



VOOR EEN KLEURRIJKE LAATSTE LEVENSFASE

MISSIE, ZORGVISIE EN STRATEGIE




zinzia
ZORGGROEP

2025 - 2026

Oranje Nassau's Oord



De Linge Hof



De Rijnhof



Rumah Kita

INHOUD

INLEIDING	5
MISSIE	6
ZORGVISIE	7
GRONDHOUDING	8
We zijn gastvrij, nabij en open	
KERNWAARDEN	9
KLEUR	
STRATEGIE	10
Speerpunten	
SAMEN IN DE LAATSTE LEVENSFASE	11
WE BOUWEN AAN HET HUIS VAN MORGEN	12
WE WERKEN AAN EEN DUURZAME TOEKOMST	14



ZINZIA ZORGGROEP
KORTENBURG 4
6704 AV WAGENINGEN
088 311 42 00

WWW.ZINZIA.NL



INLEIDING

De afgelopen strategiekeperiode (2021-2024) was turbulent. Bij de start zaten we nog midden in de coronapandemie. In diezelfde tijd werd steeds duidelijker dat de groei van de zorgvraag in Nederland niet houdbaar is in de toekomst.

Eind 2021 publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) het rapport 'Kiezen voor houdbare zorg'. Hierin werd een duidelijk beeld geschetst van de grenzen aan de groei van de gezondheidszorg. Financieel is het niet houdbaar om op dezelfde manier collectieve zorg beschikbaar te stellen, ook zijn er niet genoeg mensen om het werk uit te blijven voeren. In 2040 zou 25% van de Nederlandse beroepsbevolking in de gezondheidszorg moeten werken, dat is niet haalbaar. Door de zorgkloof (grotere zorgvraag, minder zorgverleners) die ontstaat, is het maken van scherpere keuzes noodzakelijk. Die keuzes moeten gemaakt worden door de overheid, zorgorganisaties en burgers zelf.

Voor Zinzia betekent het aflopen van de strategiekeperiode dat er een natuurlijk reflectiemoment ontstaat. Een moment om even stil te staan, om te kijken naar wat er allemaal gedaan en gebeurd is en om vooruit te kijken naar het effect dat maatschappelijke ontwikkelingen op Zinzia hebben. Het resultaat is in dit boekje weergegeven en zal het kompas zijn voor de komende twee jaar. Bij het schrijven hiervan is onder andere de input gebruikt van de '24-Zinzia' bijeenkomst over taal.

Er is bewust gekozen voor een periode van twee jaar omdat er zoveel zo snel verandert. Er is ook nog veel onduidelijk door onzekere politieke ontwikkelingen en mogelijke stelselwijzigingen. Verder vooruitkijken is mede daarom niet reëel.

De overheid zet fors in op het langer thuis laten wonen van ouderen. Zinzia ondersteunt dit door de inzet van het Ambulant Geriatriesch Team (AGT) en deelname aan verschillende netwerken en samenwerkingsverbanden. Zinzia stelt kennis en expertise beschikbaar om mee te denken en te doen in deze ontwikkelingen. Wel is er bewust voor gekozen om vooral te blijven doen waar we goed in zijn, namelijk het bieden van intramurale complexe ouderenzorg. Zinzia kiest er vooralsnog voor om niet op een andere manier dan het AGT actief te zijn in de thuissituatie van ouderen.

De ontstane en steeds groter wordende zorgkloof is geen verrassing. In de vorige strategiekeperiode werd er binnen Zinzia al rekening mee gehouden en is al sterk ingezet op arbeidsbesparing door gebruikmaking van technologie, meer inzet van informele ondersteuning en het ontzorgen van de zorg. De ingezette lijn houden we vast, maar het accent komt nog meer te liggen op de laatste levensfase en het overbruggen van de zorgkloof.

Nb.: Zowel de term cliënt, oudere, als bewoner wordt gebruikt om een oudere aan te duiden die gebruik maakt van de zorg- en dienstverlening van Zinzia. De term die op dat moment het meest passend is, wordt gebruikt.

