Duurzaam groeien en stabiel bouwen

Koers 2021 - 2026

RONDOMZORG

Inhoudsopgave

Check-in 2.

Hoofdstuk 1 **Richting de komende zes jaar** 3.

Terugblik op 2020 3.

Hoofdstuk 2 **Ons DNA** 6.

Hoofdstuk 3 **Strategie en doelstellingen** 8.

Hoofdstuk 4 **Zorgprocessen** 9.

Koers 2021-2026 9.

Woonzorg 10.

Dagprogramma 10.

Jeugd & jong volwassenen (16-27 jaar) 11.

Praktijk Gewoon 11.

Hoofdstuk 5 **HRM-processen** 12.

Koers 2021-2026 12.

Blik op de toekomst: de koers tot 2026 13.

Intranet 13.

Hoofdstuk 6 **Bedrijfsprocessen** 14.

Koers 2021-2026 14.

Doelen 15.

Accountmanager 15.

Managementteam 15.

Check-out 16.

Check-in

Rondomzorg helpt cliënten om in aanraking te komen met hun eigenwijze weg en het ervaren van zingeving op deze weg. Dat gaat verder dan 'zorgen voor'. Het gaat over hoe je je leven vorm kunt geven door zelfredzaam te zijn en hoe je aan het roer kunnen staan van je eigen leven. Wij zien de menselijke waarde, de mogelijkheden en de behoeften. Er wordt niet in hokjes gedacht. We kijken naar mens zijn in zijn totaal. We maken zorg menselijker maken en kijken naar wat deelnemers nodig hebben. Dichtbij en kleinschalig, maar ook met betekenis en perspectief.

Een eigen koers
Je eigenwijze weg volgen betekent lef hebben. Van gebaande paden durven afwijken. Het volgen van een eigen koers. Uit oude dogma's en overtuigingen stappen, weg van hoe het altijd was en bewegen naar hoe wij het willen. Onze eigenwijze weg zie je terug in onze organisatie inrichting, ons zorgaanbod, onze bedrijfsvoering, onze hulpverlening en onze basishouding. Het vormt het kader waar we de komende zes jaren naartoe gaan werken en in dit koersdocument nemen we je mee in de koers die we samen gaan bevaren.

