



Goed leven, betekenisvol leven

Strategische koers LuciVer 2016-2021

Wijchen 4 juli 2016

Vastgesteld met

- Positief advies van de cliëntenraad
- Goedkeuring van de Raad van Toezicht

Opgesteld aan de hand van:

- Gesprekken in het najaar met interne stakeholders
- Besprekingen in april en mei met de CR en de OR
- Bespreking in mei met managers en teamleiders
- Bespreking in mei in het MT
- Afstemming in mei/begin juni met de Raad van Toezicht

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting strategische koers	4
Inleiding.....	6
De context van Luciver in 2016	7
Missie en Visie LuciVer Missie LuciVer: het doel van de organisatie op weg naar 2021	10
Visie LuciVer: het beeld van waaruit LuciVer werkt.....	12
LuciVer kernwaarden: de grondbeginselen van waaruit LuciVer werkt	14
LuciVer aanpak: de wijze waarop LuciVer werkt.....	15
LuciVer strategie op hoofdlijnen	18

Voorwoord

Wat is goed leven voor u? Hoe geeft u naar uw wens en mogelijkheden invulling aan betekenisvol leven, zingeving en spiritualiteit? Hoe wilt u wonen als u nu of later behoort tot de groep kwetsbare ouderen? En wat is dan uw wens voor de best mogelijke zorg en ondersteuning?

Het zijn vragen die u zich misschien niet dagelijks stelt. Voor LuciVer zijn het wezenlijke vragen. Luisteren naar het antwoord op deze vragen geeft de inspiratie om onze zorg en dienstverlening in te vullen en steeds te verbeteren.

Wie willen wij als LuciVer zijn? Hoe geven we naar uw wens en onze mogelijkheden invulling aan onze organisatie, aan de kwaliteit van onze medewerkers en aan onze cultuur? Hoe willen we huisvesting organiseren en wat vinden wij de best mogelijke zorg en ondersteuning voor onze cliënten nu en in de toekomst? Het zijn vragen die LuciVer zich doorlopend stelt.

Voor de komende tijd heeft LuciVer haar aanpak om deze vragen te beantwoorden opgeschreven. Met elkaar, met cliënten- en medewerkersvertegenwoordigers, hebben we afgesproken en opgeschreven wie we zijn, waar we heen willen en hoe we dat willen aanpakken. De strategische koers van LuciVer voor de komende jaren ligt hierbij voor u. Een koers waarmee LuciVer op de weg blijft een organisatie te zijn die waarde toevoegt aan goed leven, betekenisvol leven voor mensen in de levensfase waarin langdurige zorg noodzakelijk kan zijn. Een koers waarbij we blijven luisteren naar uw antwoord op uw vragen. Een koers waar we trots op zijn.

Juli 2016, Managementteam LuciVer

Samenvatting strategische koers

De kern van de strategische koers voor LuciVer is dat het uitgangspunt van goed leven, betekenisvol leven van de cliënt, met daarmee onlosmakelijk verbonden zingeving en spiritualiteit, nog sterker is ingebed in de missie, visie en aanpak van LuciVer.

Missie (het doel van LuciVer op weg naar 2021)

LuciVer stelt zich ten doel dé zorgaanbieder te zijn die in staat is haar cliënten, in de levensfase waarbij er sprake is van een veranderende gezondheidstoestand door ouderdom of chronische ziekte, volledig eigen regie te laten ervaren in de wijze waarop deze cliënt haar “goed leven, betekenisvol leven” definieert en vormgeeft. Hiertoe zijn persoonlijke drijfveren en ambities, eigen zingeving en spiritualiteit van de cliënt hét uitgangspunt in het beantwoorden van vragen zoals deze impliciet en expliciet worden gesteld. LuciVer heeft over vijf jaar lokaal en breed regionaal een unieke en vooruitstrevende positie doordat zij zich in al haar activiteiten, op een geheel eigen wijze weet te richten op goed leven, betekenisvol leven zoals de individuele cliënt dit definieert.

LuciVer is zich er hierbij zeer van bewust dat ook voor de eigen regie van de cliënt geldt dat er pas sprake is van cliëntgericht zijn als de professionals aandacht hebben voor verschillen in behoeften, competenties en vaardigheden van mensen om hun eigen regie te voeren.

Visie (het beeld van waaruit LuciVer werkt)

LuciVer gaat er vanuit dat ieder mens op geheel eigen wijze in het leven staat. Dat ieder mens uniek is en zelf kiest wat zin geeft aan haar leven. De keuze om zelf te bepalen wat betekenis geeft aan die leefwereld en de ruimte om deze ook als zodanig in te richten, is elementair voor wat LuciVer goed leven, betekenisvol leven noemt. Het met anderen leven en genieten en het leven delen in het ontmoeten van anderen draagt daar wezenlijk aan bij. LuciVer bouwt aan haar expertise door de unieke relatie van cliënt en medewerker als bron voor haar ontwikkeling te zien.

Cliënten en naasten ervaren voelbaar- en zichtbaar in de dagelijkse praktijk binnen LuciVer:

- het gevoel herkend en erkend te worden.
- eigen regievoering.
- invulling voor zingeving en spiritualiteit.
- goede liefdevolle zorg en omgang.
- betrokkenheid bij elkaar.

Voor medewerkers en vrijwilligers biedt LuciVer een stimulerende leer- werkomgeving waarin goed leven, betekenisvol leven, zingeving en spiritualiteit ook voor medewerkers de centrale thema's vormen. De herontwikkeling van de woonomgeving in de komende vijf jaar heeft als uitgangspunt dat deze past bij de definitie en invulling van het goed leven, betekenisvol leven zoals de cliënt dit wil zien. LuciVer stelt zich tot doel om steeds binnen de voortdurende veranderende zorgfinanciering op adequate wijze het hoofd te bieden aan de financierbaarheid van haar missie.

De kernwaarden Van LuciVer zijn: passie, aandacht, vertrouwen, inspiratie en professionaliteit.

De LuciVer aanpak (de wijze waarop LuciVer werkt)

Op basis van deze twee modellen werkt LuciVer aan een unieke aanpak waarin zowel bij cliënten als medewerkers gekeken wordt naar hun doelen, motivatie, capaciteit en gelegenheid. Tevens wordt in

deze aanpak gebruik gemaakt van de broninformatie uit de unieke relatie tussen de cliënt en de (zorg)medewerker.

Om zelf invulling te kunnen geven aan dit betekenisvol leven is de cliënt afhankelijk van zijn individuele motivatie, capaciteit en gelegenheid. LuciVer verwerft met haar aanpak inzicht in de doelen voor goed leven, betekenisvol leven van de cliënt. Dit is voor medewerkers alleen uitvoerbaar als er een aansluiting is met het doel, motivatie, capaciteit en gelegenheid voor de medewerker. LuciVer richt haar organisatie, werkwijzen en gebouwen zo in dat deze ondersteunend zijn aan deze aanpak.

