

2024

Aan de slag met de toekomst

De fundamenten van Philadelphia staan stevig. Al meer dan zestig jaar ondersteunen we mensen met een beperking om mee te doen aan de maatschappij. Bij het wonen, werken, leren en ontwikkelen. Duizenden cliënten, bewoners en deelnemers, ieder met zijn of haar eigen verhaal. We hebben medewerkers die zich op prachtige locaties met hart en ziel inzetten voor cliënten en deelnemers en vanuit de staf continu bezig zijn met expertise, ondersteuning en verbetering. Collega's die precies weten waarom ze de zorg en begeleiding zijn ingegaan: voor het mogelijk maken van het gewone leven van de cliënt, voor het helpen ontwikkelen van het eigen leven van de deelnemer. Daarmee raken we direct aan onze missie. Die staat fier overeind: dat gewone, eigen leven doordrenkt veel van wat we doen. En zo hoort het. Het kan en moet nog beter, willen we klaar zijn voor een weerbarstige toekomst. En daar ligt voor ons allen een taak in de komende jaren, met een grote omslag in 2024.

Want bovenop die stevige fundamenten staat het huis dat Philadelphia heet. En dat heeft onderhoud nodig en uitbreiding. Wij allen zijn de architecten, opzichters en bouwvakkers die aan de slag moeten. De uitdagingen worden groter en nemen toe. Het is zwaar weer in de sector. Ook binnen Philadelphia zijn de tarieven op zorg onvoldoende om de kosten van onze zorg en dienstverlening te dekken. Gelukkig wordt dit nog een beetje gecompenseerd door het resultaat op kapitaal. Maar dat neemt jaarlijks af en daarmee staat de financiële situatie steeds meer onder druk, dit is niet duurzaam en houdbaar. Veel meer geld vanuit overheid en zorgverzekeraars hoeven we niet te verwachten, terwijl de personeelskosten en ook de algemene kosten stijgen. De krappe arbeidsmarkt, de niet-dekkende tarieven en de complexer wordende zorg vragen om een structurele verandering, om een transformatie van de manier waarop wij werken.

Verandering is nodig in de begeleiding op elke locatie, bij de collega's van het servicekantoor, van welke afdeling dan ook. Iedereen moet aan de slag met de vraag: welke medewerker ben ik in de toekomst? Wat doe ik, hoe doe ik dat en samen met wie? We zullen anders moeten gaan werken om ons werk met een solide bedrijfsvoering voort te kunnen zetten. We moeten dus zelf naar een oplossing bewegen, zelf transformeren. Deze transformatie kan alleen slagen wanneer wij hiervoor ruimte maken, in ons denken en in de praktijk én die ruimte daadwerkelijk gebruiken. De afgelopen tijd hebben we ruimte gecreëerd door focus aan te brengen op strategische thema's en af te spreken hoe we samenwerken, om kaders te stellen en resultaten te behalen.

Strategische thema's

De vijf thema's, arbeidsmarkt, meesterschap, innovatie, ZO werken we samen en transformatie zijn de leidraad in ieder jaarplan. Daarnaast bepaalt het cluster, de regio, de locatie datgene wat specifiek relevant is. Onderstaand de thema's met in hoofdlijnen wat er te doen en te gebeuren staat.

Arbeidsmarkt

We moeten echt zorgen dat de kosten voor inhuur van extern personeel omlaag gaan. Het thema zet daarom in op goed en ruim vooruit plannen, het zoveel mogelijk flexibel inzetten van zoveel mogelijk eigen medewerkers, op werving, behoud en loopbaanontwikkeling. We beginnen bij de basis: de meest optimale inzet van vaste en flexibele medewerkers. Roosters die kloppen en geoptimaliseerd zijn. Waarbij eenieder nadenkt hoe de beschikbare uren het beste kunnen worden ingezet. Beter vooruit plannen levert meer rust in de roosters zodat vrij echt vrij is. Dat vraagt om flexibiliteit; binnen een locatie, maar ook in het gebied of de regio. Met een vaste kern en zoveel mogelijk flexibiliteit hieromheen zodat cliënten en deelnemers alsnog veel eigen gezichten zien. Functiedifferentiatie kan ook bijdragen; zo wordt in een aantal regio's al een pilot gedraaid met huismeesters die de zorgmedewerkers ontlasten en meerdere locaties bedienen. Ook is er blijvende aandacht voor de instroom van nieuwe medewerkers door te investeren in recruitment en ons werkgeversmerk te verstevigen. En we willen de uitstroom zoveel mogelijk beperken, we hebben zeer bevlogen en betrokken medewerkers en we willen dat die graag bij Philadelphia werken.