ONZE MISSIE

Voor een kleurrijke laatste levensfase



Zinzia is er voor alle ouderen die onze deskundigheid, ondersteuning en aandacht nodig hebben in de laatste fase van hun leven. Ook in die laatste levensfase wil iedereen kleur in zijn leven, daarvan zijn wij overtuigd. Dat betekent dat eigenheid, welbevinden en een rijke dagelijkse routine onze uitgangspunten zijn. Daarom gaan we uit van de eigenheid van mensen: zijn gewoontes, bijzonderheden, behoeften, dromen, enz. Daarbij vormt de (individuele) mens en niet het systeem het uitgangs- en middelpunt van ons handelen.

Zinzia biedt ondersteuning wanneer er sprake is van een complexe, meervoudige en persoonlijke zorgvraag die multidisciplinaire, kwalitatief goed geregisseerde en gecoördineerde inzet van kennis, kunde en middelen verlangt. Ons handelen is comfortgericht: niet alles wat kan, moet. En wanneer de tijd daar is, is ons handelen gericht op waardig sterven. Dit bieden we op de Zinzia locaties en waar mogelijk thuis als ondersteuning aan de huisarts.

ZORGVISIE

Integrale levenskwaliteit (persoonlijk welbevinden)

Integrale levenskwaliteit gaat ervan uit dat alles met elkaar verbonden is. Een mens is een geheel, lichaam en geest zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en er is sprake van bewustzijn. Een mens bestaat niet in zijn eentje maar is verbonden met anderen, de medemens is van levensbelang. Kwaliteit van leven is dus ook niet te vatten in één product, dienst of activiteit. Het is de optelsom die voor iedereen anders is. Daarbij is niet alleen aandacht voor concrete zaken, maar ook voor zingeving, welbevinden en intimiteit. We zien de mens als geheel en onlosmakelijk verbonden met zijn omgeving.

Onze begeleiding, ondersteuning, behandeling en zorg moet leiden tot (zoveel mogelijk) integrale levenskwaliteit. Eten en drinken gaat bijvoorbeeld niet alleen over het binnenkrijgen van voldoende voedingsstoffen. Eten en drinken gaat ook over een beleevingsmoment. Het gezelschap, de smaak, geur

en ambiance zijn net zo belangrijk en misschien wel belangrijker. Hier zorgen we samen voor: professionele zorgverleners en informele ondersteuning (verwanten, naasten, netwerk, vrijwilligers, enz.).

Integrale levenskwaliteit of persoonlijk welbevinden gaat over het leren kennen van de ander en aansluiten op wat hij of zij op dat moment nodig heeft. Waar je ook woont, iedereen heeft eigen wensen, waarden en gewoontes. Juist door dat te zien kunnen we bijdragen door waar mogelijk iets waardevols toe te voegen of te behouden wat ertoe doet, maar ook door achteruitgang te vertragen waar mogelijk. Voor onze medewerkers betekent dat: goed kijken en luisteren, verstandig handelen en gebruikmaken van praktische wijsheid. Vanuit die houding kunnen we bijdragen aan gezondheid, welbevinden en geluk, binnen de mogelijkheden die we gezamenlijk hebben.



GRONDHOUDING

We zijn gastvrij, nabij en open

Gastvrijheid, nabijheid en openheid zijn de begrippen die onze grondhouding maken. Dit zijn wij! Bij Zinzia staan we ervoor dat iedereen een gastvrije, nabije en open houding toont ten opzichte van de ander. De ander kan zijn: cliënt, familielid, naaste, collega, vrijwilliger, bezoeker of leverancier. Daarmee dragen we samen bij aan onze missie, zorgvisie en strategie. Dit komt tot uiting in dagelijkse ontmoetingen met elkaar.