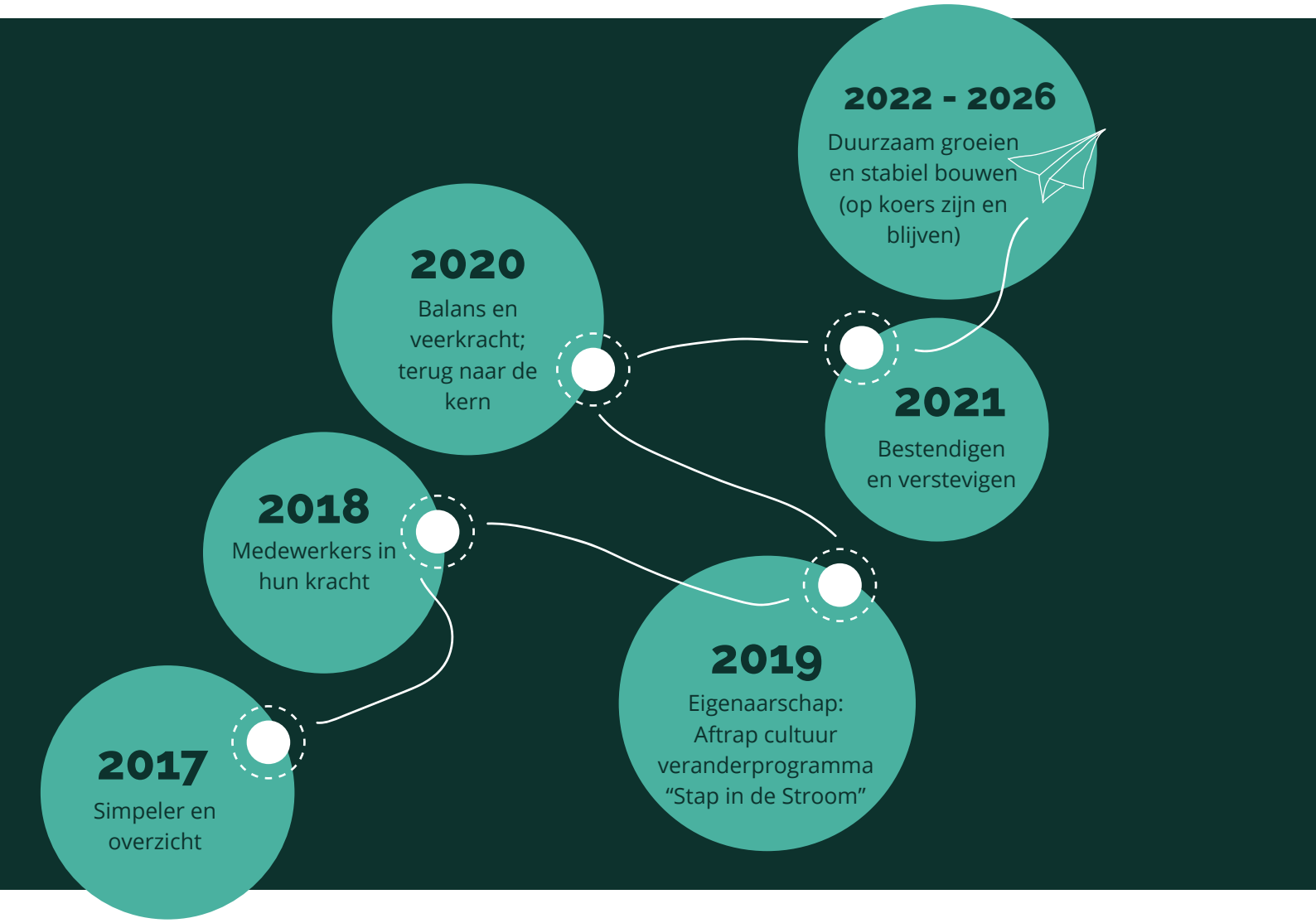
Sandra, René en Danielle

Wij geloven in het DNA van Rondomzorg!

Hoofdstuk 1

Richting voor komende zes jaar

In dit document presenteren wij onze koers voor de komende jaren. Zoals we ook in de afgelopen jaren hebben gedaan, bevaren we de wateren ieder jaar met een ander thema. Altijd met ervaring en frisse energie. Dit nieuwe koersdocument start in 2021 en loopt, in tegenstelling tot de vorige jaren, tot eind 2026.



Terugblik op 2020

2020 was voor ons een jaar van balans zoeken. Er lagen veel vraagstukken en uitdagingen en uiteraard wisten we niet dat we te maken kregen met corona. Rondomzorg is een uitermate veerkrachtige organisatie gebleken in het afgelopen jaar. Balans vinden zat vooral in terug gaan naar onze kern: de waarden waar wij voor staan. Juist door deze beweging zijn we in staat geweest de juiste beslissingen te nemen. Het afgelopen jaar leverde nieuwe inzichten op en nieuwe mogelijkheden die ons gaan helpen om nog beter te worden in wat we doen.

Wat bracht 2020 ons?
Een contract met het zorgkantoor en een onderaannemingsovereenkomst met Windkracht 058. Cliënten die op hun plek waren bij Rondomzorg blijven hierdoor hun zorg bij ons afnemen, wat zorgt voor rust. Ook hebben we een contract met KieN specialistische GGz, verlenging van ons kwaliteitskeurmerk voor de komende 3 jaar door CIIO, een stevige positionering in het zorglandschap, splinternieuwe en frisse websites voor Rondomzorg, Kattencafe Poespas, Motozorg, Tromptheater en onze basis GGz praktijk 'Praktijk Gewoon' , gericht op de cliënt en een nieuw organogram. Tot slot stond 2020 in het teken van het terugvinden van onze klankkleur, middels de campagne 'Ik ben op mijn plek'. Dit vormt een mooie stabiele basis voor de komende jaren!