De LuciVer strategie op hoofdlijnen

Vanuit de missie van LuciVer is een analyse gemaakt van de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen (SWOT). In strategische paden formuleert LuciVer haar stappen naar de realisatie van haar missie. Als belangrijkste risico's voor het bereiken van haar missie ziet LuciVer:

- Haalbaarheid van, in samenwerking met Talis, op korte termijn herontwikkelen van huisvesting.
- Aantrekken en binden van gepassioneerd en gekwalificeerd personeel.
- Financierbaarheid van de bijdrage die LuciVer haar klanten wil bieden aan goed leven, betekenisvol leven.

De confrontatie van sterkten en zwakten aan kansen en bedreigingen levert de prioritering in de strategische paden op.

1. Vertaald naar de cliënt en mantelzorg

- Ontwikkelen van de LuciVer aanpak en zorgvernieuwing.
- Onderzoek naar mogelijkheden om eigen regie, beleving van zingeving en spiritualiteit en ervaren goed leven, betekenisvol leven te meten en te volgen.
- Herontwikkeling van de woonomgeving.

2. Vertaald naar de (vrijwillige)medewerker

- Ontwikkelen van de LuciVer aanpak.
- Training van medewerkers in signaleren van ontwikkelingen op gebied van cliëntvragen.
- Bij huidige medewerkers onderzoeken welke intenties en competenties zij hebben passend bij de visie en waar aan de orde een leertraject bieden. Bij nieuwe medewerkers selecteren op intenties en competenties passend bij de visie en missie.
- Gericht werken aan een stimulerende werkomgeving waarin ruimte is voor reflectie en feedback en helder is welk professioneel gedrag van medewerkers wordt verwacht.
- Gericht werken aan het aantrekken van jong gepassioneerd en gekwalificeerd personeel, meegenomen de uitdagingen die de huidige arbeidsmarkt daarin meebrengt.

3. Vertaald naar de organisatie (bedrijfsvoering, financiën)

- Verder uitbouwen van de samenwerkingsverbanden.
- Profileren van de missie en visie intern en extern met passende faciliteiten en (moderne) communicatie middelen.
- Binnen de voortdurende veranderende zorgfinanciering op adequate wijze het hoofd bieden aan de financierbaarheid van de missie.

4. Vertaald naar innovatie

- Nieuwe of aanvullende (particuliere) dienstverlening opdat hierdoor een verdieping van het ervaren niveau van goed leven kan ontstaan.
- Borgen van de continuïteit van de ICT voorzieningen en uitbouwen richting een cliëntenportaal.

Inleiding

LuciVer kent een strategisch beleidsplan 2011-2016. Dit plan was aan herijking toe om te komen tot een koers voor de komende 5 jaar (2016-2021). Voor het herijken van de koers voor LuciVer zijn meerdere aanleidingen:

- De (veranderende) cliëntvragen en cliëntwensen.
- De veranderende cliëntgroep.
- De behoefte aan een aanscherping van de missie, visie en kernwaarden.
- De evaluatie van de koers in het beleidsplan 2011-2016.
- De wens voor de ontwikkeling van toekomstbestendige concepten gebaseerd op het onderscheidend vermogen van LuciVer.
- De transitie in de langdurige zorg (ontwikkelkalender van het ministerie van VWS).
- De verdere aanscherping van de inkoopvoorwaarden door verzekeraars en gemeente.
- De ontwikkeling van de “zorg”markt in Wijchen.
- Het huidige woonaanbod blijkt in versnelde mate niet meer te voldoen aan de eisen van cliënten en de tijd.

LuciVer heeft eind 2015, begin 2016 haar strategisch beleidsplan geëvalueerd en aangescherpt in samenspraak met haar cliënten en relevante stakeholders zoals cliëntenraad, ondernemingsraad, managementteam, samenwerkingspartners en financiers. De visie van de Raad van Toezicht is nadrukkelijk meegenomen. “LuciVer kiest voor een Strategische Koers met perspectief van een aantal jaren als stabiele basis voor haar profilering en ontwikkeling. LuciVer realiseert zich daarbij dat er sprake is van een dynamische omgeving waarin de strategische koers steeds getoetst moet worden aan snel veranderende cliëntvragen en opvattingen over zorg en welzijn.”

Ten opzichte van de eerder geformuleerde missie van LuciVer is er een verdieping aangebracht. Het uitgangspunt van goed leven, betekenisvol leven van de cliënt, met daarmee onlosmakelijk verbonden zingeving en spiritualiteit, is nog altijd waar LuciVer voor staat. In deze nieuwe koers is dit nog sterker ingebed als missie en aanpak van LuciVer. Door deze missie en aanpak kent LuciVer een eigentijdse en unieke gedrevenheid die de koers voor LuciVer voor de komende tijd zal bepalen. Dit vraagt ook het aanscherpen van de kernwaarden om de missie te realiseren. Uitgaande van de visie, missie, kernwaarden en te ontwikkelen LuciVer-aanpak is met behulp van een sterkte-zwakke (SWOT) analyse bepaald welke strategische paden de komende jaren bewandeld worden.

LuciVer zet hiermee koers naar nog verdere verbetering en verdieping van de inzet een organisatie te zijn die waarde toevoegt aan goed leven, betekenisvol leven voor mensen in de levensfase waarin langdurige zorg noodzakelijk kan zijn. Een koers die niet zonder ambitie is. Om invulling te geven aan de stip op de horizon die in deze koers geformuleerd is, daagt LuciVer zichzelf uit deze weg te vervolgen en systematisch te blijven verbeteren en door te groeien in wat we willen zijn voor onze cliënten en (vrijwillige)medewerkers.¹

¹ Waar in deze notitie gesproken wordt over medewerkers wordt steeds (vrijwillige)medewerkers bedoeld.

De context van Luciver in 2016

Terugkijkend

LuciVer heeft de afgelopen jaren steeds met cliënten, medewerkers, vrijwilligers en overige betrokkenen teruggekeken op haar strategisch beleidsplan 2011-2016. Voluit is LuciVer gegaan voor de passie voor goed leven. Dat is nog steeds het streven van LuciVer en daarom sterk uitgediept in deze nieuwe koersnotitie. Op de geformuleerde thema's voor beleid heeft LuciVer de afgelopen 5 jaar vooruitgang geboekt en gezien waar nog verbetering en verdieping wenselijk is. Dit is een doorlopend proces. De jaarlijkse evaluaties van kaderbrief en jaarplannen geven de voortgang weer op de gekozen beleidsthema's.

