

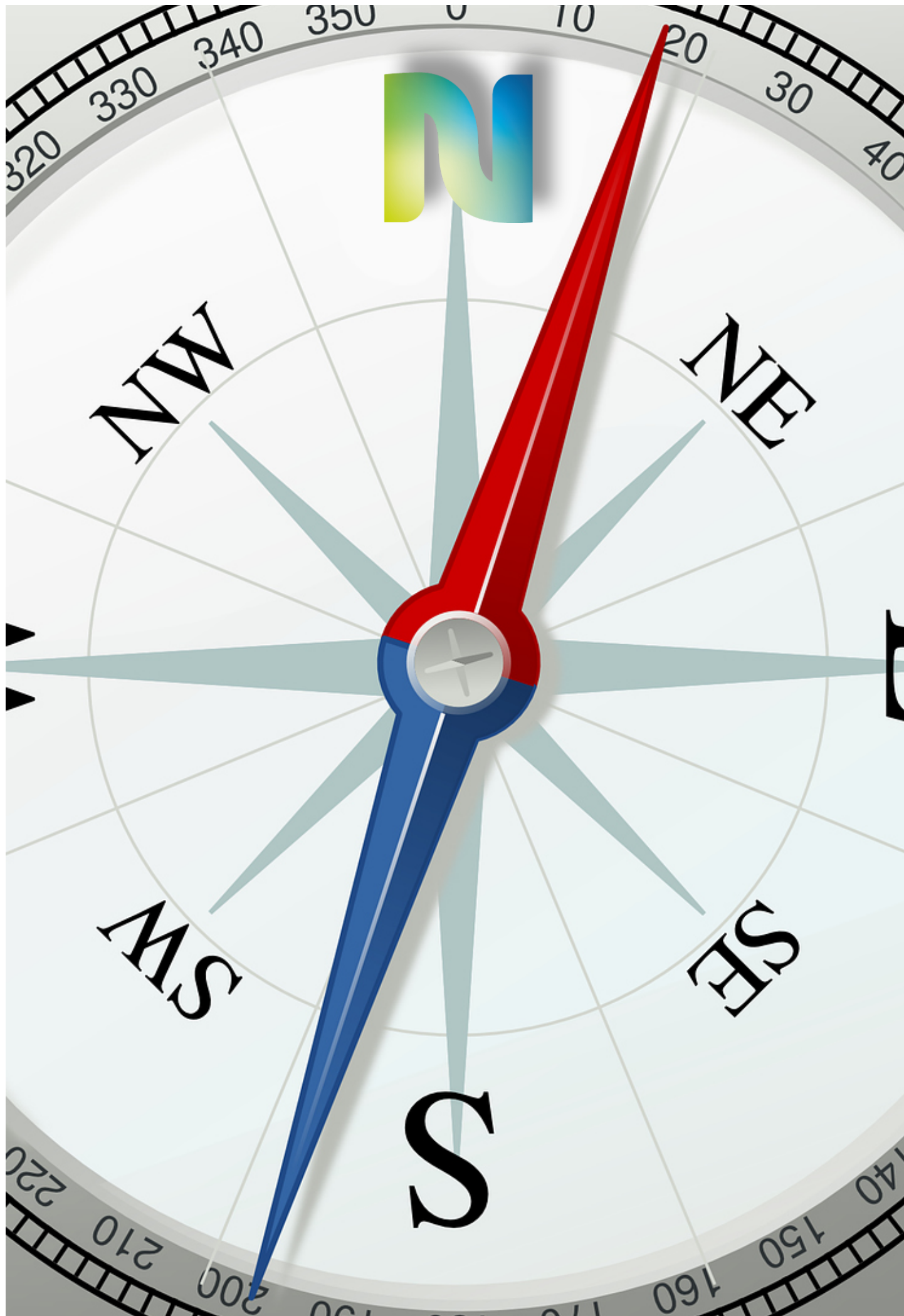
Koersplan 2021-2023

Waar gaat de reis naar toe



noorderzorg





Waar gaat de reis naar toe?

Sinds de start van Noorderzorg staan we voor een groot aantal uitdagingen. Samen werken in en aan een nieuwe organisatie met diverse locaties die ook nog moeten worden versterkt vraagt veel van onze bewoners en van onze medewerkers. Daarbij spelen ook externe factoren een rol waarop we nauwelijks invloed hebben, zoals Corona. In de komende jaren zullen meer grote veranderingen op ons afkomen. De zorgvraag verandert en dat vraagt van ons allen een verandering in denken. We willen immers ook in de toekomstige jaren onze bewoners Altijd thuis kunnen bieden. We gaan dus samen op reis. En een succesvolle reis begint met een goede voorbereiding. Je bepaalt waar je heen wilt gaan, wat je wilt zien en wat je wilt doen. Dit Koersplan geeft in hoofdlijnen aan waar we met elkaar naar toe willen. Een reisplan dat drie jaren beschrijft. Ieder jaar zullen we dit plan weer toetsen en met elkaar kijken of we nog op koers liggen. Laten we samen op reis gaan!

