	7
5.2.1 Goed werkgeverschap	7
5.2.2 Scholing en ontwikkeling.....	8
5.2.3 Passende ondersteuning aan het primaire proces.....	9
5.2.4 Werving	9
6. Samenvattend	9

1. Voorwoord

In dit document presenteren wij onze strategische koers voor de jaren 2021 – 2026. We beschrijven de wijziging van onze organisatiestructuur per 1 januari 2021 en zoomen we in op onze ambities voor de komende jaren.

Ons werk draait primair om relaties: de relatie met onze cliënten, met onze medewerkers, en de relatie tussen onze medewerkers en onze cliënten. Zorg is en blijft mensenwerk en wij ervaren dagelijks de enorme inzet van onze medewerkers om de cliënt thuis de best passende zorg en begeleiding te geven.

2. Inleiding

De wereld om ons heen is de afgelopen jaren sterk veranderd. De toenemende vraag naar zorg thuis legt een steeds groter beslag op de beschikbare capaciteit en de beschikbare financiële middelen. Daarmee komt de zorgsector steeds meer in het teken te staan van doelmatigheid.

De coronapandemie heeft het afgelopen jaar een groot aantal nieuwe veranderingen gebracht en sommige ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld digitalisering van zorg, zijn in een stroomversnelling geraakt.

In 2020 heeft Directzorg haar visie op zorg en haar organisatiestructuur herijkt op basis van dit veranderende zorglandschap. De organisatiestructuur is toekomstbestendig ingericht en de bedrijfsvoering is met de implementatie van een nieuw roosterplanningssysteem en ECD verder op orde gebracht. In 2021 start de professionele doorontwikkeling van de organisatie. De komende jaren staan mede in het teken van het verder uitbouwen van uniformiteit binnen de productgroepen, deskundigheidsbevordering, innovatie en aandacht voor groei en welzijn van onze medewerkers.

3. De organisatie

Directzorg is een ambitieuze thuiszorgorganisatie met als werkgebied een groot gedeelte van Zuid-Holland. Directzorg is werkzaam vanuit kantoren in Brielle, Delft, Hendrik-Ido-Ambacht (“Drechtsteden”), Capelle aan den IJssel, Vlaardingen en Zoetermeer. Het hoofdkantoor van Directzorg is in februari 2021 verhuisd van Brielle naar Schiedam. Bij Directzorg werken gemiddeld rond de 230 medewerkers; daarnaast werkt Directzorg samen met een groep ZZP-ers die samen de flexibele schil van Directzorg vormen.

3.1 Wijziging organisatiestructuur

Met ingang van 1 januari 2021 is de aansturing van de organisatie gewijzigd van een structuur met zes vestigingen naar een aansturing vanuit twee productgroepen: de productgroep Zorg – (wijk)verpleging en verzorging – en de productgroep Begeleiding – (ambulante) begeleiding en Huishoudelijke Zorg.

De belangrijkste aanleiding voor de organisatiewijziging is nog steeds de door de overheid in 2015 ingezette transitie vanuit de AWBZ naar de diverse andere financieringsstromen en de daarmee gepaard gaande druk op de gehanteerde tarieven en vergoedingen. Door te werken vanuit twee productgroepen kan niet alleen efficiënter en doelmatiger, maar ook uniformer worden gewerkt. Binnen de productgroep kunnen 'best practices' over de grenzen van de voormalige vestigingen heen gedeeld worden. De korte managementlijnen binnen de productgroep zorgen daarbij voor eenduidige aansturing van processen en medewerkers.

In de oude structuur had Directzorg een decentrale planning: alle planningsactiviteiten vonden lokaal per vestiging plaats. Met de invoering van twee productgroepen, wordt ook de planning gecentraliseerd. Per 1 januari 2021 is daartoe een servicebureau ingericht, waarin planning en algemene (front)office werkzaamheden opgenomen worden. Het servicebureau is daarmee niet alleen verantwoordelijk voor de planning en inroostering van medewerkers in het primaire proces, maar ook voor de afhandeling van vragen van cliënten en collega's en voor algemeen administratief ondersteunende taken.

Door verdergaande automatisering, waaronder de implementatie op 1 januari 2021 van een nieuw roosterplanningssysteem en het daarin geïntegreerde ECD (Elektronisch Cliënten Dossier) zal niet alleen het proces van roosteren en plannen efficiënter gaan verlopen, maar zal ook het aantal handmatig te verrichten administratieve werkzaamheden verminderen.