2021 zal vooral in het teken staan van bestendigen en verstevigen. Wij blijven op onze plek!

- Een nieuw intranet voor medewerkers. Inspirerend, aantrekkelijk, verdiepen, verleiden, rust, beeldend, meedoen, interactief en creatief.
- Overstap naar Care Friend als interactief ECD in plaats van Qurentis. Gebruiksvriendelijk, aantrekkelijk, beeldend, rust en overzicht.
- Nog meer in de bedrijfsvoering samen met deelnemers doen.
- Groeicultuur: Van de ruimte om in de stroom te stappen naar omarmen van groeicultuur.
- We starten met de campagne 'van Werkdruk naar Werkgeluk'.
- We bouwen aan snel en simpel opvraagbare bedrijfs- en procesinformatie structuur.

Hoofdstuk 2 Ons DNA

Binnen Rondomzorg is het uitgangspunt dat je oog hebt voor elkaar, iemand echt ziet staan en zorg verder gaat dan zorgen voor. Je helpt je cliënt bij zijn of haar eigenwijze weg in het leven in zijn totale mens-zijn. Dat kan als je onze leidende principes omarmt.

Eigenwijze weg

Rondomzorg helpt cliënten om in aanraking te komen met hun eigenwijze weg en het ervaren van zingeving op deze weg. Dat gaat verder dan 'zorgen voor'. Het gaat over hoe je je leven vorm kunt geven door zelfredzaam te zijn en hoe je aan het roer kunnen staan van je eigen leven.

Menselijk

Rondomzorg is ontstaan vanuit het verlangen de zorg anders in te richten, voor de mens in zijn totaliteit, zodat er alle ruimte is voor eigenheid. Wij zien de menselijke waarde, de mogelijkheden en de behoeften. Er wordt niet in hokjes gedacht. We kijken naar mens zijn in zijn totaal. We maken zorg menselijker maken en kijken naar wat deelnemers nodig hebben. Dichtbij en kleinschalig, maar ook met betekenis en perspectief.

Meedoen

Meedoen en mee mogen doen vertalen wij van zorgplan tot evenement. We doen dat samen met onze deelnemers en medewerkers. We zien de mogelijkheden van onze deelnemers en van onszelf. Rondomzorg zet haar mogelijkheden in als zinvol en zingevend middel waarin iedereen meedoet. We staan voor vergaand integraal werken en integreren van behandeling, zorg, onderwijs en werkvormen. Het middel biedt het perspectief. Door het inzetten van zingevende middelen ontstaat er een reactie van beweging, verlangen, eigen regie en groei en mogelijkheden op ieders eigenwijze weg.

Vanuit het hart

Rondomzorg slaat de slag tussen zorg verlenen, creativiteit, verbinding en dicht bij jezelf blijven vanuit het hart. We gaan onze eigenwijze weg en om deze mooie missie en visie uit te dragen en voor de deelnemer te laten slagen groeien we allemaal mee. Je bent je eigen gereedschap. We vragen van onze medewerkers dat ze de durf hebben om te groeien, naar binnen te keren en te werken vanuit het hart. Pas als je zelf in balans bent en jezelf kent, kan je een ander helpen en verbinding aangaan. Groeien is onze cultuur!

Duurzaam

Wij dienen een maatschappelijk belang dat wordt betaald vanuit maatschappelijk geld. Hier zo zorgvuldig en duurzaam mogelijk mee omgaan is onze missie en uitdaging. Duurzaamheid vertalen we naar de middelen die we inzetten en de mensen die we aantrekken. We stimuleren medewerkers en deelnemers zich bewust te zijn over de keuzes die we met elkaar maken en de ecologische, financiële en zingevende impact van die keuzes.