In vogelvlucht de strategische doelen uit het vorige beleidsplan en een korte evaluatie:

De cliënt

Het ontwikkelen en verankeren van de gerichtheid op goed leven van de cliënt.

Het optimaliseren van bestaande, alsmede het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten op het gebied van welzijn, wonen, zorg en dienstverlening.

Terugkijkend kan gezegd worden dat de gerichtheid op goed leven voor de cliënt in de genen van de organisatie en medewerkers van LuciVer zit en dat dit de afgelopen 5 jaar goed verankerd is en gegroeid. In de optimalisatie en ontwikkeling van nieuwe producten heeft LuciVer, ook gezien de veranderingen in de omgeving en financiering, de komende jaren nog steeds een uitdaging.

De medewerkers en vrijwilligers

Het investeren in menselijk kapitaal opdat LuciVer een aantrekkelijk werkgever is en blijft, die deskundige medewerkers en vrijwilligers aantrekt en vasthoudt.

Terugkijkend heeft LuciVer op dit thema nog steeds een grote uitdaging. LuciVer heeft deskundige mensen en vooral mensen met passie kunnen aantrekken. Er is echter wel sprake van verloop en een krappe arbeidsmarkt vooral voor verpleegkundigen en verzorgenden IG (individuele gezondheidszorg).

Positionering en marktwerking

Het bouwen en bevestigen van een positief imago.

Het verankeren en uitbreiden van de zorg- en dienstverlening

Terugkijkend kan geconcludeerd worden dat LuciVer een stevige positie heeft in de Wijchense zorgmarkt. Er is vraag naar de zorg van LuciVer en het wonen in de beschermde omgeving van LuciVer, dit blijkt uit de steeds groeiende wachtlijst. Ook van buiten Wijchen is er vraag naar de zorg van LuciVer gebaseerd op betekenisvol leven, goed leven en aandacht en ruimte voor zingeving. LuciVer wil dat cliënten voor LuciVer kunnen blijven kiezen, omdat ze zoeken naar een organisatie die aandacht heeft voor goed leven/betekenisvol leven. De basisdienstverlening van LuciVer is verankerd. In de thuiszorg is verdere vormgeving en innovatie wenselijk, ook in het licht van de veranderende financiering en transitie in de langdurige zorg.

Samenwerking en ketenzorg

Het investeren in samenwerking met partners om de zorg- en dienstverlening verder te verbeteren. Het zich openstellen voor (nieuwe) vormen van samenwerking aanvullend aan het eigen pakket van zorg- en dienstverlening om daarmee nog beter aan de vraag van de cliënt te kunnen voldoen.

Terugkijkend zijn er vele samenwerkingen aangegaan de afgelopen jaren en loopt dit proces onverminderd door. LuciVer is daarbij ook gaan kijken naar partners buiten de ouderenzorg om zo een passend aanbod, verankerd in de gemeente Wijchen, te behouden en uit te breiden. Hiermee komt LuciVer niet alleen tegemoet aan de vraag van de cliënt, maar ook aan bijvoorbeeld de gemeente en samenwerkingspartners.

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van LuciVer is ondersteunend aan het primair proces en daarmee aan de cliënt en haar vraag. LuciVer wil het verschil maken vanuit de eigen visie en ambitie en ook bij veranderende financiering, wet- en regelgeving over vijf jaar nog steeds een gezonde organisatie zijn door slimmer te werken.

Luciver werkt doorlopend aan sturingsinformatie die sterker ondersteunend is aan de bedrijfsvoering en de professionaliteit van medewerkers en teams. LuciVer gaat voor de cliënt en zoekt daar waar mogelijk naar alternatieve werkwijzen en financieringen. De wijzigingen hierin zijn de afgelopen vijf jaar wel gevoeld in de organisatie zowel organisatorisch als financieel. LuciVer heeft haar financieel gezonde basis kunnen behouden.

De omgeving van LuciVer

Richtte het verblijf en de zorg in de verschillende locaties van LuciVer zich in haar oorsprong uitsluitend op oudere religieuzen, vandaag de dag zet LuciVer zich vanuit haar passie voor goed leven in voor een bredere groep. Van de ongeveer driehonderd cliënten van LuciVer bestaat nog zo'n 30% uit religieuzen. Een enkele keer komen hier nog individuen of groepen bij, maar de groep wordt langzaam kleiner. De aandacht voor goed leven, betekenisvol leven en de gerichtheid op zingeving en spiritualiteit is de gemene deler, net als de warme band met het verleden.

De afgelopen vijf jaar is de omgeving van LuciVer drastisch veranderd. Ten tijde van de strategische koers geschreven in 2011 was er sprake van financiering uit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) en een klein gedeelte uit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Vanuit de rijksoverheid is er stevig ingezet op hervorming van de langdurige zorg. Inmiddels is de AWBZ uitgekleed tot een slanke Wet langdurige zorg (Wlz) en zijn onderdelen overgeheveld naar de Wmo en de Zorgverzekeringswet (Zvw). Voor LuciVer betekent dit invloed van niet alleen zorgkantoor, maar ook gemeente en zorgverzekeraars op haar beleid. De verhoudingen tot concurrenten en samenwerkingspartners zijn daarmee ook veranderd en nog zeer in beweging.

Wezenlijk in de beleidsinvloed van de rijksoverheid voor de komende jaren is het programma Waardigheid en Trots van staatssecretaris Van Rijn. Het ministerie van VWS zoekt naar mogelijkheden voor persoonsgebonden bekostiging, gaat uit van een dialoog tussen zorgaanbieders en financiers zoals zorgkantoren en zorgverzekeraars en roept "het veld" op om te komen met nieuwe kwaliteitskaders. Naast het overheidsbeleid ten aanzien van zorg is ook het overheidsbeleid ten aanzien van wonen, en daarvan afgeleid het beleid van woningcorporaties voor LuciVer zeer van

belang.

Als lokale aanbieder in Wijchen zijn de bewegingen van de gemeente Wijchen voor LuciVer van grote invloed. Voor de Wmo onderzoekt de gemeente momenteel de mogelijkheden van populatiebepoortiging en vergaande samenwerking tussen aanbieders. Tenslotte is ook nog de invulling van de verzorging en verpleging binnen de zorgverzekeringwet nog niet uitgekristalliseerd. Gewerkt wordt aan een vorm van resultaatfinanciering. LuciVer heeft het afgelopen jaar steeds reactie op deze bewegingen geformuleerd en geventileerd in de vorm van een platform voor kleine aanbieders, pilots voor zorgvernieuwing, deelname in de denktank van Actiz, gesprekken met de inspectie en een petitie aan de tweede kamer over het lot van kleine zorgaanbieders in de zorgcontractering.

