Sirjon
ZORGGROEP

Perspectief door Verbinding

Strategisch plan Zorggroep Sirjon 2020-2022

DE BEDOELING

Een verbindende organisatie worden

- Voor de cliënt
- Met de omgeving
- Voor elkaar

HOE BEREIKEN WE DIT?

Door samen te leren en te ontwikkelen

- Samen reflecteren
- Delen van successen
- Ontwikkeling door Sirjon Academie
- Scholing en coaching

ONZE KAPSTOK

Begeleiden met perspectief

- Ken de cliënt
- Ken jezelf
- Ken de ander

Van daaruit aansluiten bij de cliënt en passende zorg bieden.

‘Perspectief door Verbinding’

Samenvatting strategisch plan Zorggroep Sirjon 2020-2022

Sirjon
ZORGGROEP

Inhoudsopgave

1.	Een nieuw strategisch plan	1
2.	Externe en interne context van Zorggroep Sirjon	3
2.1	Welke ontwikkelingen zien we om ons heen?	3
2.2	Welke ontwikkelingen zien we binnen Zorggoep Sirjon?	7
2.3	Wat betekenen deze ontwikkelingen voor ons?	9
3.	Wat is onze ambitie?	11
4.	Onze keuzes	17
4.1	Waarom - de bedoeling: ‘Verbindende organisatie worden’	17
4.2	Hoe - Samen leren en ontwikkelen	23
4.3	Wat - Begeleiden met Perspectief	23
5.	Welke lijnen zetten we uit?	24
5.1	Wendbaar zijn	24
5.2	Externe en interne positionering	24
5.3	Programma ‘Samen leren en ontwikkelen’ en ‘Begeleiden met Perspectief’	25
5.4	Inrichting en bedrijfsvoering	25
6.	Ten slotte	28

1. Een nieuw strategisch plan

Voor je ligt het strategisch plan 'Perspectief door Verbinding' van Zorggroep Sirjon voor 2020-2022. In dit plan beschrijven we waar we als organisatie eind 2022 willen staan. Het bouwt voort op de koers zoals die is ingezet met het strategisch plan 2017-2019. Dit is een goede koers geweest. Voor de komende jaren is het onze ambitie om als zorggroep door onze gezamenlijke kracht, en in samenwerking met anderen, de uitgezette lijnen door te ontwikkelen.
Die gezamenlijke kracht ontstaat door verbinding.

In verbinding met... Voor ons allen geldt dit dagelijks. We zijn verbonden met de mensen om ons heen. In een organisatie waar mensen met mensen werken, is verbinding van wezenlijk belang. Zorggroep Sirjon wil een verbindende organisatie zijn voor de cliënt, in verbinding zijn met de omgeving en een verbindende organisatie zijn voor elkaar. Om zo samen met de cliënt naar de beste zorg te zoeken. Zo kunnen we hen dienen en voor hen van betekenis zijn. In dit plan lees je hoe we een verbindende organisatie willen zijn en wat we daarmee willen bereiken.

Verbinding hebben, echt contact hebben, maakt de zorg mooier en rijker. Het kennen van de cliënt, van jezelf en van de ander is hierin van wezenlijk belang. Wat ons bovenal verbindt is onze identiteit.
Onze merkbelofte luidt: 'In afhankelijkheid van de Heere en vanuit oprechte liefde en aandacht, delen wij het leven met elkaar.' Dagelijks gaat Gods Woord open, wordt hierin gelezen, hierover gesproken en gezongen. Door medewerkers die bij het bieden van de zorg ook proberen te delen van wat de Heere ons leert in Zijn Woord. Door cliënten die soms vanuit hun leven met ons delen waar het wezenlijk om gaat.

Dit geeft de zorg die Zorggroep Sirjon biedt perspectief en Perspectief!

Raad van Bestuur
Ad Plomp en Gerda de Pater

2. Externe en interne context Zorggroep Sirjon

In dit hoofdstuk worden de externe en interne context van Zorggroep Sirjon geschetst. De meest relevante ontwikkelingen die we op dit moment om ons heen en binnen de organisatie waarnemen, worden weergegeven. Daarnaast wordt beschreven wat deze ontwikkelingen betekenen voor de organisatie.

2.1 Welke ontwikkelingen zien we om ons heen?

Een aantal ontwikkelingen binnen en buiten de zorg heeft impact op het leven van mensen met een langdurige zorgvraag of voor ons als organisatie.

Ontwikkelingen in de zorg

Binnen de gehandicaptenzorg zien we een toename van complexiteit van de problematiek en zorgvraag van de doelgroep. Daardoor worden er meer hogere indicaties afgegeven. Deze toenemende complexiteit heeft verschillende oorzaken:

- Het aantal ouderen met een verstandelijke beperking groeit.
- Door het verminderen van vrijheidsbeperkingen en het gebruik van psychofarmaca is er sprake van een intensievere inzet van begeleiding.
- Door een afbakening van verblijf voor cliënten binnen de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ), is er binnen de gehandicaptenzorg een toename van cliënten met een verstandelijke beperking gecombineerd met GGZ-problematiek.
- Door de toenemende complexiteit van de maatschappij neemt de zorgvraag van clienten met een licht verstandelijke beperking toe.

Binnen de ouderenzorg is de dynamiek van de ontwikkelingen landelijk gezien op dit moment groter dan binnen de gehandicaptenzorg:

- Er is sprake van een snel toenemende behoefte aan verpleeghuiszorg en de zorgvraag binnen het verpleeghuis is complexer.
- Daarnaast wonen ouderen langer thuis, waardoor er een toenemende behoefte is aan een tussenvorm van wonen tussen het thuis wonen en verpleeghuiszorg in: het ‘oude’ verzorgingshuis, maar dan in een andere vorm. Er worden landelijk oplossingen bedacht om in dit gat te voorzien.
- Voor ouderen is het belangrijk dat er een gestroomlijnd proces is van thuis wonen tot opname in het verpleeghuis. Het belang van samenwerken tussen wijkverpleegkundigen, huisartsen en verpleeghuis neemt daardoor toe.

Door de toename van de complexiteit van de zorg binnen de gehandicapten- en ouderenzorg zijn er steeds meer huisartsen die de verantwoordelijkheid voor de behandeling niet meer willen dragen. De overheid bezint zich over het integraal aanbieden van Wlz-zorg: alle cliënten die in een instelling verblijven of geclusterd VPT ontvangen, zullen mogelijk in de toekomst verblijf mèt behandeling ontvangen. Hoe dit verder uitgewerkt gaat worden, is nog onduidelijk.