Creatief

Je eigenwijze weg volgen betekent lef hebben. Van gebaande paden durven afwijken. De lef om creatief te zijn, te willen groeien en ontdekken, vormt de basis voor onze leidende principes. Steeds weer de vertaalslag naar binnen maken, naar ons hart, vraagt creativiteit. De cliënt zien en haar plek laten innemen vraagt diezelfde creativiteit. Luisteren, aandacht hebben, de juiste focus behouden en je niet laten afleiden door protocollen, inprentingen en overtuigingen die gaan over hoe het hoort en wat er nu eenmaal verwacht wordt van ons of wat je ooit geleerd hebt op school. Doen wat werkt is niet 'doen wat is opgelegd' of 'doen wat anderen ook al doen'. Als hulpverlener je eigen gereedschap scherp houden is investeren in jezelf, willen groeien. En leiderschap tonen over je eigen ontwikkeling en die van onze deelnemers.

Duidelijk en simpel

Wat heeft onze cliënt eraan?
Dit is voor ons de terugkerende kernvraag. Allerhande wetten, regels, verantwoordingsverplichtingen, protocollen en stappenplannen, maken het er voor deelnemers en de hulpverleners niet makkelijker of duidelijker op en kunnen de stelling 'Doen wat werkt' in de weg zitten. We maken een steeds verdergaande beweging van onduidelijk naar duidelijk. We vertalen dit naar alle processen binnen Rondomzorg. Duidelijk en simpel veroorzaakt terugvindbaarheid, overzicht, minder fouten en meer begrip.

Hoofdstuk 3

Strategie en doelstellingen

Ons DNA is zichtbaar in al onze processen, in de (fysieke) inrichting van de organisatie, in onze manier van werken en in de keuzes die we maken. We zijn er trots op dat er een ‘groeicultuur’ huist in ons DNA. Het betekent namelijk dat alle groeipijlers die we maken, zichtbaar zijn in de bedrijfsonderdelen en we sturen en faciliteren vanuit een groei-mindset.

Wij zien de cliënt in zijn totale mens-zijn en willen daarom het integraal werken verder doorvoeren, waardoor de deelnemer meedoet. Het houdt in dat we de deelnemers nog meer betrekken bij de bedrijfsvoering en hun rol bij hun eigen zorgproces optimaal wordt. We groeien naar een stabiele en duurzame organisatie waarin we risico’s goed in kaart brengen en maximaal spreiden. We behouden medewerkers, kennis en kwaliteiten. Het huidige aanbod wordt bestendigd en verbeterd en we zoeken duurzame samenwerkingen in partners die langdurig bij ons passen. Daarbij gaan we enkel contracten aan die aanvullend en passend zijn.

+ Ons DNA is zichtbaar
+ Groeicultuur zit in ons DNA
+ Cliënt in zijn totale mens-zijn
+ Stabiele en duurzame organisatie

Hoofdstuk 4

Zorgprocessen

De cliënt bevindt zich met de medewerker in het hart van onze organisatie, het draait namelijk om de zorg die we bieden. Zorg is in beweging, het gaat altijd door. Tijdens corona, door nieuwe wetten, door digitalisering, door deelnemers zelf, door bezuinigingen en het anders willen inrichten vanuit overheid en gemeenten. De trend is oog voor persoonsgerichte zorg en tegelijkertijd opschaling en goedkopere zorg en samenwerking vanuit de keten. Daarnaast is kwaliteit van de zorg die de medewerkers bieden belangrijk.

Binnen Rondomzorg is het uitgangspunt dat je oog hebt voor elkaar, iemand echt ziet staan en zorg verder gaat dan 'zorgen voor'. Je helpt je cliënt bij zijn of haar eigenwijze weg in het leven in zijn totale mens-zijn. Dat kan als je ons DNA omarmt en met je deelnemer gebruik maakt van het prachtige integrale zorgaanbod wat is gericht op dagprogramma, wonen, behandeling en coaching.

