



# Samen verder...

Koers HilverZorg 2025–2030

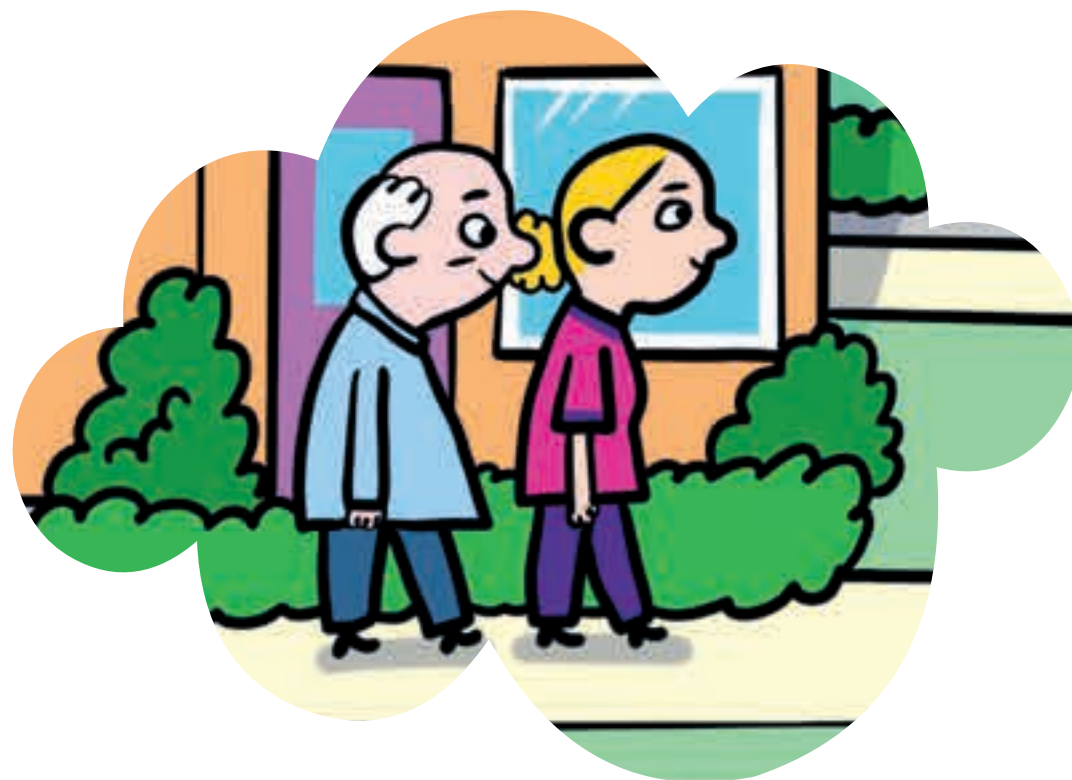
# Onze droom

“Wij geloven in een woon-, werk- en leefomgeving waar je jezelf mag zijn. Waar jij ertoe doet. In een plek waar jij als onderdeel van een gemeenschap je leven kunt leiden zoals jij dat wilt. Waar jij dingen kunt doen die er voor jou toe doen.

Wij geloven in een omgeving waar mensen naar elkaar omkijken. Waar iedereen vanuit zijn of haar rol een helpende en betekenisvolle hand kan bieden. Vanuit de gedachte dat dit heel normaal is.

Dit doen wij door zelf ook een gemeenschap te vormen. Een gemeenschap waarin we samen onszelf zijn. En verbinding met elkaar ervaren. Er voor elkaar zijn. Dit is waar HilverZorg voor staat. Dit is waar wij in geloven.”

HilverZorg, november 2024



# Samen verder...

Leuk dat je dit document wil lezen. Het is de koers van HilverZorg voor 2025 tot en met 2030. Hierin laten we je graag zien waar wij van dromen. En welke bewegingen wij de komende jaren gaan doormaken om die dromen waar te maken. Dit kunnen we niet alleen. We hebben jou daarbij nodig. De afgelopen jaren zijn vele stappen gezet. Op al die mooie initiatieven en positieve energie borduren we voort. Het motto van onze nieuwe Koers is dan ook 'Samen verder'.

## Wie zijn wij?

Wij zijn HilverZorg. Liefdevol, gastvrij en moedig is wat ons kenmerkt. Wij zijn er voor alle ouderen in Hilversum en omstreken. Op verschillende locaties verspreid in Hilversum en in Driebergen-Zeist kom je ons tegen. Ook met zorg aan huis. Daarnaast zijn we dé specialist op het gebied van korsakov en gerontopsychiatrie.