Gastvrijheid

We vinden gastvrijheid heel belangrijk. Het gaat daarbij over het gevoel van welkom zijn en je thuis voelen in een open accepterende en uitnodigende sfeer. Het gaat om het zelf bieden en ook mogen ontvangen van oprechte gastvrijheid die leidt tot waardevolle en prettige contactmomenten voor iedereen.

“We stemmen samen af, bijvoorbeeld bij het naar binnen gaan van een woning.”

- Ben jij er voor de ander?
- Hoe respecteer jij de ander?

Ik stem af op de ander zodat hij zich thuis voelt.

Nabijheid

Nabijheid houdt in dat je je aansluit bij de leefwereld van de ander. Je stelt je aandachtig open voor de ander en zijn of haar leven. Vanuit deze houding kun je (vaak gaandeweg) begrijpen wat iets voor de ander betekent en wat je daarin kunt doen.

“We verplaatsen ons in de ander en passen ons handelen hier vervolgens op aan.”

- Zie jij de ander?
- Hoe weet jij wat de ander ziet?

Ik sluit aan bij de ander.

Openheid

Openheid is nodig om met elkaar en van elkaar te kunnen leren. Je mag kenbaar maken hoe je ergens over denkt zonder te oordelen over de ander. Zo halen we samen het beste resultaat en kunnen we bijdragen aan integrale levenskwaliteit (persoonlijk welbevinden) van de ander.

“Ken je elkaar en kun je elkaar begrijpen?”

- Ken jij de ander?
- Wat mag de ander van jou kennen?

Ik sta open om te leren.

KERNWAARDEN

KLEUR

Hoe we onze missie en visie tot uitdrukking brengen is zichtbaar in de kernwaarden. Deze kernwaarden zijn normen waar de organisatie voor staat en die bijdragen aan integrale levenskwaliteit. Al vele jaren doen we dat vanuit de overtuiging dat we mensen een kleurrijke laatste levensfase willen bieden. Dat inspireert ons en laat ons de ruimte om aan te sluiten bij wat mensen willen en vragen. Ongeacht of het nu een oudere, medewerker, vrijwilliger of andere betrokkene is.

Kennis & Kans	blijven leren en kansen benutten
Liefdevol	nabij te zijn en vanuit je hart aan te sluiten bij de ander
Eerlijk	oprechte aandacht en open over wat je kunt bieden
Uniek	eenieder voelt zich gezien als uniek persoon en respecteert de ander
Resultaat	gericht zijn op een positieve opbrengst en een gezonde bedrijfsvoering



ONZE STRATEGIE

In onze strategie staat onze zorgvisie centraal: integrale levenskwaliteit. Ook in de laatste levensfase willen we wonen, zingeving, welbevinden, zorg en behandeling in samenhang (meer) laten bijdragen aan kleur in de laatste levensfase. Welbevinden staat daarbij voorop. Dit doen we samen. Samen met de cliënt, zijn of haar familie, naasten en een netwerk van vrijwilligers, verenigingsleven, de buurt, enz. Informele ondersteuning noemen we dat. Daar waar deze informele ondersteuning ophoudt, daar vult de professionele zorg en behandeling van Zinzia waar mogelijk aan. En we kunnen niet zonder relevante samenwerkingsverbanden en- netwerken in de regio!

Speerpunten

Bij de strategie staat de zorgvisie - integrale levenskwaliteit - centraal. Om de zorgvisie waar te maken zijn er drie speerpunten geformuleerd:

- Samen in de laatste levensfase
- We bouwen aan het Huis van Morgen
- We werken aan een duurzame toekomst



SAMEN IN DE LAATSTE LEVENSFASE

Verpleeghuizen worden vaak aangeprezen als een fijne plek om te komen wonen en de oude dag door te brengen. Dit was ook lange tijd het beeld vanuit Zinzia. Met dit beeld wordt er echter voorbij gegaan aan de realiteit, namelijk dat de meeste mensen die in een verpleeghuis komen wonen er zullen overlijden. Zinzia stelt daarom bewust haar beeld bij.