Op dit moment worden er voor kwaliteitsverbetering in de ouderenzorg extra middelen beschikbaar gesteld. Daarnaast zijn binnen de gehandicaptenzorg per 2019 de tarieven voor de hogere Wlz-indicaties gestegen. Dat maakt het aantrekkelijk om rondom de hogere indicaties meer volume te creëren, zeker omdat door de zorgkantoren het ‘geld volgt cliënt’-principe wordt gehanteerd. Dat laatste uitgangspunt biedt ook kansen voor het ontwikkelen van zorgaanbod voor nieuwe zorgvragen van cliënten.

De manier om een cliënt te ondersteunen verandert. De zorg richt zich meer en meer op de persoon in plaats van de aandoening. Als het gaat om het zoeken naar oplossingen voor de zorgvragen van cliënten, wordt over domeinen heen gekeken. Problemen worden op een andere manier en door meerdere partijen opgelost. De financierders van de zorg (zorgkantoren en gemeenten) staan er voor open om hierover het dialoog te voeren en aan deze oplossingen bij te dragen.

Landelijk gezien is, in verband met de toenemende zorgvraag en vergrijzing, het betaalbaar houden van de zorg naar de toekomst toe een uitdaging. Er is daarom steeds meer aandacht voor het voorkomen van zorg door preventie, vroegsignalering en wijkvoorzieningen. Ook is er aandacht voor het vervangen van zorg door een actieve bijdrage van de samenleving en de inzet van technologie.

Uitdagingen op de arbeidsmarkt

Er is sprake van een oplopend personeelstekort en een grote krapte op de arbeidsmarkt. Sollicitanten hebben ruime keuze uit werkgevers. Werkzoekenden uit de reformatorische achterban kiezen niet vanzelfsprekend voor werken bij een reformatorische zorgaanbieder.

Door de toenemende complexiteit van de zorg neemt de vraag naar gekwalificeerd en deskundig niveau toe. Er is behoefte aan meer gespecialiseerde medewerkers, bijvoorbeeld rondom specifieke doelgroepen of palliatieve zorg.

Verdergaande digitalisering en inzet van technologie

Er komen steeds meer toepassingen op het gebied van ICT, e-health en domotica beschikbaar. Enerzijds om mensen met een beperking te ondersteunen, anderzijds om de zorg en ondersteunende processen efficiënter te maken. Deze ontwikkelingen gaan heel snel en het belang ervan wordt steeds groter. Daarnaast is de overheid bezig om elektronische gegevensuitwisseling wettelijk verplicht te stellen in de zorg.

2.2 Welke ontwikkelingen zien we binnen Zorggroep Sirjon?

De afgelopen drie jaar stond 'Samen dienen en delen; identiteitsgebonden, toekomstbestendige en lokaal verankerde zorg' centraal in de strategie van Zorggroep Sirjon. Daarbij hebben we binnen de organisatie gewerkt aan zes strategische ambities:

1. **Zorgaanbod**
2. **Naar buiten gericht zijn en samenwerken**
3. **Verbonden met de lokale gemeenschap**
4. **Slagvaardige netwerkorganisatie**
5. **Aantrekkelijk werkgever zijn**
6. **Bedrijfsvoering op orde**

Met elkaar hebben we in de achterliggende drie jaar het volgende bereikt:

- Onze manier van zorgen, ontwikkelde zich van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. De mogelijkheden van zorg voor de cliënt zijn vergroot. Familie en mantelzorgers participeren volop en vanzelfsprekend in de zorg en begeleiding voor de cliënten. Hierbij zijn een goede relatie en communicatie van belang; het gesprek onderling heeft een grotere plaats ingenomen.
- Binnen Siloah zijn twee nieuwe zorgproducten ontwikkeld: het kinderdagcentrum en het gezinshuis.
- Binnen Siloah heeft Begeleiden met Perspectief, een concretisering van onze zorgvisie voor de begeleiding aan cliënten, goede resultaten opgeleverd. Het biedt daadwerkelijk perspectief, voor zowel de cliënten als medewerkers.
- Elim en Maranatha zijn zich gaan richten op het bieden van complexe zorg. Binnen Elim is de omslag naar het bieden van verpleeghuiszorg volledig gemaakt, zo is ook in het oosten van het land identiteitsgebonden verpleeghuiszorg beschikbaar.
- Met behulp van de kwaliteitskaders voor de gehandicapten- en ouderenzorg is gewerkt aan professionalisering van de zorg, het leren van en met elkaar en het verantwoorden van de kwaliteit van zorg.
- De cliënten zijn tevreden.

- Op lokaal niveau werken we samen met betrokken kerken.
- Onze netwerkgerichte houding is aan het groeien. Siloah, SVRO en het DCS zijn in de achterliggende periode naar elkaar toegegroeid.
- Onze wendbaarheid is vergroot.
- We hebben zeer betrokken en bevlogen medewerkers en kunnen rekenen op de inzet van veel vrijwilligers.
- Er zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van het binden en boeien van de medewerkers: de arbeidsmarktcommunicatie is geïntensiveerd, arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijker gemaakt en het functiegebouw van Siloah is herijkt, zodat er voor medewerkers beter passende functies beschikbaar zijn.
- Op dit moment is de financiële uitgangspositie van Zorggroep Sirjon goed, maar richting de toekomst uitdagend. De omgang van de vastgoedportefeuille is relatief omvangrijk. De solvabiliteit van Zorggroep Sirjon bedraagt ten opzicht van het balanstotaal 27%. De rendementsontwikkeling is positief, maar kent een dalende ontwikkeling.

In het kader van de strategische keuzes werd een koerswijziging gemaakt:

- De organisatie ging kantelen van centraal gestructureerd naar een situatie waarin werd gekozen voor meer verantwoordelijkheid in de teams met behulp van het concept zelforganisatie, zodat er ruimte ontstond voor het samen organiseren van de zorg voor de cliënt.
- We gingen gebiedsgericht werken met een nieuwe gebiedsindeling en er kwam een nieuwe managementstructuur.
- Daarnaast kwam er een aanpassing van de dienstverlening door het Dienstencentrum (DCS) aan de veranderende organisatie.