Dit alles draagt bij aan verdergaande efficiency van processen en optimale doelmatigheid en daarmee aan een toekomstbestendig Directzorg.

3.2 Identiteit

Dankzij de nieuwe organisatiestructuur kan Directzorg vanuit twee productgroepen eenduidig naar buiten treden zonder daarbij de couleur locale van de wijk en de mensen die daar wonen uit het oog te verliezen. Directzorg werkt centraal vanuit een gedeelde visie op zorg en begeleiding, waarbij er voor de uitvoering daarvan ruimte is voor lokale eigenheid. Wat ons bindt is de persoonlijke aandacht, voor elkaar en voor de cliënt.

We willen als Directzorg de komende jaren blijven anticiperen op de ontwikkelingen in de maatschappij, de toename van het aantal kwetsbare mensen in de samenleving en de groei van het aantal ouderen dat langer zelfstandig thuis blijft wonen. We willen mensen zodanig blijven ondersteunen dat zij maximaal eigen regie kunnen voeren over hun leven. Dit doen we door het leveren van professionele zorg en begeleiding. We willen onze ambitie ook in de toekomst waarmaken met wijkgerichte oplossingen, waardoor we dichtbij de cliënt, de mantelzorger en het sociale netwerk staan.

Ons doel is om meer mensen te ondersteunen en mee te bewegen met de ontwikkelingen in de zorgvraag. We doen dit vanuit het uitgangspunt "de juiste zorg en begeleiding op het juiste moment op de juiste plek", waarbij zelfredzaamheid het uitgangspunt is. We zetten maximaal in op de optimale ondersteuning van kwetsbare mensen en hun naasten in de eigen wijk. Met als doel dat mensen (langer) zelfstandig kunnen blijven wonen en mee kunnen blijven doen. Onze medewerkers weten als geen ander hoe we dit het beste kunnen vertalen naar de lokale/individuele behoefte van onze cliënten en hun mantelzorgers.

Met de organisatiewijziging naar twee productgroepen willen we meer balans brengen in de kracht van Directzorg als geheel ten opzichte van de couleur locale van de voormalig zelfstandige vestigingen. We willen (potentiële) cliënten en samenwerkingspartners laten zien dat Directzorg een herkenbare en betrouwbare partner is en investeren mede daarom in 2021 in een nieuwe website.

3.2.1 Kernwaarden

De kwaliteit van ons werk ontstaat vooral in het contact van mens tot mens. Directzorg heeft vier kernwaarden gedefinieerd waarin we herkenbaar willen zijn en waarmee we richting willen geven aan onze zorg en begeleiding. Deze kernwaarden zijn:

Persoonlijke Aandacht. Voor de cliënt en voor elkaar. We ondersteunen kwetsbare mensen met passende zorg en begeleiding. We zijn geïnteresseerd in de mens achter de cliënt en de medewerker, nieuwsgierig naar wat voor hem of haar belangrijk en van waarde is en handelen vanuit oprechte betrokkenheid. Aandacht gaat ook over gezien en gehoord worden. Over persoonlijk contact maken, luisteren naar de cliënt en naar elkaar, een vertrouwensband opbouwen en rekening houden met de individuele wensen en behoeften van cliënt én van medewerker.

Dichtbij. Directzorg is aanwezig in de wijk en staat daarmee letterlijk dichtbij de belevingswereld van cliënten en mantelzorgers. Maar Directzorg staat ook in figuurlijke zin dichtbij. In ons werk is nabijheid immers heel belangrijk. Als we dichtbij mogen komen, kunnen we veel voor de cliënt betekenen. Als we dichtbij mogen komen, zien we wie de cliënt echt is en wat hij of zij echt wil en nodig heeft. Door dichtbij te komen, horen we ook de mooie levensverhalen. Dat inzicht hebben we nodig om ons werk goed te kunnen doen.

Professioneel. We hebben de juiste kennis en de nodige ervaring om cliënten de zorg en begeleiding te kunnen bieden die zij nodig hebben. We vinden het belangrijk om te blijven ontwikkelen, om van elkaar te leren, te evalueren en zo nodig aan te passen. We werken met professionals en hebben kwaliteit hoog in ons vaandel staan. Niet alleen kwaliteit van zorgverlening, maar ook kwaliteit van onze processen en onze interne ondersteuning.