Koers 2021-2026 Inhoudelijke portefeuille

- Duurzame en geplande zorg, met oog voor de gehele mens
- Insteek op basiszorg en creativiteit, preventie en doen wat werkt
- Ik blijf op mijn plek, voor cliënt en medewerker
- Bestendigen en differentiëren van bestaande zorgvormen en uitbouwen van WLZ, jeugdzorg en behandeling
- Medewerkers die vanuit eigenaarschap handelen, groeien, leren, zich verantwoorden, werkplezier hebben en zo de relatie aangaan met de deelnemer
- Integrale zorg betekent het bieden van mengvormen van o.a. individuele- en groepszorg, behandeling, begeleiding, onderwijs en re-integratie, met een voor een cliënt en hulpverlener gezamenlijk toegankelijk cliëntdossier.
- Vergaand integraal werken, wijkgerichte aanpak
- We willen vergaand uitbouwen op mengvormen van behandeling begeleiding, 'onderwijs' en re-integratie
- Eigen certificaat en erkende scholingsdiploma voor onderdelen uitreiken aan deelnemers
- Updaten deelnemersprocessen voor wat betreft toeleiding, monitoring en verantwoording
- Nog beter zicht krijgen op resultaat en uitstroom
- Verwerving contract re-integratie forensisch
- Aanbesteding jeugd contract 2022 en verder
- Aanbesteding Beschermd Wonen 2022

We willen warmte en een fijne sfeer voor de cliënten; een warm thuis.

Woonzorg

Een groot deel van de zorg die we bieden is woonzorg. We willen warmte en een fijne sfeer voor de cliënten; een warm thuis. Ook willen we helder onderscheid maken tussen het woon- zorgaanbod en welk type locatie het beste werkt per deelnemergroep. We blijven non categoriaal werken, maar nemen differentiatie mee per locatie. We steken in op het verankeren van wat goed werkt of gewerkt heeft, met oog voor sfeervol wonen. We bestendigen basiszorg en woontraining, door middel van groepsaanbod. Met een wijkgerichte aanpak bouwen we de intensieve ambulante ondersteuning (vpt, thuisplus, mpt) uit en er komt een nieuwe locatie voor woonzorg.

- + Verankeren woonsfeer
- + Bestendigen basiszorg en woontraining
- + Wijkgerichte aanpak
- + Nieuwe locatie
- + Ambulant uitbouwen

Dagprogramma

We onderscheiden ons met ons middel en unieke sfeer en mogelijkheden. We hebben nu de juiste contracten binnen om voor meerdere groepen deelnemers die op hun plek zijn, een prachtig dagprogramma neer te zetten. De dagprogramma's bestaan uit uitdagende, creatieve programma's en zijn voor jongeren en jong volwassenen en zijn zowel voor bestaande deelnemers als nieuwe. Binnen de dagprogramma's hebben onderwijs en arbeidstraining een prominente plek. We benutten onze middelen optimaal en zetten in op 'écht meedoen'. We vertalen dit in vergaand deelnemers laten participeren binnen de dagprogramma-mogelijkheden en dit te bestendigen; zo doen we het! Vanuit Tromptheater komt er een integraal zorg team, voor deelnemers uit Leeuwarden en hanteren we daarmee een wijkgerichte aanpak. De middelen die we tot onze beschikking hebben (horeca, werkplaats, av-productie, etc.) gaan veel prominenter benut worden, samen met de clienten: ik,wij > samen (=inclusief). Ook kan een dagprogramma ingezet worden als re-integratie plek.

- + Uitdagende creatieve dagprogramma's
- + Zorg/onderwijs en arbeidstraining prominent
- + Echt meedoen
- + Ik, wij > samen
- + Intergrale zorg
- + Re-intergratie

Jeugd & jong volwassenen (16-27 jaar)

Rondom jeugd is de trend dat zorg thuis of zo dicht mogelijk bij huis wordt geleverd waar dat kan en van zo'n goed mogelijke kwaliteit. Binnen Friesland blijkt dat jong volwassenen ten opzichte van landelijk gemiddeld zwaardere zorgvormen nodig hebben. Binnen Rondomzorg is er ontzettend veel mogelijk en zoveel potentie voor jeugdzorg aanbod dat meer kan worden benut. Dat biedt kansen voor onze dagprogramma's, woonlocaties en voor thuisondersteuning.