Bij die koerswijziging is veel aandacht gegaan naar het organiseren en structureren van de wijzigingen. Dat was nodig om de strategische ambities waar te kunnen maken. De ambities om een passend zorgaanbod te hebben en naar buiten gericht en ondernemend te zijn, hebben daardoor tot nu toe minder aandacht gehad. We zijn nog sterk intramuraal georiënteerd en hebben nog onvoldoende visie op mogelijkheden en risico's rond de organisatie en financiering van ambulante zorg. We zien daarom uitdagingen en kansen liggen op het gebied van het helder maken en positioneren van ons intramurale en ambulante zorgaanbod binnen de gehandicapten- en ouderenzorg, aangepast aan de ontwikkelingen in de zorgvraag. Daarnaast liggen er voor ons kansen om de zorgproducten te professionaliseren wanneer we gebruik maken van verbindingen binnen Zorggroep Sirjon tussen de gehandicapten- en ouderenzorg en tussen onze werkgebieden onderling of van verbindingen buiten Zorggroep Sirjon met andere partijen. Tenslotte kunnen we de uitdagingen en kansen die er liggen op het gebied van het verbinden van nieuwe en huidige medewerkers aan de organisatie, het gebruik maken van technologische toepassingen en het realiseren van bij de zorgvraag passend vastgoed, meer benutten.

2.3 Wat betekenen deze ontwikkelingen voor ons?

De ingezette koerswijziging maakt dat Zorggroep Sirjon zich als organisatie opnieuw aan het uitvinden is. Wie zijn we? Hoe positioneren we ons zowel intern als extern? Hoe kunnen we intern en extern de kracht van de zorggroep als geheel benutten ten behoeve van de complexer wordende zorgvraag van cliënten? Zijn we daadwerkelijk zo ondernemend, innovatief en probleemoplossend als we zouden willen zijn? Hoe kunnen we beter sturen op doelen en (financieel) resultaat, hoe spreken we elkaar daar op aan en hoe zijn we daarbij 'in control'?

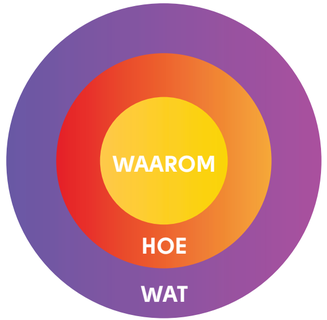
De ontwikkeling richting zelforganisatie in de teams heeft veel inzichten opgeleverd. Het concept bleek binnen de organisatie verschillend uit te werken en binnen het ene team beter te passen dan bij het andere team. Voor medewerkers staat de zorg rondom de cliënt op de eerste plaats. Zij worden enthousiast als ze verantwoordelijk zijn voor zorg gerelateerde taken in het team. Door tekort aan personeel neemt de werkdruk in de teams toe en worden met name administratieve taken al gauw als ballast ervaren. Of het blijkt doelmatiger te zijn de administratieve taken bij andere medewerkers onder te brengen. Dit maakt dat we bij sommige teams op dit moment een terugtrekkende beweging zien t.a.v. zelforganisatie. Dat vraagt in de komende periode een verdere doordenking. Hoe zien we teams en hun verantwoordelijkheden naar de toekomst toe en welk leiderschap past daarbij? Hoe houden we het werk voor de medewerkers en managers zorg plezierig en aantrekkelijk en hoe verlagen we de werkdruk?

De strategische thema's die we drie jaar geleden kozen, zijn nog steeds actueel. Het zijn passende keuzes om in de toekomst identiteitsgeboden zorg te kunnen blijven bieden. Voor de komende periode geldt dat we met elkaar willen door ontwikkelen en verdiepen op deze strategie. We zien dat we, met name door de ontwikkelingen en vragen binnen onze eigen organisatie, wel wat andere accenten zullen leggen. Met andere woorden: we vertalen de strategische thema's door in nieuwe strategische thema's voor de komende drie jaar. Er zijn veel goede initiatieven ingezet. Het is nodig deze losse initiatieven aan elkaar te verbinden en op basis daarvan verder te gaan. De meest positieve ervaringen zijn daar geweest, waar de verbinding werd gezocht. Daarnaast willen we ook de ambitie om meer naar buiten gericht te zijn, daadwerkelijk vorm gaan geven. Het leggen van verbinding, met de cliënt, met de omgeving en met elkaar, zal daarom in onze strategie centraal staan. Daarnaast zien we dat 'Begeleiden met Perspectief' voor cliënten binnen Siloah veel goeds heeft opgeleverd. De wens is om de mogelijkheden hiervan binnen de hele organisatie te benutten. Het is goed om deze krachten ook naar de toekomst toe te gebruiken en zo samen verder onze organisatie te ontwikkelen.

In hoofdstuk 3 wordt verwoord wat daarbij onze ambitie is en in hoofdstuk 4 welke keuzes we maken om die ambitie vorm te geven.

3. Wat is onze ambitie?

Onze missie is het dienen van mensen die kwetsbaar zijn vanwege hun beperking of hoge leeftijd en daarmee doen wat de Heere van ons vraagt. Om die missie waar te maken en vanuit de wens om adequaat in te spelen op de ontwikkelingen, heeft Zorggroep Sirjon de volgende ambities voor de periode van 2020-2022:



Deze drie cirkels geven de verhouding weer tussen het waarom, hoe en wat van onze strategie van de komende drie jaar (The Golden Circle – Simon Cinek).

Waarom - de bedoeling: 'Verbindende organisatie' worden

Zorggroep Sirjon groeit naar een verbindende organisatie:

- Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie voor de cliënt
- Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie met de omgeving
- Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie voor elkaar

Zorggroep Sirjon is een organisatie waarin overal, op ieder niveau, door iedere persoon en in iedere relatie, gezocht wordt naar samenhang. Dienen en delen staan binnen de organisatie centraal.
We hebben binnen de organisatie overzicht op wat er in de verschillende gebieden gebeurt. De kracht van de zorggroep als geheel wordt ingezet om oplossingen te vinden in ieder deel van de organisatie.
We streven ernaar door onze gezamenlijke kracht, of in samenwerking met anderen, een passend antwoord te kunnen geven op de vraag van de cliënt. We zijn dankbaar en blij als we zien dat dat lukt. Die verhalen vertellen we graag, zowel binnen als buiten de organisatie.
Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie met resultaat. Samen maken we onze missie waar. Wederzijdse verwachtingen zijn helder en worden gedeeld. Op basis daarvan worden op cliënt-, team-, management- en strategisch niveau concrete doelen en afspraken gemaakt, waar we elkaar aan houden. Er is sprake van een open aanspreekcultuur waarin ècht contact met de ander een plaats heeft.