Bij Zinzia is de gemiddelde opnameduur in de afgelopen jaren gedaald en is nog ongeveer een jaar. We verwachten dat dit nog korter gaat worden. De laatste levensfase en het overlijden komen steeds meer op de voorgrond te staan. 'Wonen' als begrip verdwijnt meer naar de achtergrond. Zinzia wil hier eerlijk en transparant over zijn. En we zijn trots, trots op het feit dat wij goede begeleiding, zorg, behandeling en nabijheid leveren in de laatste en vaak meest complexe levensfase. Wat velen zich niet realiseren is dat verpleeghuiszorg een hoog gespecialiseerde en hoog complexe vorm van zorg en behandeling is. Het is tijd dat we dit gaan delen en uitdragen.

Hoewel in deze laatste levensfase genezen geen doel meer is, is er een groep ouderen die komt revalideren bij Zinzia. Bijvoorbeeld na een operatie, ongeluk of een herseninfarct. Deze mensen wonen tijdelijk bij Zinzia. Zij leren omgaan met een cognitieve en/of lichamelijke beperking en leren weer zo zelfstandig mogelijk te leven. Ook hier ligt het accent op kwaliteit van leven. Bij de revalidatie is de zorg en behandeling gericht op weer naar huis gaan en zijn de revalidatiedoelen passend bij de laatste levensfase. Daarom is er sprake van Geriatrische Revalidatie Zorg (GRZ) en geen reguliere revalidatie, het doel en tempo zijn passend bij de laatste fase van het leven.

Een speciale vorm van zorg in de laatste levensfase is de palliatieve zorg zoals die in hospices gegeven wordt (palliatief terminale zorg). Zinzia heeft op twee locaties een hospice. Hier worden mensen opgenomen met een levensverwachting van in principe drie maanden. Het aantal plaatsen zal in de komende jaren uitgebreid worden. Het hospice is niet alleen belangrijk voor de omgeving om gebruik van te kunnen maken. Het biedt ook veel kennis van en ervaring met de palliatieve fase en het stervensproces. Deze kennis wordt binnen geheel Zinzia, op alle locaties en afdelingen, ingezet. Hiervoor zijn palliatief zorgconsulenten opgeleid. Deze verzorgenden en verpleegkundigen werken op het hospice en zij verspreiden hun kennis en ervaring actief binnen de locaties.

We zien dat ouderen steeds langer thuis blijven, de inzet van het Ambulant Geriatrisch Team (AGT) van Zinzia draagt hieraan bij. Als het thuis echt niet meer gaat, komen ze in het verpleeghuis wonen. Hierdoor zijn de gezondheidsproblemen waar deze ouderen mee te maken hebben steeds complexer en wonen ze korter in het verpleeghuis voordat ze overlijden.

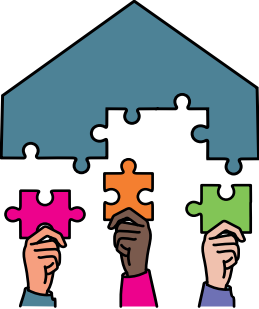
Dat wil niet zeggen dat het alleen kommer en kwel is en dat iedereen zit te wachten op de dood. In het verpleeghuis wonen mensen in de laatste fase van hun leven. In deze fase is zorg en behandeling niet meer gericht op genezing, het accent ligt op comfort voor de persoon. De tijd dat deze mensen op één van onze locaties wonen, willen we kwaliteit van leven aan de dagen toevoegen en niet alleen dagen aan het leven. Integrale levenskwaliteit (welbevinden), staat daarbij centraal. Nadrukkelijk willen we aanwezig zijn en van toegevoegde waarde zijn in de laatste levensfase van mensen. In deze fase zijn mensen vaak bezig met onzekerheid, angst, eenzaamheid en vragen over zingeving. Het is een belangrijke en waardevolle periode voor alle betrokkenen.