Meesterschap

Medewerkers werken aan hun ontwikkeling, zij begrijpen wat op welk moment nodig is aan kennis, vaardigheden en gedrag. We stimuleren nieuwsgierigheid en faciliteren onze collega's zodat zij deelnemen aan de leercirkels en nog beter methodisch werken aan de hand van de doelgroepsspecifieke zorgvisies en de daaraan gekoppelde methodieken. Alles om goed toegerust te zijn voor een toenemende zorg- en ondersteuningsvraag. In 2024 is een start gemaakt met het generieke functiehuis. Dat houdt onder andere in dat medewerkers beter zicht hebben op ontwikkelpaden en carrièremogelijkheden.

Innovatie

We blijven ontwikkelen en innoveren, dat zit in ons DNA. Innovaties die de potentie hebben grote impact te maken, selecteren, ondersteunen en ontwikkelen we met behulp van de Innovatietrechter. Maar ook lokaal en regionaal leven voldoende initiatieven, waarmee iedereen aan de slag kan. Laat je zo nodig helpen een idee methodisch verder te brengen met de A3-methodiek.

ZO werken we samen

We bouwen verder op de fundamenten van zelforganisatie. Binnen kaders die we samen inrichten, structureren we onze werkzaamheden zoveel mogelijk in uniforme kernactiviteiten. We kennen de kaders en weten dus ook wat de ruimte is. De kernhouders werken tussen teams en over locaties en afdelingen heen om van elkaar te leren en elkaar te helpen. We voeren met elkaar schaarste-gesprekken om zo tot zorgvuldige besluitvorming te komen.

Op meerdere plekken zijn locaties voortvarend aan de slag gegaan met sociale innovaties als community living en technologische innovaties als DigiContact. Maar ook met regelarm werken, waarmee bewezen tijd vrij gemaakt wordt door minder te moeten vastleggen. Daar kunnen we met zijn allen nog enorm in groeien. Door pilots en uitproberen in de praktijk hebben we op dit vlak al de nodige kennis in huis. Die moeten we breder benutten. Meer inzetten op community living, DigiContact en regelarm werken levert naast het drukken van kosten veel meer goeds op: meer zeggenschap voor de cliënt, minder werkdruk en meer werkplezier voor de collega. Als een cliënt DigiContact goed leert gebruiken, wordt hij zelfstandiger en daarmee beter voorbereid op een meer digitale toekomst. Dat geldt ook voor meedoen in de buurt en een grotere inzet van het netwerk. Het is niet alleen efficiënter, het maakt cliënten ook beter toegepast op een veranderende omgeving. Daarom moeten innovaties en het netwerk van de cliënt meer onderdeel worden van het zorg- en dienstverleningsproces. Niet als supplement, maar als manier om het werk anders in te richten.

SAMEN WETEN WE MEER: KENNIS VERGAREN, OPVOLGEN EN LEREN VAN ELKAAR

Bovengenoemde thema's geven richting en focus voor alles wat we doen in 2024. Concrete doelstellingen zijn ontwikkeld en gaan we verankeren in onze rapportages. Met behulp hiervan gaan we in 2024 onze voortgang volgen en zo nodig (bij)sturen. We verklaren, kijken terug, stellen bij en blikken vooral vooruit. En nog belangrijker, we gaan van elkaar leren door de resultaten te vergelijken. Het delen van kennis gaat onder andere via de kernhouders, ook PhilaNet kan hierin een mooie bijdrage leveren.

HERIJKEN STRATEGIE

Onze missie van het gewone en eigen leven voor cliënten staat stevig. De kernwaarden liefde, lef en meesterschap net zo goed. De huidige strategie beslaat de periode 2020-2025. Sommige onderdelen zijn de laatste tijd minder relevant geworden, terwijl zaken die op ons afkomen juist om meer aandacht vragen. Daarom beginnen we in 2024 met een traject om de strategie te herijken.

