

BESTURINGSFILOSOFIE



Eigenaar
Auteur
Status
Vastgesteld op
Vastgesteld door
Evaluatie vóór
Bestandsnaam

Hester van Gorkum
Hester van Gorkum
vastgesteld
15-4-2025
MT
4-4-2028
20250415 besturingsfilosofie Derkshoes 1.0

INHOUD

1	Inleiding	2
2	Basisprincipes van ons leiderschap	2
2.1	Clientgericht: samenwerken aan een fijne dag	2
2.2	Gelijkwaardig: samenwerken op basis van wederzijds respect	2
2.3	DUURZAAM: samenwerken aan de toekomst.....	3
2.4	Vernieuwend: samen werken en lerend ontwikkelen.....	3
3	De kern van onze beweging.....	4
3.1	Ruimte Creëren om te Bloeien	4
3.2	'Hoe Kan Het Wél?'	4
3.3	Van functiegericht naar talentgericht	4
4	Van Filosofie naar Praktijk	5
5	Conclusie	5

1 INLEIDING

Een fijne dag voor iedereen – dat is waar we ons elke dag opnieuw voor inzetten. Dit geldt niet alleen voor cliënten en bewoners, maar ook voor onze medewerkers en samenwerkingspartners. Wij geloven dat een fijne dag begint bij hoe we met elkaar omgaan, hoe we samenwerken en hoe we besluiten nemen. Daarom sturen we niet op controle en strakke hiërarchie, maar op vertrouwen, verbinding en het creëren van de juiste randvoorwaarden.

In de afgelopen jaren is onze organisatie geconfronteerd met wisselende vormen van aansturing en veranderende beleidslijnen. Dit heeft soms geleid tot onzekerheid en een gebrek aan duidelijkheid binnen teams en bij medewerkers. Vertrouwen en stabiliteit, twee essentiële pijlers voor een goed functionerende organisatie, zijn hierdoor onder druk komen te staan. We hebben gemerkt dat zonder een consistente en gedragen aanpak het moeilijk is om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt.

Daarom kiezen we nu bewust voor een besturingsfilosofie die handvatten en richting biedt. Een filosofie waarin cliëntgerichtheid, gelijkwaardigheid, duurzaamheid en vernieuwing centraal staan. Hiermee willen we niet alleen eenduidigheid brengen in hoe we werken en samenwerken, maar ook het vertrouwen herstellen en versterken. Dit vraagt om een beweging van reactief ondersteunen naar actief mogelijk maken. We willen niet alleen knelpunten oplossen, maar juist vooruitdenken, belemmeringen wegnemen en een omgeving creëren waarin iedereen met plezier en vertrouwen kan werken en leven.

Onze besturingsfilosofie geeft ons een solide basis om verder te bouwen aan een organisatie waarin medewerkers en cliënten zich ondersteund, gehoord en gewaardeerd voelen. Door samen te werken vanuit openheid en verantwoordelijkheid leggen we de fundamenten voor een duurzame en positieve toekomst.

2 BASISPRINCIPES VAN ONS LEIDERSCHAP

2.1 CLIENTGERICHT: SAMENWERKEN AAN EEN FIJNE DAG

We stellen de cliënt centraal in alles wat we doen. Dat betekent niet alleen luisteren, maar ook handelen op basis van wat voor de cliënt écht belangrijk is, wat leidt tot een fijne dag voor de cliënt, de mantelzorgers/vrijwilligers en de medewerkers.

1. We betrekken cliënten actief bij keuzes die hen raken.
2. We zorgen voor maatwerk dat aansluit bij behoeften, waarden en leefstijl.
3. We zijn aanwezig, beschikbaar en benaderbaar, zodat cliënten zich gehoord voelen.

2.2 GELIJKWAARDIG: SAMENWERKEN OP BASIS VAN WEDERZIJD'S RESPECT

Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen – cliënt én medewerker – ertoe doet. We erkennen dat ieder mens unieke ervaringen, perspectieven en talenten meebrengt. In onze organisatie werken we samen op basis van wederzijds respect, vertrouwen en erkenning voor ieders toegevoegde waarde.

- Cliënten en hun netwerk worden gezien als volwaardige partners in zorg en ondersteuning. Hun wensen, waarden en keuzes vormen het uitgangspunt in de dagelijkse praktijk. We luisteren actief, betrekken hen bij besluitvorming en creëren ruimte voor en ondersteunen de eigen regie.
- Medewerkers krijgen het vertrouwen om hun talenten en vakmanschap in te zetten en te ontwikkelen. Ze worden serieus genomen als professionals én als mens. We bieden ruimte voor dialoog, betrokkenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gelijkwaardigheid leeft in onze communicatie, in de manier waarop we besluiten nemen en in hoe we met elkaar omgaan. We bouwen aan een cultuur waarin ieders stem telt, en waarin verschillen worden gewaardeerd als bron van kracht en vernieuwing.

2.3 DUURZAAM: SAMENWERKEN AAN DE TOEKOMST

Bij ons begint duurzaamheid bij aandacht. Aandacht voor de mens achter de cliënt, voor de medewerker achter de functie. We investeren in langdurige relaties, bouwen aan vertrouwen en kiezen voor oplossingen die niet alleen snel werken, maar ook toekomstbestendig zijn.