De verandering in financiering, regelgeving en inhoud maakt dat de markt van zorgaanbieders enorm in beweging is. LuciVer kent vooral concurrentie van een grote speler, ZZG-zorggroep. In de thuiszorg zijn er meerdere aanbieders in Wijchen actief met elk hun eigen kleur en concurrentiestrategie. Dit vraagt van LuciVer zich nog meer te onderscheiden en haar onderscheidende factoren goed in de markt te zetten.

Missie en Visie LuciVer

Missie LuciVer: het doel van de organisatie op weg naar 2021

LuciVer stelt zich ten doel dé zorgaanbieder te zijn die in staat is haar cliënten in de levensfase waarbij er sprake is van een veranderende gezondheidstoestand door ouderdom of chronische ziekte, eigen regie te laten ervaren in de wijze waarop deze cliënt zijn “goed leven, betekenisvol leven” definieert en vormgeeft, tot en met de laatste fase van het leven. Hiertoe zijn persoonlijke drijfveren en ambities, eigen zinggeving en spiritualiteit van de cliënt hét uitgangspunt in het beantwoorden van vragen zoals deze impliciet en expliciet worden gesteld. LuciVer heeft over vijf jaar lokaal en breed regionaal een unieke en vooruitstrevende positie doordat zij zich in al haar activiteiten, op een geheel eigen wijze weet te richten op goed leven, betekenisvol leven zoals de individuele cliënt dit definieert.

Cliënten van LuciVer krijgen te maken met een veranderende gezondheidstoestand, maar kennen een onverminderde behoefte aan goed leven, betekenisvol leven. In de visie van LuciVer past hierbij de nieuwe definitie van gezondheid zoals beschreven door onderzoekers Huber en Van Vliet: *‘Gezondheid als het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.’²*

LuciVer spreekt van eigen regie in de betekenis van zelf keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid hiervoor kunnen nemen. LuciVer stelt hiermee de mens en de menselijkheid centraal. Ongeacht de kwetsbaarheid en mogelijke beperkingen van cliënten garanderen medewerkers van LuciVer, vanuit hun unieke relatie met de cliënt, dat de eigen regie voor de cliënt zelf voelbaar en voor iedereen zichtbaar vorm krijgt. Daar waar deze mogelijkheid geheel of voor een groot deel verdwenen is, wordt het cliëntsysteem (naasten) als aanvullende bron in deze benut. LuciVer is zich er hierbij zeer van bewust dat ook voor de eigen regie van de cliënt geldt dat er pas sprake is van cliëntgericht zijn als de professionals aandacht hebben voor verschillen in behoeften, competenties en vaardigheden van mensen om hun eigen regie te voeren.

Goed leven /betekenisvol leven omschrijft LuciVer vanuit het cliëntenperspectief³ als volgt:

- De cliënt heeft de mogelijkheden om met overtuiging te zijn en doen waar zij in gelooft.
- De cliënt heeft een eigen doel, ambitie waar zij door gedreven is.
- De cliënt heeft zelf de regie in de invulling van haar eigen goed leven, betekenisvol leven, tot en met de allerlaatste fase van het leven.
- De cliënt heeft vertrouwen in eigen keuzes en ervaart zichzelf als professional voor haar eigen leven.
- De cliënt wordt geïnspireerd door haar eigen beleving van zinggeving en spiritualiteit en de aandacht voor haarzelf als persoon en zinggeving en spiritualiteit in haar omgeving.
- De cliënt wordt gestimuleerd in een gezonde leefstijl, zorgzaam samenleven door aandacht voor elkaar en ontmoeten en een optimistische grondhouding.

Om uiteindelijk te aanvaarden dat het leven is zoals het is, dat jezelf bent zoals je bent, dat anderen zijn zoals ze zijn en dat de wereld is zoals die om je heen is. Goed leven, betekenisvol leven gaat hiermee verder dan het begrip kwaliteit van leven.

LuciVer richt zich als zorgaanbieder op mensen in de levensfase waarin dagelijkse, (langdurige) zorg noodzakelijk kan zijn. Deze fase van het leven brengt met zich mee dat bezinning op het leven sterk is

² Bron: Website Louis Bolk instituut: www.louisbolk.org. Onderzoek: Towards a ‘patient-centred’ operationalisation of the new dynamic concept of health: a mixed methods study M Huber, M van Vliet, M Giezenberg, B Winkens, Y Heerkens, P C Dagnelie, J A Knottnerus

³ Waar in deze notitie geschreven wordt over cliënt in de “zij”-vorm, worden ook mannelijke cliënten bedoeld.

en dat het einde van het leven zich aandient. In deze fase van het leven, en vooral in de allerlaatste fase van het leven, is er veelal een toenemende behoefte aan zingeving en in relatie daarmee spiritualiteit. Zingeving en spiritualiteit worden binnen LuciVer gezien als waardevolle mogelijkheid om het leven, inclusief de laatste fase, te creëren en vorm te geven zoals dat het beste bij iemand past.

Visie LuciVer: het beeld van waaruit LuciVer werkt

LuciVer gaat er vanuit dat ieder mens op geheel eigen wijze in het leven staat. Dat ieder mens uniek is en zelf kiest wat zin geeft aan haar leven. De keuze om zelf te bepalen wat betekenis geeft aan die leefwereld en de ruimte om deze ook als zodanig in te richten, is elementair voor wat LuciVer goed leven, betekenisvol leven noemt. Het met anderen leven en genieten en het leven delen in het ontmoeten van anderen draagt daar wezenlijk aan bij.

Vanuit dit breed menselijk perspectief, haar historie en haar ambitie heeft LuciVer een sterke, zich steeds verder ontwikkelende, expertise en toegevoegde waarde voor de cliënt in het ondersteunen van goed leven, betekenisvol leven en in relatie daarmee zingeving en spiritualiteit.

De visie vertaald naar de cliënt

Het is de overtuiging van LuciVer dat wanneer de (medewerker van een) zorgorganisatie zich richt op het goed leven, betekenisvol leven van de individuele cliënt en deze maximaal in staat stelt zijn persoonlijke ambitie, binnen de gegeven mogelijkheden, te realiseren, dit zal leiden tot toename van ervaren welzijn en waarschijnlijk afname van professionele zorgconsumptie. LuciVer is helder naar de cliënt over de financiële en inhoudelijke grenzen aan de professionele zorg en ondersteuning, en spant zich in om met de cliënt en haar naasten bij het bereiken van deze grenzen het goed leven, betekenisvol leven maximaal in te vullen.

