

Strategie de Parabool 2022-2026

Samen groeien



Inleiding

Voor je ligt de verkorte versie van de strategie waar we de komende vier jaar samen met jullie aan gaan werken.

Het traject om tot deze strategie te komen, kende een unieke aanpak. Er is gekozen voor een combinatie tussen strategieontwikkeling en tegelijkertijd het ophalen wat er in de organisatie leeft. De strategieontwikkeling is georganiseerd met een grote betrokkenheid van medewerkers van de organisatie, van cliënten, de ondernemingsraad, de Centrale Cliëntenraad en de Raad van Toezicht. Door middel van medewerkers-hartslaginterviews in de All You Need Is love caravan, een strategiediner, strategiedag en meerdere focussessies, is opgehaald wat nu en de komende vier jaar de aandacht en prioriteit verdient. De Blooming Culture Teamsessies met bijna alle teams, hebben inzicht gegeven in de mens & cultuurthema's die op persoonlijk-, team- en organisatieniveau spelen.

Zo zijn we samen betrokken bij de in te zetten koers voor de komende vier jaar. De visie is versterkt en verbreed, de missie is aangescherpt. We hebben bestaande waarden meegenomen en nieuwe waarden geformuleerd. Met de basis die

de afgelopen jaren is gelegd in deskundigheid en betrouwbaarheid, bouwen we door. Zo ontwikkelen we onszelf, onze teams en onze organisatie naar een volgend niveau. Naar nog meer werkplezier, meer impact in de levens van onze cliënten en een toegevoegde waarde voor onze mooie regio Salland. Door onze nieuwe strategie centraal te zetten, creëren we samen een organisatie waar cliënten én medewerkers zich thuis voelen, tot bloei kunnen komen en met persoonlijke aandacht voor elkaar, het verschil kunnen maken. Een organisatie die niet alleen op de toekomst is voorbereid, maar die toekomst ook samen creëert. Een organisatie waar we trots op zijn. Waarin we samen groeien.

Voor nu: veel plezier met lezen. En voor de komende vier jaar: veel positieve energie, bevoegdheid, ontwikkeling, moed, openheid, mooie ontmoetingen, verbinding en werkplezier toegewenst.

André Leferink, bestuurder

Strategie in het kort

Het belangrijkste doel is dat we onze cliënten ook de komende vier jaar op betrouwbare, deskundige en persoonlijke wijze kunnen blijven ondersteunen, begeleiden, en waar nodig helpen ontwikkelen naar een passende plek in de samenleving. Waar ze op gezonde wijze vanuit een veilige en stabiele basis een goed leven voor zichzelf kunnen opbouwen. Een leven waarin ze leef- en werkplezier mogen ervaren. Daarbij realiseren wij ons dat de cliënt van vandaag niet de cliënt van morgen is en de dynamiek van de omgeving andere oplossingen vraagt.

De voorwaarde voor het blijven waarmaken van deze belofte, is samen stilstaan bij wat ons bijzonder maakt en samen door ontwikkelen naar een volgend niveau. Samen stilstaan bij hoe we bewust vanuit de bedoeling werken en welke succesverhalen dit heeft opgeleverd. Een duurzame en wendbare organisatie met een professionele familiecultuur. Een stabiele organisatie die duurzaam het verschil kan blijven maken voor cliënten. Het betreft een doorontwikkeling naar meer persoonlijke-, team- en organisatiekracht door bewust te investeren in onze ontwikkeling en verbinding.

Naast werken in de winkel, ook werken áán onze winkel. Doordat we onszelf en elkaar meer uitdagen, uit de comfortzone durven gaan, zien we meer wendbaarheid en veerkracht ontstaan.