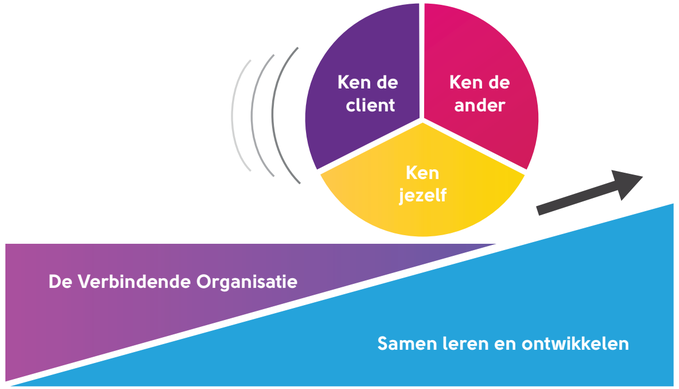
Hoe - hoe worden we dat: door 'Samen leren en ontwikkelen'

De manier waarop Zorggroep Sirjon groeit naar het zijn van een verbindende organisatie is door samen te leren en ontwikkelen. Om verbindingen te kunnen leggen en te benutten, willen we flexibel en wendbaar zijn. Daar hoort een ontwikkelhouding bij. We leren van en met de cliënt, van en met elkaar en van en met organisaties buiten Zorggroep Sirjon. Dat is de beweging die we de komende periode willen maken. Daardoor leiden de zorg die we bieden, de zorgproducten die we (verder) ontwikkelen of de taken die we uitvoeren tot meer tevredenheid en welbevinden.

Wat - wat is onze kapstok: 'Begeleiden met Perspectief'

Binnen Zorggroep Sirjon wordt gewerkt vanuit ons gedachtegoed 'Begeleiden met Perspectief'. Dit gedachtegoed biedt ons de mogelijkheid om in de taal van de zorg de strategie van de organisatie concreet handen en voeten te geven. 'Ken de cliënt, ken jezelf en ken de ander' is voor iedere activiteit binnen de organisatie het uitgangspunt. Wanneer je de cliënt, jezelf en de ander kent, is ook bekend wat er ècht nodig is en wat je daarbij aan elkaar hebt. Van daaruit kan samen de zorg worden georganiseerd.

In hoofdstuk 4 wordt beschreven welke keuzes we maken om deze ambities waar te maken.



Bij al onze activiteiten zijn 'ken de cliënt, ken jezelf en ken de ander' het uitgangspunt. Door samen te leren en ontwikkelen groeien de resultaten van onze activiteiten. Het zorgt bijvoorbeeld voor meer welbevinden bij de cliënt. Dat is de beweging die we maken. Die beweging wordt ondersteund door de verbindende organisatie waarin het volgende belangrijk is: dienen en delen, samen de missie waarmaken, wederzijdse verwachtingen delen, elkaar houden aan concrete afspraken, een open aanspreekcultuur, echt contact met de ander en successen samen vieren.

Wat is ‘Begeleiden met Perspectief?

Belangrijke items in onze zorgvisie zijn:

Zodat de cliënt een zo gewoon mogelijk leven kan leiden.

Oprecht aandacht hebben voor de cliënt, de cliënt zien en respecteren zoals hij of zij is.

Over onze eigen grenzen kijken en aansluiten bij het leven, het verhaal en de persoon van de ander en leren van elkaars mogelijkheden, kennis of ervaring.

De cliënt wordt bejegend als een persoon met eigen wensen en behoeften ten aanzien van zelfstandigheid en eigenheid. Daar sluiten wij bij aan.

Zelf keuzes maken hoort daarbij. Dat betekent voor ons: altijd aan de cliënt vragen wat hij of zij wil en daarnaar luisteren. Dat biedt perspectief. Het Woord van God is daarbij ons richtsnoer.

Maar hoe doen we dat nu echt? Dat doen we door ‘Begeleiden met Perspectief’. ‘Begeleiden met Perspectief’ is het samen organiseren van de zorg en begeleiding aan de cliënt of de ondersteunende activiteiten die daarvoor nodig zijn. Ieder (cliënt, familie, medewerker, vrijwilliger of manager) vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid, gefundeerd op Gods woord.
‘Begeleiden met Perspectief’ kent drie pijlers:

- Ken de cliënt
- Ken jezelf
- Ken de ander

Ken de cliënt

Als medewerker moet je je in het gedrag van de cliënt verdiepen en begrijpen waarom hij of zij doet zoals hij doet. Dat geldt voor een medewerker in de zorg, maar ook voor een medewerker van het DCS.
Te vaak zijn wij geneigd om gedrag of de situatie van de cliënt vanuit onze eigen bril te bekijken en zelf op te willen lossen en beslissingen te willen nemen voor de cliënt. Wanneer we willen dat de cliënt ons zo goed mogelijk begrijpt en wij zo goed mogelijk duidelijk willen krijgen wat hij of zij bedoelt, zullen we moeten aansluiten bij de belevingswereld van de cliënt. We kunnen de cliënt dan zo optimaal mogelijk ondersteunen. We leren de cliënt kennen door enerzijds informatie te verzamelen over wie de cliënt is en wat hij nodig heeft. In de zorg doen we dat door een persoonsbeeld te vormen vanuit gesprekken met de cliënt en zijn familie en met behulp van observaties en analyses tijdens de zorg en begeleiding. Anderzijds leren we de cliënt kennen in de dagelijkse omgang met elkaar.

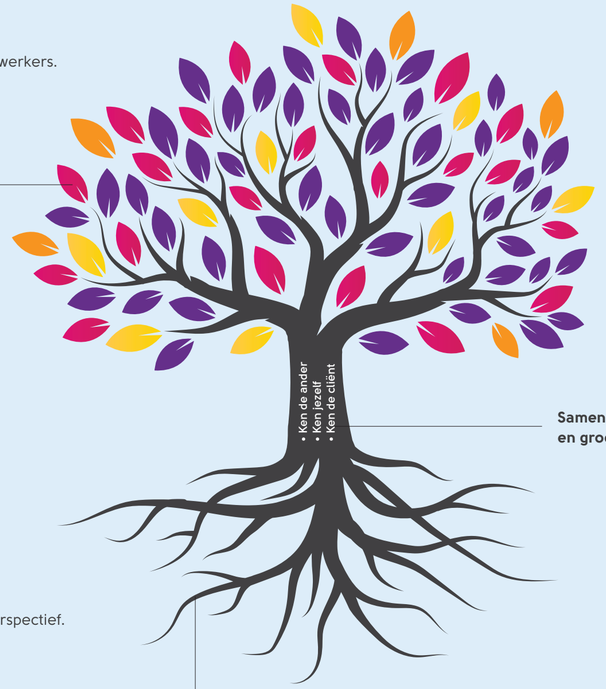
Ken jezelf

Onder alle omstandigheden ben jijzelf voor de cliënt de vertrouwde en betrouwbare ander. Je moet er onvoorwaardelijk voor de cliënt kunnen zijn. Kun jij dat? Belangrijk is dat je op je eigen handelen kunt reflecteren en dat de mooie en lastige situaties bespreekbaar zijn binnen je team. Het geeft niet alleen jou, maar ook je collega’s opluchting als er open en eerlijk gepraat kan worden over wat gedrag van cliënten met jullie eigen handelen en emoties doet. Als jij met die kennis aansluit bij de cliënt ben je voor de cliënt betrouwbaar en voorspelbaar. Dan begrijpt de cliënt wat jij van hem wil. Binnen zo’n vertrouwensrelatie kun jij de cliënt passende uitdagingen en ontwikkelingskansen bieden en doen jullie samen succeservaringen op. Daarvan groeit niet alleen de cliënt, maar ook jijzelf.