Door te richten op goed leven, betekenisvol leven zoals de individuele cliënt dit definieert krijgen cliënt en haar naasten met de (vrijwillige)medewerker van LuciVer een unieke relatie. LuciVer bouwt aan haar expertise door deze unieke relatie van cliënt en medewerker als bron voor haar ontwikkeling te zien. De cliënt voert zelf regie (of indien wenselijk samen of namens de cliënt door naasten) over de soort en omvang van de afspraken die zij wil dat gemaakt worden. Deze afspraken worden vervat in het leefzorgplan en de cliënt wordt ondersteund in deze regievoering door de medewerkers van LuciVer op basis van de unieke opgebouwde relatie.

Cliënten en naasten ervaren voelbaar- en zichtbaar in de dagelijkse praktijk binnen LuciVer:

- het gevoel herkend en erkend te worden.
- eigen regievoering.
- invulling voor zingeving en spiritualiteit.
- goede liefdevolle zorg en omgang
- betrokkenheid op elkaar.

De visie vertaald naar mantelzorg

Familie en mantelzorg hebben een persoonlijke band, waaruit natuurlijk voort kan komen dat ze zorg verlenen aan elkaar. De mantelzorg is voor LuciVer een belangrijke partner in het realiseren van goed leven, betekenisvol leven voor de cliënt. In de visie van LuciVer is zorgen voor een cliënt altijd een samenwerking tussen de beroepsmatige zorgverleners van LuciVer, de cliënt zelf en haar mantelzorg. LuciVer wil, rekening houdend met de draagkracht van de mantelzorg, de mantelzorg zijn natuurlijke rol laten behouden en deze versterken.

Mantelzorgers ervaren voelbaar- en zichtbaar in de dagelijkse praktijk binnen LuciVer:

- het gevoel herkend en erkend te worden.
- betrokkenheid op de cliënt en op elkaar.
- samenwerking
- aandacht voor zingeving

De visie vertaalt naar medewerkers en vrijwilligers

Voor medewerkers en vrijwilligers biedt LuciVer een stimulerende leer- werkomgeving waarin goed leven, zingeving en spiritualiteit ook voor hen centrale thema's vormen. LuciVer sluit aan bij de kwaliteiten, wensen en ambities van medewerkers en vrijwilligers vanuit de wetenschap dat hun vraag en hun omgeving zich ontwikkelt en daarmee ook verandert. Medewerkers nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en opleiding (een leven lang leren). LuciVer zorgt voor flexibiliteit in sociaal beleid en opleidingsbeleid ten behoeve van maatwerk voor de individuele medewerker en vrijwilliger. Om de missie te realiseren vraagt LuciVer van medewerkers en vrijwilligers dat zij zich inzetten naar de hierbij passende kernwaarden en indien zich blijvend ontwikkelen van passende kernkwaliteiten en competenties. Hierbij hoort voor alle medewerkers en vrijwilligers dat zij samenwerken met de cliënt en samenwerken met elkaar.

Medewerkers en vrijwilligers ervaren voelbaar- en zichtbaar in de dagelijkse praktijk binnen LuciVer:

- het gevoel herkend en erkend te worden.
- eigen regievoering.
- betrokkenheid op de cliënt en op elkaar.
- samenwerking
- aandacht voor zingeving

Woonomgeving

De herontwikkeling van de woonomgeving in de komende vijf jaar heeft als uitgangspunt dat deze past bij de definitie en invulling van het goed leven, betekenisvol leven zoals de cliënt dit wil zien. Hierbij zijn voorwaarden voor het kunnen geven van een eigen invulling aan goed leven, betekenisvol leven, zingeving en spiritualiteit gerealiseerd. Een woonomgeving die als passend wordt ervaren biedt de cliënt die mogelijkheid tot gezien worden, veiligheid ervaren, zelfredzaam zijn, anderen kunnen ontmoeten, een mooie omgeving te ervaren en onderdeel te kunnen zijn van een kleinschalige gemeenschap.

Cliënten en naasten ervaren voelbaar- en zichtbaar in de dagelijkse praktijk binnen LuciVer:

- een thuis.
- een passende woonomgeving.
- geborgenheid en veiligheid.
- de mooie ligging in het groen.
- de kleinschaligheid.
- de mogelijkheid anderen te ontmoeten.

Bedrijfsvoering en innovatie

LuciVer weet steeds binnen de voortdurende veranderende van zorgfinanciering op adequate wijze het hoofd te bieden aan de financierbaarheid van haar missie. Omdat elementen die bijdragen aan ervaren goed leven geen structureel onderdeel zijn van financiering vanuit reguliere wet- en regelgeving zal LuciVer andere financieringsbronnen en hulpbronnen zoals het op een andere manier betrekken van naasten, vrijwilligers en innovatiemogelijkheden zoals technologie en nieuw denken in werkwijzen en gewoonten optimaal benutten en verder te ontwikkelen.

LuciVer kernwaarden: de grondbeginselen van waaruit LuciVer werkt

Bij het uitvoeren van de LuciVer aanpak voor de realisatie van Missie en visie zijn geformuleerde kernwaarden een houvast en inspiratie. Kernwaarden zijn de grondbeginselen van de organisatie die de cliënten houvast bieden in hun verwachtingen en de medewerkers houvast bieden in hun dagelijkse werkzaamheden. De kernwaarden zijn in het kader van het beleidsplan 2011-2016 vastgesteld na inbreng van cliënten, medewerkers, vrijwilligers en stakeholders. Ze gelden onverkort en zijn in dit beleidsplan in bewoordingen aangescherpt.

Kernwaarden als bijdrage aan het kunnen ervaren van goed leven door de cliënt:

- Passie:* U ervaart dat we op u als cliënt gericht zijn in wat voor uw invulling van goed leven er toe doet.
- Aandacht:* U ervaart dat we in het contact met u weten te ontdekken wat uw unieke vragen zijn.
- Vertrouwen:* U ervaart erkenning en positieve waardering en voelt dat u op de medewerkers van LuciVer kunt rekenen.
- Inspiratie:* U ervaart dat we vanuit bezieling steeds verder op zoek zijn naar mogelijkheden en vanuit deze positieve bron een bijdrage leveren aan wat optimaal goed leven voor u is.
- Professionaliteit:* U ervaart onze professionals met de LuciVer aanpak als toegevoegde waarde doordat zij zichzelf bewust tonen van wat ze doen, uw doelen en grenzen erkennen en binnen deze grenzen handelen.