Trends en ontwikkelingen

We zien steeds meer onrust en onvoorspelbaarheid in de wereld. Daarnaast neemt de complexiteit en zorgzwaarte onder cliënten toe en zien we in toenemende mate een tekort aan deskundig personeel ontstaan. Ook administratiedruk, nieuwe taken vanuit zelforganisatie en sturing op normen vraagt het managen van verwachtingen. Het vraagt van iedere medewerker meer aandacht voor wendbaarheid, kwaliteit en bewust ontwikkelen. Hieronder hebben we in een kort overzicht van de belangrijkste trends en ontwikkelingen weergegeven:



Regionaal samenwerken

- Juiste zorg, juiste plek
- Arbeidsmarkt & Professionals
- Regie bij de cliënt
- Technologie & ICT



Financiering

- Tarieven flink onder druk
- Komende jaren naar meer integrale budgetten vanuit gemeente



Grote gebeurtenissen

- Pandemie
- Vluchtelingenproblematiek
- Klimaatcrisis



Technologische innovatie

- Meer inzicht door data
- Minder administratieve handelingen door automatisering
- Minder Fte's nodig door domotica



Arbeidsmarkt krapte

- Lastig om voldoende deskundig personeel te werven
- Zorgvraag en complexiteit neemt toe. Dit vraagt veel expertise van (toekomstige) werknemers



Vastgoedmarkt

- Huidige vastgoedmarkt bemoeilijkt het vinden van nieuwe locaties

Om goed op deze interne en externe invloeden in te kunnen spelen, is er gekozen voor een aantal nieuwe waarden en vier heldere hoofddoelstellingen.

Visie, Missie en Kernwaarden

De visie en missie helpen onze organisatie te richten. Het geeft antwoord op onze WAAROM-vraag, onze reden van bestaan, de bedoeling. Onze kernwaarden, missie en visie hebben we samengebracht in het HART van de Parabool. Dit geeft lading aan onze cultuur en hoe we binnen de Parabool met elkaar willen omgaan. In het strategieontwikkelingstraject is de visie en doelgroep opnieuw omschreven, zodat het helder is voor welke cliënten we er op welke wijze zijn in verschillende fases van hun leven. De ontwikkeling naar een volgend niveau wordt vertaald in de ontwikkeling van de huidige harmonieuze familiecultuur naar een professionele familiecultuur. Hierin voelen medewerkers ruimte en zijn wendbaar zich te ontwikkelen en waar wordt geïnvesteerd in verbinding binnen en buiten de organisatie. De nieuwe set kernwaarden bestaat uit Open, Ontwikkelen, Lef, Samen en Persoonlijk. Dit leidt tot Plezier voor cliënten en medewerkers. Het hart van de Parabool wordt later in dit boekje toegelicht.

Strategie op hoofdlijnen

De strategie gaat over de HOE-vraag. Het betreft de belangrijkste thema's waarmee we onze missie de komende vier jaar realiseren. We onderscheiden de volgende vier hoofdthema's en daaraan gekoppelde hoofddoelen:



1. De Basis op Orde

Onder de basis op orde verstaan wij dat de cultuur en structuur meer inzicht en duidelijkheid bieden over onze processen en de wijze waarop wij daarover met elkaar in gesprek zijn. Om (weer) te kunnen bouwen en vanuit balans en kracht het verschil te blijven maken voor de cliënt, brengen we eerst de basis op orde. Zo werken we aan het hoofddoel: Het brengen en herstellen van balans, verbinding en duidelijkheid op inhoud en proces.

2. Groei & Innovatie



We investeren in groei in volume en kwaliteit, zodat we steeds meer een duurzame en wendbare organisatie worden. Stevig in kwaliteit, businessmodel en financiën. Er ontstaat wendbaarheid en innovatief vermogen door medewerkers kansen te bieden om innovatieve projecten te starten. We werken vanuit het hoofddoel:

Het realiseren van een kwalitatief hoogstaande en wendbare organisatie middels groei in volume (aantal cliënten) en kwaliteit/professionaliteit en door het vrijmaken van innovatief vermogen.