Ken de ander

Daarnaast is het belangrijk dat je de ander kent (de familie van de cliënt, je collega’s, de organisatie waarin je werkt, de omgeving waarin je werkt) zodat je van daaruit samen de passende zorg en begeleiding voor je cliënt kunt organiseren en bieden.

Bloeien en vrucht dragen
Van zowel cliënten als medewerkers.
Soms hoort daar snoeien bij.



Samen organisreren en groeien

Wortelen

- Voeding: de Bron (de Bijbel)
- Identiteit: (dienen en delen) missie en kernwaarden.
- (Zorg)visie - Begeleiden met Perspectief.

'Begeleiden met Perspectief is begrijpen en begrepen worden door anders te kijken, anders te gaan denken, maar ook anders te gaan doen! Door op methodische wijze de client te leren kennen, nabijheid te bieden en een ondersteuningsrelatie aangaan, brengt het je uiteindelijk ook bij jezelf. Ken ik mezelf? Weet ik waar mijn kracht ligt? Zo kun je vanuit je eigen handelen het leven van de client te verrijken door het bieden van perspectief.'

Corine Prins, Manager zorg Siloah Zuid/West

''Ken de cliënt, ken jezelf en ken de ander' zijn binnen Elim, misschien onbewust, al belangrijke uitgangspunten. Tijdens het intakegesprek vertelde een nieuwe bewoner dat zij tot voor kort elke dag nog een stukje fietste en daar erg van genoot. De medewerker ziet mevrouw helemaal opfleuren als zij hierover verteld, en herkent zichzelf hierin omdat fietsen ook haar hobby is. Ze stelt voor om in het zorgplan op te nemen dat mevrouw elke ochtend naar het Trefpunt gebracht wordt om een halfuur op de 'Fietslabyrint' te kunnen zitten. Om dit goed te kunnen organiseren en mogelijk te maken, vraagt ze familie en andere functionarissen om te helpen mevrouw te halen en te brengen.'

Dineke ten Hove, Manager zorg Elim

'Het DCS ontwikkelt zich van sterk afdelingsgericht naar een clusterorganisatie waarin kennis wordt gedeeld. Dit vraagt om een nieuwe blik op de eigen taken en verantwoordelijkheden (Wat kan ik? Hoe goed ken ik mijzelf?) en een verkenning hoe de nieuwe clusterteams eruit gaan zien ('ken de ander'). De Verandercoalitie van het DCS is hier druk mee bezig, bijvoorbeeld door het organiseren van 'ken je clusterbijeenkomsten'. Zo groeien we langzaam maar zeker steeds dichter naar elkaar toe en zijn we in staat om onze cliënten nog beter te bedienen.'

Evert van Luttikhuizen, Manager DCS

4. Onze keuzes

4.1 Waarom - de bedoeling: 'Verbindende organisatie worden'

Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie voor de cliënt

Zorggroep Sirjon heeft een zorgaanbod dat aansluit op de veranderende vraag en de ontwikkelingen in de langdurige zorg. Dit zorgaanbod is voor iedereen duidelijk en is zowel naar binnen als naar buiten toe bekend. In ons zorgaanbod staat onze identiteit centraal.

Siloah en Elim en Maranatha werken gebiedsgericht. In de gebieden waar onze achterban vertegenwoordigd is, overwegen we voortdurend wat een passend zorgaanbod is en benutten we de kansen en mogelijkheden om dit zorgaanbod door te ontwikkelen. We volgen de vraag van de cliënt en streven ernaar de achterban maximaal te bedienen, indien de financiële kaders dit toelaten. We positioneren ons helder, zodat cliënten ons weten te vinden. Daarom maken zowel binnen de organisatie als daarbuiten actief bekend wie we zijn en wat wij kunnen betekenen in het beantwoorden van de zorgvraag van de cliënt.

Binnen de zorg en begeleiding die geboden wordt, staat naast onze identiteit, Begeleiden met Perspectief centraal. De uitgangspunten 'ken de cliënt, ken jezelf, ken de ander' helpen ons om samen de zorg te organiseren.
Zo kunnen we aansluiten bij de belevingswereld van de cliënt en persoonsgerichte zorg bieden, waarbij de cliënt zelf volop eigen regie heeft. Vanuit de dialoog met de cliënt of vertegenwoordigers hebben we aandacht voor de wensen en behoeftes. We leggen afspraken vast en komen deze na.

Het zorgaanbod wordt grotendeels gerealiseerd in vastgoed. Leidend voor het vastgoedbeleid is dat het vastgoed de zorgvraag volgt. Zorggroep Sirjon investeert niet in de eerste plaats in stenen, maar in zorg, en streeft hierbij naar een gezonde mix tussen huur en eigendom van locaties.

Waar nodig vindt verkoop van vastgoed plaats; nieuwe locaties zullen veelal worden gehuurd. Locaties die in eigendom zijn, worden zorgvuldig beheerd. Waar mogelijk wordt vastgoed gedeeld met andere zorgaanbieders. De locaties zijn waar mogelijk uitgerust met domotica en informatietechnologie.

Wat is ons resultaat?

Zorgaanbod ouderenzorg:

- Elim en Maranatha concentreren zich op zorg met behandeling aan ouderen met somatische en/of psychogeriatrische problematiek. Aandacht voor welzijn en een zinvolle dagbesteding, afgestemd op de individuele behoefte van de cliënten, maakt integraal onderdeel uit van deze zorg. Binnen Maranatha vindt de omslag naar verpleeghuiszorg plaats, door de zorg zonder behandeling om te zetten naar zorg met behandeling.
- Elim en Maranatha hebben de behoefte aan en de mogelijkheden voor zorg aan de doelgroep ouderen met psychiatrische problematiek, onderzocht.
- Elim en Maranatha bieden zorg of ondersteuning aan mensen die nog thuis of in één van onze aanleunwoningen wonen. Waar nodig maken we daarbij gebruik van de expertise van andere zorgaanbieders. Dat doen we in de vorm van het bieden van:
    - Dagbesteding
    - Wijkverpleging binnen onze aanleunwoningen
    - Overbruggingszorg
    - Volledig Pakket Thuis: de mogelijkheden hiervoor zijn onderzocht
    - De mogelijkheid mee te doen met activiteiten of gebruik te maken van de faciliteiten als het restaurant of het winkeltje
- Elim en Maranatha hebben zich georiënteerd op de mogelijkheden voor het uitbreiden van voorzieningen voor mensen die nog geen verpleeghuiszorg nodig hebben, maar wel graag in de nabijheid daarvan willen wonen.