Geke Blokzijl
Bestuurder Noorderzorg

Koersplanjaren

2021 - 2023

2021

Op koers komen

2022

Op koers zijn

2023

Op koers blijven

Noorderzorg: Altijd Thuis

Noorderzorg hanteert de missie ‘Altijd Thuis!’. Thuis zijn betekent voor iedereen iets anders. Wij richten ons op wat de klant belangrijk vindt in het laatste deel van zijn leven. Naast liefdevolle zorg, staan een zinvolle dag, zingeving, ertoe doen en kwaliteit van leven hoog op onze agenda. Als Noorderzorg geven wij altijd thuis. Voor onze klanten, maar ook voor onze collega’s en vrijwilligers die bij ons werken.

Wij zijn trots op het Noord-Groninger land. Wij willen bijdragen aan het behoud van de leefbaarheid ervan en goede en toekomstbestendige voorzieningen voor wonen, welzijn en zorg voor onze ouderen realiseren. Daarnaast willen we een fijne werkgever zijn en uitdagend werk bieden aan mensen die bij willen dragen aan ons bestaansdoel.

Noordelijke vergezichten naar 2023

Als nuchtere Groningse organisatie zetten we de voeten stevig in de klei en kijken tegelijk naar mooie vergezichten en de horizon.

Noorderzorg bestaat sinds eind 2018 als fusieorganisatie in het Noord-Groningse land. Onze provincie is een deel van Nederland waar vergezichten samengaan met tijden waarin de wind hard waait en vrij spel heeft. We zijn gewend aan de elementen van de natuur en kunnen goed omgaan met

de gevolgen daarvan. Noorderzorg is daarom de eerste jaren vooral bezig geweest met het inrichten van de organisatie en het verwerken van zorgen uit het verleden. Na de basis op orde komen zetten wij een nieuwe koers in. In dit koersplan kijken wij vooruit en beschrijven hoe we bij willen dragen aan een toekomstbestendige ouderenzorg en behoud van leefbaarheid in Noord-Groningen.

Met Ruimte, Respect en Passie en vanuit Positieve Gezondheid.

Wij werken vanuit het concept van Positieve Gezondheid, omdat het de mogelijkheden van het leven omvat en niet enkel de beperking door ziekte.

Wij handelen en denken bij alles wat we doen vanuit onze kernwaarden ruimte, respect en passie bij het werken voor onze klanten en ook voor de Noorderzorg collega’s.



Noorderzorg en Altijd thuis!

Wij zijn Altijd Thuis! in de gemeenten Het Hogeland en Eemsdelta

Vanuit toekomst- en belevingsbestendige locaties voor Verpleegd Wonen (verpleeghuiszorg) en Wonen met een Plus (scheiden van wonen en zorg) leveren wij wonen, welzijn en zorg aan ouderen met een lichte tot zware zorg en ondersteuningsvraag. Dagbesteding, huishoudelijke ondersteuning (WMO), thuiszorg en diensten en services in en om onze locaties completeren het geheel. Hierdoor kunnen ouderen hun eigen leven zo lang mogelijk door blijven leven, ook wanneer zij ondersteuning en zorg van ons nodig zijn. En als dan het einde van leven nabij is geven wij ook Thuis.

Positieve Gezondheid zit in ons DNA

Werken vanuit het concept van Positieve Gezondheid

Noorderzorg werkt vanuit de visie van Positieve GEzondheid. Positieve gezondheid wordt gezien als het vermogen je aan te passen en regie te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen in het leven. De essentie is om iemand in zijn kracht te houden of te krijgen en eigenaar te zijn van hun eigen leven. We leveren aandachtvolle en persoonsgerichte zorg en volgen daarbij de fase van leven van de bewoner en/ of klant.

Machteld Huber introduceerde het concept positieve gezondheid in Nederland in 2012. In dit concept wordt gezondheid niet meer gezien als de af- of aanwezigheid van ziekte, maar als het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren.

Voorbereidingen voor de reis

In het traject naar dit koersplan is samengewerkt met diverse Noorderzorgers uit alle geledingen. Medewerkers in de zorg, samen met facilitaire collega's, management en andere ondersteunende diensten en staf, hebben samen nagedacht over het laden van de drie kernwaarden, het invullen van de vier pijlers en de toekomstbestendigheid voor onze ouderen en onze collega's die we graag willen bereiken. We hebben onszelf vragen gesteld hoe we invulling geven aan onze dromen en wensen om wonen, welzijn en zorg op een bij ons passende en duurzame manier voor onze kwetsbare ouderen in te vullen. Hoe we willen omgaan met de maatschappelijke opgaven die wij voor ons zien als aardbevingen, het binden en boeien van (nieuwe) collega's, het introduceren van moderne (zorg)technologieën en veranderingen als gevolg van politieke besluiten. De stappen die we daarin gaan zetten tot en met 2023, beschrijven we in dit voor je liggende Koersplan. Het is daarmee een reisgids die richting geeft voor de komende drie jaren.