## Wat staat er in de koers?

In deze koers beschrijven we vier bewegingen die we als organisatie willen doormaken. Richting 2030 én voor de jaren daarna. Onze ambities zijn niet van de een op andere dag gerealiseerd. We ontwikkelen ons stap voor stap. De koers is hierbij onze stip aan de horizon.

# Sam & Teun

Ken je ze nog? Sam en Teun. De koers tot 2025 draaide om hen. En dat verandert niet in de nieuwe koers.

Mocht je Sam en Teun niet (meer) (her)kennen, dan vertellen we kort wie ze zijn. Sam is onze medewerker (man, vrouw, onzijdig). Teun staat voor onze cliënt (man, vrouw, onzijdig), die bij ons woont, onze zorg thuis krijgt of gebruikmaakt van onze diensten. Natuurlijk is het onmogelijk om alle mensen onder deze twee namen te vangen. We willen niemand tekortdoen. Sam en Teun zijn voorbeelden voor ons. Ze maken onze normen en waarden tastbaar. Zij geven onze medewerkers en cliënten een gezicht. En het maakt het voor jou en voor ons makkelijk om ze te zien.

## Onze medewerker op één

We behouden Sam en Teun in onze koers tot 2030. En we gaan een stap verder: Sam staat voor ons de aankomende jaren op één. Wij geloven dat wanneer het goed gaat met Sam, dat Sam dat kan overbrengen op Teun. Juist dan kan Sam een betekenisvolle dag bieden aan Teun. En dat vinden we belangrijk in onze koers.

## Zeggenschap en eigenaarschap aanmoedigen

Onze nieuwe koers barst van de ambitie. We maken dit waar door de manier waarop we persoonlijk en professioneel leiderschap willen vormgeven. Onze medewerkers mogen ons daarop aanspreken.

De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in leiderschap, teamleiders en locatiemanagers. We zien daar nu de positieve effecten van en het zorgt voor stabiliteit. Hier zijn wij trots op en daar gaan we mee verder.

We kijken hernieuwd naar onze organisatiestructuur. We stappen verder af van hiërarchie en gaan meer fluïde werken. Dit betekent dat we de zeggenschap en het eigenaarschap van onze medewerkers aanmoedigen. We organiseren op hoofdlijnen en inspireren. In teams en in specifiek samengestelde

actiecirkels (projectgroepen) bieden we de ruimte aan medewerkers om zich delen van de koers eigen te maken en uit te werken. Samen bepalen we de actie, reflecteren en verbeteren we. Waar nodig staan we klaar om de medewerker te helpen en te ondersteunen. Dit is een gezonde en stabiele basis, waarop de medewerker kan groeien. En we bouwen daarmee aan een wederkerige en duurzame relatie.

## Periodieke evaluatie

Onze medewerkers (Sams) zijn het goud van onze organisatie. Daarom willen wij graag weten hoe het met hen gaat. We zullen de medewerkerstevredenheid daarom continu onderzoeken en periodiek evalueren. Zo wordt snel duidelijk hoe en op welke thema's we Sam het beste kunnen ondersteunen.

Van een aantal thema's weten we dat ze de komende jaren (extra) aandacht vragen. Zoals werkcultuur en structuur. Hier gaan we met extra aandacht op investeren.

## Nieuwe Sams

We zoeken Sams die goed bij ons passen. Daarom gaan we anders werven. Competenties en talenten komen meer centraal te staan. Zo creëren we ruimte voor initiatieven vanaf de werkvloer, voor dynamiek en flexibiliteit. Dat sluit precies aan bij de kern van de bewegingen die we in gang zetten.

## Focusplannen en actiecirkels

We zetten onze werkwijze met focusplannen door. Per kwartaal bepalen organisatieonderdelen waar zij zich op richten. Hiermee houden we overzichtelijk waar onze aandacht naar uitgaat. Grote projecten worden opgepakt in actiecirkels. Medewerkers met diverse kennis en competenties komen hierin samen om initiatieven HilverZorg-breed op te pakken.

# Onze kernwaarden

Onze kernwaarden zijn het kompas voor al onze bewegingen. Zij vormen de belangrijkste normen en waarden in onze organisatie.

## Liefdevol

Wij geloven in een gemeenschap waarin we omkijken naar elkaar. Plannen maken we niet voor, maar juist samen mét elkaar. Met Sam en Teun. Wie bij ons werkt, woont, of zorg en diensten van ons ontvangt, mag erop rekenen dat dit liefdevol gebeurt. En wie nu nog helemaal zelfstandig leeft, mag erop rekenen dat wij er straks zijn als ze ons nodig hebben.