Samen in de laatste levensfase



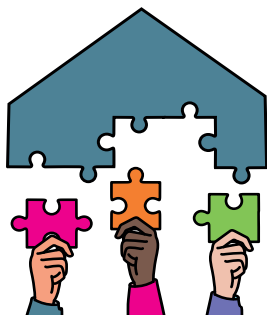
Integrale levenskwaliteit
Persoonlijk welbevinden



We bouwen aan het Huis van Morgen



We werken aan een duurzame toekomst



WE BOUWEN AAN HET HUIS VAN MORGEN

De ontwikkelingen in de maatschappij en in de zorgsector maken dat er veel op ons af komt. Zo neemt het aantal mensen dat zorg nodig heeft toe, terwijl het aantal mensen dat zorg kan bieden juist afneemt. Dit noemen we 'de zorgkloof'. Deze toekomst is heel dichtbij. In 2026 en verder verwachten we dat hetzelfde werk gedaan moet worden met 30% minder medewerkers. Toch willen we de juiste zorg blijven leveren aan onze cliënten. Maar hoe?

Onder de titel 'Huis van Morgen' proberen we daar samen een antwoord op te vinden. We zijn ervan overtuigd dat er niet één beste oplossing bestaat om de zorgkloof te overbruggen. Daarom bestaat het 'Huis van Morgen' uit verschillende onderdelen. In de kern staan drie pijlers:

1. Technologie & Werkprocessen;

We kijken hoe we technologie, zoals slimme sensoren, kunnen gebruiken om de zorg en de cliënten te ondersteunen. Ook bedenken we nieuwe manieren van werken.

2. Duurzame Inzetbaarheid & Zorgcontinuïteit;

Hoe kunnen we de zorgbehoefte van de cliënten zo goed mogelijk afstemmen op de beschikbare medewerkers? We denken na over wat onze kerntaken zijn en wie deze kunnen gaan uitvoeren. Hierbij zetten we in op talenten, kennis en (nieuwe) vaardigheden. En ontzorgen we de zorgmedewerker zo goed mogelijk.

3. Welzijn, Welbevinden & Informele ondersteuning;

We versterken de samenwerking tussen medewerkers, naasten en vrijwilligers om de zorg rondom de bewoners te organiseren. Daarbij hebben we speciale aandacht voor het welzijn en welbevinden van cliënten.

Binnen deze pijlers onderzoeken we veel en allerlei verschillende oplossingen vanuit het idee: "alle kleine beetjes helpen". Om hier goede beslissingen over te nemen, is er een klankbordgroep met medewerkers uit verschillende vakgebieden. Met hen overleggen we regelmatig. Om het geheel niet uit het oog te verliezen, loopt deze strategieperiode het 'Huis van Morgen' als een programma met projectmanagement. Daarbij zijn veel interne deelnemers betrokken.



Alles wat we in het 'Huis van Morgen' bedenken, brengen we in de praktijk door te leren en te experimenteren in het dagelijkse werk. Zo onderzoeken we in het 'team' rondom de cliënten wat werkt en wat niet. Hier hoort iedereen bij; zoals de zorgmedewerkers, behandelaren, familie, naasten en vrijwilligers. We doen het samen.

Samen betekent ook dat alle afdelingen van Zinzia betrokken zijn bij het 'Huis van Morgen', dus ook expliciet de afdeling Services en alle andere Ondersteunende diensten. Zij zijn betrokken om alles wat nodig is binnen Zinzia goed te regelen en waar mogelijk het team te ontzorgen.

Hoewel we niet precies weten waar de reis binnen het 'Huis van Morgen' ons brengt, één ding is zeker: de rol van de medewerker wordt echt anders. De zorgmedewerker wordt ontzorgd en komt toe aan zijn 'echte' werk. Meer werken met technologie helpt daar ook bij. Ook zal de zorgmedewerker veel meer een 'spin in het web' worden, om bijvoorbeeld de informele ondersteuners goed te begeleiden.