Start van de reis

In de zomer van 2020 hebben we de afgelopen jaren van fusie en financieel herstel in ogenschouw genomen. Onze passie ligt in de werkelijkheid van de ouderenzorg. Zoals gezegd: Dat wat er is omarmen we en maken we nog sterker. Een warme en persoonsgerichte ouderenzorg aan onze klanten bieden en daarvoor onze medewerkers in hun kracht te zetten, zijn daarmee

de hoofdtaken van het management en de staf van Noorderzorg. In dat omarmen van de 'waan van alledag' willen we beleidsstukken met veel managementtaal verminderen en het liefst helemaal voorkomen. Geen jaarplannen meer en geen ellenlange teksten. Visuals en vlogs worden de manier van communiceren. Een begroting wordt een voortgaande begroting die we continu ontwikkelen en we focussen met name op de basis van ons bestaan. We zetten onze voeten in de Groningse klei. We willen onze ouderen warme en persoonsgerichte zorg bieden met professionele en betrokken medewerkers die een warm hart hebben voor hun werk. Met dit Koersplan beschrijven we hoe we deze richting ingaan en waarin we willen groeien. Jaarlijks gaan we met elkaar kijken of we de ingezette weg moeten bijstellen en werken we aan de hand van thema's onze reis voor dat jaar uit.

Elke reis heeft voorwaarden en uitgangspunten

Zoals bij iedere reis die je maakt, is van tevoren nagedacht over een aantal voorwaarden of uitgangspunten. Reiswensen kunnen bijvoorbeeld gestuurd worden door het reisdoel dat je wilt bereiken, de omgeving waar je doorheen reist en de weersgesteldheid die je tegenkomt. Maar ook de omvang van je reisbudget bepaalt hoe je wilt en kunt reizen. Ook Noorderzorg heeft dergelijke uitgangspunten tijdens deze koersperiode. Wij beschrijven die in onze vier pijlers waarop de organisatie rust.

De vier pijlers van Noorderzorg



Vier pijlers van Noorderzorg

Noorderzorg rust op vier pijlers. Op de pagina hiernaast worden ze uitgebeeld. In de volgende hoofdstukken beschrijven we hoe we ons werk gaan doen op basis van deze pijlers. Al ons werk en alle plannen die we gaan maken zijn hierop gebaseerd.

Pijler 1 Klanten voelen zich Altijd Thuis met Noorderzorg

Onze klanten zijn ons bestaansrecht en zijn belangrijk. Zonder klanten geen Noorderzorg. Wij staan voor warme persoonsgerichte ouderenzorg. Daarom nemen wij de wensen en behoeften van onze klanten en hun familie als uitgangspunt van ons werk. Wij laten dat zien in alles wat we doen.

Onze zorg en ondersteuning aan ouderen in de regio dragen bij aan zo lang mogelijk zelfstandig en in regie zijn. En daar waar dit niet meer gaat nemen wij liefdevol over. Om zo lang mogelijk zelfstandig te blijven kunnen ouderen in hun eigen huis gebruik maken van huishoudelijke ondersteuning en individuele begeleiding vanuit de WMO. Daar waar in de nabijheid van onze locaties gewoond wordt kan ook thuiszorg van Noorderzorg gekregen worden. Wij hebben Wonen met een Plus (WMP) locaties waar ouderen zelfstandig, gezellig en veilig kunnen wonen en thuiszorg en services aanwezig zijn.

Wanneer extra ondersteuning van mantelzorgers en het bieden van dag structuur bij het ouder worden nodig is, kan onze dagbesteding bezocht worden. Ook kan in het kader van kortdurende verblijf in een van onze locaties gelogd worden. Wanneer de ondersteuningsvraag verder toeneemt en iemand woont in of zeer nabij een WMP locatie is ook verpleeghuiszorg thuis (VPT) mogelijk.

Als de leefsituatie als gevolg van ouderdom en/of ziekte zodanig verandert dat zelfstandig wonen niet meer gaat, zijn onze verpleegd wonen (verpleeghuiszorg) locaties met 24 uren zorg beschikbaar. Wij leveren zorg met behandeling, zo nodig in een afsluitbare etage met maximale bescherming. Ook wordt zorg in de laatste levensfase geboden.

De wensen van onze klant en zijn familie zijn uitgangspunt van ons handelen. De klant bepaalt wat kwaliteit van leven en zinvolle zorg is. Door gastvrij en gericht te zijn op warme persoonsgerichte zorg en ondersteuning vanuit wat nog wel kan en de klant als zinvol ervaart, komt onze visie op Positieve Gezondheid tot zijn recht.

Noorderzorg levert dus wonen, welzijn en alle ouderenzorg tot en met het einde van het leven. Wanneer klanten eenmaal in onze locaties wonen willen we zoveel mogelijk voorkomen dat mensen nogmaals moeten verhuizen. Dit betekent dat in De Mieden en Van Julsingha zorg met behandeling (verpleeghuiszorg) in de gehele locatie kan worden gegeven. Mocht risico's ontstaan op veiligheid als gevolg van bijvoorbeeld dwaal gedrag dat niet met bijvoorbeeld domotica kan worden opgevangen, dan kan overgegaan worden op wonen in een af te sluiten beschermd deel van deze beide locaties.