3. Mens & Cultuur



De Parabool investeert in een professionele familiecultuur, waarin we met regelmaat bewust even uit de comfortzone stappen om elkaar uit te dagen en te ontwikkelen. Er is specifieke aandacht voor duurzame inzetbaarheid, fysieke en mentale conditie van medewerkers.

Zo werken we aan ons derde hoofddoel: Samen door ontwikkelen met onze nieuwe kernwaarden als het DNA van een professionele familiecultuur waarin mensen en teams kunnen groeien en floreren.

4. Inzicht & organisatie



Inzicht in de positie van de eigen organisatie en de zorgvraag in de regio biedt kansen en uitdagingen. Zo optimaliseren we, waar nodig, de organisatie van de Parabool in de komende jaren. Hiermee werken we aan ons vierde hoofddoel: De organisatie is financieel gezond en duurzaam in balans. De medewerkers bewust en betrokken vanuit inzicht en reflectie.

Strategie in de praktijk

De aftrap van de implementatie van de strategie vindt plaats op 1 september 2022 tijdens een bijeenkomst in het Hoftheater in Raalte. Daarna zal de vertaling worden gemaakt naar beleidskaders en projecten. Teams maken zelf een vertaling voor hun eigen locatie en doelgroep. Door reflectie en evaluatie vindt met regelmaat bezinning en ontwikkeling plaats, waarbij al onze medewerkers worden betrokken.

HART van de Parabool

De strategie vatten we samen in het HART van de Parabool

Droom

De Parabool gelooft dat de dromen van ieder mens uit kunnen komen en dat iedereen zich kan ontwikkelen naar een passende plek in de samenleving en levensvreugde kan ervaren. Zoals ook de zwaluw en het huis in het logo van de Parabool staan voor:

Zwaluw: symbool voor hoop, trouw, vrijheid en altijd de wens om veilig naar huis terug te keren
Huis: symbool voor veiligheid, geborgenheid en een vrij gevoel om jezelf te zijn
Twee vormen maken één: met samenwerken bereik je meer dan je alleen kunt

Belofte

De Parabool begeleidt mensen met een verstandelijke beperking in Salland naar een passende plek in de samenleving. We werken vanuit de bedoeling. De Parabool ondersteunt kinderen, jongvolwassenen, volwassenen en ouderen met een verstandelijke beperking (van LVB tot EMB) in de regio Salland met 1 of meer mogelijkheden op het gebied van wonen, werken, ontwikkeling, ondersteuning en relevant netwerk in de regio. In de afgelopen jaren zijn we erin geslaagd succesvol inhoud te geven aan deze belofte. Een goede basis om op door te bouwen en te groeien.



Professioneel

Voor onze medewerkers zien we drie belangrijke rollen weggelegd.

De verbinder is de professional die multidisciplinair samenwerkt over de grenzen van team en organisatie.

De dienstverlener is de professional op het gebied van ondersteuning en begeleiding, zorg en behandeling. De ontwikkelaar is de professional die reflecteert en leert en oog heeft voor innovatie.

Basis

De Parabool draagt bij aan leef- en werkplezier door middel van een kwalitatief aanbod in wonen, werken, ontwikkeling, ondersteuning en netwerk.

Kernwaarden

Van de huidige kernwaarden blijven Persoonlijk en Samen behouden. Deskundig en Betrouwbaar laten we niet los, maar nemen we als norm met ons mee. We zullen die betrouwbaarheid terug blijven zien in onze Persoonlijke aanpak, in de verbinding die bij de waarde Samen hoort. En we nemen Deskundig ook mee in de nieuwe waarde Ontwikkelen.

Zo komen we tot de volgende waarden voor de komende vier jaar: Open, Ontwikkelen, Lef, Samen en Persoonlijk en dit leidt tot Plezier. De waarde Plezier staat centraal. Leefplezier en Werkplezier voor onze cliënten en voor onze medewerkers.

