



woonzorgcentrum
De Annenborch

Publicatie personeelsgegevens 2017

Stichting Woonzorgcentrum De Annenborch

De Hoef 100
5242 CN ROSMALEN

Janneke Pander
Bestuurder/directeur

Na een warm onthaal op 1 november 2016 als nieuwe directeur/bestuurder van de Annenborch ben ik me inhoudelijk gaan oriënteren op de taak en opdracht voor de komende jaren. Na 100 dagen heb ik, samen met het managementteam, op 8 februari 2017 mijn algemene beschouwingen gedeeld met de medewerkers op een interne werkconferentie. De grote opkomst, de sfeer en het draagvlak van die bijeenkomst geven veel vertrouwen voor de toekomst, die niet zonder uitdaging is.

Missie en Visie

“De Annenborch voor *“un goeien aard”* is het motto van 2017 waar we onze missie en visie in vertaald hebben. De relatie tussen mensen, het streven naar plezier in een onderling goede samenwerking staat bij de Annenborch voorop. Alleen dan, zo is onze overtuiging, wordt het lokale en sociale belang zichtbaar gediend, is er sprake van *“un goeien aard”*. Wij doen ons werk oprecht, gastvrij en zorgzaam.

We gaan uit van de universele behoeften voor ieder mens. De behoefte aan liefde, erkenning, sociaal contact, relaties, lekkere maaltijden, beweging, zingeving, gezonde slaap, buitenlucht, cultuur, activiteiten. We stellen alles in het werk om dat, ondanks het ouder worden en de toenemende zorgafhankelijkheid, voor iedereen ter beschikking te stellen.

Horizon en omgeving

Klant

We beseffen ons bij de Annenborch dat vergrijzingscijfers maken dat meer inwoners in Rosmalen dan de huidige cliënten, zorgafhankelijk zijn en worden. Voorlichting, preventie, thuiszorg, maaltijdvoorziening voor de buurt, toegankelijk zijn en samenwerken in Rosmalen met andere organisaties rekenen we daarom tot ons domein.

Medewerker

We willen vooruit. Ervaringen uit het verleden, zijn lessen voor de toekomst. Daarmee zijn deskundigheid, de wil om te leren en openstaan voor feedback basisbeginselen, waar we voortdurend in willen groeien.

Organisatie

Om geen tijd en geld te verspillen willen we organisatorisch op orde zijn en financieel gezond. Aansluiting bij de toekomst kunnen we alleen houden als we vanuit een opgeruimde organisatie, wendbaar en flexibel in kunnen spelen op kansen en blijvende veranderingen.

Behalen doelstelling

De veranderingen in Nederland met betekenis voor de ouderenzorg in Rosmalen zijn enorm. Dubbele vergrijzing in combinatie met ontgroening, opdeling van budget over verschillende diensten en bij veel verstrekkers, een almaar toenemende vraag naar verantwoording in combinatie met individualisering en beschermde privacy, politieke verschuivingen en heersende opinies en beeldvorming in de media, vertroebelen de oeroude opgave van mensen onderling: liefdevol naar elkaar omzien en de ander helpen als het nodig is. De Annenborch wil al haar talent en professionaliteit aanwenden om dat doel boven alles te blijven stellen, binnen de almaar veranderende context.

Veranderingen in- en externe factoren

De grootste veranderingen in 2017 voor de Annenborch zijn gelieerd aan mijn aanstelling als Bestuurder/directeur. Mijn mensbeeld, kijk op organiseren en stijl van leidinggeven hebben invloed op de gehele cultuur en structuur van de Annenborch en bepalen een groot deel van de richting de komende jaren.

Het ordeningsprincipe dat ik hanteer is altijd ingedeeld langs de kolom:

- Klant
- Medewerker
- Organisatie

Het geeft in redeneren de juiste volgorde van belangrijkheid aan bij de Annenborch. In alle overlegvormen, beschrijvingen en overzichten zijn die straks te herkennen. De volgorde van belangrijkheid kan verschillen met de lijst van prioriteiten, omdat simpelweg sommige zaken eerst moeten worden opgepakt. Clichés als 'buiten bepaalt binnen' en 'binnen beginnen, buiten winnen' gaan in deze startfase zeker op. Die urgentie verandert niets aan de belangrijkheid. De termijn van het jaarplan is vooralsnog op twee jaar, de focus vooral gericht op het op orde houden en krijgen van de interne organisatie.