Hoofdpunten pijler 1

Klanten voelen zich Altijd Thuis met Noorderzorg

Locaties met Wonen met een Plus

Zorg op basis van Positieve Gezondheid

Noorderzorg levert wonen, welzijn en ouderenzorg



Hoofdpunten pijler 2

Medewerkers zijn gemotiveerd en weten wat ze doen

Ruimte voor talentontwikkeling

Kernwaarden Ruimte Respect en Passie krijgen betekenis

Behalen van (nogmaals) een ster 'Beste werkgever' beoordeelt door het personeel

Doordacht leren en ontwikkelingsbeleid

Strategisch Personeelsplan

Participatie in samenwerkingsverbanden

Pijler

2

Medewerkers zijn gemotiveerd en weten wat ze doen

Noorderzorg wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Immers, medewerkers dragen maximaal bij aan ons bestaansrecht en zijn een belangrijke succesfactor voor Noorderzorg. Zonder medewerkers kunnen we ons mooie werk niet doen.

Medewerkers zijn belangrijk en we willen graag dat iedere medewerker zich thuis voelt bij Noorderzorg. Wij bieden de ruimte om talenten in te zetten en te groeien in kennis en ervaring als medewerkers dat zelf willen. We omarmen dat wat we hebben en versterken met respect dat wat er is. Daarbij gaan we uit van de juiste persoon op de juiste plek, omdat dit bijdraagt aan motivatie en werkplezier (passie) en daarmee aan een optimale zorg en dienstverlening aan onze klanten.

In deze ketting van handelen doet iedere schakel ertoe. Onze kernwaarden Ruimte, Respect en Passie krijgen hierdoor mede betekenis.

In deze koersplanperiode hebben we de ambitie wederom een ster in het kader van beste werkgever uit het MTO met Effectory te halen.

Ons werkgebied is relatief dunbevolkt. Wij zien het als uitdaging om in de landelijke omgeving van Noord-Groningen het voorzieningenniveau en de werkgelegenheid op peil te houden. Het is dus onze uitdaging om vakbekwame collega's aan te trekken, op te leiden en tevens te behouden. Wij willen vanuit continu leren en ontwikkelen en door goede arbeidsvoorwaarden onze aantrekkelijkheid als werkgever versterken. Wij doen dit samen met anderen door bijvoorbeeld actief te participeren in de Regionale Aanpak Arbeidstekorten (RAAT).

We stellen een Strategisch Personeelsplan op, waarbij wij ons focussen op de toekomstbestendigheid van Noorderzorg in relatie tot personele vraagstukken. Hierbij denken we aan instroom en behoud, passend opleiden, carrièreperspectief, secundaire arbeidsvoorwaarden, leeftijdsbewust personeelsbeleid en vitaliteit. De komende jaren is dit, samen met het binden en boeien van onze medewerkers, een belangrijk onderdeel voor het succes van Noorderzorg. Ook hierin krijgen onze kernwaarden betekenis. De ruimte die Noorderzorg biedt vanuit respect voor onze professionals draagt bij aan het hervinden, dan wel behoud, van passie in het werk.

Het ontwikkelen naar een Lerende Organisatie wordt ondersteund door een doordacht Leren en Ontwikkelingsbeleid. Ons doel is in te zetten op continu leren en ontwikkelen voor iedereen binnen Noorderzorg. Dit gaat verder dan enkel opleiden en scholing en betreft ook een cultuur vanuit onze kernwaarden met ruimte, respect en passie voor het vak.

Samen met het behandelteam van Noorderzorg en Multimaat zijn we actief in het ontwikkelen van vernieuwingen in de ouderenzorg. Door de groei van de organisatie, staan we voor de uitdaging om ons behandelteam uit te breiden. We zoeken hiervoor samenwerking met collega (ouderen)zorgaanbieders en participeren binnen het samenwerkingsverband RAAT in het deelproject 'grensverleggend zorgen'. Tevens zijn we actief in kwaliteitsnetwerken met andere zorgaanbieders in de ouderenzorg en het UNO/UMCG. Noorderzorg is lid van Zorgplein Noord en neemt deel in het bestuurlijk kennisnetwerk arbeidsvraagstukken van datzelfde Zorgplein Noord.

De afgelopen jaren van fusie en financieel herstel hebben hun resultaat opgeleverd. Het huishoudboekje is in de basis op orde en de toekomst ziet er hoopvol en gezond uit voor Noorderzorg. Dit geeft vertrouwen, maar neemt niet weg dat alertheid geboden blijft. Flexibiliteit in bedrijfsvoering is nodig om passend en tijdig te kunnen reageren op veranderende omstandigheden die vanuit de interne organisatie of externe omgeving kunnen komen. Denk aan effecten van Corona en de gevolgen van de aardbevingsvraagstukken.

Ambities en ontwikkelingen

Om toekomstbestendigheid te borgen zijn investeringen en ontwikkeling nodig gericht op het realiseren van onze visie en strategie. We hebben ambities, willen groeien daar waar mogelijk en voorzieningen voor ouderenzorg in Noord-Groningen op peil houden, alsmede toekomstbestendige ouderenzorg leveren. Er zijn dus kansen en er zijn ook bedreigingen voor onze organisatie.

Vanuit behoefte aan een gecalculeerd risicomanagement actualiseren we jaarlijks onze risico's aan de hand van een risico-analyse. Om het huishoudboekje op orde te houden is het uitgangspunt dat de financiële ratio's op orde blijven. Uitgangspunt is dat de bedrijfsvoering op zorg en vastgoed afzonderlijk 2 à 3 % per jaar opleveren.