Zorgaanbod gehandicaptenzorg:

- Siloah richt zich op het bieden van alle soorten zorg en werkt daarbij gebiedsgericht. Het zorgaanbod binnen de locaties is aangepast aan de behoefte en vragen binnen het betreffende werkgebied. Siloah heeft binnen de locaties geanticipeerd op de verzwaring van de zorgvraag van cliënten door de expertise van medewerkers te vergroten, locaties zo nodig aan te passen of indien dit niet mogelijk is, te voorzien in een gestroomlijnd proces naar een beter passende plek voor de cliënten. Siloah richt zich daarbij ook op specifieke doelgroepen:

- Ouder wordende cliënten met een verstandelijke beperking: Siloah heeft de mogelijkheden voor een passend antwoord op de hulpvraag van de ouder wordende cliënt onderzocht en in de praktijk uitgewerkt
- Cliënten met het zorgprofiel 7 VG: Siloah heeft het zorgaanbod voor deze cliënten uitgebreid en de expertise over deze doelgroep is versterkt
- Cliënten met een licht verstandelijke beperking: Siloah heeft de behoefte aan en de mogelijkheden voor zorg aan cliënten met een licht verstandelijke beperking onderzocht
- Jongeren tot 18 jaar: Siloah heeft onderzocht waar de behoefte aan en mogelijkheden liggen

• Siloah heeft geëvalueerd of het in stand houden van de extramurale zorg vanuit de Wmo en Jeugdwet haalbaar is. Daarbij is er naar gestreefd dat Siloah in het gebied rondom de locaties het extramurale zorg actief uitbreidt, zodat daar het hele palet aan zorg geboden wordt.
• Siloah heeft daar waar behoefte is, nieuwe initiatieven ontplooid. Vooral de concepten gezinshuis en kinderdagcentrum bieden mogelijkheden.

Zorg in de laatste levensfase:
• Binnen Elim, Maranatha en Siloah is goede zorg in de laatste levensfase een vanzelfsprekend onderdeel.

Dit wordt gekenmerkt door:
- Passende zorg
- Deskundige pijnbestrijding
- Symptoomcontrole
- Psychosociale begeleiding
- Pastorale aandacht

Cliënt Service Bureau (CSB):
• Het CSB is binnen de organisatie helder gepositioneerd en speelt in het proces van aanmelding tot afronding van zorg een ondersteunende en adviserende rol in het zoeken naar een passende plek of passend zorgaanbod voor de cliënt.

Vastgoed:
• Er zijn strategische vastgoedkaders uitgewerkt. De planning en control ten aanzien van vastgoed is daarbij versterkt.

Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie met de omgeving

Zorggroep Sirjon werkt gebiedsgericht (lokaal en regionaal) en verbindt zich met de lokale gemeenschap als herkenbare zorgaanbieder door actief te bewegen in lokale netwerken. Zorggroep Sirjon is naar buiten gericht, heeft een open instelling en is in verbinding met andere aanbieders en partners in de zorg of daarbuiten. Met als doel om gezamenlijk met anderen betaalbare en goede oplossingen te vinden voor de vraag van de cliënten uit de reformatorische achterban.

Iedere locatie van Zorggroep Sirjon is onderdeel van de lokale gemeenschap. In die gemeenschap is de locatie zichtbaar en bekend. De zorg en begeleiding is daardoor laagdrempelig toegankelijk voor cliënten uit de nabije omgeving. De aard, de cultuur en de omstandigheden in de lokale gemeenschap bepalen wie de cliënten zijn, welke behoeftes die cliënten hebben, welk zorgaanbod daarbij past en hoe dit zorgaanbod vormgegeven wordt. De locaties verschillen daardoor.

We werken lokaal, regionaal of landelijk met andere aanbieders en partners samen om:
• Op individueel cliëntniveau samen geografisch af te stemmen en te zoeken naar een passende oplossing
• Een keten te vormen voor reformatorische zorg van thuis tot het levenseinde
• De verbinding met kerken in de buurt van de locaties te versterken
• Lokale zorginitiatieven te ondersteunen
• De kwaliteit van de complexe zorg of de zorg voor specifieke doelgroepen optimaal te laten zijn
• Van elkaars kennis en deskundigheid te leren of thema's gezamenlijk op te pakken
• Op het gebied van de ondersteunende diensten doeltreffend en doelmatig te kunnen zijn

Vanuit de Bijbelse gedachte van rentmeesterschap over de schepping wil Zorggroep Sirjon ook maatschappelijk verantwoord ondernemen.
We hebben oog voor de maatschappelijke betekenis en waarde die onze organisatie heeft voor de omgeving.
Daarnaast is er binnen de organisatie aandacht voor het milieu, voor het klimaat en het zuinig gebruik van grondstoffen.

Wat is ons resultaat?

- Per gebied is onderzocht hoe de lokale naamsbekendheid en zichtbaarheid van Elim, Maranatha en Siloah is. Waar relevant is de lokale naamsbekendheid en zichtbaarheid versterkt door middel van PR.
- Het stakeholdersbeleid wordt gericht toegepast per gebied. Per gebied zijn de samenwerkings- en netwerkpartners in kaart gebracht. Deze samenwerkings- en netwerkpartners worden door de managers zorg actief benaderd. De relatie met samenwerkings- en netwerkpartners wordt door beide partijen positief gewaardeerd.
- Er zijn samenwerkingsactiviteiten en -afspraken met andere zorgaanbieders om zorgaanbod te ontplooien of expertise rondom de zorg en begeleiding uit te breiden.
- Jaarlijks vindt een overleg plaats met christelijke organisaties met een maatschappelijke of politieke doelstelling.
- In de locaties van Zorggroep Sirjon zijn energiebesparende maatregelen toegepast op het gebied van ventilatie, circulatie, verwarming en verlichting. Daarbij is inzichtelijk gemaakt wat de daadwerkelijke energiebesparing is.

Zorggroep Sirjon is een verbindende organisatie voor elkaar

Zorggroep Sirjon is een organisatie waarbinnen medewerkers en vrijwilligers werken die zich verbonden voelen met de cliënten, met elkaar en met het geheel van de organisatie. Locaties en teams staan als een netwerk in verbinding met elkaar. In dit netwerk wordt actief intern samengewerkt en met elkaar gedeeld. De verbinding in het netwerk wordt benut om samen te leren en ontwikkelen. Daarin onderscheiden we ons. Het DCS heeft hierin een ondersteunende en verbindende rol.