Respect. We hebben respect voor de levensgeschiedenis, etniciteit, achtergrond, overtuiging, wensen en behoeftes van iedere cliënt en van iedere medewerker. Wij maken geen onderscheid tussen personen. Door goed te communiceren, eerlijk te zijn en naar elkaar te luisteren, bouwen we aan een relatie waarin wederzijds respect de basis vormt.

4. Uitgangspunten van onze zorg en begeleiding

4.1 Missie

Directzorg zet zich iedere dag in voor iedereen die thuis hulp kan gebruiken en heeft als doel mensen zodanig te ondersteunen dat zij zolang mogelijk thuis kunnen blijven wonen en maximaal eigen regie kunnen (blijven) voeren over hun leven.

4.2 Visie

Directzorg vindt het belangrijk dat iedereen die we ontmoeten zich gezien en met respect behandeld voelt. We tonen oprechte belangstelling in wie de ander is en bieden zorg en begeleiding in de thuissituatie aan iedereen die dat nodig heeft. Cliënten worden zoveel mogelijk in staat gesteld zelfredzaam te blijven en de regie over het eigen leven te behouden. Bij alles wat we doen, gaan we uit van de mogelijkheden en talenten van mensen. We geloven dat tevreden medewerkers bijdragen aan gelukkigere cliënten.

4.3 Wijkgerichte zorg en begeleiding thuis

Onze dienstverlening draait om de mensen in de wijk. Onze wijkteams zijn de verlengde arm van Directzorg en vormen ons gezicht in de wijk. Naast de basis – generalistische – thuiszorg willen we in de komende jaren ook gespecialiseerde zorg gaan leveren. Directzorg wil zich daarbij specifiek richten op dementie zorg, palliatieve zorg, transferzorg en wondzorg. We gaan onze medewerkers hiervoor opleiden, richten ons ook in de personeelswerving op de hiervoor gevraagde kennis en ervaring en gaan actief samenwerken in de keten. Onze expertise in de begeleiding van cliënten met o.a. NAH, hoarder problematiek, autisme en GGZ/psychiatrische problematiek vormt een goede aanvulling op de basis thuiszorg van nu én de specialistische thuiszorg van de toekomst.

5. Strategische thema's

5.1 Extern: onze cliënten en onze dienstverlening

Het primaire proces is leidend voor de organisatie en wordt ondersteund door de stafafdelingen op het hoofdkantoor in Schiedam.

5.1.1 Zorginnovatie

Innovatie is blijvend noodzakelijk om zorg en begeleiding aan te laten sluiten bij de (toekomstige) zorg- en hulpvraag van de cliënt. De focus voor innovatie in de zorg en begeleiding thuis is enerzijds gericht op deskundigheidsontwikkeling en anderzijds op de structurele invoering van digitale toepassingen, bijvoorbeeld beeldzorg, in het primaire proces.

Deskundigheidsontwikkeling:

Om de wijkverpleging te innoveren investeren we de komende jaren in het ontwikkelen van deskundigheid op het gebied van dementie zorg, palliatieve zorg, transferzorg en wondzorg.

Dementie zorg

Directzorg wil binnen 3 jaar in staat zijn om mensen met dementie in alle fases te ondersteunen. We willen vroeg in het proces betrokken worden. Dat begint al bij het eerste “niet pluis” gevoel en krijgt verder vorm als laagdrempelig begeleiding of hulp nodig is om in het dagelijkse leven zelfredzaam te blijven. Maar daar blijft het niet bij. Directzorg wil ook ondersteunen op het moment dat de complexiteit toeneemt en thuis blijven wonen alleen nog mogelijk is met inzet van extra zorg en expertise.

Directzorg gaat hiertoe investeren in de kennis en expertise bij medewerkers om dementie te herkennen, signaleren, en ermee om te gaan. Gediplomeerde dementieverpleegkundigen zullen ingezet worden om alle klachten bij dementie goed te kunnen diagnosticeren en te vertalen naar de juiste aanpak, zorg en begeleiding thuis.