We zijn alert op financiële extra's vanuit de landelijke overheid. Daarbij doelen we op bijvoorbeeld de kwaliteitsgelden in de verpleeghuiszorg, maar ook de mogelijkheden die de lokale overheden bieden. Zo is geld beschikbaar vanuit het Woon en Leefbaarheidsplan dat beide rechtsvoorgangers van Noorderzorg in 2018 hebben ondertekend. De gemeente Het Hogeland en ook Eemsdelta zijn Noorderzorg toegedaan en ondersteunen met subsidies sommige projecten die wij

uitvoeren. Ook de provincie heeft geld beschikbaar om plannen in voorzieningen en zorg voor kleine dorpen en gemeenschappen in de provincie te versterken.

Demografisch gezien groeit het aantal ouderen tot 2040 in onze regio, ook het aantal (meervoudige) ziektediagnoses neemt toe. Dit is een kans omdat bezetting van de woon, zorg- en verpleegunits in onze huizen en de vraag naar thuiszorg en WMO-huishouding gegarandeerd lijkt. Tegelijk vraagt het dat we meer passend en gekwalificeerd personeel nodig hebben, anders ontstaat een risico voor onze bedrijfsvoering.

Ouderenzorg heeft de laatste jaren veel aandacht gekregen in de politiek en daardoor zijn landelijk meer (kwaliteits)gelden beschikbaar gekomen. Dat zal naar verwachting de komende jaren nog doorgaan. Wij zijn daar blij mee, omdat het betekent dat een gezond Noorderzorg goede ouderenzorg kan leveren en blijvend kan bijdragen aan het in stand houden van voorzieningen voor ouderenzorg in Noord-Groningen.

Langer thuis wonen is het uitgangspunt van het overheidsbeleid. Al komen we meer en meer tot de conclusie dat daar grenzen in bestaan.

Ook in de politiek wordt inmiddels gediscussieerd over de grenzen van deze uitgangspunten, wat zeker ook geldt voor onze regio. Noord-Groningen is gekenmerkt als krimpregio waar jongeren vertrekken en ouderen achterblijven. Leefbaarheid en goed werkgeverschap zijn dus van levensbelang voor onze regio.

We hebben veel landelijk werkgebied waar vereenzaming een risico is. We zien regelmatig dat ouderen laat in hun leven en ziekteproces bij ons komen wonen. Met onze Wonen met een Plus locaties willen we bijdragen

aan de behoefte naar veiligheid, gezelligheid en zorg dichtbij. Immers, de aanwezigheid van andere mensen om je heen draagt bij aan welbevinden en een zinvol leven, vooral als je ouder wordt en het leven moeilijker wordt. Mensen kunnen wonen in onze Wonen met een Plus locaties wanneer zij zelfstandig kunnen huren en zorg en diensten van ons in kopen. Onze WMP-locaties zijn Hunsingoheerd in Uithuizen, de aanleunwoningen bij De Mieden in Uithuizermeeden, de torens bij Van Julsingha en de Centrumplannen in Delfzijl en wellicht Hippolytushoes in Middelstum.

Mede door het langer thuis blijven van ouderen, ontstaat al sinds jaren een toename van

de complexiteit van zorg in onze Verpleegd Wonen locaties. Meer en meer ontwikkelen deze van oudsher gecombineerde woonzorg- en verpleeghuizen zich naar verpleeghuiszorg. Een ontwikkeling die vanuit bedrijfsvoering door ons wordt omarmd, omdat de zorg aan deze mensen met financieel beter passende indicaties worden onderbouwd. De Verpleegd Wonen locaties zijn van Julsingha in Delfzijl, De Mieden in Uithuizermeeden en de kansrijke nieuwbouw in Uithuizen. Hier kunnen ouderen wonen met somatische- en PG-zorg met behandeling van ZZP 5 en hoger. De Mieden en Van Julsingha zijn van oudsher BOPZ locaties. Bescherming vanuit de Wet Zorg en Dwang kan zo nodig geboden worden in een af te sluiten etage.

Hoofdpunten pijler 3

Huishoudboekje is op orde

Risicos beheren

Subsidies binnenhalen en fondsen werven

Flexibele organisatie om de vele veranderingen in de zorg op te kunnen vangen

Meerjaren strategisch huisvestingplan

Uitbreiden van verpleeghuiszorg (verpleegd wonen)

Versterkingsopgave uitvoeren

Belangrijke investeringen in ICT-technologie

Vervolg Pijler

3

Ons huishoudboekje is op orde Vastgoed en technologische ontwikkeling

(Zorg)Technologie speelt een belangrijke rol in een toekomstbestendige ouderenzorg en slim (samen) werken. Het draagt tevens bij aan oplossingen in de behoefte van toename aan gekwalificeerd personeel. De Wet Zorg en Dwang maakt meer vrijheid mogelijk in het ziekteproces van bijvoorbeeld Dementie en dat kan worden ondersteund door zorgtechnologie. Dementievriendelijke huizen en zorgtechnologie thuis zijn belangrijke ontwikkelingen, die Noorderzorg gaat volgen de komende jaren. Er liggen inmiddels betaaltitels onder deze activiteiten in de afspraken met het zorgkantoor en zorgverzekeraars.