Met oprechte interesse kijken we naar de krachten en mogelijkheden van mensen en de gemeenschap. Dit willen we versterken. We haken aan op de al aanwezige energie. Vanuit een bescheiden, maar liefdevolle houding nemen we een versterkende rol aan. Dit betekent dat we ruimte maken voor zeggenschap en eigen regie.

Ook naar onze omgeving zijn we liefdevol. Duurzaamheid en vitaliteit staan centraal. Mensen, omgeving, middelen en natuurlijke hulpbronnen gebruiken we zo verantwoord mogelijk.

### Taalklas op Zonnehoeve

Wij heten iedereen welkom. In samenwerking met de gemeente bieden we op onze locatie Zonnehoeve naast een baan ook onderwijs aan anderstaligen om Nederlands te leren. Hiermee maken en behouden we de zorg toegankelijk voor iedereen.

## Gastvrij

Wij betrekken familieleden, mantelzorgers en vrijwilligers, én bewoners uit de buurt, bij onze zorg- en dienstverlening. Iedereen wordt gastvrij ontvangen. Vanuit een gelijkwaardig samenspel geven we samen wonen, welbevinden, zingeving en zorg vorm. Je wordt gehoord, ondersteund en gewaardeerd. Je bent welkom.

Jezelf zijn en blijven staat bij ons centraal. We omarmen de diversiteit van Sam en Teun. Je mag je daarbij gezien en gehoord voelen in je werk en in onze zorg. Dan is er ruimte voor jezelf en voel je je vrij om je uit te spreken. Voor medewerkers betekent dit ook dat we zorgen voor een gezonde balans tussen werk en privé. Met uitgebreide aandacht voor vitaliteit ondersteunen we je.

## Moedig

We zijn ambitieus, staan open en omarmen nieuwe initiatieven. We durven hierbij nieuwe kansen te ontdekken en moeilijke keuzes te maken. Ideeën en oplossingen die bijdragen aan het welbevinden van onze medewerkers en cliënten pakken we op.

Binnen onze gemeenschap kan Sam Teun helpen om (weer) zo maximaal mogelijk betekenisvol te zijn. We zijn moedig in de ruimte die we hen beiden hierbij geven.

Over de bestaande sectoren in de zorg kijken we heen. Grenzen zijn dynamisch. Oplossingen vinden we niet altijd binnen het bekende. We stimuleren en initiëren de maatschappelijke verbetering in de zorg. Zo dragen wij bij aan de Hilversumse gemeenschap waarin we leven én werken. En waar nodig kijken we ook breder dan onze eigen omgeving.

Actief dragen we onze visie uit. De bewegingen uit onze koers pakken we aan. Wij staan voor wat vandaag al kan, morgen moedig gerealiseerd kan worden en overmorgen de werkelijkheid is voor Sam en Teun.



# 1

## Beweging 1: Van zorg, behandeling, ondersteuning en werk naar betekenisvol leven

### Waarom maken we deze beweging door?

Wij geloven dat iedereen van betekenis is en wil zijn. Elke dag staat liefde, plezier en geluk voor ons centraal. De dag zelf telt. Niet de hoeveelheid dagen. Daarom zetten wij het welbevinden van Sam en Teun centraal. Dit vraagt niet alleen om anders denken, maar ook om anders doen.

### Waar willen we uitkomen?

Wij willen bewegen naar een woon-, werk- en leefgemeenschap waarin medewerkers, cliënten, hun naasten en omwonenden van betekenis kunnen zijn. Een omgeving waarbinnen zij betekenisvol kunnen werken en oud(er) kunnen worden. Waar ruimte is voor de mooie verhalen én voor de moeilijke momenten. Een beweging dus, waarbij het leven centraal staat. En ondersteuning, zorg, behandeling en werk passend bij de dag worden (vorm)gegeven, en niet andersom.

### Wat gaan we doen?

#### 1A: We zetten onze medewerker op één en faciliteren ontwikkeling, groei en binding

Wij geloven dat goede zorg voor de ander begint bij goede zorg voor jezelf. Wij vinden het daarom belangrijk dat Sam goed in zijn/haar/hun vel zit. Dat de medewerker zich welkom en gezien voelt, zodat onze cliënt en zijn omgeving zich gezien voelt bij onze medewerker.