Palliatieve zorg

Zorg in de laatste levensfase is erop gericht om de cliënt een zo hoog mogelijke kwaliteit van leven te geven. Directzorg gaat investeren in de kennis en expertise bij medewerkers om deze intensieve zorg thuis te kunnen geven en daardoor ook de mantelzorger te kunnen ontlasten. Er wordt bij de kennisontwikkeling niet alleen aandacht gegeven aan de zorg voor de lichamelijke klachten waarmee cliënten te maken hebben, maar ook aan zorg voor de psychische en sociale hulpvragen die zich kunnen voordoen. Het verlichten van klachten is het hoofddoel van de palliatieve zorgverlening en de kwaliteit van leven staat daarbij centraal.

Transferzorg

Cliënten die vanuit het ziekenhuis, verpleeghuis of verzorgingstehuis gespecialiseerde thuiszorg nodig hebben, kunnen hiervoor de komende jaren ook bij Directzorg terecht. Onze medewerkers worden opgeleid om met de vaak intensieve zorgvraag van deze cliënten om te kunnen gaan en alle gevraagde verpleegtechnische handelingen te kunnen verrichten. Daarnaast investeert Directzorg de komende jaren in het opbouwen van een netwerk met transferverpleegkundigen in de regio's waarin wij actief zijn.

Wondzorg

Goede kennis van wondzorg draagt bij aan een snellere genezing van complexe wonden. Directzorg gaat de komende jaren inzetten op het vergroten van de kennis over wonden en wondgenezing onder haar medewerkers. Er valt namelijk nog veel winst te behalen op de tijd die zit tussen het ontstaan van de wond en het moment dat de juiste behandeling wordt ingezet.

Technologie en innovatie

De toenemende digitalisering van onze maatschappij draagt bij aan een breder draagvlak voor de structurele inzet van technische innovaties als digitale toepassingen, bijvoorbeeld beeldzorg. Directzorg hanteert het uitgangspunt dat technologie niet wordt ingezet omdat de mogelijkheden er nou eenmaal zijn. Technologie wordt door Directzorg alleen ingezet als aantoonbaar sprake is van meerwaarde en bij voorkeur als onderdeel van "blended care": zorg waarbij online oplossingen gecombineerd worden met persoonlijk contact.

Hoewel Directzorg in 2020 tijdens de 1^e golf van de coronapandemie succesvol kennis heeft gemaakt met beeldzorg, zijn de ervaringen met technologie nog geen gemeengoed. Niet binnen Directzorg, maar ook niet bij onze cliënten, hun naasten en hun mantelzorgers. Wat dat betreft moet de structurele meerwaarde in de praktijk nog ervaren en bewezen worden. Niet alleen cliënten moeten gaan ervaren dat beeldzorg positief bijdraagt; ook medewerkers moeten ervaren dat het past binnen hun dagelijkse werk en dat het de zorg en begeleiding van cliënten ten goede komt.

Met een in maart 2021 gestarte pilot wil Directzorg medewerkers en cliënten enthousiasmeren om beeldzorg (en in de toekomst mogelijk ook andere digitale toepassingen) in de praktijk toe te passen en onderdeel te laten zijn van hun reguliere zorg- en begeleidingsactiviteiten. Daarnaast wil Directzorg tijdens de pilot ervaren wat de mogelijke toepassingen voor beeldzorg zijn en waar beeldzorg wel en niet een meerwaarde biedt. De ervaringen uit de pilot zullen door Directzorg

worden gebruikt om een plan van aanpak op te stellen voor een structurele implementatie van beeldzorg Directzorg-breed.

Acceptatie van beeldzorg en andere digitale toepassingen, digitaal bewustzijn en digitaal vaardig worden vraagt de komende jaren om een investering. In kennis en bewustwording (door scholing, intervisie en coaching), technologie (hardware en software) en facilitering van de inzet van innovatieve technologische toepassingen. Daar tegenover staat dat deze innovatieve technologische mogelijkheden naar verwachting ook zullen bijdragen aan een doelmatige inzet van onze medewerkers.

5.1.2 Website en externe communicatie

Met deze strategische koers bouwen we aan een hernieuwd en toekomstbestendig Directzorg, waarin we ons met nieuw elan inzetten om onze cliënten de best passende zorg en begeleiding te geven. Dit vraagt ook om een herijking van ons beeld naar buiten toe. Om deze reden is besloten om in de eerste helft van 2021 een nieuwe website en een nieuwe huisstijl te laten ontwikkelen, waarmee de dienstverlening van Directzorg op een duidelijke en aansprekende manier inzichtelijk gemaakt wordt.