De fusie heeft Noorderzorg nieuwe mogelijkheden gegeven. We hebben ons daarbij de vraag gesteld welke meerwaarde centraal werken vanuit het bedrijfsbureau oplevert. Het pand aan de Industrieweg in Uithuizen huren we volgens contract nog voor een aantal jaren. Conclusie is dat voldaan is aan de wens, beschreven in het fusiedocument, dat deze aangename werkplek niet aan een zorglocatie is gekoppeld en daarmee geen onderscheid gemaakt is door een van de locaties

als 'hoofdgebouw' te bestempelen. We gaan voor de toekomst bekijken of met onze groeiambities dit kantoor voldoende ruimte biedt. Mede in relatie tot ons pand aan de Koningin Julianalaan in Delfzijl willen we in 2021 daarover een besluit nemen.

In het centraal werken vinden wij het belangrijk dat ondersteunende- en stafmedewerkers en management regelmatig op de locaties aanwezig zijn. Wij pogen daarmee elkaar beter te leren kennen en de betrokkenheid op elkaar en bij elkaars werkprocessen te vergroten. Dit draagt tevens bij aan slimmer samenwerken en daarmee aan de effectiviteit van ons werk.

Binnen het bedrijfsbureau geldt flexwerken als middel om slim samen te werken en te organiseren. Mede onder invloed van de Corona maatregelen zal de komende jaren meer worden ingezet op thuiswerken. Daartoe wordt beleid ontwikkeld. Het toepassen van slimme ICT-toepassingen draagt daaraan bij. Moderniseren van het ICT-landschap van Noorderzorg krijgt daarom de komende jaren de

Vervolg Pijler

3

Ons huishoudboekje is op orde Vastgoed en technologische ontwikkeling

nodige aandacht. In het strategisch ICT-beleidsplan is beschreven hoe wij denken dat zorg en ICT-technologie in de komende jaren moet worden gebruikt en worden ingezet. Interessant is te onderzoeken of daardoor minder kantoorruimte nodig is.

Naast verduurzaming van vastgoed heeft Noorderzorg in haar werkgebied te maken met de aardbevingsproblematiek. Hiervoor heeft Noorderzorg op 11 maart 2019 het Groninger Zorgakkoord ondertekend. Hierdoor zijn met zorgpartijen, ministeries voor VWS en BZK, de NCG, provincie, gemeenten en woningcorporaties in het aardbevingsgebied afspraken gemaakt hoe om te gaan met de aardbevingsvraagstukken en de kansen die ontstaan. Naast deze zogenaamde kansrijke projecten, waarin Noorderzorg met Cosis en Lentis participeert in Uithuizen is er de versterking van bestaande panden.

Er is een verscheidenheid van vastgoedprojecten. Ook Noorderzorg heeft haar zorgpanden in de versterkingsopgave. Naast het kansrijke project in Uithuizen en de afspraak

om daar waar mogelijk kansen voor schaalvergroting aan te pakken in de gemeenten Het Hogeland en Eemsdelta is het nodig de totale portefeuille kritisch te beschouwen op haalbaarheid. Om de verscheidenheid aan vastgoed en ontwikkelprojecten te managen heeft Noorderzorg de regiegroep Vastgoed en zorg opgestart en is Fame gevraagd strategische sparringpartner te zijn. Belangrijk is daarbij goed af te stemmen in fasering van de projecten en kansen en risico's in kaart te hebben, alsmede financieel onderbouwde keuzen te maken o.b.v. business cases. Zo laden wij onze strategie en visie op zorg in de vastgoedplannen die wij hebben.

De 'position paper' huisvesting is een periodieke update als voortgangsrapportage op de vastgoedplannen en projecten. In 2021 wordt het strategisch Meerjaren Vastgoedplan vastgesteld.



De oorsprong van Noorderzorg ligt in de intrinsieke behoefte om na de fusie van beide rechtsvoorgangers samen sterker te zijn. Het fusie document had niet voor niks de ondertitel 'Samen sterker in de regio'.

Externe samenwerking

Samen werken of samenwerken is een uitgangspunt dat diep in de genen van Noorderzorg ligt en ook zou moeten blijven liggen. Samen naar de toekomst werken vanuit passie voor ouderenzorg en respect voor ieders inbreng en rol daarbij. De ander krachtig maken en ruimte geven, met respect voor ieders eigenheid en bijdrage. Dat maakt Noorderzorg sterk in haar bijdrage aan het in stand houden van voorzieningen in de keten in de regio Noord-Groningen. De fusie had dat ten doel, de samenwerkingsafspraken met anderen die we nu als volwassen speler in de ouderenzorg hebben ook.

Samen werken we met de gemeenten Het Hogeland en Eemsdelta aan bijvoorbeeld de opdrachten vanuit het WLP (Wonen en Leefbaarheidsplan). We participeren in Uithuizermeeden in relatie tot het project 'dynamiek aan het lint' in een onderzoek naar de mogelijkheden van een gezondheidsplein met wonen en zorg, mede in relatie tot de versterking van De Mieden. De gemeente Het Hogeland levert bijvoorbeeld de subsidie voor het onderzoek, Noorderzorg is de vaandeldrager.