De intrinsieke drijfveren van onze medewerkers staan centraal. Ruimte voor ontmoeting, groeien en binding vinden we belangrijk. Dit betekent ook iets voor onze manier van werven. We werven competentiegericht. Statische functieprofielen passen niet bij de beweging die we creëren. Dynamische rollen wel. Zo stimuleren we gezamenlijke verantwoordelijkheden. Sam is zo echt volwaardig Sam, zoals Sam zelf is en mag zijn. We willen blijven weten hoe het gaat met Sam. Het gesprek met elkaar zetten we centraal. Door de medewerkerstevredenheid periodiek te evalueren, kunnen we snel bijsturen en ondersteunen.

Ons Vitaliteitshuis willen we benutten om de veerkracht en vitaliteit van onze mooie organisatie te vergroten.

**1B: We stellen het welbevinden van onze cliënt centraal en vormen hier ondersteuning, zorg en behandeling omheen**

Samen met Teun onderzoeken we wat nu écht belangrijk is in het leven. Wanneer heeft Teun een betekenisvolle dag en welke bijdrage kunnen wij daaraan leveren. Samen blijven we kijken naar wat nodig is om die dag waar te maken.

We maken samen een 'woonplan'. Het woonplan geeft de cliënt en het netwerk van familieleden, huisgenoten, buurtgenoten en bekenden houvast bij het maken van keuzes. Eigen normen en waarden vormen het uitgangspunt. Zo creëren we een plek waar Teun zich thuis voelt.

**1C. We hebben oog voor de kwaliteiten van onze bewoners en scheppen ruimte voor rollen die van betekenis zijn**

Iedereen is van betekenis. Daarom brengen wij samen met Teun zijn/haar/hun kwaliteiten en wensen in kaart. Op basis van deze kwaliteiten verbinden we bewoners met elkaar en brengen we het goede gesprek op gang. We stimuleren en faciliteren nieuwe initiatieven. De cliënt wordt zo eigenaar van zijn/haar/hun omgeving en vervult echt een rol van betekenis.

Dit heeft ook invloed op onze dagbestedingsdienstverlening. Onze droom is om die te transformeren tot waardevolle steunpunten in de wijk. Waar iedereen zich welkom voelt. En waar activiteiten worden gedaan met de

kwaliteiten van onze bewoners, en de behoefte uit de buurt als uitgangspunt.

Zo bewegen we naar het normaal vinden van ouder worden en de (on)gemakken, die erbij horen. We integreren in de buurt en vergroten daarmee de laagdrempeligheid voor iedereen die om ons heen woont. Dit draagt ook positief bij aan de preventie en vroegsignalering.

**Werken vanuit onze visie op zingeving**  
We investeren uitgebreid in het bieden van een zinvolle dag voor Teun: meer zingeving, enkel medisch waar en wanneer nodig. Met specifieke projecten en een gespecialiseerd adviseur voor zingeving zetten we onze visie om in daden.



**Vitaliteitshuis**

Werken aan herstel maken we mogelijk in ons eigen Vitaliteitshuis. Laagdrempelig is er een fysieke locatie om te werken vanuit hoofd, handen en hart. Ook voordat verzuim zich voordoet, bieden we hiermee een onafhankelijke plek om te werken aan vitaliteit.



## Beweging 2: Van zorgen voor naar zorgen dat

### Waarom maken we deze beweging door?

Wij geloven dat professionele zorg niet de oplossing is voor een ouder wordende samenleving. Wij geloven dat zorgzame gemeenschappen dat wél zijn. Het ouder worden, met alles wat daarbij komt kijken, willen we normaliseren. En onderdeel laten zijn van onze maatschappij. Zo kan Teun onderdeel blijven van de samenleving. Taken en verantwoordelijkheden, en daarmee regie en eigenwaarde, worden op deze manier namelijk niet zomaar overgenomen. We delen dat met ieder om ons heen. Iedereen wordt ondersteund in het versterken van het eigen netwerk.

### Waar willen we uitkomen?

We willen de eigen krachten van de bewoners en hun netwerk activeren. De uitkomst is een gelijkwaardig samenspel tussen mantelzorgers, vrijwilligers, buurtbewoners, samenwerkpartners én onze medewerkers. We nemen vraagstukken niet langer zomaar over. We kijken juist hoe we ervoor kunnen zorgen dat het juiste vraagstuk op de juiste plek en bij de juiste persoon komt te liggen. Vanuit onze nieuwe rol als 'spin in het web' ondersteunen we het netwerk hierbij zo goed mogelijk.