5.2 Intern: onze medewerkers en onze organisatie

Directzorg heeft eind 2020 geïnvesteerd in de vernieuwing van haar ICT infrastructuur. Naast een nieuw plannings- en roostersysteem en een nieuw ECD, is er geïnvesteerd in devices voor medewerkers in het primaire proces.

In januari 2021 is een centraal servicebureau opgezet en de medewerkers van het servicebureau en de staf- en ondersteunende afdelingen zijn verhuisd naar een nieuw hoofdkantoor in Schiedam. De komende periode wordt aandacht besteed aan het dichterbij elkaar brengen van hoofdkantoor enerzijds en lijnorganisatie en primaire proces anderzijds. Door dichterbij de lijn aanwezig te zijn, kan in een vroeg stadium worden gewerkt aan effectiviteit en efficiency van processen, het ondersteunen van de lijnorganisatie en het ondersteunen van innovaties.

5.2.1 Goed werkgeverschap

Onze doelstellingen kunnen we niet alleen realiseren; daar hebben we de hulp en inzet van al onze medewerkers bij nodig. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar ook de strategische koers die we voor de komende jaren uitgestippeld hebben, vragen om creativiteit en daadkracht als het gaat om vinden, binden en boeien van onze medewerkers.

Een fijne werkplek

Iedereen gaat graag met plezier naar zijn of haar werk toe. Persoonlijke aandacht en waardering is belangrijk om een werkomgeving als fijne werkplek te ervaren.

Bij Directzorg betekent een fijne werkplek dat we met onze medewerkers in gesprek blijven over hun motivatie, hun talenten en hun wensen. Dat we kansen bieden en mogelijkheden voor groei en ontwikkeling. Dat we rekening houden met barrières waar ze wellicht tegenaan lopen. Dat we overbelasting voorkomen en zorgen voor een gezonde balans tussen werk en privé.

Investeren in kennis en expertise

Directzorg investeert de komende jaren in behoud van medewerkers. Als medewerkers toch besluiten hun loopbaan elders voort te zetten, dan vinden we het belangrijk om te weten waarom de medewerker bij ons weg gaat. Ook het hoge ziekteverzuim is een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren: hoe kunnen we verzuim voorkomen en hoe zorgen we voor een betere vitaliteit van onze medewerkers? Deze vraagstukken vragen dat we ons meer verdiepen in de beweegredenen en wensen van onze medewerkers en daar beter op aansluiten.

Ruimte voor leren en ontwikkelen, is een belangrijke pijler van de strategische koers voor de komende jaren. Directzorg zet daarbij maximaal in op het worden van een lerende organisatie. Het bieden van kansen om specialistische kennis en ervaring op te doen, wordt een belangrijk onderdeel van het binden en boeien van medewerkers. Het opdoen van kennis, het uitwisselen van ervaringen, het oefenen van vaardigheden en het leren van experts zal de komende jaren maximaal worden gestimuleerd. Ook het leren van incidenten hoort hierbij.

5.2.2 Scholing en ontwikkeling

Deskundigheidsbevordering en scholing van medewerkers is de komende jaren belangrijk. Het doel hiervan is enerzijds de ontwikkeling van eigen medewerkers en anderzijds het aantrekken van nieuwe zorgverleners en zij-instromers. Naast scholing en opleiding is er ook veel tijd en aandacht voor intervisie bijeenkomsten en het leren van elkaar.

Medewerkers beheren zelf hun eigen bekwaamheden op het eigen vakgebied, zoals bijvoorbeeld voorbehouden risicovolle handelingen, en staan daardoor zelf aan het roer van hun eigen ontwikkeling. Dit geldt ook voor BIG (her)registraties en verplichte na- en bijscholingen. Zij worden hierbij maximaal ondersteund door de afdeling Opleidingen van Directzorg.

Directzorg biedt zelf scholingen aan en heeft hiervoor op het hoofdkantoor in Schiedam een eigen skills lab ingericht. Zo zorgen wij ervoor dat medewerkers op een efficiënte manier de mogelijkheid krijgen om zich te (blijven) ontwikkelen en om bevoegd en bekwaam te worden en te blijven. Waar nodig en gewenst wordt gebruik gemaakt van externe deskundigen. De komende jaren zal ook e-learning een steeds grotere rol gaan spelen in het scholingsaanbod van Directzorg.