Onze insteek voor de komende jaren is dat we mengvormen van behandeling, begeleiding, onderwijs en re-integratie voor jeugd gaan uitbouwen. We zijn duidelijk over ons integrale aanbod voor jeugd, ook binnenshuis, met expliciet aandacht voor ons dagprogramma en arbeids-, zorg- en onderwijsprogramma. Ook gaan er korte diagnostiek en behandeltrajecten ingezet worden vanuit de GBggz. We zorgen ervoor dat we genoeg kundige professionals binden of opleiden.

- + Behandelingen mengen
- + Duidelijk intergraal aanbod
- + Korte diagnostiek en behandeltrajecten
- + Professionals binden/opleiden

Praktijk Gewoon

Al jaren hebben we de GBggz praktijk aan ons gekoppeld. Onze cliëntaantallen waren stabiel, terwijl in Friesland meer dan gemiddeld gebruik wordt gemaakt van GBggz zorg. Samen zijn we opgestaan voor Praktijk Gewoon en is er aanbod ontwikkeld dat past bij wie wij zijn. Praktijk Gewoon wordt duurzaam op de kaart gezet. We zijn duidelijk over wat we bieden binnen coaching, behandeling en diagnostiek. We starten in 2021 met een bijbehorende campagne zodat iedereen weet wat we kunnen en 'Gewoon doen'. We bouwen integraal werken rondom bestaande deelnemers vanuit Praktijk Gewoon uit, wat zich vertaalt in meer trajecten voor onze deelnemers. We nemen Praktijk Gewoon mee in de aanmeldprocedure, veelal kan het als tussenstation ingezet worden. We bouwen vergaande samenwerking met Kien specialistische GGZ uit (2021) en bieden door multidisciplinair te werken, samen tweedelijnszorg aan. Ook wordt Praktijk Gewoon een scholingsplek voor gz/psychologen.

- + Duurzaam op de kaart
- + Tussenprocedure
- + Intergraal aanbod richting deelnemers
- + Samenwerking met Kien

Wil je vooruit?
Ga Gewoon.
#PraktijkGewoon

Hoofdstuk 5

HRM-processen

Vanuit HRM hebben we veel stappen gezet om de personele informatie en tools duidelijk en overzichtelijk aan te bieden. We kunnen niet wachten om dit vanuit de campagne van Werkdruk naar Werkgeluk aan te bieden. De campagne van Werkdruk naar Werkgeluk zal de komende jaren worden gevoerd met het oog op een stabiele (HR) organisatie, waar medewerkers met plezier hun werk doen, hun kennis uitdragen en hun ervaring uitbouwen. We werken er naartoe dat we een organisatie zijn waar jij je als medewerker kan en mag ontwikkelen, passend bij dat wat de organisatie nodig heeft. Medewerkers vormen de kern van Rondomzorg, samen met de cliënten die wij bedienen. Als medewerkers zich mogen ontwikkelen en tot hun maximale potentieel komen, dan ontwikkelt de organisatie hierin mee.

Koers 2021 - 2026

Stappen naar een duurzame en toekomstbestendige organisatie

- Verbetertraject beoordeling: per 01-01-2021 start met zelfbeoordeling conform PvA 2020
- HR kapstok en jaarplan voor 2021
- Opleiden van HR uitvoerder (start feb 2021)
- Werken met opleidingsplan personeel (2021) en opleidingsbudget
- Ontwikkeling teamleiders op HR gebied (2021)
- Ontwikkeling CB/HR/Secretariaat (2021)
- Inrichten stagehuis (2021)
- Uitbreiding 0,4 FTE teamleiders (2021)
- Uitbreiding voor 1 jaar 0,1 FTE tbv herinrichting bedrijfsprocessen.(2021)
- Aanpassing snelinvoer salarisadmin om beter gedifferentieerd kosten zichtbaar te houden.
- Terugdringen van langdurig verzuim
- Verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie

Van Werkdruk naar Werkgeluk

De basis van de campagne van Werkdruk naar Werkgeluk is een uitstekend uitgangspunt voor de komende jaren waar we willen ontwikkelen naar het duurzaam inzetten van personeel, behouden van kennis en ervaring, benutten van onze eigen kweekvijver van stagiaires en kwaliteiten. Een aantal zaken komen naar voren in het MTO en de interne audit op de HR portefeuille van 2020. Om de campagne succesvol uit te dragen, zorgen we ervoor dat de leidende principces van Rondomzorg zijn ingebed in alle onderdelen van de organisatie en werkwijzen. Jaarlijks komt er een opleidings- en ontwikkelplan met daarbij een budget op de begroting.

We houden grip op verzuim door het vergroten van kennis en ervaring bij de teamleiders, door uitvoering van verzuim begeleiding in deze organisatielaag te beleggen en door medewerkers en teams bewust te maken van de tools die ze zelf in handen hebben (werkwijze, planning, rooster, vergadercultuur en ontwikkeling). We hebben als doel om bewust bekwaamheid en eigenaarschap door zelfbeoordeling te vergroten, zodat we de groeicultuur in het dna van Rondomzorg kunnen bestendigen. Ons groeicultuur programma maakt deel uit van het inwerken, samenwerken en beoordelen. Aansturing (leiderschap) gebeurt vanuit persoonlijk groeibewustzijn. Voorbeeld doet volgen! Alle medewerkers hebben een groei mindset, Daarnaast hebben we een OR die met passie en plezier het personeel vertegenwoordigt.

+ Ons DNA
+ Jaarlijks opleidings en ontwikkelingsplan
+ Grip op verzuim
+ Groeicultuur bestendigen
+ Zelfbeoordeling

Intranet

Bij de campagne hoort ook een nieuw intranet. Het intranet is overzichtelijk, aantrekkelijk, interactief en dient als kennisplein met een trainingsaanbod voor iedereen die werkt bij Rondomzorg. Ook staat er het standaard aanbod van hartcoherentie training aan medewerkers en implementatie van drijfveren analyse. Het intranet heeft een overzichtelijke werkwijze en beschrijvingen. Het is een medewerker vriendelijk ECD.

Alle onderdelen van Rondomzorg staan uitgewerkt in een jaarplan, waardoor de koers en de doelen voor de teamleden helder zijn. Het is helder welke kwaliteiten er nodig zijn in het team (bepalend voor werving en selectie), wat is er nodig om efficiënt te werken met oog voor de deelnemer, hoe we zorgen voor rust, regelmaat en stabiliteit in het team, wat de lange termijn doelen zijn en hoe het team die per jaar vertaalt en welke keuzes er worden gemaakt ten aanzien van het beschikbare zorgbudget.

+ Nieuw intranet
+ Trainingsaanbod
+ Enthousiaste OR
+ Medewerker vriendelijk ECD

Hoofdstuk 6

Bedrijfsprocessen

In de afgelopen jaren hebben we een grote slag gemaakt bij het implementeren (ook zelf bouwen) en aan elkaar verbinden van helpende ict systemen met betrekking tot allerhande bedrijfsprocessen (administratie software, kassasystemen, MIC systeem, etc.) De aankomende twee jaren staan in het teken van terug eigenaar worden van onze data (deelnemer data, financiële gegevens, etc.) en deze (met name gestapeld) simpel en doeltreffend beschikbaar te krijgen.

Koers 2021 - 2026

Terug eigenaar worden van onze data en deze simpel en doeltreffend beschikbaar krijgen

- Snel en simpel opvraagbare bedrijfs- en procesinformatie
- Het werken vanuit begroting en kwartaalcijfers doorontwikkelen en komen tot begroting en cijfers 2021 op locatieniveau
- Cijfers op afdelingsniveau kunnen presenteren in de loop van 2021
- Werving accountmanager (2021)
- AO/IC beter implementeren in onze organisatie in 2021
- Beter inrichten van onze ict ten aanzien van deelnemerprocessen
- Ons zorgplan en evaluatiesysteem aan alle wetten laten voldoen 2020/2021
- Herstructureren van processen, documenten en communicatie

Doelen

Ons doel is om de komende zes jaar trends te signaleren en risico's beter in te schatten. We willen duidelijkheid krijgen over de benodigde deskundigheidsbevordering en simpel en snel verplichte gestapelde informatie kunnen aanleveren.