Resultaat

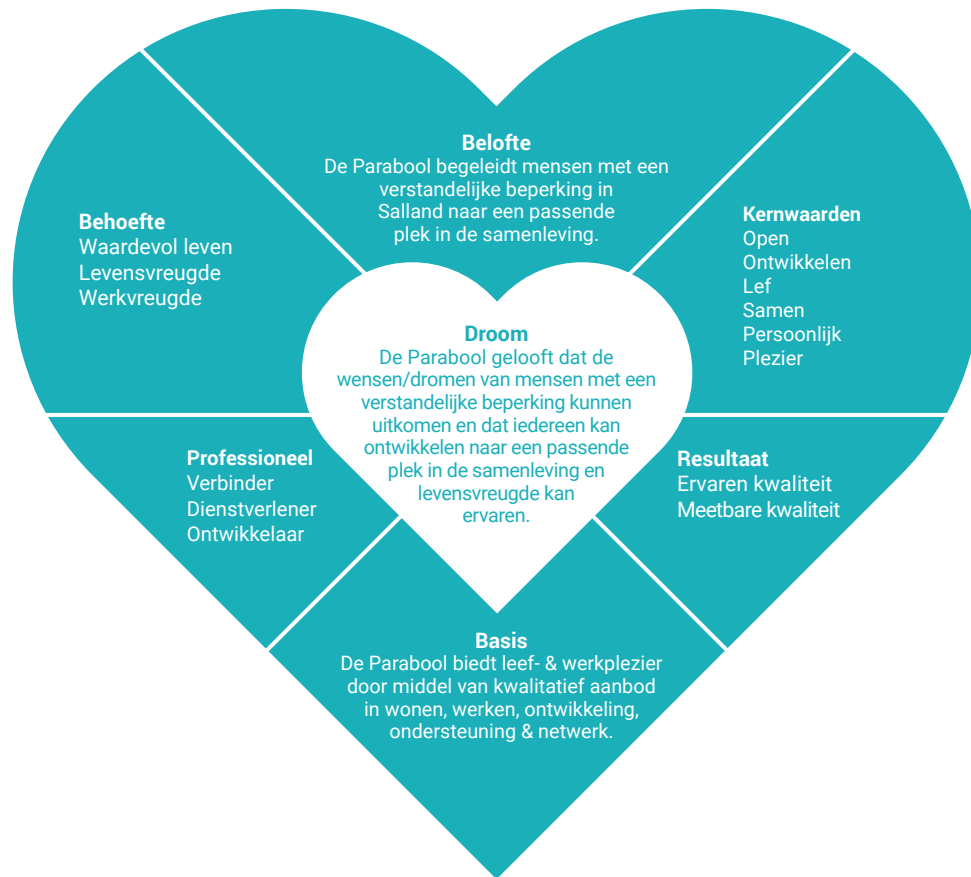
De kwaliteit bestaat uit ervaren kwaliteit en meetbare kwaliteit. Bij het werken aan kwalitatief goede zorg houden we ons aan wet- & regelgeving, werken we volgens de afspraken die we binnen de Parabool hebben gemaakt en blijven we financieel gezond.

De kwaliteit maken we zichtbaar door te vertellen en te tellen.

Persoonlijke verhalen gaan over de ervaringen en ontwikkeling van individuele cliënten en medewerkers.

Behoefte

De Parabool sluit aan bij de behoefte van haar cliënten en medewerkers. Gezondheid, stabiliteit en veiligheid zijn belangrijke voorwaarden om betekenis en invulling te kunnen geven aan een waardevol leven, levens- en werkvreugde.



Samen kun je meer dan alleen

Een oude vertrouwde waarde is SAMEN.

Het is zo des Parabools,
dat we niet zonder deze waarde kunnen.

Waarom moeilijk doen,
als het SAMEN kan?



Open
Ontwikkelen
Lef
Samen
Persoonlijk
en dit leidt tot Plezier

Dit is een verkorte versie. Het volledige document kan je vinden in het handboek.