Dit vraagt van de (vrijwillige)medewerker kernkwaliteiten en competenties in gedrag:

- Passie:* Je doet met overtuiging waarin je gelooft op basis van de expertise die je hebt ontwikkeld en blijft ontwikkelen.
- Aandacht:* Je hebt oprecht belangstelling voor wie die cliënt, maar ook je collega, nu echt is.
- Vertrouwen:* Je hebt vertrouwen in de eigen kracht van de cliënt, in je collega en in de organisatie en straalt uit dat de cliënt op je kan rekenen.
- Inspiratie:* Je werkt vanuit innerlijke bezieling, motivatie en capaciteit.
- Professionaliteit:* Je bent een professional; daarmee in staat de eigenheid van situatie van de individuele cliënt te doorzien en van daaruit weet je wat je doet, waar je grenzen liggen en zet je kennis, technieken, middelen en vaardigheden in.

LuciVer aanpak: de wijze waarop LuciVer werkt

Om de missie en visie waar te maken is LuciVer op zoek gegaan naar een werkwijze die inspeelt op het gedrag van mensen en op de bron voor haar werken, de unieke relatie tussen de cliënt en de (zorg)medewerker.

Op basis van twee theoretische modellen werkt LuciVer aan een unieke aanpak waarin zowel bij cliënten als medewerkers gekeken wordt naar hun doelen, motivatie, capaciteit en gelegenheid. Tevens wordt in deze aanpak gebruik gemaakt van de broninformatie uit de unieke relatie tussen de cliënt en de (zorg)medewerker. Inzicht in deze factoren maakt dat er een gerichte bijdrage geleverd wordt aan betekenisvol leven voor cliënten door gemotiveerde en gedreven medewerkers.

In de aanpak van LuciVer werkt dit als volgt:

1. Inzicht in het individu.
 - Welke doelen heeft iemand: welke activiteiten zijn voor haar van belang?
 - Wat wil iemand er voor doen om haar doelen te realiseren?
2. Inzicht in de drie elementen voor gedrag en activiteiten richting het doel.
 - Motivatie: de mate waarin de persoon een doel wenst te bereiken of interesse heeft in bepaald gedrag.
 - Capaciteit: de mate waarin de persoon zelf over de eigenschappen, vaardigheden of instrument beschikt om een bepaald gedrag uit te voeren.
 - Gelegenheid: de mate waarin de buiten de persoon gelegen omstandigheden bevorderend of remmend inwerken op het gedrag.

Voor inzicht in het individu vindt LuciVer houvast in het theoretisch model van Rokeach. Het model van Rokeach is toepasbaar voor inzicht in doelen van een individu en de bereidheid/mogelijkheid om die doelen te realiseren. Voor inzicht in de elementen voor gedrag vindt LuciVer houvast in het Triade model. Het Triade Model van Theo Poiesz⁴ is toepasbaar voor het verklaren, beïnvloeden en voorspellen van gedrag.

De mate waarin deze factoren in evenwicht zijn bepaalt het succes. Het samenspel van deze factoren leidt uiteindelijk tot gedrag en (indien nodig) gedragsverandering. Gedragsverandering kan noodzakelijk zijn om invulling te geven aan de nieuwe definitie van gezondheid: *'Gezondheid als het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven.'*

De aanpak vertaald naar de cliënt

Om zelf invulling te kunnen geven aan dit betekenisvol leven is de cliënt afhankelijk van zijn individuele motivatie, capaciteit en gelegenheid. LuciVer verwerft met haar aanpak inzicht in de doelen voor goed leven, betekenisvol leven van de cliënt. Het moment dat iemand cliënt wordt van LuciVer is de start van een unieke relatie tussen cliënt en medewerkers. Medewerkers die met de cliënt steeds verder inzicht verwerven in diens motivatie, capaciteit en gelegenheid, verdiepen deze unieke relatie van waaruit zij passend en naar wens van de cliënt ondersteunend kunnen zijn.

LuciVer vult haar zorg- en dienstverlening in voor de individuele cliënt op maat vanuit dit inzicht en de unieke relatie door aanvulling te geven op de drie factoren uit het triade model zodat deze weer (meer) in evenwicht kunnen komen. LuciVer stelt zich daarbij de vragen:

- Wat maakt het leven voor dit individu zelf de moeite waard?

⁴ Bron: Bas Poppe, gedragsmanagement
Vastgestelde versie strategische koers LuciVer 4 juli 2016

- Wat kan de cliënt zelf, haar mantelzorg en LuciVer doen ter bevordering van de motivatie van de cliënt ten aanzien van het eigen doel en de daarbij gekozen activiteiten?
- Wat kan de cliënt zelf, haar mantelzorg en LuciVer doen ter bevordering van de capaciteit van de cliënt ten aanzien van het eigen doel en de daarbij gekozen de activiteiten?
- Wat kan de cliënt zelf, haar mantelzorg en LuciVer bijdragen in het organiseren van de gelegenheid ten bate van het eigen doel en de daarbij gekozen activiteiten?

De cliënt is onlosmakelijk verbonden met haar familie en mantelzorg. Inzicht in de wensen van de cliënt rondom goed leven, betekenisvol leven geeft ook inzicht in de relatie met familie en mantelzorg. LuciVer vormt een samenwerking tussen cliënt, mantelzorg en medewerkers met het behoud en vergroten van de ruimte voor de natuurlijke rol en eigen initiatief van mantelzorg. LuciVer betreft hiertoe de mantelzorg vanaf het eerste contact met de cliënt bij het bespreken en vervullen van de wensen en doelen van de cliënt. Uitgangspunt hierbij is dat de regie bij de cliënt, met haar mantelzorg ligt.

De aanpak vertaald naar de (vrijwillige)medewerker

LuciVer ziet het als haar uitdaging om het handelen van haar (vrijwillige)medewerkers steeds in het teken te laten staan van de missie en visie van de organisatie. De activiteiten en het feitelijk gedrag van de medewerkers, dienen in de leefwereld van de cliënt ondersteunend te zijn aan het betekenisvol leven van de cliënt.

Dit is voor medewerkers alleen uitvoerbaar als er een aansluiting is met het doel, motivatie, capaciteit en gelegenheid voor de medewerker. Medewerkers en vrijwilligers zijn het grootste kapitaal van LuciVer. LuciVer beschouwt het investeren in medewerkers een voorwaarde om het organisatiebeleid uit te kunnen voeren en kwaliteit te kunnen garanderen.