In Delfzijl werken we samen met de gemeente en woningcorporatie Acantus aan de ontwikkeling van centrumplannen en de nieuwbouw in het centrum. In Middelstum met de gemeente Eemsdelta in het kader van onderzoek herontwikkeling Hippolytushoes en in Uithuizen vanuit het GZA samen met gemeente Het Hogeland, Cosis en Lentis

inzake het kansrijke nieuwbouwproject Uithuizen.

Samen met andere zorgorganisaties werken we binnen RAAT aan grensverleggend zorgen. Daarin zoeken we naar oplossingen in het landelijke tekort aan Specialisten Ouderenzorg. Een situatie die mede door de groei van Noorderzorg ook voor ons actueel aan het worden is.

Kennis delen en kennis vergaren. Belangrijke onderwerpen in een kenniseconomie als de onze en een toekomstbestendige ouderenzorg. Dat doe je samen met anderen. We zijn lid van het UNO/UMCG waar innovaties in de ouderenzorg worden ontwikkeld. We delen kennis en ervaring in kennisnetwerken met Meander en De Leyhoeve en we werken samen in relatie tot de Coronacrisis met alle zorgaanbieders VVT in Groningen vanuit het RONAZ. Zo kunnen we nog wel even doorgaan en we hebben er ook al wat over geschreven in dit koersplan. Duidelijk is dat de reis die we maken samen met anderen geleid wordt.

Intern samen-werken

Ook intern is samenwerking een belangrijk issue. Vooral na de fusie, waarin twee organisaties één moeten worden en harmonisatie van processen en ontwikkelen van een nieuwe cultuur het codewoord is. We hebben de fundamenten stevig gelegd. Maar een gewenste gezamenlijke cultuur bouw je in jaren en met een lange adem. Ons doel als Noorderzorg om blijvend toekomstbestendige ouderenzorg in de regio Noord-Groningen te bieden, hebben we met de fusie op stevige fundamenten gezet. Nu is het tijd om samen verder te gaan naar een volgende en volwassen fase van de organisatie. Samen met onze Noorderzorgcollega's, OR, CR en RvT.

Samen-werken aan de koers van Noorderzorg

Medezeggenschap

Onze klanten en onze medewerkers worden vertegenwoordigd in de Cliëntenraad en in de Ondernemingsraad. Zij gaan regelmatig in overleg met de bestuurder over hun belangen. Noorderzorg heeft beschouwd vanuit de WMCZ een moderne Cliëntenraadstructuur vastgesteld, waarbij elke 'business unit' een eigen Cliëntenraad heeft. Tenzij dit niet te organiseren valt. Met vertegenwoordiging vanuit de 'business units' en onder leiding van een onafhankelijke voorzitter is de Centrale CliëntenRaad voor Noorderzorg geïnstalleerd.

Ook de medezeggenschap vanuit de medewerkers van Noorderzorg wordt opnieuw ingericht in één nieuw te vormen Ondernemingsraad. Vanuit een Bijzondere OR worden verkiezingen georganiseerd en vinden voorbereidingen plaats voor een nieuwe OR van Noorderzorg.

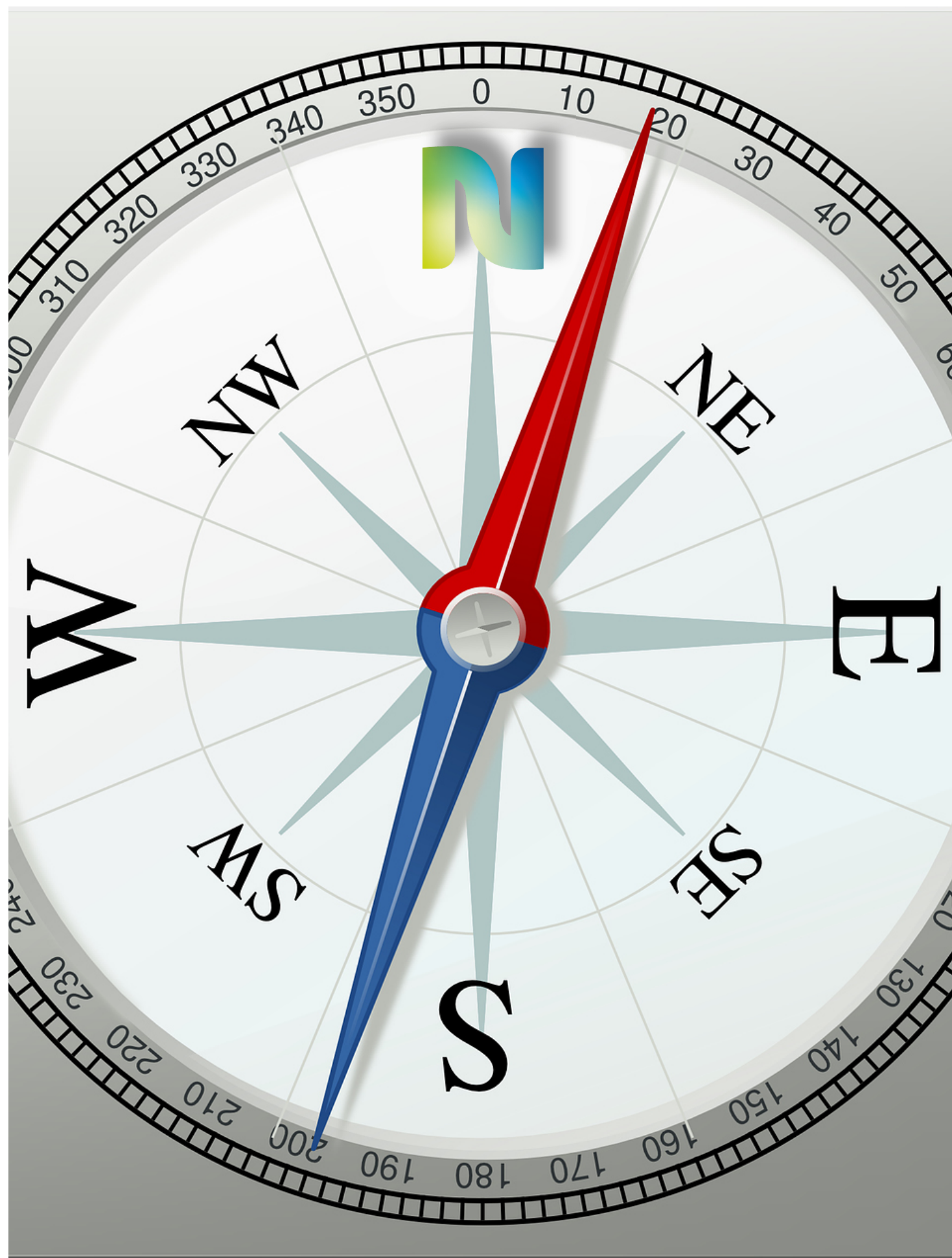
Om beide organen goed te laten functioneren en om de leden hun taak en werk uit te kunnen voeren wordt een faciliteitenregeling opgesteld. Hierin wordt onder meer vastgelegd dat ieder lid de beschikking krijgt over een device zodat digitaal vergaderen wordt mogelijk gemaakt en we niet meer vergaderstukken hoeven te printen.