Zorggroep Sirjon is actief in het werven en verbinden van medewerkers en vrijwilligers aan de organisatie. Binnen de teams van Zorggroep Sirjon werken ondernemende medewerkers, bijgestaan door vrijwilligers en gefaciliteerd door verbindend leiderschap. Om de missie en visie van de organisatie waar te maken, betrekt Zorggroep Sirjon iedere medewerker en vrijwilliger bij de strategie en doelen van de organisatie. De medewerkers en vrijwilligers van Zorggroep Sirjon:

- Voelen zich verbonden met de identiteit, kernwaarden en zorgvisie en dragen deze uit.
- Zien het als roeping om hun naaste te dienen.
- Delen hun innerlijke overtuiging met cliënten en met elkaar.
- Werken aan relaties: zij nemen de tijd om cliënten en elkaar echt te kennen.
- Zijn proactief en ondernemend. Zij krijgen en nemen duidelijk verantwoordelijkheid om samen de zorg voor de cliënten te organiseren.

De locaties en teams binnen Zorggroep Sirjon zijn aan elkaar verbonden in een netwerkstructuur. De teams in het netwerk wisselen kennis en ervaringen uit. Waar mogelijk wordt van elkaar geleerd en worden thema's gezamenlijk opgepakt of ontwikkeld. In het bijzonder wordt daarbij de verbinding tussen gehandicapten- en ouderenzorg gelegd en benut. Voor bijvoorbeeld het gebruik maken van nachtdiensten of inzet van medewerkers, voor het benutten van kennis en vaardigheden op het gebied van lichamelijke zorg, palliatieve zorg en op het gebied van zorg en begeleiding aan oudere cliënten of cliënten met onbegrepen gedrag. Het DCS vervult daarbij een ondersteunende en verbindende rol.

Wat is ons resultaat?

- Het 'samen leren en ontwikkelen' binnen de organisatie, vormt een onderscheidende en aantrekkende kracht voor nieuwe medewerkers.
- De verbondenheid en samenwerking tussen medewerkers en vrijwilligers is toegenomen, zodat vrijwilligers meer ingezet worden in de zorg rondom de cliënt. Vrijwilligers worden hiervoor toegerust. De werkdruk van medewerkers neemt hierdoor af.
- Door middel van een vrijwilligerstevredenheidsonderzoek is inzichtelijk gemaakt of vrijwilligers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie.
- In de medewerkerstevredenheidsonderzoeken scoren de indicatoren 'trots op de organisatie', 'achter doelstellingen staan' en 'communicatie' één punt hoger dan in het voorgaande.
- Zorggroep Sirjon wordt als 'Beste werkgever' gewaardeerd.
- Medewerkers uit de gebieden ontmoeten elkaar jaarlijks aan dialoogtafels en delen kennis en ervaring uit. Zij waarderen dit positief.
- Siloah en Elim en Maranatha werken samen aantoonbaar aan en hebben, daarbij ondersteund en gefaciliteerd door het DCS, aantoonbaar gezamenlijke activiteiten, ontwikkelingen en thema's opgepakt. Concrete thema's daarbij zijn o.a. : identiteit, gezamenlijk vrijwilligersbeleid in Rijssen en Barneveld, ouder wordende cliënten met een verstandelijke beperking, Begeleiden met Perspectief en technologie in de zorg.

4.2 Hoe - Samen leren en ontwikkelen

Zorggroep Sirjon benut en bevordert de kwaliteiten van iedere medewerker en vrijwilliger en van ieder team. Daarbij wordt:

- Werkplezier voorop gezet.
- Geluisterd naar wat iedere medewerker en vrijwilliger of een team nodig heeft om het werk optimaal uit te voeren.
- Vertrouwen gegeven en waardering geuit.
- Ondersteund vanuit verbindend leiderschap.

Binnen de organisatie wordt gewerkt aan een actief leer- en ontwikkelklimaat, waarin we leren van de cliënt en van elkaar. Voor het samen leren en ontwikkelen is de cliënt en de steeds complexere zorgvraag het uitgangspunt. Door de cliënt te kennen, weten we welke kennis of vaardigheden nodig zijn om de goede zorg en begeleiding te bieden. Samen leren en ontwikkelen hoeft niet perse het volgen van een scholing te zijn. Samen leren en ontwikkelen doen we door uitvoering te geven aan de kwaliteitskaders. We kijken terug en reflecteren op de dingen die we gedaan hebben. Of we kijken bij de buren, binnen of buiten onze organisatie. We vertellen elkaar wat we gedaan hebben en delen de resultaten; zowel wat goed ging en wat niet goed ging. Op basis daarvan leren en verbeteren we.
We vinden het belangrijk dat iedere medewerker zelf verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van zorg en het eigen leerproces. Gelijk vanaf de start als nieuwe medewerker. De mogelijkheid wordt geboden om door te groeien. Vakinhoudelijk, maar ook ten aanzien van persoonlijke effectiviteit. Dit wordt ondersteund door de ontwikkeling van de Sirjon Academie. Binnen de academie is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en cultuurontwikkeling door middel van training, scholing en een voor de hele organisatie eenduidig coachingsprogramma. Daarbij wordt nauw samengewerkt met onderwijsinstellingen. Waar mogelijk worden deze processen digitaal ondersteund. Voor leren en ontwikkelen zijn tijd, geld en middelen nodig. In de begroting houden we daar rekening mee.

4.3 Wat - Begeleiden met Perspectief

De visie 'Begeleiden met Perspectief' wordt binnen Zorggroep Sirjon verder ontwikkeld en uitgerold. Zodat er één herkenbare taal binnen de organisatie wordt gesproken, medewerkers zich dat eigen kunnen maken en van daaruit wordt gewerkt.
De verdere uitrol vindt plaats op het niveau van de directe zorg en begeleiding in de relatie tussen cliënten, vertegenwoordigers en medewerkers, maar ook op alle andere niveaus binnen de organisatie. Iedere medewerker vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. Daarbij is specifiek aandacht voor Elim en Maranatha en het DCS, waar deze visie nog vrijwel nieuw is.

Bij de intake van nieuwe cliënten en bij de introductie van nieuwe medewerkers of vrijwilligers wordt deze visie gedeeld. Ook in ontwikkelgesprekken komt het terug. Een toolbox met hulpmiddelen om de cliënt, jezelf en anderen te leren kennen, opleiding van medewerkers en de inzet van ambassadeurs en coaches ondersteunt het werken vanuit 'Begeleiden met Perspectief'.