Vanuit de strategische koers vormen dementie zorg, palliatieve zorg, transferzorg en wondzorg belangrijke nieuwe thema's in het opleidingsplan van Directzorg. Medewerkers die zich in één van deze thema's willen specialiseren, krijgen de mogelijkheid om een aanvullende opleiding te volgen.

Directzorg is erkend leerbedrijf voor niveau 3, 4 en 5 opleidingen. Er is voor zowel starters, (zij-) instromers als eigen medewerkers volop ruimte en mogelijkheden om in een leer-werktraject een volledige beroepsopleiding te volgen.

Leiderschapsontwikkeling

In de nieuwe organisatiestructuur zijn nieuwe managementfuncties ontstaan. Deze zijn zoveel mogelijk met medewerkers vanuit de interne organisatie ingevuld.

De nieuwe organisatiestructuur zal in 2021 verder ontwikkeld en worden. Daarbij ligt de focus vooral op het verder uitkristalliseren van taken, rollen, verantwoordelijkheden en onderlinge samenwerkingsverbanden.

Leidinggevenden binnen Directzorg moeten in staat zijn om zelf keuzes te maken en richting te kiezen. Dat vraagt niet alleen om innerlijke balans en persoonlijke rijpheid, maar ook om een duidelijke koers en strategie. Binnen Directzorg geloven we dat mensen in beweging komen van mensen. Wij geloven in de kracht van het individu, maar ook in de kracht van het collectief.

Directzorg zoekt effectieve, dienende leiders. Effectief om onze doelen te kunnen bereiken. Dienend om de medewerkers door gerichte sturing en bewuste steun op de beste en meest optimale manier zijn of haar werk te kunnen laten doen.

In het kader van leiderschapsontwikkeling organiseert Directzorg ontmoetingen om met elkaar te praten over de uitdagingen van het werk. Deze ontmoetingen vinden niet alleen plaats op het niveau van het (Operationeel) Managementteam, maar ook met bijvoorbeeld wijkverpleegkundigen en SPV-ers.

5.2.3 Passende ondersteuning aan het primaire proces

Passende ondersteuning vanuit het hoofdkantoor van Directzorg is een belangrijk aandachtspunt om de strategische koers te kunnen varen en de gestelde doelen te kunnen realiseren. Ondersteunende diensten en processen zijn faciliterend aan het primaire proces van (wijk)zorg en begeleiding. Bij de inrichting en verdere optimalisering van de ondersteunende processen wordt expliciet stil gestaan bij de wensen van de twee productgroepen in de nieuwe organisatiestructuur. Oude gewoontes zullen waar nodig plaats moeten maken voor nieuwe wensen en behoeften. In gesprek met elkaar zal worden bepaald wat passende ondersteuning inhoudt en hoe gezamenlijk en met respect voor elkaars deskundigheid meerwaarde wordt gecreëerd.

5.2.4 Werving

Het inzetten van de gebruikelijke wervingskanalen is lang niet altijd meer voldoende om nieuwe collega's te vinden en vacatures in te vullen. Het vraagt nadenken over andere vormen van het aanspreken van potentiële nieuwe medewerkers en over het breed inzetten van social media. Thema's die de komende jaren binnen Directzorg nadrukkelijk op de agenda zullen staan.

6. Samenvattend

Persoonlijke aandacht en de relatie van mens tot mens vormen het kloppende hart van onze zorg en begeleiding. Onze werkwijze komt ook tot uiting in onze drie andere kernwaarden "dichtbij", "professioneel" en "respect". De kern van onze strategische koers draait om wijkgerichte activiteiten en aanwezigheid, professionele ontwikkeling (zowel als organisatie als als individuele medewerker) en het welzijn van cliënt en medewerker. Cliënten worden in staat gesteld langer thuis te blijven wonen, eigen regie te voeren en mee te blijven doen. We investeren in onze medewerkers én in zorginnovatie, blijven scherp op onze financiële resultaten en houden Directzorg toekomstbestendig. Dat zijn de uitdagingen waar we de komende jaren voor staan.