Dit begint bij het verzamelen en op de juiste wijze combineren van informatie. Cliënt en locatieprofielen, onze huisvesting, de arbeidsmarkt, de omgeving en andere externe ontwikkelingen worden gecombineerd en er wordt 10 jaar vooruit gekeken. We willen in de loop van 2024 een nieuw, ambitieus en gedeeld beeld van de toekomst vaststellen.

Als we nu al een blik in de toekomst werpen, voorzien we dat met name in de groep mensen met een licht verstandelijke beperking de digitalisering sterk zal toenemen en dat ondersteuning minder is op plekken waar 'de stenen van ons zijn' en meer bij mensen thuis. Dit terwijl we het netwerk rond de cliënt activeren, met flexibele, eigen werknemers in plaats van tijdelijk ingehuurde mensen. Denk én doe mee in die richting.

EEN SLIMME EN WENDBARE ORGANISATIE

We ervaren zowel in het primaire proces als op de serviceorganisatie een financiële druk en een hoge werkdruk. In 2024 maken we keuzes die ontlasten en leiden tot meer uniformiteit:

- We werken met het lemniscaat en via kernactiviteiten en expertiserollen.
- PhilaNet gebruiken we als intern communicatiemiddel.
- We verstevigen onze (externe) positie op zowel arbeidsmarkt als de positie die voortkomt uit de herijkte strategie.
- We onderzoeken hoe we niet-zorgtaken op de locaties kunnen beperken door andere medewerkers in te zetten (bijvoorbeeld een huismeester). En we bekijken hoe we vanuit de serviceorganisatie een aantal activiteiten anders kunnen organiseren (nieuwbouw, verbouw).

- We onderzoeken het samenvoegen of gezamenlijk aansturen van sommige afdelingen. Denk hierbij aan leerwerkplekken op het Servicekantoor, door te kijken of we het beantwoorden van de vragen van medewerkers slimmer kunnen organiseren in de verschillende servicedesks en de ondersteuning van de lijn met digitale middelen.
- We onderzoeken hoe we slimmer en efficiënter de al bestaande zorg- & kwaliteitsondersteuning vanuit de lijn en de serviceorganisatie kunnen inzetten.
- We stellen onze platformstrategie vast.
- Met de kennis die we opdoen met de herijking van de strategie, stellen we een nieuw huisvestingsplan en digitale transformatiestrategie op voor de lange termijn.

EEN DUURZAME ORGANISATIE

We hebben als organisatie ook een verantwoordelijkheid om de footprint die we achterlaten voor de volgende generatie te verbeteren.

We hebben de Greendeel ondertekend en er lopen veel mooie initiatieven op verschillende plekken binnen de organisatie. In 2024 werken we aan een overkoepelend plan. Hoe kunnen we bijvoorbeeld nog meer energie besparen door duurzamer te (ver)bouwen maar ook door minder energie te gebruiken op de locaties.

Een belangrijk thema is ook voeding. Hoe kunnen we bijvoorbeeld minder voedsel verspillen. Daarmee bouwen we ook samen aan een duurzame en inclusieve gemeenschap.

Verandering maken we samen

In 2024 schetsen we samen een ambitieus beeld van de toekomst, van hoe de wenselijke wereld er wat ons betreft uit moet zien. En hoewel de concrete aanpak nog niet overal duidelijk is, zijn de contouren dat wel. Dat het anders moet, is duidelijk. Want... *'als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg.'* Het is een tegeltjeswijsheid die zegt: alles blijft hetzelfde als je niet verandert. In onze sector gaat dit niet op. Want als wij doen wat we deden, krijgen de cliënten en medewerkers in de toekomst steeds minder dan ze kregen. Denken over verandering is dan ook geen vrijblijvend experiment, maar een opdracht. Een opdracht die tot resultaat moet leiden. Ga voortvarend aan de slag met jaarplannen van de clusters en afdelingen, weet welke kant we opgaan en maak ruimte voor verandering. Zo kunnen wij de toekomst aan en kan de cliënt van ons op aan.