### Wat gaan we doen?

#### 2A: We werken vanuit het eigen leven kunnen leiden en activeren van bewoners en de gemeenschap

Een menswaardig bestaan met eigen regie is voor ons een groot goed. Onze Sams nemen taken daarom niet over. Samen met Teun en zijn netwerk kijken we naar wat mogelijk is. En waar dit beperkt wordt, gebruiken we de gedachte van Reablement en methodieken als 'Foutloos leren' en 'Positieve gezondheid' om vaardigheden te ontwikkelen of herwinnen.

Voor vraagstukken die overblijven, zoeken

### Reablement

Reablement is een manier van werken waarbij je iemand helpt zijn eigen leven te leiden. Zoals iemand dat zelf wil. Het vraagt van ons om goed te luisteren, waarbij we de vraag zien vanuit de ogen van de persoon die de vraag stelt. En versterken of herwinnen wat Teun zelf kan.

### Foutloos leren

We leren Teun stap voor stap zelf handelingen uit te voeren. We voorkomen hierbij dat er fouten gemaakt worden. Door voldoende herhaling van activiteiten zorgen we ervoor dat automatismen inslijten in plaats van dat Teun zelf hoeft te herkennen wat fout en goed is.

### Positieve gezondheid

Positieve gezondheid is een brede kijk op gezondheid. Een betekenisvol leven van mensen zetten we hiermee centraal. We kijken vanuit zes dimensies naar fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven van de persoon die wij ontmoeten en stimuleren hierop eigen regie.

binnen de gemeenschap vroeg te ontdekken, te activeren en aan elkaar te verbinden, kan een sterk sociaal vangnet worden gecreëerd.

### Asset Based Community Development (ABCD)

In de ABCD-werkwijze brengen we mensen in de buurt of wijk samen. We ontdekken, verbinden en activeren de kwaliteiten, vaardigheden en passies die al aanwezig zijn. Het is een doorlopend proces waarin de kracht van de gemeenschap centraal staat. Als HilverZorg sluiten we aan, zijn we versterkend en aanvullend.

we samen naar een passende oplossing. Waarbij we zoveel mogelijk gebruik maken van de kracht van onze samenleving en technologische mogelijkheden.

### 2B: We brengen bewonersnetwerken in kaart en werken vanuit de gemeenschap

Wij geloven dat een veerkrachtige en zorgzame gemeenschap in de toekomst van ongekende waarde is om vraagstukken vanuit onze maatschappij op te vangen. Daarom zetten we in op gemeenschapszin. Zo herverdelen we onze krachten in de samenleving. Dit doen we onder andere met de werkwijze van Asset Based Community Development (ABCD). Juist door kwaliteiten

Het is ónze taak om dit sociale vangnet te ondersteunen en te ontlasten. Bijvoorbeeld met kennissessies en themabijeenkomsten in de buurt. Met logeer- en respijtoorzieningen op de locaties. En een informele zorgacademie voor vrijwilligers en naasten. Maar ook beleid op de informele zorg. Hierdoor zijn wederzijdse verwachtingen en gedeelde verantwoordelijkheden helder.

### 2C: We zijn een wendbare en fluïde organisatie en spelen vanuit onze identiteit en kernwaarden dynamisch op vraagstukken in

Anders denken en doen vraagt ook om anders organiseren, vernieuwd leiderschap en aandacht voor onze identiteit. Onze nieuwe kijk op leiderschap, waarin we fluïde werken, helpt de gewenste bewegingen te realiseren en te vertellen naar ons dagelijks werk. Onze financiële gezondheid is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Net als flexibiliteit en wendbaarheid. De wereld en de netwerken waarin wij ons begeven, zijn immers continu in beweging.

Deze veranderingen vangen we op door projecten te organiseren in actiecirkels, waarin medewerkers met verschillende achtergronden en posities samenwerken aan vernieuwingen. Ook onze IT en ICT-infrastructuur vraagt een andere inrichting: een modulaire en schaalbare infrastructuur met meer ruimte voor dynamiek, samenwerking en uitwisseling.