5. Welke lijnen zetten we uit?

Om onze ambities te realiseren moeten we een aantal dingen bestendigen en een aantal dingen aanpassen in de organisatie. In dit hoofdstuk worden een aantal lijnen beschreven waarlangs dit uitgewerkt gaat worden.

5.1 Wendbaar zijn

De strategie zoals we die voorstaan is meer een ontwikkelrichting dan een blauwdruk. De uitdaging is de ontwikkelrichting om te zetten in daden in de praktijk en steeds zicht te houden op de te behalen resultaten. Die moeten meetbaar of merkbaar zijn. In een periode van drie jaar verandert er veel.

Daarom wordt er door de Raad van Bestuur en het strategisch team kortcyclisch gestuurd, waarbij het strategisch team zich continu afvraagt: wat gebeurt er op dit moment binnen en buiten de organisatie, moeten we er iets mee, zien we resultaten, moeten we bijsturen en zo ja: wanneer, met wie en hoe gaan we dat doen?

5.2 Externe en interne positionering

Een verbindende organisatie zijn voor de cliënt, met de omgeving en voor elkaar vraagt om marketing en communicatie. Bij het strategisch team is aandacht voor het naar binnen en naar buiten positioneren van de organisatie met een duidelijke merkidentiteit en een helder zorgaanbod. Communicatie en communicatiemiddelen, voorwaarden om te kunnen delen zowel binnen de organisatie als naar buiten toe, zijn voor de organisatie ontwikkelpunten.

5.3 Programma ‘Samen leren en ontwikkelen’ en ‘Begeleiden met Perspectief’

Om samen te gaan leren en ontwikkelen, en om de visie ‘Begeleiden met Perspectief’ verder uit te rollen binnen de organisatie, wordt een programma opgesteld. In dit programma worden, op basis van de gemaakte strategische keuzes, de concrete te behalen resultaten en de uit te voeren acties beschreven.

5.4 Inrichting en bedrijfsvoering

Gebiedsindeling en portefeuillestructuur

Om de rol van managers zorg effectiever en efficiënter neer te zetten en om de verbinding tussen Siloah en Elim en Maranatha te intensiveren, wordt de gebiedsindeling en portefeuille-structuur van de managers zorg, zoals die in de achterliggende periode vorm hebben gekregen, doorontwikkeld.

Samen organiseren in de teams

De verantwoordelijkheid voor de zorg en begeleiding aan de cliënten ligt in de teams; daar waar de zorg en begeleiding wordt geboden. De teams zijn samengesteld uit medewerkers in diverse functies en functieniveaus, afgestemd op de zorgvraag van de cliënten. De kracht van het team ligt in het zodanig verdelen van taken, zodat ieders talenten tot zijn recht komen. Daarbij worden ook de talenten en mogelijkheden van vrijwilligers benut. Vanuit ‘Begeleiden met Perspectief’ hebben teams de ruimte om samen de zorg voor de cliënten te organiseren. Om dit goed neer te zetten, wordt een vervolg gegeven aan de ontwikkeling van de teams en de verantwoordelijkheden van medewerkers. Daarbij is, zo nodig begeleid door een coach, aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en de ontwikkeling van de teams. Het leiderschap van de teams ligt bij de managers zorg en manager DCS.
Het leiderschap richt zich op het ondersteunen van medewerkers en teams om initiatieven te nemen en medewerkers te laten groeien in hun professionele handelen. Daarbij is sprake van verbindend leiderschap: de managers stimuleren de medewerkers in de samenwerking en verbinding met de cliënt, de omgeving en elkaar. Ook worden de medewerkers door hen uitgedaagd om mee te denken om het beleid en de processen van de eigen omgeving en de organisatie te verbeteren.

Ondersteunende diensten vanuit het DCS

De missie van het DCS is om cliënten te dienen door de zorgcollega’s te ontzorgen. Het DCS levert ondersteunende processen, deskundig advies en projectondersteuning van hoge kwaliteit, zodat de medewerkers die de zorg en begeleiding bieden hun kerntaken zo goed mogelijk kunnen uitvoeren.

Daarbij is het welbevinden van de cliënten de belangrijkste drijfveer. Het DCS was de afgelopen jaren in ontwikkeling, om die missie waar te kunnen maken. Die ontwikkeling zet zich ook de komende jaren voort. Het DCS richt zich daarbij op:

- Het bouwen aan relaties met de medewerkers in de teams en locaties; het DCS is zichtbaar en toegankelijk. Het DCS spreekt de taal van de zorg en is transparant in wat zij te bieden heeft.
- Het bieden van een proactieve, efficiënte dienstverlening, afgestemd op de vraag van de zorg. Er is continu dialoog over de kwaliteit van de dienstverlening.
- Het zijn van de verbindende schakel tussen de gebieden en zorgsoorten; het bieden van een actief platform aan de teams en locaties om kennis en ervaringen te delen.
- Het stimuleren en ondersteunen van technologische oplossingen in de zorg.
- Innovatie en ontwikkelen door middel van projecten.
- Het faciliteren en realiseren van een eenvoudige, betrouwbare, flexibele, transparante en financieel gezonde bedrijfsvoering die 'in control' is en het ondersteunen van het management daar waar rendementsverbeteringsvragen spelen. Waar passend en mogelijk ondersteund door innovatieve en technologische toepassingen.
- Zorgvuldig uitvoeren van activiteiten waarmee de continuïteit van de organisatie gediend wordt.

6. Ten slotte

Dit strategisch plan is de start van onze beleidscyclus. Het geeft richting aan ons beleid en onze prioriteiten voor de komende drie jaar. Die periode van drie jaar ligt nu nog voor ons. Samen staan we voor de uitdaging om daadwerkelijk aan de slag te gaan met verbinden, samen leren en ontwikkelen en Begeleiden met Perspectief. De resultaten die we daarmee willen bereiken heb je kunnen lezen in dit strategisch plan. We hopen dat je geïnspireerd bent om daaraan bij te dragen en daar in te delen. Wanneer je jezelf een beetje kent, zie je vast mogelijkheden waar jij jouw, door God gegeven, talenten kunt inzetten. Het uiteindelijke doel daarmee is om samen onze missie waar te maken: 'Het dienen van mensen die kwetsbaar zijn vanwege hun beperking of hoge leeftijd en daarmee doen wat de Heere van ons vraagt.' Doe jij ook mee?

Sirjon
ZORGGROEP

Maranatha
ZORGGROEP SIRJON

Elim
ZORGGROEP SIRJON

Siloah
ZORGGROEP SIRJON