In de aanpak van LuciVer werkt dit als volgt:

1. Het kunnen bijdragen aan betekenisvol leven van de cliënt vraagt van de medewerker:
 - Competent zijn om de doelen, wensen en behoeften van de cliënt en de daarbij passende activiteiten te achterhalen. Het kunnen aflezen uit het gedrag van de cliënt wat diens doelen en waarden zijn.
 - Competent zijn om te informeren naar de motivatie, capaciteit en gelegenheid die bij de cliënt zelf en haar omgeving (intrinsiek) aanwezig is.
 - Competent zijn om de unieke relatie met de cliënt, die als bron dient voor de ontwikkeling van de werkwijze van LuciVer, op te bouwen en uit te bouwen.
 - Competent zijn om elementen van buitenaf (extrinsieke elementen) in te zetten ter aanvulling op de elementen van binnenuit (intrinsieke elementen) zodat het evenwicht in de triade ontstaat en de motivatie, capaciteit en gelegenheid zich evenwichtig kunnen vergroten.
 - Zelf verantwoordelijk en actief zijn voor het (door)ontwikkelen van deze competenties en de eigen professionele vaardigheden.

LuciVer stelt zichzelf hierbij de volgende vragen:

- Welke competenties en vaardigheden (kennis, kunde, attitude, gedrag) vraagt het om de doelen en activiteiten die van belang zijn voor goed leven, betekenisvol leven van de cliënt te ontdekken. Hoe zie je dat in het gedrag van de medewerker?
- Welke vaardigheid (kennis, kunde, attitude en gedrag) vraagt het om de elementen van het triade model te kunnen uitvragen. Hoe zie je dat in gedrag van de medewerker?
- Welke vaardigheden (kennis, kunde, attitude en gedrag) zijn nodig om de unieke relatie met de cliënt op te bouwen en uit te bouwen?

- Welke vaardigheden (kennis, kunde, attitude en gedrag) zijn nodig om de intrinsieke waarde te ondersteunen of aan te vullen met extrinsieke elementen, zodat de activiteiten bij het doel van de cliënt kunnen plaatsvinden in het kader van diens goed leven? Welk gedrag vraagt dit van medewerkers?
2. Het kunnen bijdragen aan de missie en visie van de organisatie door een individuele medewerker vraagt van de medewerker zelf en van LuciVer inzicht in de doelen, motivatie, capaciteit en gelegenheid van de individuele medewerker en groepen medewerkers (teams). LuciVer investeert in haar medewerkers door voor de individuele medewerker op maat, waar mogelijk, aanvulling te geven vanuit de extrinsieke kant op de drie factoren uit het triade model zodat deze in evenwicht kunnen komen. Uitgangspunt hierbij is nadrukkelijk de eigen regie en inzet van de medewerker.

LuciVer stelt zich daarbij de vragen:

- Wat kunnen de medewerker zelf en LuciVer doen ter stimulans en verdere bevordering van de motivatie van de medewerker ten aanzien van het eigen doel en het LuciVer doel?
- Wat kunnen de medewerker zelf en LuciVer doen ter stimulans en verdere ontwikkeling van de capaciteit van de medewerker ten aanzien van het eigen doel en het LuciVer doel?
- Wat kunnen de medewerker zelf en LuciVer bijdragen in het organiseren van de gelegenheid ten behoeve van het eigen doel en het LuciVer doel?

De aanpak vertaald naar de organisatie

In haar unieke aanpak richt LuciVer zich op de eigen kracht van de cliënt en de eigen kracht van de medewerker. LuciVer richt haar organisatie, werkwijzen en gebouwen zo in dat deze ondersteunend zijn aan deze aanpak. In de ontwikkeling van de aanpak past bijvoorbeeld een verkenning en visie op zelforganisatie. In de inrichting van de gebouwen past bijvoorbeeld de keuze voor stilte-ruimtes en ruimtes voor viering.

LuciVer stelt zich daarbij de vragen:

- Hoe kan de inrichting van de organisatie, werkwijzen en gebouwen bijdragen aan de bevordering van de motivatie van de cliënt en de medewerker?
- Hoe kan de inrichting van de organisatie, werkwijzen en gebouwen bijdragen aan stimulans en verdere ontwikkeling van de capaciteit van de cliënt en de medewerker?
- Wat kan LuciVer bijdragen in het organiseren van de gelegenheid ten behoeve van het doel van cliënten en medewerkers en het LuciVer doel?

LuciVer strategie op hoofdlijnen

Sterkten, Zwakten, Kansen en Bedreigingen (SWOT)

In het strategisch proces legt LuciVer verbinding tussen missie, visie, kernwaarden, aanpak en uitvoering. Vanuit de missie van LuciVer ontstaat de volgende SWOT.

Sterkten-interne eigenschap	Zwakten- interne eigenschap
<p>S1: Specialisatie op goed leven: zingeving, spiritualiteit en welzijn.</p> <p>S2: omvang organisatie /korte lijnen afgestemd op de visie</p> <p>S3: Lokale verankering omgeving /Alverna</p> <p>S4: Gezonde financiële situatie</p> <p>S5: Interne overtuiging en enthousiasme de exclusieve positie verder uit te bouwen</p>	<p>Z1: Huidige huisvesting La Verna en Portiuncula</p> <p>Z2: Cliëntvraag (nog) onvoldoende leidend</p> <p>Z3: vergrijzing van het personeelsbestand</p> <p>Z4: ICT strategie en performance</p> <p>Z5: Individuele competenties worden onvoldoende gebundeld tot gezamenlijke ontwikkeling van expertise noodzakelijk is voor toekomstige zorgvragen.</p> <p>Z6: Profilering van LuciVer in haar toegevoegde waarde en bredere verankering in Wijchen en omgeving.</p> <p>Z7: Omvang ⇔ financiële positie / relatie Talis</p> <p>Z8: Onvoldoende alertheid op toekomstige concurrentie van andere/nieuwe aanbieders binnen het domein van goed leven, zingeving en spiritualiteit</p>
Kansen- externe ontwikkeling	Bedreigingen- externe ontwikkeling
<p>K1: Nichemarkt/doelgroep: zingeving als kern binnen langdurige zorg regionaal en landelijk</p> <p>K2: Innovatiemogelijkheid om nieuwe of aanvullende (particuliere) dienstverlening te ontwikkelen</p> <p>K3: Krachten bundelen in samenwerking met (keten)partners</p> <p>K4: ICT / domotica toepassingen t.b.v. ondersteuning in uitvoering van visie (vorm geven regie, meten beleving / stemming)</p> <p>K5: Uitbreiding omvang doelgroep t.g.v. wijzigingen visie op ouderenzorg en daarmee tevens mogelijke nieuwe financieringsbronnen t.b.v. "Goed leven".</p>	<p>B1: Financierbaarheid van "Goed leven" uit regulier / traditionele bronnen</p> <p>B2: Woningcorporaties onder financiële en regeldruk; beperking nieuwbouw projecten zorgorganisaties.</p> <p>B3: krapte op de arbeidsmarkt, aantrekken van gekwalificeerd personeel.</p>

Risico's

Belangrijkste risico's in het vormgeven van haar missie en visie ziet LuciVer in de volgende drie punten:

- 1) Haalbaarheid van, in samenwerking met Talis, op korte termijn herontwikkelen van de huidige huisvesting.
- 2) Aantrekken en binden van gepassioneerd en gekwalificeerd personeel.