Een medewerker die zich vitaal en gewaardeerd voelt, kan duurzame zorg leveren. En een cliënt die zich veilig en serieus genomen voelt, bouwt aan eigen regie en levenskwaliteit. We zorgen dus niet alleen voor het hier en nu, maar denken vooruit: hoe kunnen we blijven leren, ontwikkelen, herstellen en vernieuwen – samen?

Duurzaam betekent óók dat we bewust omgaan met onze omgeving. We gebruiken middelen zorgvuldig, maken keuzes met oog voor het milieu, en zoeken actief naar circulaire en energiezuinige oplossingen. Want goede zorg gaat ook over leefbaarheid – voor deze generatie én de volgende.

Zo bouwen we aan een organisatie waarin zorg niet uitput, maar voedt. Waar groei vanzelfsprekend is, en waarin balans tussen mens, systeem en omgeving steeds opnieuw wordt gezocht en gevonden.

2.4 VERNIEUWEND: SAMEN WERKEN EN LEREND ONTWIKKELEN

Vernieuwing begint bij nieuwsgierigheid. De wil om het elke dag een beetje beter te doen – voor de cliënt, voor elkaar en voor de organisatie als geheel. Daarom omarmen we een cultuur van **lerend ontwikkelen**: continu reflecteren, proberen, bijstellen en weer verder groeien. We geloven dat iedereen – van cliënt tot bestuurder – iets kan bijdragen aan vernieuwing.

Lerend ontwikkelen betekent dat we actief ruimte maken voor dialoog, feedback en experiment. We nemen niet alles zoals het is, maar vragen ons steeds af: *wat werkt écht, en wat kan anders of beter?* In de praktijk betekent dit dat medewerkers ruimte krijgen om nieuwe ideeën te verkennen, samen te onderzoeken wat werkt, en successen én missers te delen. Cliënten worden indien mogelijk betrokken als ervaringsdeskundigen die ons helpen zorg en ondersteuning steeds beter aan te laten sluiten op hun wensen en leven.

Vernieuwing is geen project, maar een houding. Een houding die uitgaat van vertrouwen, flexibiliteit en het lef om buiten de gebaande paden te denken. Zo blijven we bouwen aan een wendbare organisatie die zich aanpast aan wat er nodig is – nu en in de toekomst

3 DE KERN VAN ONZE BEWEGING

3.1 RUIMTE CREËREN OM TE BLOEIEN

Wij maken de beweging van ondersteunend naar randvoorwaarde scheppen. Dit betekent dat we niet alleen klaarstaan om problemen op te lossen, maar dat we proactief nadenken over wat mensen nodig hebben om goed te kunnen functioneren. We nemen obstakels weg en zorgen voor de juiste structuren, middelen en ruimte, zodat medewerkers zich kunnen richten op waar het echt om gaat: het creëren van een fijne dag voor zichzelf en voor anderen. Dit vraagt om leiderschap dat niet stuurt op details, maar op mogelijkheden.

3.2 'HOE KAN HET WÉL?'

Om onze visie werkelijkheid te maken, kiezen we bewust voor een oplossingsgerichte benadering. In plaats van te denken in beperkingen, stellen we de vraag: "*Hoe kan het wél?*". Dit betekent dat we altijd zoeken naar creatieve oplossingen en kansen. We hanteren wetten en regels als een richtinggevend kader, maar laten ze ons niet belemmeren in het vinden van maatwerk. We omarmen innovatie en moedigen medewerkers aan om te experimenteren en nieuwe werkwijzen te ontdekken die bijdragen aan een fijne dag voor iedereen.

3.3 VAN FUNCTIEGERICHT NAAR TALENTGERICHT

Traditioneel werken we in de ouderenzorg vaak heel functiegericht, met vaste taken en verantwoordelijkheden. Dit beperkt talenten en belemmert groei. We maken daarom de beweging naar **talentgericht werken**, waarbij we niet alleen kijken naar taken, maar vooral naar de kwaliteiten en drijfveren van medewerkers.

Concreet betekent dit:

- **Ruimte voor ontwikkeling:** Talent ontdekken, benutten en ontwikkelen.
- **Flexibele inzet:** Taken en rollen afstemmen op talenten.
- **Faciliterend leiderschap:** Ondersteunen en stimuleren van groei.
- **Cultuur van vertrouwen:** Experimenteren, leren en ontwikkelen zonder angst.

Zo vergroten we werkplezier, eigenaarschap en innovatiepotentie binnen de organisatie.

4 VAN FILOSOFIE NAAR PRAKTIJK

Deze besturingsfilosofie is niet slechts een verzameling mooie woorden, maar vormt de basis van hoe we werken en samenwerken. Besluitvorming is transparant en draagt bij aan onze gezamenlijke missie. Leiderschap betekent dat we de juiste randvoorwaarden scheppen, zodat medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen en de ruimte krijgen om verantwoordelijkheid te nemen. Iedereen in de organisatie draagt actief bij aan een cultuur van vertrouwen en eigenaarschap, waarin autonomie en samenwerking hand in hand gaan.

5 CONCLUSIE

Een fijne dag voor iedereen ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om een bewuste manier van werken, waarbij transparantie, aanspreekbaarheid en randvoorwaarden scheppend leiderschap leidend zijn. Door op deze manier samen te bouwen aan een organisatie waar vertrouwen, verantwoordelijkheid en groei centraal staan, maken we een fijne dag niet alleen mogelijk, maar vanzelfsprekend.