WE WERKEN AAN EEN DUURZAME TOEKOMST

We zien onszelf als rentmeester. De organisatie, de gebouwen, de integrale bedrijfsvoering en de dienstverlening moeten toekomstbestendig zijn. Net zoals het beheer van het landgoed Oranje Nassau's Oord gaat het niet over vandaag of morgen. Het gaat over tientallen, misschien wel honderden jaren. Onze kennis, expertise en deskundigheid moet ook beschikbaar zijn voor volgende generaties. We onderschrijven daarom onder andere de 'Duurzame Ontwikkelingsdoelen' zoals die door de VN zijn geformuleerd.

Omgeving

Wat wij doen heeft impact op onze omgeving. Die impact willen we zo klein mogelijk maken. Daarom hebben wij enkele jaren geleden gekozen om de 'Green Deal' te ondertekenen. Samen met andere zorgorganisaties zetten we ons in om zoveel mogelijk hernieuwbare energie te gebruiken, de CO2-uitstoot te verminderen en zoveel mogelijk circulair te werken. Onze afvalstromen zijn al gescheiden, maar hier is nog verbetering mogelijk. Voedselverspilling willen we verminderen. We gaan ook kijken naar wat we eten, bijvoorbeeld minder vlees, biologisch of lokaal gekweekte producten. Ook vakgroepen en kwaliteitsthema's wordt gevraagd om te onderzoeken wat er mogelijk is om de zorg duurzamer te maken.



Medewerkers

Zonder goede en voldoende medewerkers kunnen we onze ambities niet waarmaken. De uitdagingen die voor ons liggen kunnen we alleen aan met betrokken medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is niet voor niets één van de pijlers van het 'Huis van Morgen'. Het resultaat is dat medewerkers graag bij Zinzia blijven werken.

Zinzia streeft niet alleen naar welbevinden voor de cliënten, maar ook voor medewerkers. Professioneel welbevinden noemen we dat. We proberen de medewerkers zo goed en veelzijdig mogelijk te ondersteunen, zodat zij hun werk goed kunnen doen. Daarnaast is 'Zeggenschap' een belangrijk onderdeel van professioneel welbevinden. Waar het om gaat is dat medewerkers zich betrokken voelen bij (beleids)beslissingen en dat zij invloed hebben op het werk dat zij doen. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan een kwaliteitsthema of vakgroep. In het kwaliteitssysteem van Zinzia is dit in verschillende onderdelen ingebouwd. Een ander belangrijk onderdeel waarin (mede)zeggenschap mede geregeld is, is het 'Huis van Morgen'. Medewerkers kunnen meedenken en meedoen via verschillende stuurgroepen, werkgroepen en de klankbordgroep '24-Zinzia'. Hierin is samen experimenteren en leren

belangrijk, samen onderzoeken en beslissen we wat het beste past. De formele kant van (mede)zeggenschap is georganiseerd via de Ondernemingsraad (OR), de Professionele Adviesraad (PAR) en de cliëntenraden (CR'en en CCR). Door professioneel welbevinden te bevorderen, werken we samen aan een duurzame toekomst van onze organisatie.

Gezonde organisatie

Aan de basis van een duurzame organisatie ligt een gezonde bedrijfsvoering. Ons aanbod is niet grenzeloos. Net zoals in een normaal huishouden kan het niet zo zijn dat er meer geld uitgegeven wordt dan dat er binnenkomt. De bedrijfsvoering moet daarbij echt randvoorwaardelijk en ondersteunend zijn aan de medewerkers. De bedrijfsvoering moet de zorg ontzorgen en overbodige administratie en onnodige werkzaamheden wegnemen.

In de komende jaren verwachten wij veranderingen in de financiering vanuit de overheid en waarschijnlijk ook bezuinigingen. Onze begrotingssystematiek is zodanig ingericht dat we snel zicht hebben op de impact die dat voor Zinzia heeft.

ORANJE NASSAU'S OORD, WAGENINGEN



RUMAH KITA, WAGENINGEN



DE LINGEHOF, BEMMEL



DE RIJNHOF, RENKUM