Mede omwille van de deelnemerprocessen, richten we onze ict beter in. Dat betekent een betere weergave van doelen, werkpunten en evaluaties (implementatie care friend), snel en simpel gegevens zichtbaar maken over deelnemers en snel en simpel gestapelde informatie zichtbaar maken over deelnemerprocessen en -stromen.

+ Deskundigheidsbevordering
+ ICT verbeteren
+ Snel en simpel

Accountmanager

De accountmanager gaat zich bezighouden met contractering, aanbesteding, nieuwe zorgproducten, contractbeheer en onderhoud bestaande contracten (wijzigen, bijhouden en vastleggen). Ook zorg de accountmanager voor de verantwoording naar opdrachtgevers en beheert die de kwaliteit (planning, oplevering data, etc.).

+ werving
+ Contractbeheer
+ Kwaliteitsbeheer

Managementteam

Als kapiteins van het schip zitten we net als alle andere medewerkers niet stil, we zijn in beweging, vernieuwen scherpen aan, leren en groeien met vallen en opstaan. Wij zijn ieder eigenaar van een kernproces en er mag van ons verwacht worden dat wij deze taak aanvliegen vanuit een PDCA cyclus, medewerkers scherp houden, waken over cultuur, missie en visie en beleid maken waarmee Rondomzorg koers kan houden. We zijn veerkrachtig en zien kansen en mogelijkheden in verandering.

Van MT naar directie

De eerste verandering die om aanpassing vroeg is al een feit: van een 4 koppig MT naar een 3 koppige directie. Formeel vormen Sandra, René en Danielle per 1 februari 2021 de directie van Rondomzorg. Wij hebben per die datum geen tussenlaag in de vorm van een operationeel management. De directie van Rondomzorg staat heel dicht in contact met de medewerkers en deelnemers en vormt geen entiteit op afstand. Wij vinden dat we op deze manier nog veel beter ons DNA kunnen uitdragen.

+ Tijdig anticiperen
+ Bewaken
+ Doorontwikkelen
+ Ons DNA zichtbaar
+ Rondomzorg bestedingen

Check-Out

Onze blik is naar buiten en we anticiperen tijdig op wat op ons afkomt. We bewaken de afgesproken koers, kijkrichting en waar wij in geloven; ieder vanuit hun eigen portefeuille met als houvast dit koersdocument. Portefeuilles en aandachtsgebieden in de praktijk worden doorontwikkeld. Onze eigen kleur en kijk zetten we door, ons DNA laten we overal terugkomen. Rondomzorg gaat worden bestendigd als serieuze organisatie. Veel keuzes nu en in de toekomst maken we vanuit een duurzame overweging. Bij alles wat we doen nemen we: 'Wat hebben wij en onze cliënten nu aan en wat hebben we er over 10 jaar aan?' in acht.

We hebben zin in de komende jaren. Met frisse energie vooruit en met ervaring de weg bewandelen. Met ervaren, professionele en capabele medewerkers op koers blijven. Helder over de waarden vanuit hoe we met elkaar willen omgaan en zorg verlenen. Waarden die richting geven, waar wij in geloven. De boot in rustig vaarwater houden en af en toe stil leggen zodat de kapiteins zicht houden op wat we met elkaar doen en of dit nog ligt in de lijn van onze visie en missie.

Onze koers is onze eigenwijze weg!
We hebben er zin in!

Sandra, René en Danielle

058 299 02 50

www.rondomzorg.nl

rondomzorg@rondomzorg.nl

RONDOMZORG