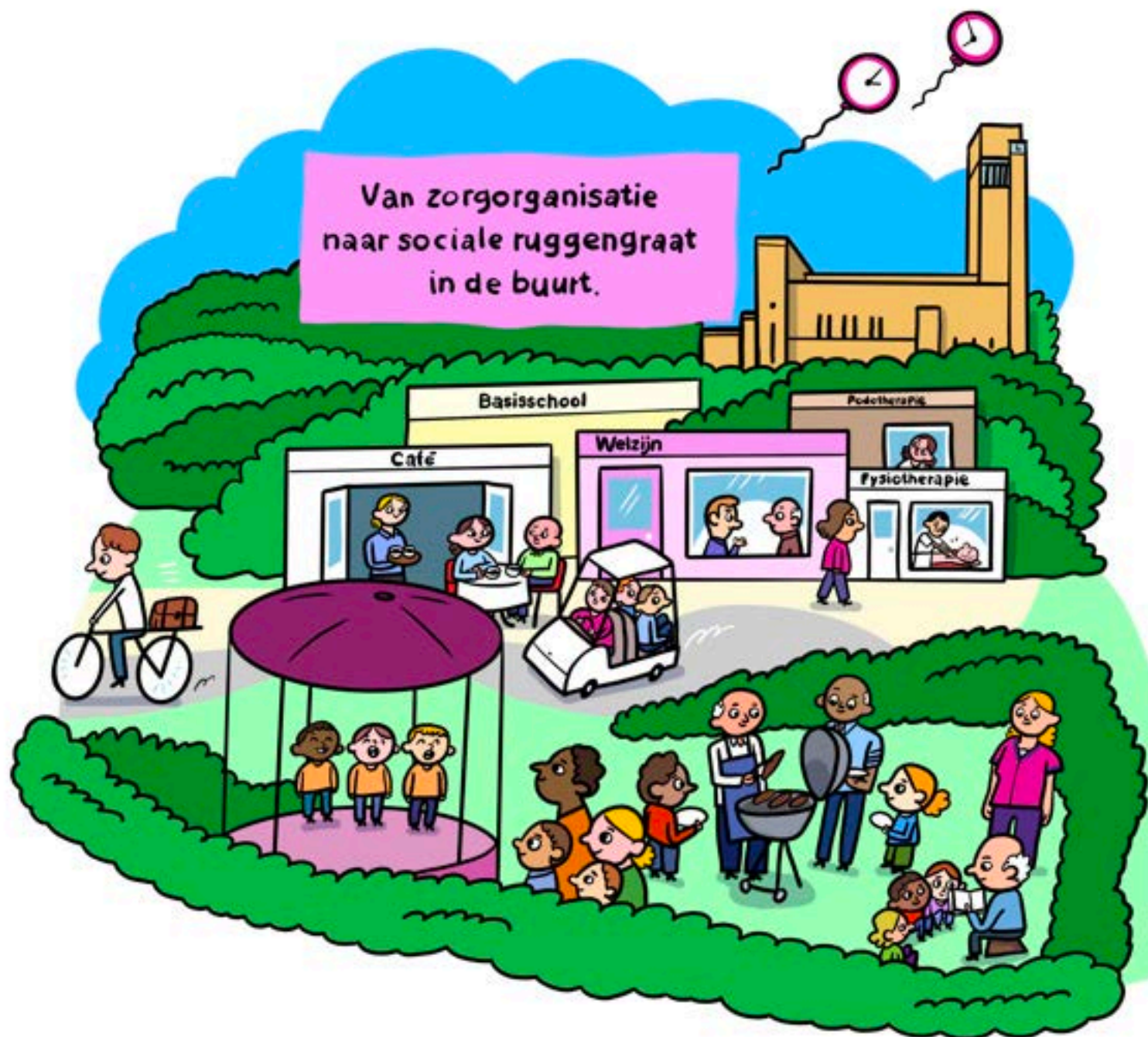
### BloeiZone Nieuw Kerkelanden

De locatie Nieuw Kerkelanden wordt onze voorbeeldlocatie voor een BloeiZone. We vormen samen met de buurt de locatie om tot een fijne plek voor bewoners en omwonenden, waar iedereen elkaar mag ontmoeten, zich kan verbinden en een eigen bijdrage kan hebben aan een betekenisvolle dag.

### Hernieuwde ICT-strategie

Onze systemen volgen onze manier van werken. Zo bepalen en implementeren we de aankomende periode vanuit onze visie op wonen, welzijn en zorg wat benodigd is aan Elektronisch Cliënten Dossier (ECD). We maken hierbij de verbinding met andere (zorg)partners, zodat we optimaal in de keten kunnen samenwerken.





## 3 Beweging 3: Van zorgorganisatie naar sociale ruggengraat in de buurt

### Waarom maken we deze beweging door?

Wij geloven dat mensen elkaar niet vinden vanuit uitdaging of ziektebeeld, maar juist vanuit interesse. Daarbij geloven wij dat de manier waarop wij onze woon-, werk- en leefomgeving inrichten, beïnvloedt hoe mensen met elkaar omgaan. We willen daarom niet langer locatiegericht werken. En niet meer spreken over 'zorglocaties', 'afdelingen' of 'open en gesloten'. Maar we werken wijkgericht en omarmen nieuwe woonvormen waarin jong en oud kunnen samenkomen.