- 3) Financierbaarheid van de bijdrage die LuciVer haar klanten wil bieden aan goed leven, betekenisvol leven.

De strategische paden

In strategische paden formuleert LuciVer haar stappen naar de realisatie van haar missie en daarbij passende strategische doelen. De confrontatie van sterkten en zwakten aan kansen en bedreigingen levert de prioritering in deze paden op.

Vertaald naar de cliënt en mantelzorg

Ontwikkeling LuciVer aanpak

- LuciVer gaat de eigen aanpak (S5) doorontwikkelen op basis van de genoemde theorieën en in zorgvernieuwingstrajecten die zich richten op levensdoelen van de cliënt als kompas, versterken van de eigen regie van de cliënt en handhaven en verbeteren van de zorg en dienstverlening door professionele zorg in te vullen als aanvulling op mantelzorg (K1).
- Onderzoek naar o.a. ICT mogelijkheden (K4) om eigen regie, beleving van zingeving en spiritualiteit, ervaren goed leven te meten en te volgen.
- Inzetten in productontwikkeling en conceptontwikkeling op een sterke doorlopende keten van zorg- en dienstverlening voor cliënten (K2, K3, K5) waarvoor langdurige zorg noodzakelijk en behulpzaam is, doorlopend tot zorg in de laatste levensfase en terminale zorg.

Woonomgeving

De combinatie van de huidige huisvesting (Z1) en het effect van financierbaarheid (B2) wat maakt dat op er dit moment onvoldoende vaart zit in de herontwikkeling vormt, bij ongewijzigd beleid, een bedreiging voor het voortbestaan op de langere termijn (> 5 jaar). Een projectgroep en volgend een stuurgroep is verantwoordelijk gesteld voor haalbare scenario-ontwikkeling die zal leiden tot herontwikkeling met een doorlooptijd van maximaal 4 jaar. Hierbij hoort de omvang van de organisatie (S2) behouden te blijven als voorwaarde voor visie realisatie.

Vertaald naar de medewerkers en vrijwilligers

Ontwikkeling LuciVer aanpak

De combinatie van de zwakten Cliëntvraag (nog) onvoldoende leidend (Z2), Individuele competenties worden onvoldoende gebundeld tot gezamenlijke ontwikkeling van expertise die noodzakelijk is voor toekomstige zorgvragen (Z5) en onvoldoende alertheid op toekomstige concurrentie van andere/nieuwe aanbieders binnen het domein van goed leven, zingeving en spiritualiteit(Z8) vragen om een strategisch pad op korte termijn noodzakelijk voor het ontwikkelen van de LuciVer aanpak.

- Training van medewerkers in signaleren van ontwikkelingen op gebied van cliëntvragen voorkomend uit de invulling van diens begrip van goed leven, zingeving en spiritualiteit. De sterkte: omvang van de organisatie (korte lijnen) (S2) heeft hierin een ondersteunende werking.
- Bij de huidige medewerkers wordt onderzocht welke intenties en competenties zij hebben passend bij de visie en daar waar aan de orde wordt een individueel- of groepsleertraject geboden. Bij nieuwe medewerkers wordt bij aanname goed geselecteerd op intenties en competenties passend bij de visie en missie.

- Er wordt gericht gewerkt aan stimulerende werkomgeving waarin ruimte is voor reflectie en feedback en helder is welk professioneel gedrag van medewerkers wordt verwacht.
- Er wordt gericht gewerkt aan het aantrekken van jong gepassioneerd en gekwalificeerd personeel (Z3), meegenomen de uitdagingen die de huidige arbeidsmarkt daarin meebrengt (B3).

Vertaald naar de organisatie (bedrijfsvoering, financiën)

Toekomstbestendigheid

Het is wenselijk om de combinatie van: specialisatie op goed leven: zingeving, spiritualiteit en welzijn (S1), Nichemarkt/ doelgroep binnen langdurige zorg regionaal en landelijk (K1), Krachten bundelen in samenwerking met (keten)partners (K3) en Profilering van LuciVer in haar toegevoegde waarde en bredere verankering in Wijchen en omgeving (Z6) verder te ontwikkelen in een strategisch pad waarbij toekomst bestendigheid wordt gerealiseerd:

- Verdere uitbouw van de samenwerkingsverbanden met anderen, waardoor LuciVer ontwikkelingen niet autonoom hoeft in te zetten, dan wel kan delen of vroegtijdig kan laten toetsen op congruentie.
- Ten behoeve van profilering passende inzet met grote aandacht en prioriteit ontwikkelen. Inzet van moderne communicatie middelen en mogelijkheden moeten worden onderzocht. Medewerkers in de directe cliëntcontacten moeten gestimuleerd en geïnstrueerd worden en congruentie in het uitdragen van de visie naar externen moet gefaciliteerd.
- LuciVer weet steeds binnen de voortdurende veranderende van zorgfinanciering op adequate wijze het hoofd te bieden aan de financierbaarheid van haar missie. Omdat elementen die bijdragen aan ervaren goed leven geen structureel onderdeel zijn van financiering vanuit reguliere wet- en regelgeving zal LuciVer hulpbronnen zoals het op een andere manier betrekken van naasten, vrijwilligers en innovatiemogelijkheden zoals technologie en nieuw denken in werkwijzen en gewoonten optimaal benutten en verder te ontwikkelen.

Vertaald naar innovatie

- De innovatiemogelijkheid om nieuwe of aanvullende (particuliere) dienstverlening te ontwikkelen (K2) en de lokale verankering in de omgeving /Alverna (S3) zal zich in een strategisch pad kunnen ontwikkelen opdat hierdoor een verdieping van het ervaren niveau van goed leven kan ontstaan. Hierbij kan het gebruik van ICT, domotica toepassingen t.b.v. ondersteuning in uitvoering van visie (vormgeven regie, meten beleving / stemming)(K4) ondersteunen.
- De combinatie van de zwakte: ICT strategie en performance (Z4) en de kans: ICT / domotica toepassingen t.b.v. ondersteuning in uitvoering van visie (vormgeven regie, meten beleving / stemming) (K4) vraagt op korte termijn het uitzetten van een strategisch pad, dat in samenwerking met nieuwe ICT leverancier en huidige ECD leverancier worden uitgezet.
- In samenwerking met nieuwe ICT leverancier en huidige ECD leverancier borgen van de continuïteit van de ICT voorzieningen en uitbouwen richting een cliëntenportaal.