Naast de formele medezeggenschap structuur willen wij een zodanige werkcultuur ontwikkelen dat de kernwaarden Ruimte, Respect en Passie maximaal tot uiting komen. Rechtstreekse inspraak van medewerkers en van klanten en hun families is daarbij belangrijk. Deze vorm van inspraak willen we in 2021 ontwikkelen.

Hoofdpunten pijler 4

Wij zijn goed in samen-werken

Samen sterker in de regio door samenwerken met gemeenten en zorginstellingen
Kennis delen en kennisvergaan in netwerken
Optimaliseren en harmonisatie van werkprocessen
Uitbreiding faciliteiten medezeggenschap



Koersplan 2021-2023 en het vervolg

Je hebt zojuist het koersplan gelezen. Het koersplan voor Noorderzorg voor 2021 tot en met 2023. Drie jaren waarin wij gaan werken aan het stevig neerzetten van Noorderzorg in de regio Noord-Groningen. Drie jaren waarin wij op reis gaan naar de toekomst en we gaan bijdragen aan toekomstbestendige ouderenzorg in de regio. Met zorg en dienstverlening waarmee ouderen in de laatste levensfase zich Altijd Thuis, of zo thuis mogelijk voelen wanneer zij ons nodig hebben. Een Noorderzorg dat medewerkers heeft die gemotiveerd zijn en weten wat ze doen en de kernwaarden ruimte, respect en passie ervaren en in hun hart voelen. Een organisatie die haar huishoudboekje op orde heeft en midden in de samenleving van het Noord-Groningse staat. Een organisatie waar niemand om heen kan, omdat samenwerken hoog in ons vaandel staat.

Het Koersplan geeft de kaders weer waarmee Noorderzorg de toekomst tegemoet wil treden. Jaarlijks zullen we dit Koersplan kritisch bekijken. Want vast herkenbaar: niet alle dromen en reisplannen kun je waarmaken.

We zijn afhankelijk van interne en externe factoren die we op onze reis zullen tegenkomen. Denk maar aan de coronacrisis waarin we plotsklaps met ons allen zitten.

Als uitvloeisel van het koersplan maken we jaarlijks een Reisplan voor heel Noorderzorg met inbreng van alle managers. Zo'n reisplan geeft aan wat we specifiek in een bepaald jaar willen realiseren halen. Het

beschrijft expliciet niet de basis onderwerpen die vanzelfsprekend zijn. Die komen voorbij in het kwaliteitsplan en ook de begroting en zijn integraal onderdeel als bijlage. Wel beschrijft het reisplan de bijzondere projecten die we in dat jaar willen realiseren.

De jaarlijkse reisplannen zullen we net als dit koersplan, zoveel mogelijk met onze medewerkers en (vertegenwoordiging van) onze klanten gaan maken. Samen willen we onze doelen bereiken en op reis zijn. Gedragen keuzes zorgen voor gemeenschappelijk gedeelde successen. We beïnvloeden daarmee gezamenlijk de reis naar de toekomst van Noorderzorg.

Stichting Noorderzorg
Hunsingoheerd | Van Julsingha |
De Mieden | Bedrijfsbureau

Industrieweg 14B
9981 HJ UITHUIZEN
0595-74 50 10
info@noorderzorg.nl

www.noorderzorg.nl



noorderzorg