### Waar willen we uitkomen?

Wij willen zichtbaar deel uitmaken van de wijk om zo het samen leven en de zelfredzaamheid te vergroten. Wij ontwikkelen ons tot sociale ruggengraat van de wijk: zorgzame gemeenschappen ondersteunen en faciliteren. Het is dan ook onze grote droom met lokale partners onze locaties te transformeren tot sociaal en/of ondersteunend hart van de buurt. Een 'BloeiZone' waar iedereen de vruchten van plukt.

### Wat gaan we doen?

#### 3A: We zijn zichtbaar in de buurt en faciliteren ontmoeting en verbinding

We stellen onze locaties open voor de buurt en brengen bewoners en buurtbewoners op basis van interesse met elkaar in contact. Daarnaast hebben we aandacht

### BloeiZone

De term BloeiZone komt van het Engelstalige Blue Zone. Dit zijn plekken waar mensen veel ouder en gelukkiger zijn dan in andere gebieden. De nadruk ligt op gemeenschapszin, wederkerigheid, het welbevinden van bewoners en het hebben van een 'zo gewoon mogelijk leven'. Binnen de zone worden allerlei activiteiten ondernomen, wonen en werken mensen met én zonder zorgvraag samen, en wordt naar elkaar omgekeken. Zo kan de gemeenschap tot bloei te komen.

### Bumping Places

Een bumping place is een letterlijke locatie waar mensen elkaar toevallig tegenkomen en bij initiatieven ontmoeten. Dit kan van een café tot een bibliotheek zijn, of juist een plek waar mensen diverse activiteiten kunnen ondernemen. Het zorgt voor een versterking van de relatie tussen mensen. Hiermee bouwen we een gemeenschap binnen handbereik.

voor ruimtes om samen te komen. We faciliteren zogenaamde Bumping Places. Plekken waar informele en toevallige ontmoeting kan ontstaan. Waar dat kan, gebruiken we technologie om drempels te verlagen en nieuwe relaties te bevorderen. Ook zorgen we voor laagdrempelige kennispunten voor de buurt. Hier kunnen buurtbewoners ervaring delen of kennis halen. Bijvoorbeeld over dementie. Zo ondersteunen we een zelforganiserende gemeenschap en verlagen we de drempel

om op tijd hulp te vragen. Dit helpt ons ook weer om de buurt zo vroeg mogelijk te leren kennen.

### 3B: We werken transmuraal en haken aan op bestaande initiatieven

We willen de wijk als geheel zien en niet langer denken in intramuraal en extramuraal. We voegen niet zomaar voorzieningen of faciliteiten toe aan de wijk, maar bouwen juist verder op bestaande energieën en initiatieven. De ene keer ontstaan die bij ons op locatie en haken we de wijk hierop aan. De andere keer ontstaan deze in de wijk en is het de kunst om onze locatie hier deelgenoot van te maken. Hetzelfde geldt voor lokale, regionale en landelijke initiatieven (waaronder subsidieprogramma's).

We maken onze impact continu zichtbaar, vieren onze successen en dragen ons enthousiasme uit. Niet alleen voor onze medewerker Sam en de bewoner Teun, maar ook voor verzekeraars, de gemeente en andere belangrijke stakeholders uit bijvoorbeeld de buurt. Juist door het gevoel te benadrukken dat je 'erbij' wil en mag horen, kan een vliegwiel ontstaan voor nieuwe ontwikkelingen.

### 3C: We zetten in op een gezonde en duurzame woon-, werk- en leefomgeving en ontwikkelen een nieuw woonconcept

We ontwikkelen een nieuw woonconcept, vanuit de gedachte van BloeiZone, waarin we uitgaan van de kracht van de gemeenschap. Hierbij is het ons uitgangspunt om een plek te creëren waar je jezelf mag zijn en waar je ertoe doet. Een plek waar je als onderdeel van een gemeenschap prettig en vitaal oud kan worden op de manier zoals jij wil. Waarbij bewoners met en zonder zorgvraag naar elkaar omkijken. En waar eenieder vanuit zijn of haar rol een helpende en betekenisvolle hand kan bieden. Hierbij hebben we ook oog voor duurzaamheid, in de breedste zin van het woord. Zo willen wij onderzoeken welke elementen bijdragen aan een gezonde en prettige leefomgeving. We stimuleren onze medewerkers en (buurt)bewoners hier actief aan deel te nemen, zodat de innovatie van onderop ontstaat.