Erkende zorginstelling

Stichting Ouderenzorg De Annenborch is een toegelaten zorginstelling voor het bieden van de functies: dagopvang, persoonlijke en huishoudelijke verzorging, verpleging, ondersteunende begeleiding, (tijdelijk) verblijf en wijkverpleging. Tevens beschikt de stichting over een officiële erkenning voor verpleeghuisplaatsen, bestemd voor het bieden van zorg aan bewoners geïndiceerd volgens de wet op Bijzondere Opnemings Psychiatrisch Ziekenhuis.

Personele samenstelling

De medewerkers van de Annenborch zijn energiek, toegewijd en uiterst ijverig. De personele samenstelling is overwegend homogeen. Bijna allemaal vrouw, een hoog gemiddelde leeftijd, gelijkgestemd en van hetzelfde opleiding- en functieniveau. De sfeer en de onderlinge collegialiteit is goed. Het verzuim is laag. Routine, vertrouwde werkwijzen en lang bestaande denk/werkpatronen overheersen nog. Er is behoefte aan gedeelde visie, informatie, inspraak, erkenning, variatie en vernieuwing. Op het tactische en strategische niveau gaan we werken aan doelstellingen en plannen om de aansluiting met de recente, moderne ontwikkelingen te houden en te verkrijgen.

Peilmaand juni 2017

Aantal functionarissen in loondienst	135
Aantal vrijwilligers	90
Aantal fte contractbasis	73,5
Aantal cliëntgebonden functies	126
Percentage in aantal	93,3%
Percentage in fte	92,3%
Aantal verzorgenden niveau 3	49
Aantal verpleegkundigen niveau 5	1
Aantal leerlingen verzorging niveau 3	8
Percentage leerlingen zorg	16%
Percentage verzuim mei 2017	2,0%
Kwaliteitskeurmerk HKZ 2015	mei 2017

Opleiding en training

De Annenborch wil naast een goede zorgorganisatie ook een goed opleidingsinstituut zijn. Om de aansluiting bij de zwaardere en meer complexe zorg te houden, willen we naast verzorgenden IG ook verpleegkundigen op gaan leiden. De bevoegdheid daarvoor is onlangs binnengehaald door de opleidingsadviseur van de Annenborch. Het door haar gemaakte strategische opleidingsplan staat binnenkort op de agenda van het beleidsteam. In 2017 zijn de scholingen en trainingen vooral gericht op het in stand houden van het huidige, de komende jaren gaan we gebaseerd op een gedeelde strategie meer ontwikkelingsgericht scholen en opleiden.

Werken vanuit een “cultuurogram”

Van oudsher is de zorg in Nederland een lijnorganisatie en hiërarchisch van aard. In de visie van de Annenborch is dat een achterhaald model en willen we het primaire proces leidend laten zijn en al het andere in dienst daarvan brengen. Dat betekent dat eigen verantwoordelijkheid, initiatief en de ervaren kwaliteit belangrijke indicatoren worden voor onze professionele kwaliteit. Daarmee is bij de Annenborch sturen op gedrag en beleving van een groter belang dan vanuit macht en middelen. Het nieuwe model is op alle niveaus geïntroduceerd en kent nu al veel begrip en draagvlak.

Wet- en regelgeving

Het is bij de Annenborch een bewuste keus ons aan de wet- en regelgeving te houden, niet omdat het moet, maar omdat we als betrouwbare partner bekend willen staan. Voor de cliënt omdat die ons treft op een kwetsbaar moment in het leven, voor de medewerkers omdat zij mogen rekenen op een goede werkgever en in de zakelijke omgang met andere organisaties zodat we als betrouwbaar te boek staan.

Bij grote veranderingen in de branche, zoals de klachtenregeling en het nieuwe kwaliteitskader in de zorg, zoeken we de afstemming via het bestaande netwerk in de regio. We willen daarmee voorkomen dat we als kleine speler zelf het wiel moeten gaan uitvinden. Regelgeving die niet direct het cliëntbelang dient, proberen we te vermijden. De doelgroepenregistratie en de productiecontrole zijn daar voorbeelden van. Echter, als kleine speler gaan we eerder schikken, omdat protesteren tegen de overbodigheid van sommige regels energie kost en recalcitrant gedrag ons niet past.