### Nieuwbouw in Hilversum: Carolus en Sigarenfabriek

In Hilversum maken we zorg in de toekomst mogelijk. Vanaf 2026 hebben we twee nieuwe locaties waar we zorg in een open omgeving aanbieden en de omgeving uitnodigen om deel te nemen aan onze lokale community. Buiten en binnen worden hier met elkaar verbonden.



### Club van Betekenis

Iedereen doet ertoe. We kunnen allemaal iets betekenen voor Teun. Bij ons ben je daarom welkom. We stimuleren je individuele krachten en talenten. Samen creëren we lokaal verbintenis voor een betekenisvolle dag.



## 4 Beweging 4: Van co-creatie naar co-realisatie in de regio

### Waarom maken we deze beweging door?

Wij geloven dat we de eerdergenoemde bewegingen mogelijk maken door ketens en netwerken met elkaar te verbinden. Juist door de 'oude' en de 'nieuwe' werelden aan elkaar te koppelen, bevorderen we een integraal, efficiënt en passend aanbod in Hilversum en de regio er omheen. Het zorgt ervoor dat wij, en daarmee Sam, en onze partners, kunnen doen waar zij goed in zijn.

### Waar willen we uitkomen?

We willen van 'samen praten' naar 'samen doen'. Op regionaal niveau positioneren we als specialist op korsakov en gerontopsychiatrie. Op lokaal niveau ontwikkelen we ons tot 'spin in het web'. Zelf, of samen met partners, vervullen we een regisseursfunctie in de wijk. Zo spelen we optimaal in op vraagstukken in de regio, en bevorderen we het ontstaan van een overzichtelijk totaalpakket op wijk-niveau.

### Wat gaan we doen?

#### 4A. We versterken onze positie in de keten, jagen netwerken aan en maken heldere (domeinoverstijgende) samenwerkingsafspraken met onze partners

We brengen ketens én netwerken in kaart en brengen deze met elkaar in verbinding. Dit doen we zowel op lokaal- als op regionaal niveau. Daarnaast gaan we het gesprek aan met onze financiers over domeinoverstijgende financiering. Wij geloven dat elke investering in de gemeenschap, gericht op preventie, zich uiteindelijk dubbel en dwars terugbetaalt.

Wij geloven in efficiënte en integrale oplossingen. Daarom laten we het denken in segmenten en sectoren los. We gaan actief op zoek naar nieuwe samenwerkingsvormen. Dit kunnen bestaande

### REC-certificaat Korsakov en Gerontopsychiatrie

Met het certificaat voor Regionaal ExpertiseCentrum (REC) bieden wij erkend onze gespecialiseerde zorg, behandeling en fijne woonomgeving voor mensen met het syndroom van Korsakov en mensen met psychiatrische, lichamelijke en (psycho)sociale problemen. De extra aandacht is hiermee in Hilversum en in de regio gewaarborgd, nu en in de toekomst.

netwerken zijn. Maar we jagen ook nieuwe en domein overstijgende verbindingen aan. We delen thema's waarop we willen ontwikkelen samen met onze partners in de regio.

#### 4B. We zijn binnen de keten specialist in korsakov en gerontopsychiatrie

We zijn binnen de keten specialist op het gebied van korsakov en gerontopsychiatrie. Hier zijn wij trots op en dit willen wij blijven. Daarom zetten we actief in op kennisontwikkeling en -deling.

#### 4C. We delen onze kennis en werken nauw samen met het onderwijs

Samenwerken gaat voor ons verder dan enkel overleggen en het verdelen van rollen binnen de keten. Samenwerken gaat voor ons ook over het delen van kennis, kunde en casuïstiek. Zelfs over de grenzen van bestaande sectoren heen. Met nieuwe oplossingen, onderzoeks- en leertrajecten dragen we bij aan het kennisniveau binnen en buiten Hilversum.

Met onze partners zorgen we dat het onderwijsprogramma zo goed mogelijk aansluit op de praktijk. Instromen na een opleiding wordt makkelijker voor Sam. Dit is een win-win situatie, want ook Teun merkt hier de voordelen van.





De koers is opgesteld tussen april en september 2024. We hebben in verschillende werkgroepen en met onze raden gekeken naar de toekomst van HilverZorg. Op 4 november 2024 is de koers vastgesteld door onze Raad van Toezicht.